



Estudio sobre características y condiciones de trabajo de personas migrantes y refugiadas en el Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia.

Julio de 2024.



1. RESUMEN EJECUTIVO

De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo, OIT, hay en el mundo aproximadamente 67 millones de personas desempeñando trabajos domésticos, de los cuales 11 millones son migrantes internacionales. Las mujeres representan aproximadamente el 74 % (es decir, unos 8,5 millones) de todas las personas que laboran en trabajos domésticos en el mundo. Aunque las mujeres aparecen con una mayor ventaja frente a los hombres para acceder a los mercados de trabajo en los países de destino de su proceso migratorio, la realidad es que se enfrentan a retos y factores de vulnerabilidad que requieren la atención de los gobiernos y las organizaciones defensoras de DDHH. Los datos de la OIT revelan además que, los trabajadores domésticos siguen siendo una de las categorías menos protegidas por las leyes laborales en los diferentes países receptores de población migrante.

El reto de realizar un diagnóstico sobre las condiciones y características del trabajo doméstico en hogares de terceros ejecutado por personas migrantes o refugiadas en las ciudades colombianas identificadas como las de mayor presencia de población migrante y refugiada, implica abordar un análisis a partir de los datos demográficos, económicos y sociales que permita comprender las dinámicas y los desafíos que enfrenta dicha población y conocer la cobertura de necesidades básicas, la integración económica y la integración laboral de la población migrante venezolana en Colombia.

Con este propósito se diseñó y elaboró un estudio descriptivo de naturaleza participativa; se aplicaron 104 cuestionarios tipo encuesta en seis ciudades del país, se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas a entidades y actores claves institucionales, y se efectuaron cinco grupos focales en Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Cúcuta y Pasto.

El estudio contó con profesionales de enlace en cada una de las ciudades del país donde se realizaron los grupos focales y se aplicaron los cuestionarios de caracterización socio demográfica. De igual forma, participó un grupo conformado por lideresas de la Intersindical del Trabajado Doméstico, en las ciudades de Bucaramanga y Medellín. Todo lo anterior, permitió una mayor agilización en la recolección de la información in situ, con un involucramiento activo de las lideresas en la realización de los encuentros y ofreciendo información de interés sobre las asociaciones de las que forman parte.

Se identifica la Informalidad como la característica más importante que determina las dinámicas entre trabajadores y empleadores en este segmento laboral. De la misma forma que lo hacen las mujeres colombianas, las mujeres migrantes se vinculan a este mercado de manera esporádica, con contratos verbales que en muchos casos no mantienen las condiciones pactadas, en detrimento de las condiciones de vida de la persona empleada. Las barreras existentes para acceder a un empleo doméstico formal conllevan retos difíciles de superar en el 99% de las mujeres migrantes participantes.

Barreras como el desconocimiento de los derechos y la oferta laboral, la imposibilidad en cumplir con los requisitos legales de validación de estudios y experiencia laboral, convierten esta aspiración en un hecho que rebasa para muchas, las posibilidades reales de materializarse.

Las barreras existentes para acceder a un empleo doméstico formal conllevan retos difíciles de superar en el 99% de las mujeres migrantes participantes.

En el momento actual las mujeres migrantes se encuentran en una situación de lucha constante por mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Aunque han logrado algunos avances desde su llegada, como la regularización del estatus migratorio, aún enfrentan numerosos desafíos. Sus necesidades inmediatas incluyen acceso a empleos formales, protección legal, educación, y apoyo emocional. A largo plazo, sus metas se centran en la integración social y económica, la estabilidad, y el empoderamiento personal y comunitario. Por esta razón es fundamental que las políticas y programas de apoyo se adapten para abordar estas necesidades y metas, promoviendo así una integración más justa y equitativa para todas las mujeres migrantes.



2. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

Este estudio se enmarca en el programa regional **Igual Valor, Igual Derechos** y en el proyecto **Fortaleciendo el movimiento de trabajadoras remuneradas del hogar a través del aprendizaje y la tecnología**, que desarrolla CARE en Colombia en favor de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar. De la mano con la Intersindical del Trabajo Doméstico, los resultados que aquí se exponen servirán para afianzar a futuro, un mayor relacionamiento y participación de las mujeres migrantes que laboran en el sector y de manera conjunta, procurar un mayor reconocimiento de los derechos laborales, el mejoramiento de las condiciones de trabajo digno y propender por sistemas de cuidado más equitativos

El presente informe identifica los resultados más representativos del estudio en cinco dimensiones: identificación demográfica, proceso de regularización, integración económica y laboral, barreras de acceso, e intereses y motivaciones. Estas dimensiones corresponden de manera consistente con la matriz de análisis diseñada con el propósito de orientar el análisis hacia categorías más específicas y dieran cuenta de la conexión entre estas variables y los objetivos específicos del estudio. Consta de cinco secciones adicionales. En los apartados 3 y 4 se definen los objetivos del estudio y se describe el proceso metodológico realizado.

En el apartado 5 se detallan los principales hallazgos; en la sección 6 se establecen las

conclusiones derivadas del mismo; la sección 7 desarrolla los lineamientos generales de una propuesta de estrategias de abordaje de la corresponsabilidad de género, como parte importante de las recomendaciones a seguir.

3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo General: Llevar a cabo un diagnóstico sobre las condiciones y características del trabajo doméstico en hogares de terceros realizado por personas migrantes o refugiadas en Bogotá, Medellín, Cartagena, Cúcuta, Bucaramanga y Pasto.

- ⇒ **Objetivo Específico 1:** Caracterizar las condiciones laborales y los principales indicadores demográficos, económicos y sociales de la población migrante o refugiada venezolana, que labora o ha laborado en trabajo doméstico en hogares de terceros en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cartagena, Cúcuta, Bucaramanga y Pasto.
- ⇒ **Objetivo Específico 2:** Identificar las rutas de acceso al trabajo doméstico, las condiciones laborales, las condiciones de vida, y principales riesgos de violencias Basadas en Género, y de explotación laboral de la población migrante y refugiada y sus familias.
- ⇒ **Objetivo Específico 3.** Identificar el interés de asociación y profesionalización de la labor de cuidado como forma de empleo permanente por parte de las personas migrantes y refugiadas.

4. METODOLÓGIA:

El enfoque o bajo el cual se desarrolló este estudio fue de co -construcción participativa, con el propósito de identificar las rutas de acceso al trabajo doméstico, las condiciones laborales y los riesgos a vivir violencias basadas en género (VBG), o explotación laboral de las mujeres migrantes y refugiadas que laboran o han laborado como empleadas del servicio doméstico en estas ciudades de Colombia. Con este enfoque se observaron las diferentes percepciones que tienen algunas entidades sobre el tema; además, se profundizó en los aprendizajes de las mujeres migrantes frente al proceso de inserción laboral y las brechas o barreras presentes en la protección y garantía de los derechos de los y las trabajadoras domésticas.

A través de las entrevistas con actores involucrados en procesos migratorios, empleabilidad, observatorios de mercado laboral, organizaciones y asociaciones de mujeres, etc, se pudo establecer el interés de asociación y profesionalización de la labor de cuidado como forma de empleo permanente por parte de las personas migrantes y

refugiadas. De la mano con estas entidades y las apreciaciones y vivencias de las mujeres migrantes, se logró tener un panorama relacional de:

- a. Las condiciones de migración y las labores de trabajo doméstico.
 - b. Las condiciones de regularización y las barreras existentes en cuanto a servicios y acceso a derechos.
 - c. Riesgos de VBG en mujeres migrantes en relación con el trabajo doméstico entre otros.
- El siguiente esquema muestra los momentos metodológicos que se realizaron en el estudio:



Ilustración 1. Proceso metodológico

La revisión documental como punto de partida para la elaboración del Diagnóstico, permitió identificar algunas de las organizaciones que han investigado sobre la relación entre migración y trabajo doméstico remunerado y las condiciones laborales y de vida de las mujeres migrantes en Colombia; también permitió analizar información sobre los desarrollos académicos, técnicos y avances en la construcción y aplicación de la política pública sobre las problemáticas que afectan las mujeres migrantes para acceder a un trabajo decente que les permita vivir a ellas y sus familias en condiciones dignas.

El estudio contempló la elaboración de instrumentos cualitativos y cuantitativos de investigación, dada la naturaleza de sus objetivos y como resultado del desglose de las variables relevantes identificadas a partir de la revisión documental. Se diseñaron tres instrumentos, cuestionario, entrevista y grupo focal¹, que correspondieron de manera consistente con la matriz de análisis:

¹ VER ANEXO CORRESPONDIENTE (INSTRUMENTOS)

Variables	Definiciones	Categorías	Subcategorías	Tipo de preguntas/ instrumentos
1. PROCESO DE REGULARIZACIÓN	Es el proceso por medio del cual los migrantes venezolanos acceden a una estadia legal en el territorio colombiano de acuerdo con la normatividad vigente	Status Migratorio	Regular	Cerrada – cuestionario. Opción múltiple
			Irregular	Cerrada – cuestionario. Opción múltiple
		Vocación de permanencia	Fecha migración	Abierta - cuestionario
			Expectativas de permanencia en Colombia (país de tránsito u otras opciones)	Cerrada. Cuestionario. Opción múltiple
2. IDENTIFICACIÓN	Mecanismo e instrumento por medio del cual los ciudadanos se identifican en todos los actos civiles, políticos, administrativos y judiciales en todos los escenarios presenciales.	Demográfica	Lugar de nacimiento, edad, escolaridad, etnia, género)	Cerrada – Cuestionario opción múltiple
		Socio Económica	Vivienda actual (arriendos, subarriendo, tipos, servicios públicos)	Cerrada – cuestionario. Opción múltiple
			ocupación antes y después de migración,	Abierta. Grupos focales
		actividades ocupacionales actuales: de cuidado, recreativas, educativas, laborales	Abierta. Grupos focales “un día en la vida de”	
Composición familiar	número de hijos, personas a cargo, jefatura familiar familiares en Colombia y Venezuela	Cerrada. Cuestionario.		
3. INTEGRACIÓN ECONÓMICA y LABORAL	Proceso que posibilita que las personas migrantes lleguen a “una igualdad de condiciones, derechos y deberes, con los nacionales, (...) sin que se les imponga el ‘precio’ de la renuncia a su cultura de origen” (García Cívico, 2010, pág. 91).	Generación de ingresos	Fuente de ingresos y promedio mensual	Cerrada. Cuestionario Opción múltiple
			Destinación ingresos	Cerrada. Cuestionario opción múltiple
			Proceso de generación de ingresos en migración: apoyos, incidentes.	Abierta Grupos focales
		Mercado laboral Servicio domestico	Tipo de vinculación (formal e informal)	Cerrada. Cuestionario.
			Documentación requerida (identificación de la ruta)	Cerrada. cuestionario
			Rutas de acceso al trabajo doméstico	Abierta: grupos focales y entrevistas
			Motivación a vinculación en el sector	Abierta. Grupos focales y entrevistas
		Condiciones de trabajo	Salario (monto y tipo)	Abierta. Cuestionario.
Labores que realiza dentro del hogar de terceros	Cerrada. Cuestionario opción múltiple			
horarios, días a la semana, desplazamientos,	Cerrada. Cuestionario opción múltiple			

