

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE LA MUJER**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE
GÉNERO**

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN MUJERES
TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS DEL SINDICATO
GREMIAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SERVICIO
DOMÉSTICO Y SIMILARES, CIUDAD DE PANAMÁ 2022**

YELITZA IZEL GONZALEZ ZAMORANO

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2024

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE LA MUJER**

MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN MUJERES
TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS DEL SINDICATO
GREMIAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SERVICIO
DOMÉSTICO Y SIMILARES, CIUDAD DE PANAMÁ 2022**

PRESENTADO POR

YELITZA ISEL GONZALEZ ZAMORANO

8-768-1023

**Tesis presentada como uno de los
requisitos para optar al grado de
Maestra en Prevención de la Violencia
de Género**

Panamá, República de Panamá

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo mi amor y gratitud a mis hijos, Jorge Alexander y Félix Adrián. Ustedes son mi mayor inspiración, el motor que impulsa mi constante deseo de superación y crecimiento personal. Este trabajo refleja mi compromiso de brindarles una vida digna y llena de oportunidades, a la vez que contribuyo al desarrollo de nuestra sociedad.

A través de esta investigación, he buscado dar voz a aquellas mujeres que, como tantas otras, han sido invisibilizadas y subvaloradas en el ámbito laboral doméstico. A todas las trabajadoras domésticas que enfrentan la desigualdad y la discriminación en su día a día, les dedico este esfuerzo. Es mi anhelo que este estudio sirva como un paso hacia un futuro en el que se reconozca y valore su trabajo con justicia y dignidad.

Este trabajo es también para todas las mujeres que, como yo, creen en la posibilidad de un cambio social, donde nuestras hijas y futuras generaciones crezcan en un mundo más equitativo y respetuoso de los derechos de todas y todos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los profesores y profesoras que impartieron su conocimiento en esta maestría, a las personas estudiantes que me acompañaron el proceso de formación, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por permitirnos especializarnos y aportar a la transformación social en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres y muy especialmente a la Sra. Ministra Doris Zapata Acevedo por promover la transversalización del enfoque de género en la institución logrando que desde todas las áreas del MITRADEL, se busque esta igualdad de género en el ámbito laboral, brindando oportunidades de crecimiento de manera tripartita a hombres y mujeres en Panamá.

De igual forma y en especial, a mi amiga Mixéela Alvarado de Sánchez por su confianza de siempre y apoyo.

También un agradecimiento especial a la Sra. Yadira Samaniego Secretaria General del Sindicato Gremial de Trabajadoras Domésticos y afiliados por brindarme el espacio para realizar la investigación y de esta forma aportar al desarrollo de esta población trabajadora.

RESUMEN

El trabajo doméstico remunerado en Panamá, históricamente invisibilizado y subvalorado, ha sido desempeñado mayoritariamente por mujeres, quienes enfrentan condiciones de discriminación y violencia de género. Estas mujeres se ven atrapadas en roles de género que relegan sus labores al ámbito privado, sin reconocimiento económico ni social, lo que perpetúa la precariedad laboral. Esta investigación pone de manifiesto la violencia física, verbal, psicológica y económica que sufren las trabajadoras domésticas, resaltando la necesidad urgente de proteger sus derechos laborales y promover un entorno más justo. Al evidenciar estas problemáticas, se busca generar conciencia pública y contribuir al desarrollo de políticas que mejoren sus condiciones de trabajo y vida, abogando por un cambio social que reconozca y valore el trabajo doméstico remunerado como una labor fundamental en la estructura económica y social del país.

Palabras Claves: Acoso, acoso sexual, discriminación, hostigamiento, trabajo doméstico, violencia física, violencia de género, violencia psicológica.

ABSTRACT

Paid domestic work in Panama, historically invisible and undervalued, has been predominantly performed by women who face conditions of discrimination and gender-based violence. These women are trapped in gender roles that confine their labor to the private sphere, without economic or social recognition, perpetuating job insecurity. This research highlights the physical, verbal, psychological, and economic violence that domestic workers suffer, emphasizing the urgent need to protect their labor rights and promote a fairer environment. By bringing these issues to light, the study aims to raise public awareness and contribute to the development of policies that improve their working and living conditions, advocating for social change that recognizes and values paid domestic work as a fundamental part of the country's economic and social structure.

Keywords: Harassment, sexual harassment, discrimination, harassment, domestic work, physical violence, gender violence, psychological violence.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	iii
CAPÍTULO I.....	iv
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	iv
1.1 Antecedentes del Problema.....	5
1.2 Planteamiento del Problema.....	7
1.3 Justificación e Importancia de la Investigación.....	9
1.4 Objetivos.....	10
1.4.1 Objetivo General.....	10
1.4.2 Objetivos Específicos.....	11
1.5 Hipótesis.....	11
1.6 Diseño de Investigación.....	12
1.6.1 Tipo de Enfoque, Estudio y Línea de Investigación.....	12
1.6.2 Población.....	13
1.6.3 Fuente de Información.....	13
1.6.3.1. Muestra.....	14
1.6.3.2. Instrumento.....	14
1.6.3.3. Documental.....	15
1.6.4. Proceso de Recolección, Metodología y Técnicas de Análisis de Estudios de los Datos.....	16
CAPÍTULO II.....	xx
MARCO REFERENCIAL.....	xx
2.1 DEFINICIÓN DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....	21
2.2 ¿QUÉ ES EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO?.....	23
2.3 LAS CAUSAS HISTÓRICAS QUE HAN OPRIMIDO A LAS MUJERES POR SU CONDICIÓN SEXUAL, ÉTNICA Y DE CLASE.....	23
2.4 CONSTRUCCIONES SIMBÓLICAS DEL PODER EN LOS ESPACIOS ASIGNADOS A LAS MUJERES.....	26