			Cumplimiento de normatividad laboral: prima, pago de vacaciones, pago de horas extras, salud, pensión, ARL, cajas de compensación, etc	Cerrada, cuestionario opción múltiple			
			situaciones de acoso o explotación laboral	Abierta. Grupos focales y entrevistas			
			violencias por discriminación o género	Abierta. Grupos focales y entrevistas			
4. BARRERAS DE ACCESO A INTEGRACIÓN LABORAL	Hace referencia a las circunstancias o factores que limitan las oportunidades de generación de ingresos por la vía, opciones u ofertas del mercado laboral o empleabilidad	Principales obstáculos	Información / desinformación oferta laboral	Cerrada, cuestionario opción múltiple			
			Sobre calificación laboral y formativa				
			Uso de tecnología para acceso a servicios u ofertas				
						Aplicación de derechos laborales/ conocer derechos y regulaciones o haber hecho uso de derechos	Semi abierta. Cuestionario/ grupos focales/ entrevistas
						Condiciones particulares (familiares o personales que impiden acceso a oferta laboral. Ej. Discapacidad, cuidado ancianos, etc.)	Abierta. Grupos focales
						Percepción de discriminación por origen extranjero (xenofobia) en el mercado laboral.	
			Factores emocionales o psicosociales que impiden acceso a búsquedas u opciones laborales				
5. INTERESES Y MOTIVACIONES	Temas, actividades o áreas que motivan la estancia en Colombia, se tendrán en cuenta intereses de asociación, vocacionales, laborales.	Necesidades Actuales	Alimentación, salud, educación vivienda	Abierta Grupo focal			
			Necesidades afectivas				
			Necesidades de protección				
			Autorealización				
		Expectativas laborales	Mejoramiento de condiciones actuales (profesionalización sector)	Abierta. Grupo focal			
			Cambio de ocupación o empleo				
			Otras alternativas en otro país				
		Intereses vocacionales	Capacitación en nuevos oficios	Cerrada cuestionario. Opción múltiple			
			Habilidades /destrezas				
			Capacitación en herramientas tecnológicas y computación				
Otras ramas del cuidado (enfermería, adulto mayor, infantes, etc)							
Intereses de asociación	Vinculación a grupos, redes, asociaciones/ sindicatos, cooperativas, etc	Abierta: grupos focales y entrevistas					

Tabla 1. Matriz de análisis

4.1 Aplicación de Instrumentos

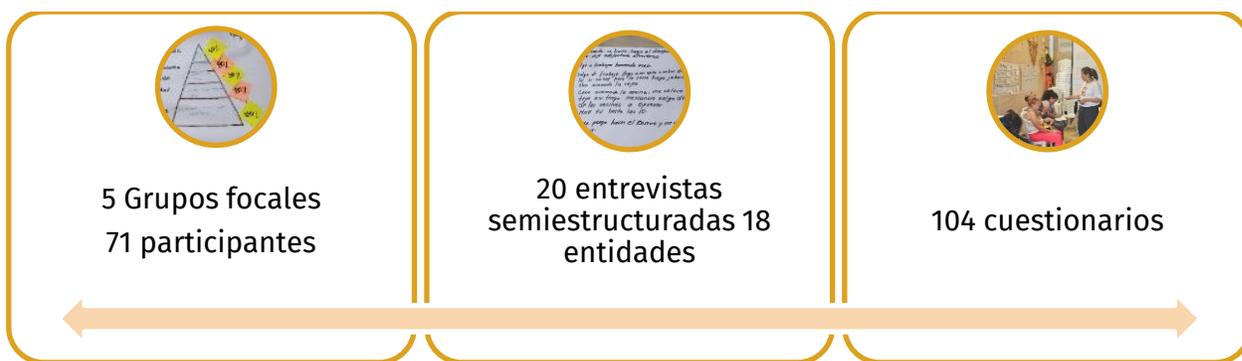


Ilustración 3. Número de participantes

Con un porcentaje de cumplimiento del 93% con respecto a lo planeado, se aplicaron los 3 instrumentos diseñados en las seis ciudades priorizadas para el estudio. Los grupos focales se realizaron en: Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Cúcuta y Pasto. Las entrevistas semiestructuradas se realizaron en las seis ciudades; así mismo se aplicaron 104 cuestionarios en todas las ciudades así.

Ciudades priorizadas	Grupos focales N° de participantes	Entrevistas	Cuestionarios
Bogotá	10	1	9
Bucaramanga	19	4	20
Cúcuta	17	5	37
Cartagena		1	17
Medellín	10	6	10
Pasto	15	3	11
Total	71	20	104

Tabla 2. Tipo de instrumentos aplicados y ciudades

Las entrevistas semiestructuradas ayudaron a complementar la información derivada de los grupos focales y los cuestionarios; en total se realizaron 20 entrevistas a personas vinculadas con organizaciones que desarrollan programas, proyectos y acciones para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas migrantes; algunas de estas personas ejercen o han ejercido como funcionarios de entidades públicas responsables de la aplicación de medidas orientadas a la defensa de los derechos humanos, otras entidades relacionadas con la ejecución de políticas públicas de atención a migrantes y regulaciones migratorias, además organizaciones de la sociedad civil cuya misión incluye

atención a mujeres migrantes o se encuentran en la ejecución de un proyecto de cooperación internacional relacionado con la migración de población venezolana a Colombia.

CIUDADES	ENTIDADES
CÚCUTA	AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO
	PROGRAMA INTÉGRATE
	OBSERVATORIO DE ASUNTOS DE GÉNERO
	GIZ
	FUNDACIÓN ÁNGELES UNIDOS
MEDELLÍN	PROGRAMA INTÉGRATE
	ESCUELA NACIONAL SINDICAL
	MERCY CORPS
	COMFAMA
	FUNDACIÓN HABLEMOS DE TRABAJO DOMESTICO
	IMA LIMPIA (AGENCIA EMPLEO)
BUCARAMANGA	OBSERVATORIO DE POLÍTICAS PUBLICAS UPB
	ALCALDÍA BUCARAMANGA
	FUNDACIÓN ENTRE DOS TIERRAS
BOGOTÁ	LIDERESA SINDICAL
CARTAGENA	MERCY CORPS
PASTO	PASTORAL SOCIAL
	DEFENSORÍA DEL PUEBLO
	COLECTIVO LIDERESAS INDEPENDIENTES

Tabla 3. Entrevistas realizadas

4.2 Equipo de colaboradoras que hizo posible el trabajo de campo

El estudio contó con profesionales de enlace en cada una de las ciudades del país donde se realizaron los grupos focales y se aplicaron los cuestionarios de caracterización socio demográfica. De igual forma, se contó con un grupo de “apoyo investigativo”, conformado por lideresas de la Intersindical del Trabajo Doméstico, en las ciudades de Bucaramanga y Medellín. Todo lo anterior permitió una mayor agilización en la recolección de la información in situ, con un involucramiento activo de las lideresas en la realización de los encuentros y ofreciendo información de interés sobre las asociaciones de las que forman parte.



Foto. Grupo Focal Bucaramanga



Foto. Grupo Focal Medellín

5. RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

El presente apartado brinda una caracterización de las mujeres migrantes y retornadas que participaron del estudio, mediante el auto diligenciamiento del cuestionario tipo encuesta construido por el equipo de investigación con el propósito dar cumplimiento al OE1: *Caracterizar las condiciones laborales y los principales indicadores demográficos, económicos y sociales de la población migrante o refugiada venezolana, que labora o ha laborado en trabajo doméstico en hogares de terceros en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cartagena, Cúcuta, Bucaramanga y Pasto.*

La siguiente tabla muestra la proporción de las ciudades que participaron en el diligenciamiento:

Ciudad de aplicación	#Cuestionarios	Porcentajes
Bogotá	9	8,65%
Bucaramanga	20	19,23%
Cartagena	17	16,35%
Cúcuta	37	35,58%
Medellín	10	9,62%
Pasto	11	10,58%
Suma total	104	100,00%

Identificación:

➔ Con un total de 104 mujeres encuestadas, donde el 87,5% son de procedencia venezolana y el 12,5%, colombianas en calidad de retornadas, se observa que el 79,8% de ellas no se identifica con ningún grupo étnico en particular, el 12,5% se identifica como mestiza, el 4,9% como indígena y un 2,8% como afrodescendiente. En relación con la identidad de género el 100% se identifica como mujer, con orientación sexual como heterosexual en un 99 %.

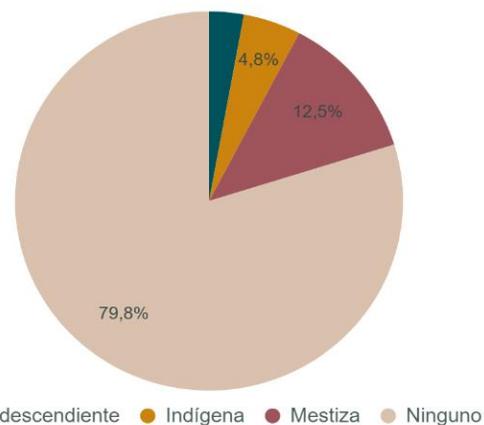


Ilustración 4. Porcentaje grupos étnicos

➔ En cuanto al ciclo de vida por rangos de edad se encontró que el 77% de las mujeres, se encuentran en edad adulta (entre los 27- 59 años), seguido del rango de juventud del 12% (entre los 14 - 26 años), y un porcentaje del 3% de mujeres adultas mayores (mayores de 60 años). Las edades en años más representativas se encuentran entre los 30 y 40 años de edad:

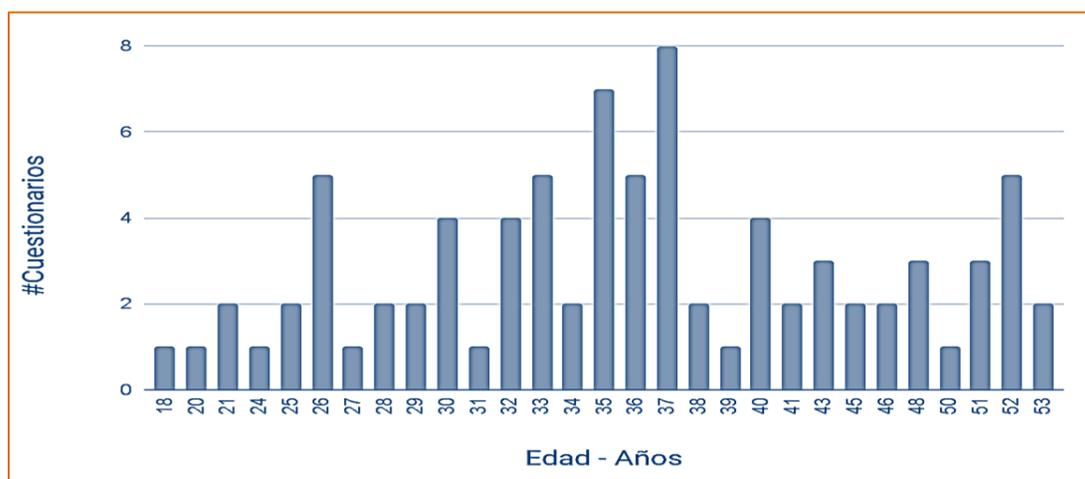


Ilustración 5. Edad de las participantes

➔ Como se observa en la gráfica a continuación, existe un porcentaje significativo de mujeres con educación secundaria, seguido de educación primaria y un porcentaje no menos importante de un 13% de educación universitaria; estos datos corroboran que algunas de las mujeres migrantes llegan al país con expectativas de empleo “diferentes”

a las que la oferta de trabajo de servicio doméstico remunerado en hogares de terceros les brinda según su nivel educativo.

“Yo era auxiliar de odontología en Venezuela y me vine aquí hace ya seis años, e ingresé al servicio doméstico por la situación económica; quería conseguir algo parecido, pero el título de allá no sirve acá; y como en el trabajo doméstico piden recomendación es más fácil conseguir empleo de este modo; igual piden lo mismo para una colombiana, a mí me dieron trabajo por las referencias, y yo que soy mayor me dicen que agradezca que le dieron trabajo a una persona mayor”.
(Extracto grupo focal Bucaramanga).

“ Hace 5 años estoy viviendo acá y quiero quedarme por muchos años. Salí de Venezuela amenazada, allá era profesora y pues esperaba otro tipo de tratamiento ... acá estoy trabajando en lo que me salga lavando, planchando o haciendo aseo en casas de familias para poder comer. (Extracto grupo focal Cúcuta).

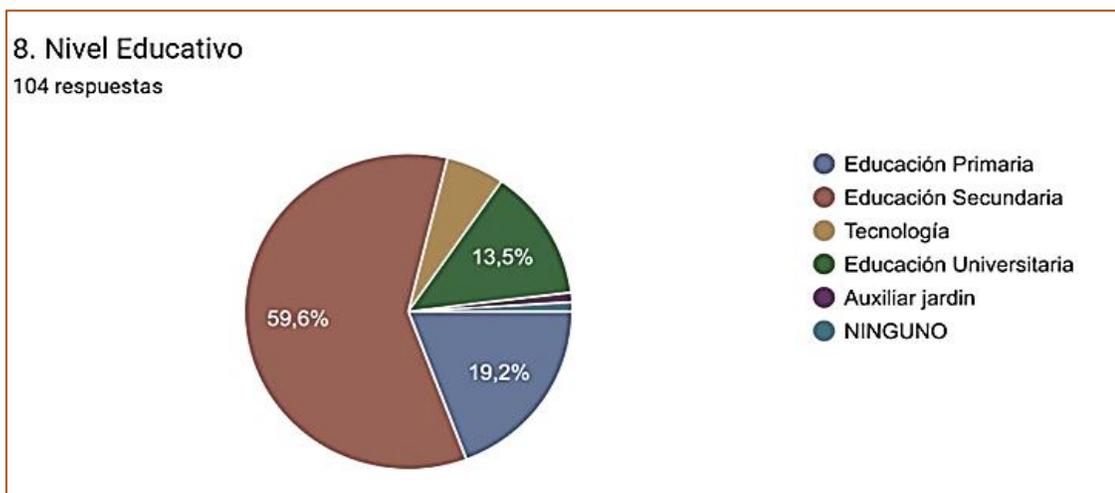


Ilustración 6. Nivel Educativo

⇒ Tiempo de permanencia en Colombia: El 25% de las mujeres que participaron del estudio llevan más de cinco años en Colombia, pues ingresaron en 2018; les siguen en proporción aquellas mujeres que ingresaron en 2019 (20%) y las que ingresaron en 2017

(14 %). Entre estos 3 años se tiene que el 59% migraron al país, tal y como lo muestra la siguiente gráfica:

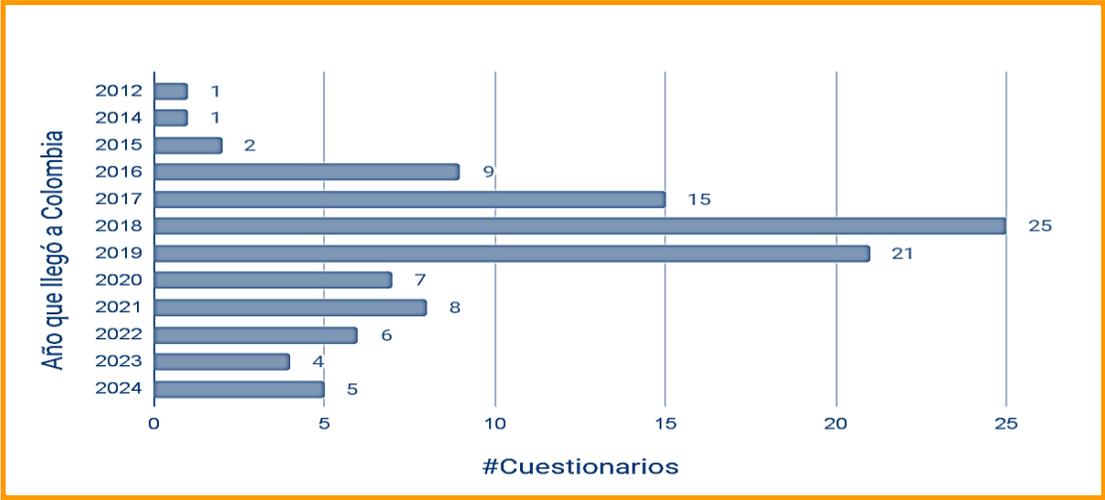


Ilustración 7. Tiempo de permanencia

Lo anterior sugiere que un porcentaje significativo de mujeres encuestadas tienen arraigo con el país y han atravesado por un proceso de integración económica y social que las hace proyectarse a futuro de manera permanente; así lo corrobora la siguiente gráfica:

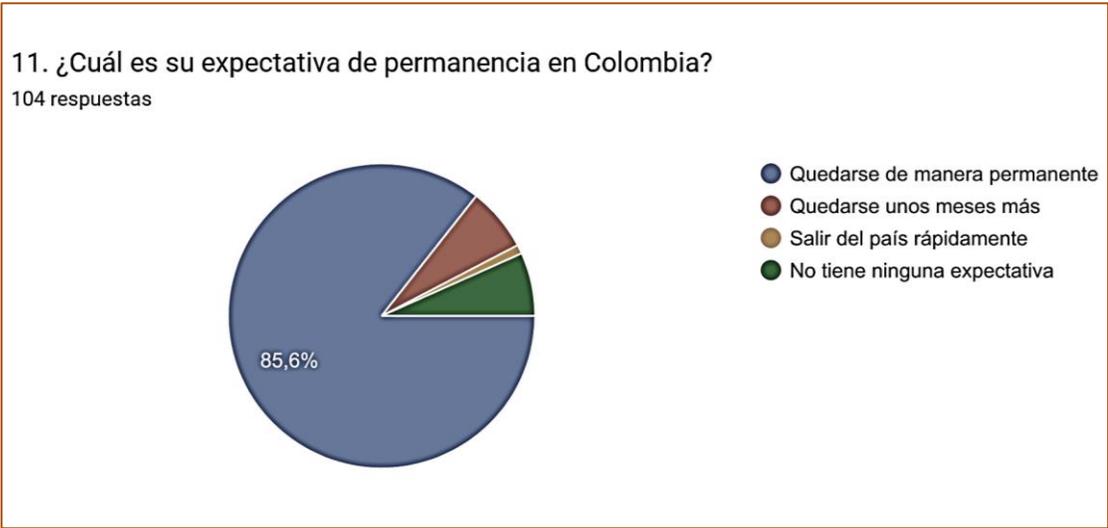
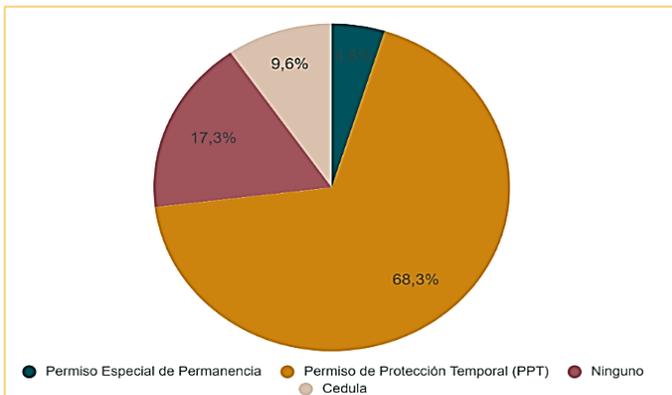


Ilustración 8. Vocación de permanencia



En cuanto al **proceso de regularización** se identifica que existe una proporción significativa de mujeres que gozan actualmente del PPT (Permiso de Protección Temporal) y corresponde al 68% de las encuestadas.

Pregunta 10 Cuestionario.	Número	Porcentaje
Permiso Especial de Permanencia	5	4,81%
Permiso de Protección Temporal (PPT)	71	68,27%
Ninguno	18	17,31%
Cedula colombiana	10	9,62%
Suma total	104	100,00%

Tabla 4. Documentación migrantes

El 22% que aún no cuenta con este requisito de regularización en el país, es un sector de población especialmente vulnerable a estar más expuesto a dinámicas de sometimiento y abuso de poder en los contextos laborales, por una doble condición: ser mujeres y en razón de su procedencia.

Composición familiar

El 94,6% de las personas encuestadas afirma ser mujer jefe de hogar, con un promedio de dos hijos (35%) por unidad familiar; tienen a su cargo entre dos y tres personas y aproximadamente el 36% tiene hijos menores de cinco años:

16. ¿Tiene hijos menores de 5 años?	Número	Porcentaje
No	67	64,42%
Sí	37	35,58%
Suma total	104	100,00%

Tabla 5. Menores de cinco años

22. ¿Cuántas personas tiene a cargo?

104 respuestas

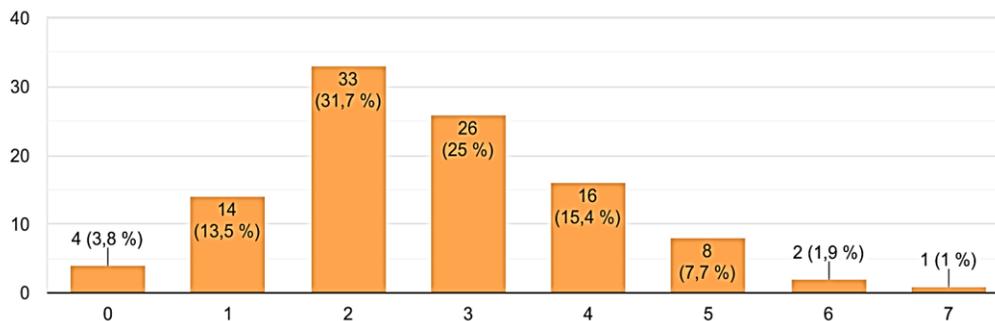


Ilustración 9. Personas a cargo

La composición familiar con personas a cargo pone en evidencia el fuerte peso en las responsabilidades de manutención y cuidado que tienen las mujeres migrantes que laboran o han laborado en el servicio doméstico. Esta circunstancia (número de personas a cargo), obliga a que las mujeres migrantes, se vean abocadas a vincularse de manera “informal” al mercado laboral y una de las opciones más “cercanas” o “más fáciles”, sea el de ingresar al servicio doméstico en hogares de terceros.

El hecho de ser madres cabeza de hogar con hijos menores de cinco años, supone que las opciones de trabajo sean menos probables en función del tiempo de dedicación que tienen en el cuidado de sus propios hijos; en este sentido, las cargas de trabajo de cuidado no remunerado dificultan el acceso al trabajo remunerado; algunas mujeres participantes del estudio manifestaron no poder hacer diligencias para buscar un empleo con motivo de sus responsabilidades familiares.

Condiciones actuales de vivienda, salud, educación y ocupación

El 87,5 % de las mujeres migrantes que participaron del estudio viven actualmente en arriendo, el 9,6% en vivienda propia y un 2% en vivienda familiar; el 95% de ellas viven en los barrios periféricos de las ciudades y el 98% de sus viviendas cuentan con servicios sanitarios, agua, luz, etc.

18. ¿Su vivienda cuenta con servicios de agua, luz y sanitario?	Número	Porcentaje
No	2	1,92%
Sí	102	98,08%
Suma total	104	100,00%

Tabla 6. Vivienda actual

En cuanto al acceso a los servicios de salud y educación se observa que el 80,8 % tiene acceso a servicios de salud y el 72% tiene acceso a educación para sus hijos:

19. ¿Tiene acceso a servicios de salud en Colombia?
104 respuestas

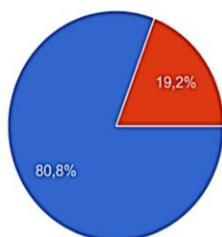


Ilustración 10. Servicios de Salud

20. ¿Tiene acceso a servicios de educación para sus hijos?	#Cuestionarios	%Cuestionarios
No	29	27,88%
Sí	75	72,12%
Suma total	104	100,00%

Tabla 7. Educación hijos

Generación de ingresos

En su gran mayoría las mujeres se sostienen con sus propios ingresos que provienen de su ocupación o empleo y un porcentaje importante es aportante de los ingresos en conjunto con otros familiares o amigos:

21. ¿Cuál es su principal fuente de ingresos para su sustento económico?	# Cuestionarios	% Cuestionarios
Mi pareja me sostiene	8	7,69%
Mi trabajo/empleo	64	61,54%
Ninguno	1	0,96%
Percibo algunas ayudas extras	2	1,92%
En conjunto con mi familia	29	27,88%
Suma total	104	100,00%

Tabla 8. Fuente de ingresos

Siendo mujeres cabeza de hogar, es de anotar que la mayoría de las participantes trabaja por cuenta propia, por horas y en diferentes ocupaciones o labores de carácter informal; de acuerdo con las entrevistas y los grupos focales, estas circunstancias obedecen a razones como: o no encuentran trabajo como asalariadas, o porque no han podido validar los trámites para la homologación de estudios, o por no tener certificación de experiencia y competencias en el país. La siguiente tabla muestra cómo una proporción importante de mujeres prefiere vincularse al trabajo de manera independiente, cubriendo diversos oficios, horarios y frecuencias que le devenguen el sustento familiar:

23. ¿En qué modalidad está vinculada laboralmente?	Número	Porcentaje
Contrato laboral	1	0,96%
Desempleada	3	2,88%
Independiente/Autónomo	45	43,27%
Pago por días o semanas con contrato verbal	55	52,88%
Suma total	104	100,00%

Tabla 9. Tipos de vinculación laboral

Como estos puntos son de especial interés y serán desarrollados en el siguiente capítulo, basta decir por el momento que los resultados aquí presentados, corroboran las tendencias de otros estudios sobre la inserción de la fuerza de trabajo de las mujeres migrantes al sector de la informalidad; en el tema específico de mujeres que laboran en el servicio doméstico, la informalidad se ve profundizada por las circunstancias y factores personales como ser madres cabeza de hogar donde la prioridad es generar medios de sustento básico de las personas a cargo. Como se verá más adelante, las condiciones que se ofrecen en el servicio doméstico a las mujeres migrantes están muy por debajo del rango de las disposiciones y prerrogativas establecidas por la normatividad colombiana.

5.2 Mercado laboral y condiciones de trabajo:

En este capítulo se abordan las características del Mercado laboral del servicio doméstico en Colombia desde la perspectiva de las personas migrantes y refugiadas en 4 dimensiones: **Rutas de acceso, ingresos, estabilidad laboral, seguridad social y horas de trabajo**. Se enmarca en el análisis de las fuerzas que definen el Mercado laboral del

servicio doméstico, como la oferta compuesta por personas dispuestas a trabajar y la demanda compuesta por empresas y personas que contratan a los trabajadores. El contenido hace parte del análisis de entrevistas, cuestionarios y grupos focales realizados en el contexto del estudio, así como la revisión de estudios recientes, la legislación laboral colombiana y la Política Migratoria reciente como respuesta a la nueva realidad colombiana como país de origen, tránsito y retorno.

Según los datos del Ministerio del Trabajo y el DANE de Colombia, el trabajo doméstico remunerado representa el 3% del total de la población ocupada en el país. Aproximadamente 750.000 personas laboran en este sector de las cuales el 93% son mujeres. Así mismo, según la Escuela Nacional Sindical – ENS -, el 61% de las empleadas del hogar en Colombia gana menos de un salario mínimo y solo el 18 % está afiliado a un fondo de pensiones. Aunque en 2014 Colombia ratificó el convenio 189 de la OIT que protege los derechos de trabajadoras y trabajadores domésticos, el sector continúa caracterizándose por una gran informalidad en la contratación y con escaso reconocimiento de los derechos laborales. (Ministerio del Trabajo, 2024).

Las condiciones de trabajo de las mujeres migrantes en el mercado laboral del servicio doméstico en Colombia.

El estudio identifica la informalidad como la más importante característica que determina la dinámica entre trabajadores y empleadores en este segmento laboral. De la misma forma que lo hacen las mujeres colombianas, las mujeres migrantes se vinculan a éste mercado de manera esporádica, con contratos verbales que en muchos casos no mantienen las condiciones pactadas, en detrimento de las condiciones de vida de la persona empleada.

Algunas de las participantes venezolanas de los grupos focales son profesionales en áreas de la salud como enfermería y fisioterapia, otras se desempeñaron en funciones públicas, otras ejercían labores de comercio y emprendimiento independiente, hay casos de ingenieras, profesoras, costureras, contadoras, una vez llegan a Colombia sus actividades cambian, dedicándose al servicio doméstico como única opción de oferta laboral.

“Yo llegué porque fui recomendada. Yo no conocía a las personas donde iba a trabajar. Fue una experiencia fatal. Me tuvieron 15 días trabajando, no me pagaron. Me dijeron que un millón. Que si yo me iba a ir que buscara cómoirme pero que ella no me iba a dar ni medios para irme. Yo le rogué tanto, le supliqué para que me sacara. Eso fue en Rionegro, Antioquia. Ella me dijo, yo te puedo sacar hoy a las 10 de la noche, pero no te doy ni un peso para que te muevas. (Grupo Focal Medellín).

...

“Cuando yo llegué aquí y comencé a trabajar en este oficio yo le entregué mi pasaporte a la señora y mi cédula, porque me dijo que ella había tenido unas venezolanas y la habían robado; yo le dije que yo no era así, es más, soy cristiana temerosa de Dios, pero aquí tiene mis documentos le dije... me metió en el restaurante y en su casa y duré 3 años ahí, y no me dieron ni 5 mil pesos de arreglo de nada. Después cuando me fui de ahí, me llamaba cuando me necesitaba, porque nadie le quería trabajar por ese sueldo. Pero bueno aquí estamos”. (Grupo focal Cúcuta)

Rutas de acceso

El 95 % de las participantes en el estudio, expresaron que encontraron oportunidades en el mercado del servicio doméstico por medio de referencias de personas conocidas. Mantienen en permanente contacto con sus connacionales a través de redes sociales como grupos de WhatsApp grandes donde comparten información de empleos, ayuda humanitaria, direcciones útiles para el trámite de documentos, arrendamientos, compra y venta de enseres y afiliación al sistema de salud por ciudades entre otras. Una rápida mirada de la presencia en redes sociales permitió conocer las cuentas más populares: Venezolanos en Bogotá con **42.000** seguidores, Venezolanos en Medellín con **62.000** seguidores, Venezolanos en Cartagena con **18.000** seguidores, Venezolanos en Bucaramanga con **17.000** seguidores, Venezolanos en Pasto con **7.000** seguidores y Venezolanos en Cúcuta con **5.000** seguidores².

² <https://www.facebook.com/groups/161584897519423/> <https://www.facebook.com/groups/1746936455432235/>
<https://www.facebook.com/Venezolanosencucu/>
<https://www.facebook.com/VenezolanosEnBucaramanga/>
<https://www.facebook.com/groups/392411924715773/>
<https://www.facebook.com/groups/VenezolanosEnCartegenaDeIndias/>

32. ¿Cómo suele encontrar trabajo en servicio doméstico en hogares de terceros?	Número	Porcentaje
A través de redes sociales	3	2,88%
Estoy inscrito/a en una agencia de empleo	1	0,96%
No aplica	1	0,96%
Por recomendaciones de conocidos que avisan sobre vacantes	99	95,19%
Suma total	104	100,00%

Tabla 10. Rutas de acceso

Esto nos permite afirmar que la principal ruta de acceso al mercado laboral del servicio doméstico sigue siendo el “voz a voz” o las recomendaciones de personas allegadas, como lo han destacado otros estudios; solo una persona de Medellín expresó estar inscrita en una agencia de empleo. Particularmente las mujeres encuestadas en Pasto mencionan como mecanismo, los clasificados del periódico como un medio para encontrar oportunidades de trabajo en “Casas de familia, cuidando niños, niñas o ancianos”.

Y aunque existen redes sociales, aplicaciones y agencias de empleo, en las diferentes ciudades, algunas de las mujeres no aplican, ya sea por el tema del estatus migratorio, por barreras como la edad, por el perfil profesional, o el acceso a dispositivos tecnológicos. Tanto en Bogotá como en Pasto se hizo referencia en las entrevistas semiestructuradas a “Las ferias de ofertas laborales” que realizan algunas agencias, las cuales permiten que las mujeres puedan presentar su hoja de vida, sin garantía de contratación. La opción más efectiva sigue siendo la recomendación de conocidos y amigos.

Un segundo factor que determina la participación de las mujeres en este mercado es la flexibilidad del mismo, toda vez que para ingresar no se requieren documentos actualizados y pueden pactar los horarios con el empleador o trabajar externa por horas con el fin de atender “las obligaciones en el hogar en la madrugada y en la noche”; es así como el 52% de las participantes en el estudio, trabajan actualmente en la modalidad “por días” en las labores domésticas remuneradas en hogares de terceros y el 45 % manifiesta que ya abandonó este mercado y se reconoce como independiente/autónoma en negocios propios no relacionados con el servicio doméstico. Solo un 2% continúa

trabajando interna. Cabe destacar que, quienes expresaron haber salido del mercado laboral del servicio doméstico y se reconocen como autónomas, lo expresaron como un logro hacia su independencia económica:

***“En mi caso me encuentro mejor ubicada con mi emprendimiento de verduras y dejé de trabajar como empleada doméstica en el cual me exponía a todo tipo de cosas. Manejo mi horario y hago lo de la comida de mis hijos y la mía. Busco mejorar las condiciones de vida, que pueda tener más dinero para invertir en mi negocio y comprar mi propia casita”.
(Grupo focal Bogotá).***

Labores desempeñadas

En lo que se refiere a las labores desempeñadas como trabajadoras del servicio doméstico, el 93% realiza las labores convencionales de cocina y limpieza seguido por las labores de atención y cuidado de enfermos con un aproximado al 3% y cuidado de niños y niñas un 2%.

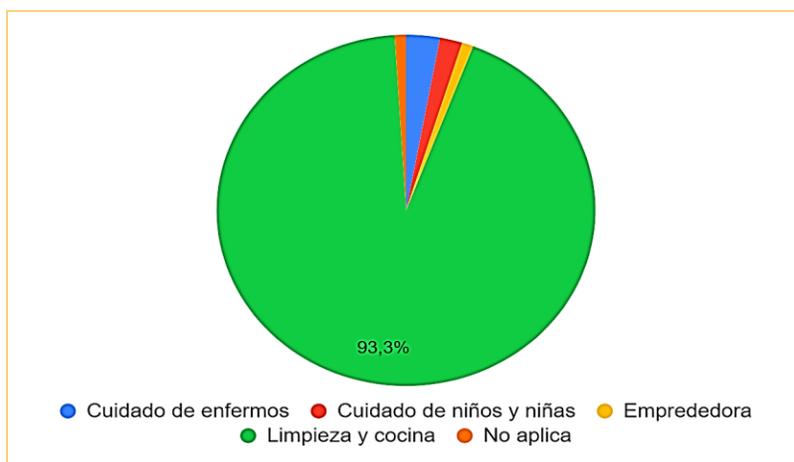


Ilustración 11. labores en el servicio doméstico

El 5 % que suman el cuidado de niños y niñas y cuidado de enfermos explica una parte de las narrativas de las mujeres en los grupos focales, donde manifiestan que de alguna manera preferirían trabajar en esta actividad puesto que es menos agotadora, les queda más tiempo para desempeñar otras actividades como un segundo trabajo en ventas, su emprendimiento o el cuidado de sus hijos, y se convierte en un primer paso para

diversificar sus ingresos o migrar a otro mercado laboral.

Jornada Laboral

En lo referente a la jornada laboral, hay una diversidad de horarios en un rango que va de las 6am hasta las 8pm en jornadas de 8, 10 y 12 horas. Conformando un solo grupo de las que trabajan al día y por horas se puede obtener un promedio de horas trabajadas al día de 9 horas por parte del 70% de las encuestadas. Por las narrativas de las mujeres en el contexto de los grupos focales realizados y compartiendo detalles de su día a día, se puede concluir que su jornada diaria entre el trabajo remunerado y las labores de cuidado en el hogar es de al menos 17 horas por lo que expresan un permanente agotamiento, falta de sueño y de descanso:

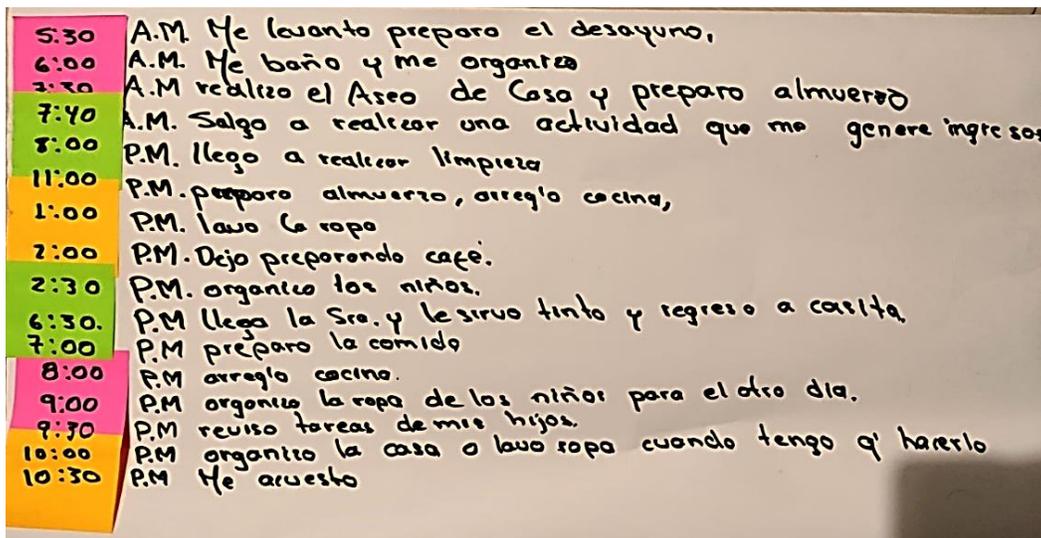


Foto. Jornadas de trabajo

Si se complementa la información anterior con los resultados del rol que desempeñan en el hogar en el cual el 96% expresa ser la jefa del hogar, lo que les obliga a iniciar el día entre las 3 o 4 de la mañana y terminarlo entre las 11 o 12 de la noche. Nos encontramos entonces frente a una situación de sobre carga laboral, una jornada no remunerada y el claro estereotipo histórico de roles desiguales, que relega a la mujer al trabajo no remunerado en el hogar.

Salarios

La remuneración es otro factor crítico que permite describir y comprender las características y condiciones de la participación de las migrantes en el mercado laboral del servicio doméstico. La urgencia de tener acceso a sus medios de vida y la presión por la manutención y cuidado de sus familias, las mujeres migrantes en una situación de vulnerabilidad después de una larga travesía caracterizada por la escasa alimentación, transporte, desinformación, en ocasiones víctimas de robos, acoso sexual, violencias de pareja, no se sienten en capacidad de negociar mejores condiciones laborales y aceptan la primera oferta laboral que aparezca. (OIM, 2021)

“Mi primer trabajo doméstico fue en Valledupar. Yo llegué en abril de 2019, sin rumbo porque iba perdida, robada. Fue la única opción que yo tenía, iba a cuidar un niño. Me iban a pagar 3.000 el día. Yo no sabía cuánto eran 3.000 pesos. Yo iba con los 3 hijos... Yo acepté a cuidar el niño, pero sin que mis hijos entraran a esa casa. Yo estaba recién llegada y no tenía quién me los cuidara. Pero como tenía uno más grandecito, uno de 10, uno de 8 y el de 4. Ellos cuidaron el más pequeñito. Yo igual les echaba ojito porque era como una avenida. Me tocó, así como un mes... Vivíamos literalmente en la calle. A mí no me daban almuerzo, no me daban desayuno.

“Era no más cuidar al niño y eso fue aumentando a que tenía que limpiar, a que tenía que lavar. Yo duré así porque no sabía cómo era la cosa y no teníamos como subsistir, hasta que un día un señor de los que barre en la calle me preguntó que yo en qué trabajaba porque yo llegaba muy tarde. Comencé saliendo a las 4 de la tarde y luego salía a las 8 y 9 de la noche para irme a una plaza, Primero de Mayo. Él me dijo que me saliera de ahí. El señor me ayudó mucho, mucho...” (Grupo focal Medellín).

De acuerdo con los datos de la muestra del estudio, solo el 0.9% de las mujeres encuestadas informaron tener contrato laboral con prestaciones de ley, es decir, que el 99.1 % tiene o ha tenido contratos sin cumplimiento de la legislación laboral colombiana y el 82 % tiene o ha tenido contratos donde se gana menos de un salario mínimo al mes como empleada del servicio doméstico en hogares de terceros.

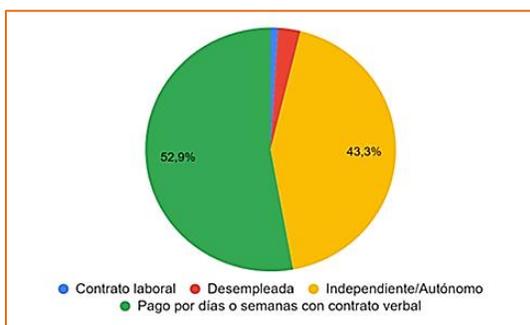


Ilustración 12. Vinculación

24. ¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales?	Número	Porcentaje
Más del salario mínimo	2	1,92%
Menos del salario mínimo	86	82,69%
Un salario mínimo	16	15,38%
Suma total	104	100,00%

Tabla 11. Nivel de ingresos

El 99 % manifiesta no tener seguridad social como vacaciones, primas, fondo de pensiones, ARL, caja de compensación familiar. Sin embargo, el 81 % manifiesta contar con servicios de salud y estar en el sistema de salud colombiano, como se dijo anteriormente.

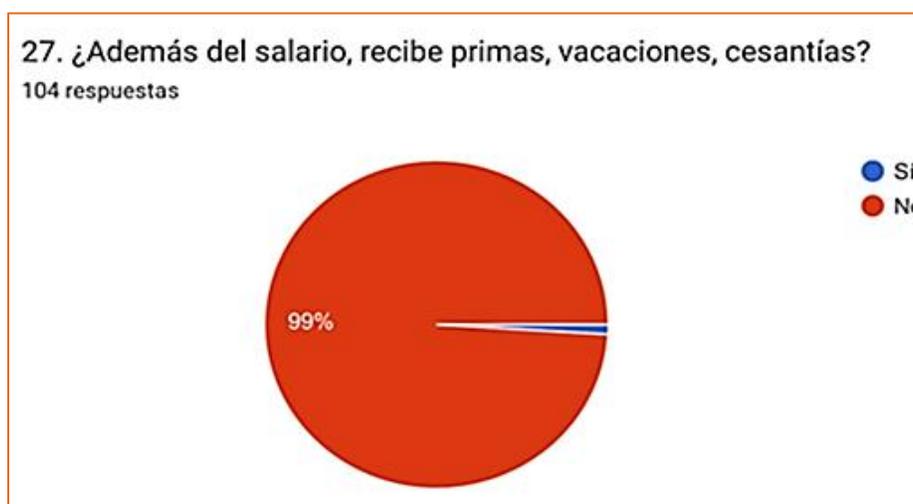


Ilustración 13. Prestaciones sociales

Esta situación, está en la línea de lo planteado en el estudio: Dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia, realizado por CUSO Internacional en el cual se demuestra que las mujeres migrantes venezolanas en mercados caracterizados por la informalidad perciben un salario inferior al salario mínimo y no se les reconocen sus prestaciones de ley. (CUSO INTERNACIONAL, 2020).

La percepción generalizada entre las participantes sobre el mercado laboral del servicio doméstico es que este se caracteriza por salarios bajos, excesiva carga de trabajo, están expuestas a humillaciones, xenofobia e intimidación. En el grupo focal de Bogotá se observó que en su mayoría fueron discriminadas por el hecho de ser venezolanas; entre los eventos que más destacaron están: que les retrasaron los pagos, no contaron con días de descanso ni dominicales, no les pagaron completo por la labor que realizaron, aumentaron de manera continua su jornada y carga laboral ; asimismo, las amenazaron con que si no accedían a este incremento de responsabilidades o condiciones laborales no podrían acceder al pago pactado inicialmente de manera verbal:

***“El trabajo doméstico en Colombia no es valorado y menos con nosotras la población migrante. Nos engañan y nos pagan muy mal. Sentimos mucha humillación. Somos muy discriminadas tanto por los empleadores como por los compañeros de trabajo. A muchas compañeras migrantes nos da pena decir que trabajamos en casas de familia por el no reconocimiento a esta labor”
(Grupo focal Bogotá).***

Con un profundo desconocimiento sobre los derechos laborales en Colombia y los mecanismos para exigirlos ante las instancias pertinentes, estas mujeres están expuestas a una situación de mayor vulnerabilidad en la protección y garantía de sus derechos; frente a este punto, el 86,5% de las participantes mencionó no estar familiarizada con los derechos legales de las personas migrantes que laboran en el servicio doméstico; la necesidad de manutención en “el día a día”, parece ser unas de las razones por las cuales existe este desconocimiento sobre los derechos; efectivamente, entre la necesidad de generar ingresos urgentes, la falta de documentos legales y la “ falta de tiempo “, las mujeres migrantes muchas veces no tienen conciencia que están siendo explotadas laboralmente:

“Acá uno no sabe puntualmente cuáles son los derechos. Uno viene buscando sobrevivir cada día. A veces es la comida de la noche o la comida del día de los niños. Como venimos a hacerle rápido... Si uno les pregunta a personas migrantes no lo saben. Estamos en lo mismo, estamos es viviendo rápido para poder pagar y costear las cosas” (Grupo focal Medellín).

33. ¿Está familiarizada con los derechos legales de las personas que trabajan en el servicio doméstico en Colombia?	Número	Porcentaje
No	90	86,54%
Sí	14	13,46%
Suma total	104	100%

Tabla 12. Conocimiento derechos laborales

Discriminación, violencias basadas en género y acoso laboral

Una constante identificada en los grupos focales es que las mujeres han sido rechazadas en razón de su nacionalidad, procedencia, o por ser indígenas y por ser mujeres o madres, lo cual es un factor de discriminación común para las mujeres trabajadoras en las labores de cuidado o servicio doméstico.

Otro factor relevante es la intersección de múltiples formas de discriminación, basadas no solo en el género, sino también en la condición migratoria, la etnia, la clase social y otros aspectos que pueden agravar la vulnerabilidad de estas personas. Efectivamente, las mujeres venezolanas sufren una doble afectación, no solo por ser personas por emplearse en el servicio doméstico, sino por el hecho de ser migrantes: esta doble condición recrudece sentimientos de minusvalía psíquica, baja autoestima, ansiedad y depresión, que en algunos casos se manifiesta con complejos cuadros de afectación psicosomática.

Se puede afirmar entonces, que las condiciones laborales del trabajo doméstico afectan la salud mental y física a las mujeres migrantes, puesto que no solo enfrentan a las dificultades inherentes al desarraigo, sino también a condiciones de explotación laboral y violencias basadas en género; estas últimas fueron representadas en violencia verbal y psicológica como “intimidaciones”, “humillaciones” y “calumnias”; en algunos casos compartidos en los grupos focales se identificó violencia física, acoso laboral y violencia sexual.

“En mi caso donde yo trabajaba, los patrones me decían cuando yo servía el almuerzo: usted tiene que comer allá en un rincón nosotros aquí, esto es para nosotros nada más, nosotros somos los patrones y usted debe comer allá en un rincón con los platos sobre las piernas. Eso yo lloraba...”
(Grupo focal Pasto).

Acoso Laboral y sexual

Al comparar las historias de las experiencias vividas relacionadas con diferentes tipos de abuso, se identifican patrones relacionados con el permanente acoso laboral y sexual y casos de amenaza o chantaje para doblegar la voluntad de la trabajadora a las intenciones sexuales del empleador so pena de la pérdida del trabajo:

“...Como en tres oportunidades el esposo de esa señora se llegó acercar a mí de manera inapropiada... en la última oportunidad me dijo que si mi deseo era permanecer en el trabajo, o accedía a salir con él y a dejar tocarme, o me quedaba sin trabajo y me quedaba sin la recomendación. Entonces encima de eso la cerecita del pastel fue que si yo le decía a su esposa me iba acusar de que yo le había robado que si yo cuando ni siquiera tocada una aguja, degenerado. Y bueno además de eso he sufrido discriminación y violencia psicológica, verbal. Mentalmente me siento decepcionada traumatizada y no volví a pasar por esa cuadra...”
(Grupo focal Cúcuta).

En el grupo focal realizado en Pasto, el 50% de las migrantes venezolanas expresaron que la situación económica y las necesidades que deben cubrir, de cierta manera las obliga a ceder o callar incluso en contra de su voluntad a recibir tocamientos como acoso sexual, humillaciones, violencia psicológica y verbal y acoso laboral sin una remuneración justa. En la Defensoría del Pueblo de Pasto hay registros de casos de trata de personas en el contexto de las economías cocalleras del departamento de Nariño. Hay un caso especial de mujeres que son llevadas con engaños a supuestos trabajos domésticos a zonas rurales, le retienen sus documentos y deben trabajar largas jornadas cocinando alimentos para operarios de laboratorios de cocaína. (Extracto entrevista semiestructurada)

En estas circunstancias el desempeño del trabajo doméstico es altamente estresante, las

mujeres están más expuestas a todo tipo de violencia basada en género debido a la compleja situación de vulnerabilidad:

“A mí me paso con un abuelo, yo entré al cuarto y él estaba desnudo, entonces yo salí a decirle a la hija y ella me agarró del pelo y me dio duro, y me dijo que me largara que me iba a pisar como una cucaracha, que su familia era respetable. El delito no fue un robo, sino haberle colocado la queja de su papá.” (Grupo focal Bucaramanga).

Un caso extremo de violencia sexual fue narrado por una mujer de 20 años que a los 14 entró a trabajar en el servicio doméstico en un sitio de mascotas en Bogotá, siendo violada y sometida a la voluntad del empleador sin sueldo por meses, de donde debió huir para liberarse.

5.3 Barreras de acceso al mercado laboral

Teniendo en cuenta los puntos desarrollados, en este segmento se abordarán las principales barreras, impedimentos u obstáculos identificados para el acceso al mercado laboral de las mujeres migrantes venezolanas que participaron en este ejercicio. Las barreras de acceso se entienden como las circunstancias o factores que limitan las oportunidades de generación de ingresos por la vía, opciones u ofertas del mercado laboral o empleabilidad.

Es importante señalar una vez más, que la opción de ingresar al servicio doméstico en hogares de terceros, más que un impedimento, es visto por las mujeres migrantes como una vía fácil y rápida de generar el sustento diario y tener medios de subsistencia sin mayores requerimientos legales de regularización o identificación, con lo cual ingresan al mercado laboral en condiciones de informalidad:

“La razón que me llevo a trabajar en servicio doméstico es porque no piden documentos y fui recomendada. A una amiga le diría que reclamara lo justo, pero antes solicitaría que nos eduquen para conocer nuestros derechos”. (Grupo focal Bogotá).

“Lo que me llevo a mí fue la falta de documentación, porque en el oficio de servicio doméstico no piden tantos requisitos. Una persona me recomendó, no conozco otra forma de conseguir este mismo trabajo que no sea la recomendación y si tuviera que aconsejar a una amiga le diría que hable primero sobre las reglas del horario y lo único que va a hacer”.
(Grupo focal Cúcuta).

Frente a estas circunstancias la identificación de las barreras se orienta más hacia la búsqueda de un ingreso al mercado laboral en condiciones de formalidad y como bien lo dicen los testimonios de las participantes, bajo condiciones dignas, respeto y reconocimiento de las disposiciones y prerrogativas que la normatividad colombiana establece para el empleo del servicio doméstico. La pregunta será entonces: ¿por qué tan solo un porcentaje del 0,9 % de mujeres migrantes logra tener un contrato laboral con las condiciones de ley?

Barreras por desinformación sobre: oferta laboral, derechos laborales:

Tanto la oferta laboral existente, como el conocimiento por los derechos laborales es de desconocimiento de las mujeres participantes del estudio. Como lo muestra la Tabla 12, tan solo un 13,5 % conoce sobre los derechos laborales existentes en Colombia y en general de los derechos humanos y ciudadanos de los que son titulares; otro tanto sucede con las ofertas laborales u opciones de empleo; tan solo en los grupos focales de Bogotá y Pasto y en algunas entrevistas semiestructuradas, se mencionaron canales de información distintos al “voz a voz”, para conocer oportunidades de empleo:

“Desde las alcaldías (como la de Bucaramanga), se impulsan campañas de sensibilización y difusión de información a través de diversos medios, como folletos, cartillas, redes sociales y charlas informativas, en espacios comunitarios, para llegar a la población migrante y promover el conocimiento de sus derechos. Sin embargo no hay información precisa de que se convoca a las trabajadoras venezolanas a capacitarlas en sus derechos laborales en el mercado del trabajo doméstico”.
(Extracto de entrevista semiestructurada Bucaramanga)

“Que acudan por lo menos en Cúcuta al centro INTÉGRATE que es lugar articulador de protección al migrante para la protección de derechos. Hoy es un

lugar epicentro donde la población migrante puede acudir y le darán las rutas para proceder si es así ante la fuerza pública” (Extracto entrevista semiestructurada Cúcuta).

“En IMA Limpia tienen capacitaciones sobre los derechos laborales. Tienen una abogada. Se tiene una herramienta que se llama ALIADAS (<https://aliadas.co/trabajo-domestico-app/>) todas las mujeres de IMA Limpia tienen la aplicación descargada en sus celulares...” (extracto entrevista semiestructurada Medellín).

Barreras por requisitos legales en empleabilidad

Uno de los principales obstáculos para ingresar al mercado laboral formal en el servicio doméstico, tienen relación con los papeles de convalidación o validación del bachillerato y las certificaciones de experiencia profesional en el país. Sin la validación del bachillerato dentro del sistema de educación colombiano, las mujeres migrantes están impedidas a tener la posibilidad de vincularse de manera formal en las agencias de empleo, ya sea como empleadas del servicio doméstico u otras opciones laborales.

El trámite de validación de estudios se vuelve tan engorroso e inmanejable por cumplir que las mujeres terminan desechando esta posibilidad:

“... Yo como te explico, salimos con una mano adelante y otra atrás... para validar mi bachillerato me piden la constancia de mi bachillerato en Venezuela ... pues ya ¿cómo se hace? Luego le piden a uno que el ministerio, el ICFES o como se llame, le den a uno el certificado de validación de bachiller, pero toca presentar la prueba de conocimientos ... ahí si peor aún, es mejor volver a comenzar aquí el bachillerato, que prepararnos para tanta cosa...”.
(Grupo focal Bogotá).

“Yo soy enfermera de profesión en mi país, lo fui por más de veinte años; llegué aquí y ¿qué fue lo primero que me pidieron? Experiencia profesional aquí en Colombia y vuelve y juega, ¿quién te certifica aquí la experiencia profesional, si no tienes el cartón profesional?”.
(Grupo focal Bogotá).

Barreras culturales por discriminación o xenofobia

La xenofobia entendida como un tipo de discriminación relativa al rechazo hacia personas o grupos que proceden de otras nacionalidades o de origen extranjero, no es un hecho fácil de identificar o reconocer; no obstante, es percibida y sentida por aquellos que son objeto de este tipo de discriminación. En la base de la xenofobia existen percepciones sociales, imaginarios, estereotipos y temores que la fundamentan y legitiman. Según un estudio realizado por Oxfam, las percepciones que alimentan la creciente xenofobia en Colombia están referidos a:

- ➔ Competencia por empleos y sueldos en el ámbito laboral.
- ➔ Oferta de los servicios institucionales colapsados.
- ➔ Machismo exacerbado y de explotación a la mujer.
- ➔ Incremento de delincuencia y la inseguridad ciudadana. (OXFAM, 2019)

En el contexto del presente estudio se pudo observar de manera reiterada que las mujeres experimentan ciertas formas de expresión de la xenofobia en los lugares donde laboran o han laborado, lo cual a nivel cultural, impacta en la consecución de opciones laborales distintas a las que han realizado (como empleadas del servicio doméstico) u otras ocupaciones o trabajos dentro del mercado laboral.

“La señora que me arrendó la vivienda ha sido uno de mis ángeles acá. Ella me pidió un día que le hiciera el aseo de su tapicería, de su negocio. Con ella comencé. Ella me fue recomendando. Su suspicacia es que me hacía pruebas con dinero, me dejaba dinero por ahí. Fueron pruebas que ella me iba poniendo a ver si yo me llevaba el dinero... como para muchos patrones aquí todas nosotras somos unas ladronas, ella me ponía este tipo de pruebas”.
(Grupo focal Medellín).

“No solo en casas. Yo empecé a trabajar en una heladería y tenía el cabello largo (hasta las caderas) y mi jefa me lo hizo cortar hasta acá (los hombros). (Sobre las caderas) Una vez me nalgueó y me dijo “yo quería saber si eran de verdad”. Duré un mes en ese trabajo porque el acoso que me hacían. Fue tanto el acoso... Me daban propina y yo las metía en una cajita y ella me decía, esa propina tú no la vas a tocar”.

Los imaginarios existentes acerca de las mujeres venezolanas se pueden constituir en una difícil barrera de acceso, máxime si se tiene en cuenta que los empleadores, las agencias de empleo, las empresas, los y las jefes de personal, etc, puedan tener o no, este tipo de estereotipos arraigados en sus percepciones o creencias.

“A pesar de que existe la regularización y el Estado ha propiciado estos procesos, las empresas tienen una prevención sobre todo en trabajadores migrantes, no contratan personas o profesionales migrantes, esa barrera, la xenofobia en empresas limita mucho el trabajo para las personas y también para los hogares, para arrendar una vivienda, no arrendan a un migrante y menos a contratar y vincular a sus casas a personas que puedan hacer servicios domésticos. La xenofobia se ha disparado en relación a ese tema”.
(Entrevista semiestructurada Pasto).

5.4 Intereses y motivaciones

En este segmento se recopilan las principales necesidades y expectativas de las mujeres que participaron de los grupos focales, así como sus intereses y metas.

Teniendo en cuenta que en su gran mayoría las participantes llevan más de tres años de permanencia en Colombia, es lógico identificar cambios en las proyecciones y necesidades actuales, en comparación con las expectativas en el momento de llegada al país, ya que eran muy variadas las ocupaciones, trabajos y competencias que desarrollaron en su país de origen.

Los cambios en las expectativas y metas a futuro han variado en función de cómo les ha ido en el proceso de integración social y laboral en sus comunidades de acogida; durante este tiempo, algunas de ellas han laborado y continúan en el servicio doméstico, otras han incursionado o se proyectan en montar sus propios negocios a manera de emprendimientos productivos principalmente:

“Continúo trabajando en casas de familia, aunque ya no me dejo explotar. Quiero tener mi propio emprendimiento para dejar de trabajar en esto que es muy humillante. Mi meta es tener mi casa”.
(Grupo focal Cúcuta).

“ Mi esperanza es mejorar mis ingresos, quiero estudiar o incluso que me puedan certificar mis conocimientos en modistería para poder tener mi maquinita y ejercer este trabajo mejor que el de empleado domestica que no pagan lo justo y lo mal tratan a uno. Quiero trabajar desde mi casa para cuidar también a mis hijos”.

(Grupo focal Pasto).

Efectivamente, en las mujeres participantes se observan necesidades prioritarias que se entrecruzan en su diario vivir: por un lado está el cuidado de sus hijos o personas a cargo; por el otro, la necesidad de generar ingresos, lo que las lleva en muchas ocasiones a tomar trabajos basados en la subordinación, la flexibilidad en el tiempo, la ambigüedad en los acuerdos pactados, aumentando así las posibilidades de vulneración de sus derechos en múltiples niveles.

Tomando como punto de referencia el ejercicio realizado en los grupos focales sobre el Triángulo de Maslow³, se puede afirmar que en su situación actual las participantes manifestaron necesidades en distintos ámbitos: a nivel biológico (alimentación, salud, descanso), de seguridad (vivienda, estabilidad laboral, regularización migratoria), de reconocimiento (valoración de sus capacidades y formación), de afiliación (apoyo mutuo, integración social) y de autorrealización (desarrollo personal y profesional, emprendimiento).

Al priorizar las necesidades, la mayoría de las mujeres, les dan más porcentaje a las necesidades fisiológicas y de seguridad, algunas mujeres priorizan la necesidad de afiliación y muy pocas califican a la necesidad de reconocimiento y autorrealización con un porcentaje significativo.

³ Ver anexo de instrumentos



Foto. Triángulo de necesidades. Ejercicio.

***“ Yo pienso en mi diario vivir que lo primero es alimentarse para tener un buen rendimiento a nivel del día, saber que está bien de salud y saber que cuando termina su día va a tener un techo digno donde llegar. Es muy duro levantarse y no tener alimento que le de energías y vitaminas. Ya sabiendo que uno tiene eso se van a ir muchas cargas, muchas preocupaciones y mucho estrés.
(Grupo focal Medellín).***

En todo caso, la variabilidad de las necesidades actuales depende en gran medida de las historias personales y familiares que cada una tiene consigo y de las proyecciones o metas futuras que hayan construido en la actualidad con la intención de mejorar sus proyectos de vida:

***“ Yo como miré mi rutina diaria y pienso que uno primero tiene que autorrealizarse antes de buscar todas las demás cosas. El segundo el afecto, nuestro bienestar emocional y físico y de último la protección porque complementa con la familia, la alimentación y la salud”.
(Grupo focal Bucaramanga).***

Intereses

De formación o capacitación:

Las mujeres que participaron en el estudio se inclinan de manera preponderante a tener mayores competencias y formación en temas de desarrollo de negocios o empresas; lo cual reafirma sus aspiraciones a ser independientes, más en la línea de los

emprendimientos productivos, que en el de la empleabilidad. La siguiente tabla muestra los porcentajes correspondientes a las categorías establecidas:

36. ¿Si tuviera oportunidades de capacitación, ¿cuáles serían sus preferencias?	Numero	Porcentaje
Desarrollo de negocios y empresas	50	48,08%
Especialización en el cuidado de otros (enfermería, ancianos, niños y niñas)	23	22,12%
Estudios profesionales o académicos	19	18,27%
Ninguna	4	3,85%
Tecnología	8	7,69%
Suma total	104	100,00%

Tabla 13. Preferencias

Otros intereses de formación e información tienen relación con el acceso a subsidios y programas de gobierno, o aquellos que abarquen la validación de la educación primaria y secundaria y tener así mayores oportunidades de continuar con una educación técnica o universitaria u otras opciones de empleo formal y mejor pago.

Intereses de asociación

En términos generales se puede afirmar que las participantes expresaron no tener conocimiento de organizaciones o asociaciones específicas del sector del servicio doméstico en la ciudad. En las ciudades donde participaron lideresas de la Intersindical de servicio doméstico, mostraron interés en conocer sobre la existencia de sindicatos y los mecanismos para vincularse, capacitarse y establecer contacto con otras trabajadoras del sector, ya que hasta el momento no han recibido información al respecto. Asimismo, manifestaron su disposición para participar en iniciativas de formación y capacitación que les permitan mejorar su desempeño laboral y ampliar sus oportunidades:

“ Aunque algunas estamos formando parte de organizaciones de venezolanos, sería chévere organizarse, justo para conseguir empleo, porque justo hay muchas barreras, que por la edad, por convalidar estudios... sería chévere; actualmente algunas como yo, formamos parte de

redes, pero a estas redes se les mete de todo, que una cosa que la otra, pero poco de empleabilidad; las redes de empleo de aquí de Medellín tienen mucha formalidad; que el SENA, que COMFAMA, pero así no llegan al grueso de la población...” (Grupo focal Medellín)

En el grupo focal de Pasto las participantes, manifestaron no reconocer una asociación relacionada con el apoyo a vinculación laboral, en el trabajo doméstico, pero si expresan la importancia y la necesidad de construir estas redes de apoyo desde las Organizaciones de Base Comunitaria con una línea específica de empleabilidad y acompañamiento en el proceso de inserción laboral doméstica. Existen grupos de liderazgo de mujeres, en los que se comparten información de ofertas laborales, pero su principal objetivo no le apunta al tema de empleabilidad. Manifiestan la existencia de proyectos de organizaciones, pero que son a corto plazo y no tienen el enfoque específico relacionado con la vinculación laboral en el trabajo doméstico.

En el grupo focal de Bucaramanga, las participantes expresaron no tener conocimiento de organizaciones o asociaciones específicas del sector del servicio doméstico en la ciudad. Mostraron interés en conocer sobre la existencia de sindicatos y los mecanismos para vincularse, capacitarse y establecer contacto con otras trabajadoras del sector, ya que hasta el momento no han recibido información al respecto. Asimismo, manifestaron su disposición para participar en iniciativas de formación y capacitación que les permitan mejorar su desempeño laboral y ampliar sus oportunidades. Varias participantes sugirieron la realización periódica de talleres y encuentros que propicien el intercambio de experiencias y la generación de redes de apoyo mutuo. Al respecto vale destacar las opiniones de algunos entrevistados sobre los intereses de asociación:

“... Si, existen maneras de vincularse y asociarse actualmente. El aplicativo es de la cancillería el apartado de relacionamiento internacional digamos que hay como un micro sitio en el cual no solo para asociaciones sino para derechos de los migrantes en general, hay una serie de datos, actores que hay en el territorio para ejercer la ley de asociación que hoy lo permite la ley colombiana, y más si un migrante esta regularizado con lo cual en los portales de la cancillería e incluso en los portales de la alcaldía de San José de Cúcuta donde pueden informarse sobre este tema”.

(Extracto entrevista Cúcuta).

“Es una cosa que no se ha hecho. Es decir, una forma podría ser que la organización de migrantes busque hacer un enlace con las organizaciones que trabajan con mujeres trabajadoras domésticas, que se encuentren, que puedan hacer conversaciones conjuntas. No es una cosa que pase muy frecuentemente en los sindicatos o en las organizaciones comunitarias, lo que sí pasa en las ONG que hacen vinculaciones a través de proyectos de cooperación. Es un poco difícil porque hay celos por compartir la base organizacional o sindical y temas de jerarquía. Para la reivindicación de los derechos laborales podría ser que las organizaciones de base comunitaria se inscriban en un sindicato ...”.
(Extracto entrevista Medellín).

A manera de conclusión, se puede afirmar que las participantes concuerdan en que es beneficioso asociarse, especialmente si se trata de personas que ejercen la misma labor. Muchas ya están asociadas a fundaciones (Estrella del Futuro en Cúcuta, Mujeres Hilando Sueños en Bogotá, etc), las cuales son un punto de referencia importante. Adicionalmente, recomiendan la importancia de mejorar las condiciones salariales, asegurar un trato digno, evitar las agresiones y la xenofobia:

“Sería estupendo asociarnos, pero solo las personas que trabajamos este oficio a través de un grupo de WhatsApp, así podríamos recomendarnos entre nosotras y conocer que patronos pagan mal y además conseguir trabajo. Mi recomendación sería que hay que mejorar el trato y el pago”. (Grupo focal Cúcuta).

6. CONCLUSIONES

➔ La caracterización socio demográfica muestra un perfil específico de las mujeres migrantes venezolanas que laboran o han laborado en el servicio doméstico en Colombia: mujeres adultas entre los 17 y 59 años y cuyas edades más representativas se encuentran entre los 30 y 40 años de edad. En su mayoría (94, 6%) son mujeres cabeza de hogar que tienen a su cargo entre dos y tres personas y aproximadamente el 36 % tiene hijos menores de cinco años. La composición familiar con personas a cargo pone en evidencia el fuerte peso en las responsabilidades de manutención y cuidado que tienen las mujeres migrantes y es uno de los factores que determina la decisión de vincularse al mercado laboral del servicio doméstico en hogares de terceros, pues reviste características de

“facilidad”, “proximidad” y pueden solventar con prontitud la manutención alimenticia y de vivienda del núcleo familiar.

⇒ Un segundo factor que determina la participación de las mujeres en este mercado, es la flexibilidad del mismo, toda vez que para ingresar no se requieren documentos actualizados, se pueden pactar los horarios con el empleador, y se pueden atender “las obligaciones en el hogar”; es así como el 52% trabajan actualmente en la modalidad “por días”, el 45 % manifiesta que ya abandonó esta ocupación y se reconocen como independientes/autónomas en negocios propios no relacionados con el servicio doméstico.

⇒ El estudio identifica la informalidad como la más importante característica que determina la dinámica entre trabajadores y empleadores en este segmento laboral. De la misma forma que lo hacen las mujeres colombianas, las mujeres migrantes se vinculan a éste mercado de manera esporádica, con contratos verbales que en muchos casos no mantienen las condiciones pactadas, en detrimento de las condiciones de vida de la persona empleada. Las barreras existentes para acceder a un empleo doméstico formal implican retos difíciles de superar en el 99% de las mujeres participantes. Barreras como el desconocimiento de los derechos y la oferta laboral, la imposibilidad en cumplir con los requisitos legales de validación de estudios y experiencia laboral, convierten esta aspiración en un hecho que rebasa para muchas, las posibilidades reales de materializarse.

⇒ La relación entre Migración y Trabajo doméstico continúa siendo permeada por la desigualdad social entre los géneros. Las mujeres participantes en el estudio son responsables de las labores domésticas y de cuidado en sus hogares, con las consecuentes cargas emocionales y físicas de jornadas hasta de 17 horas afectan las posibilidades de utilizar tiempo en mejorar sus habilidades y destrezas en otras artes y oficios que le permitan mejoría en sus ingresos y en su calidad de vida.

⇒ La percepción generalizada entre las participantes sobre el mercado laboral del servicio doméstico es que este se caracteriza por salarios bajos, excesiva carga de trabajo y expuestas a humillaciones, xenofobia e intimidación. Efectivamente, el estudio pudo

identificar diferentes formas de violencias basadas en género, incluyendo: Violencia psicológica y verbal, violencia física y sexual, acoso laboral y sexual, explotación laboral y discriminación por xenofobia. Es evidente que estas condiciones han ocasionado afectaciones a la salud física y mental, que van en detrimento y menoscabo de sus capacidades de desarrollo y auto realización personal de las mujeres migrantes.

➔ El trabajo doméstico remunerado no es la meta ni hace parte del proyecto de vida de gran parte de mujeres participantes. Al superar la situación de estabilización en el país (vivienda, salud, documentos legales, medios de vida), prefieren buscar otras opciones de ingresos propios como los proyectos productivos, emprendimientos, cadena de suministros, etc. Sus metas relacionadas con la inclusión económica y laboral se centran en lograr convalidar sus títulos o certificaciones de experiencia para entrar a un mercado laboral más cualificado.

➔ En el momento actual, las mujeres migrantes se encuentran en una situación de lucha constante por mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Aunque han logrado algunos avances desde su llegada, aún enfrentan numerosos desafíos. Sus necesidades inmediatas incluyen acceso a empleos formales, protección legal, educación, y apoyo emocional. A largo plazo, sus metas se centran en la integración social y económica, la estabilidad, y el empoderamiento personal y comunitario. Es fundamental que las políticas y programas de apoyo se adapten para abordar estas necesidades y metas, promoviendo así una integración más justa y equitativa para todas las mujeres migrantes.

➔ En cuanto a los intereses de asociación las participantes concuerdan sobre la importancia de asociarse, conocer más sobre la acción sindical, los mecanismos para vincularse, capacitarse y establecer contacto con otras trabajadoras del sector; manifestaron su disposición para participar en iniciativas de formación y capacitación que les permitan mejorar su desempeño laboral y ampliar sus oportunidades.

7. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE ABORDAJE DE LA CORRESPONSABILIDAD DE GÉNERO

En el proceso de Caracterización de las condiciones laborales y la identificación de los principales indicadores demográficos, económicos y sociales, el estudio logró la comprensión de la dinámica de vida de las mujeres participantes en su conjunto, mediante 5 grupos focales y 104 encuestas entre otros instrumentos aplicados. Uno de los hallazgos más importantes fue la visibilización de la desigualdad entre mujeres y hombres: La inequitativa repartición de tareas en el hogar que sobrecarga el trabajo de la mujer, permitió hacer visibles las condiciones de desigualdad de las mujeres migrantes. De acuerdo con las narrativas de las mujeres, la responsabilidad de atención de la familia y las tareas del hogar es asumida por ellas, las cuales destinan un promedio de 7 horas diarias en el trabajo no remunerado de sus hogares.

El compartir de sus vivencias y su día a día, en todos los grupos focales, desencadenó un dialogo colectivo, una coincidencia de sus realidades, sobre las tareas en el hogar y sus “obligaciones” familiares, en un tono de aceptación pasiva como si su naturaleza de ser mujer se corresponde con las tareas propias del hogar, el cuidado y la crianza de los hijos, además como parte integrante de su patrimonio femenino. La visión tradicional de las mujeres como cuidadoras que otorga las responsabilidades del cuidado de niños exclusivamente en ellas es un estereotipo perjudicial que perpetua las desigualdades puesto que afecta su participación laboral en otros sectores con mejores posibilidades de ingresos, profundizando la segregación ocupacional.

Promover la igualdad de género entre hombres y mujeres en este grupo de población, se convierte en un reto para las organizaciones que trabajan articuladamente con el Estado colombiano en la atención humanitaria, estabilización, regularización de su estatus migratorio y en general la integración socioeconómica de la población migrante venezolana.

La corresponsabilidad de género referida al reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres es un proceso gradual que debe comprometer la participación de todos los

actores involucrados. Implica continuar con este tipo de estudios que profundicen sobre las brechas que enfrentan las mujeres migrantes en diferentes ámbitos para alcanzar mayores niveles de integración socioeconómica, autonomía e independencia económica.

No solo es importante identificar las barreras de acceso al mercado laboral como se ha hecho en el presente estudio, sino también estudiar su origen, manifestaciones, sus contextos, las afectaciones en la distribución de los roles en el hogar, la construcción de una propuesta de eliminación de dichas barreras y la sensibilización del conjunto de la sociedad, particularmente de los hombres, en materia de corresponsabilidad en las tareas del hogar y del cuidado, con el fin de impulsar modelos de masculinidades corresponsables e igualitarias; este puede ser el punto de partida para eliminar prejuicios sociales relacionados con la discriminación de mujeres y hombres para el desempeño de determinados trabajos de cuidado que culturalmente son asignados de acuerdo con su sexo biológico.

Dicha estrategia debe tener varias dimensiones: Investigación, incidencia política, Educación (construcción de imaginarios colectivos), construcción de redes, alianzas colaborativas público-privadas y cooperación internacional entre otros actores. Abordar la corresponsabilidad de género con la población migrante constituye un desafío y un punto de partida para reducir las brechas de género, entendidas como las diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres, en una variedad de contextos sociales y económicos. Brecha salarial, brecha en representación política, brecha educativa, brecha en el empleo, entre otras.

Basado en lo anterior y a manera de recomendación se esbozan a continuación, los componentes o elementos que debe contener una estrategia general para el abordaje de la Corresponsabilidad de género:

- 1. Investigación.** A partir de los resultados del presente estudio, es necesario avanzar en la caracterización de las brechas de género de la población migrante y las implicaciones en la inclusión socioeconómica que permitan construir propuestas de intervención concretas en las barreras de acceso al mercado laboral en general; se trata entonces de ahondar en aspectos más específicos de la estructura familiar de las mujeres

migrantes, sus relaciones de pareja, las formas de reproducir o no los patrones de igualdad de género con sus hijos e hijas; ahondar en las dinámicas que de algún modo perpetúan estas desigualdades, etc.

2. Sensibilización y Educación: Desarrollar programas de capacitación dirigidos a la población migrante y a las comunidades de acogida, brindando herramientas a las fundaciones o asociaciones de las cuales las mujeres y los hombres venezolanos, forman parte. Estos programas dirigidos a hombres y mujeres; NNAJ migrantes, deben abordar la importancia de compartir responsabilidades en el hogar desde una perspectiva de derechos y deberes, desmitificando los imaginarios que existen alrededor del cuidado.

3. Acceso a recursos y servicios: Socializar rutas de acceso a recursos y servicios como jardines infantiles, atención médica, educación y programas de apoyo para las familias migrantes. Esto permitirá que tanto hombres como mujeres puedan participar activamente en el mercado laboral sin descuidar sus responsabilidades familiares. Al respecto es importante señalar que en grupo focal de Bogotá, con una participante, gestora social de procedencia venezolana, se pudo compartir información importante sobre los programas de atención y apoyo a la población migrante en la localidad de Suba; lo anterior, para corroborar que a través del fortalecimiento de las redes que se gestan “naturalmente” en las comunidades de acogida, las mujeres migrantes acceden con mayor credibilidad y confianza a la información sobre los servicios y escenarios laborales existentes; se trata entonces de fortalecer los liderazgos de las mujeres migrantes.

4. Incidencia Política: En alianza con las plataformas de defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas, se recomienda llamar la atención sobre la importancia de la promoción de la corresponsabilidad de género en el hogar vinculando de manera explícita la población migrante en mesas de diálogo regionales, en las ciudades donde hay presencia de la cooperación internacional con proyectos de promoción y apoyo a los migrantes.

5. Alianzas y colaboración: Es necesario implementar acciones de reflexión concientización, incidencia y colaboración, con aliados del sector público y privado, ONGs y plataformas sindicales relacionadas con el proceso. Se trata de impactar positivamente

sobre la transformación de actitudes y comportamientos que reduzcan la desigualdad de género e incorpore de manera propositiva a hombres y mujeres nacionales y extranjeras.

RECOMENDACIONES FINALES

- ➔ Incluir a las mujeres migrantes en las políticas de la gobernanza migratoria de los Planes de desarrollo Municipal para implementar líneas de empleabilidad acorde con sus competencias, necesidades y expectativas.
- ➔ Realizar estrategias de acompañamiento psico social y psicoterapéutico a las mujeres migrantes en función de las afectaciones emocionales, pues siguen presentes y afectan el crecimiento personal, familiar y comunitario.
- ➔ Promover iniciativas solidarias en favor de las empeladas del hogar, a través de la misma institucionalidad con el apoyo de los agentes de cooperación.
- ➔ Ampliar y promover el pago de las prestaciones sociales de las empleadas del hogar.
- ➔ Asegurar el acceso a la información y a la asesoría legal para las trabajadoras del hogar.
- ➔ Exigir el efectivo cumplimiento del Convenio 189 y la prevención del acoso y la violencia en el trabajo doméstico según el Convenio 190 de la OIT en Colombia.
- ➔ Promover escenarios de capacitaciones en el cumplimiento de los derechos humanos y los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar.
- ➔ Fomentar la asociatividad de las personas migrantes (Especialmente de mujeres), alrededor del trabajo doméstico, donde se fomente la corresponsabilidad de género y el establecimiento de canales regulares de comunicación entre sus participantes.

Referencias

CUSO INTERNACIONAL. (2020). Dinámicas Laborales de las Mujeres Migrantes en Colombia. Obtenido de <https://data.unhcr.org/en/documents/details/83306>.

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2024). www.mintrabajo.gov.co. Recuperado el 28 de 05 de 2024, de <https://mintrabajo.gov.co/trabajo-domestico>

OIM. (2021). www.iom.int. Recuperado el 28 de 05 de 2024, de <https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd1461/files/reports/ES-4-GBV%20%28V4%29ML.pdf>.

OXFAM. (2019). www.oxfam.org. Recuperado el 29 de 05 de 2024, de <http://www.oxfam.org>



**CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DE
PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS EN EL
TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN COLOMBIA**

CARE COLOMBIA -2024

Con el apoyo de la **Fundación Cummins**

Autoras:

Olga Lucía Gómez Cardona
Gloria Matilde Ortíz
Ana Isabel Arenas

Equipo CARE

Ana Teresa Vélez Orrego
Andrés Eduardo Sarmiento
Liliana Arévalo Quintero

Agradecimientos

Al Intersindical de Trabajo Doméstico de Colombia
por su participación en el apoyo investigativo,
especialmente a María Elena Luna,
Asotrabajadoras, y Flora Perea- UTRASD, así como a
Berta Villamizar de Sintrehoc.