2.5 LAS CLASES EMERGENTES EN EUROPA	29
2.6 EL TRABAJO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA.....	31
2.7 CUIDANDO A QUIENES NOS CUIDAN.....	34
2.8 RELACIÓN ENTRE TRABAJO DOMÉSTICO Y GÉNEROS.....	35
2.9 EL TRABAJO QUE CONSTITUYE LA SOCIEDAD.....	35
2.10 ESPACIO PRIVADO Y PÚBLICO	36
2.11 ENTENDER QUIÉN ASUME EL TRABAJO DE CUIDADOS	36
2.12 JERARQUÍAS EN EL TRABAJO DEL HOGAR	37
2.13 LA DOBLE JORNADA	40
2.13 LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR ASALARIADAS	42
2.14 LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	44
2.15 FORMAS DE VIOLENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR	46
2.16 VIOLENCIA VERBAL Y PSICOLÓGICA	48
2.17 VIOLENCIA ECONÓMICA	50
2.18 VIOLENCIA SEXUAL.....	50
2.20. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y REGIONAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	51
2.20.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)	51
2.20.2 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer (Convenio Belém Do Pará, 1994)	52
2.20.3 Plataforma de Acción Sobre la Mujer Beijing, 1995.....	52
2.20.4 C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), Ratificado por Panamá el 1 de noviembre del 2022.	53
2.20.5 C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), Ratificado por Panamá el 11 de junio del 2015.	53
2.20.6 La Constitución Política de la República de Panamá.....	54
2.20.7 El Código de Trabajo.....	54
2.20.8 Ley N°12 de 20 de abril de 1995, la cual se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Belem Do Pará”).	55
CAPÍTULO III:	56
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	56
3.1 INTRODUCCIÓN.....	57

3.2	IMPORTANCIA DE EVIDENCIAR LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN QUE ENFRENTAN LAS TRABAJADORAS DOMESTICAS	57
3.3	GENERALIDADES	58
3.4	DESCRIPCION DE DATOS PRODUCIDOS	58
CAPÍTULO IV		lxxii
CONCLUSIONES		lxxii
	CONCLUSIÓN.....	73
	RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICOS		76
ANEXOS		78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1:	Rango de edad de las mujeres trabajadoras domésticas encuestadas	59
Gráfico N° 2	Nivel de formación académica de las mujeres trabajadoras encuestadas.	60
Gráfico N° 3	Estado civil de las mujeres trabajadoras encuestadas	61
Gráfico N° 4	Actividad que realiza directamente en su lugar de trabajo las mujeres trabajadoras encuestadas.....	62
Gráfico N° 5	Situación migratoria de las trabajadoras domésticas remuneradas.....	63
Gráfico N° 6	Relaciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas referente al contrato de trabajo	64
Gráfico N° 7	Jornadas de trabajo según las horas de las trabajadoras domésticas remuneradas	65
Gráfico N° 8	Tipos de violencia que considera las trabajadoras domésticas remuneradas sufren en sus áreas de trabajo	66
Gráfico N° 9	Violencia verbal identificada por las trabajadoras domésticas remuneradas en sus áreas de trabajo	67
Gráfico N° 10	Violencia psicológica identificada por las trabajadoras domésticas remuneradas en sus áreas de trabajo.....	68
Gráfico N° 11	Violencia económica identificada por las trabajadoras domésticas remuneradas en sus áreas de trabajo.....	69
Gráfico N° 12	Importancia de conocer las normativas que protegen los derechos laborales de las trabajadoras domésticas	70
Gráfico N° 13	Capacitación y formación a las trabajadoras domésticas en el desempeño de sus capacidades laborales	71

CAPÍTULO I
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA
INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes del Problema

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (Naciones Unidas, 1995) se definió una plataforma global de acción para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. En dicha oportunidad se reafirmó el compromiso de desarrollar plenamente el potencial femenino dentro de la sociedad. Uno de los objetivos establecidos en dicha conferencia fue la participación equitativa de las mujeres en las actividades económicas de sus respectivos países. En 1994, los países de América Latina y el Caribe aprobaron el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1995), cuyas directrices se mantienen vigentes por decisión aprobada en la octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Lima, 2000) y en la novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Ciudad de México, 2004) (CEPAL, 2004). A la luz de estos programas y plataformas de acción, se consolida el compromiso de la región para cumplir los objetivos establecidos en materia de participación equitativa de la mujer en las actividades económicas. Así, se han modificado los marcos legales en cada país y creadas instituciones orientadas al desarrollo y la promoción de la equidad de género.

En las últimas décadas se registraron importantes cambios en cuanto a la participación de la mujer en el mundo público, en particular su incorporación al mercado laboral, que Kanter (1977) definió como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX. Esta incorporación trajo aparejadas profundas transformaciones en diferentes aspectos, incluidos cambios en el mercado laboral, logros educativos, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, modificaciones en las relaciones familiares y avances en el acceso a la toma de decisiones (CEPAL, 2004). Sin embargo, aún persisten retos y desafíos aún más en el trabajo doméstico remunerado ya que a diferencia de lo ocurrido en otras latitudes, en América Latina el trabajo doméstico representó la principal ocupación femenina a lo largo de todo el siglo XX. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, en 2005 el servicio doméstico empleaba más de doce millones de mujeres y niñas en la región, lo que representa más del 15% de la población femenina económicamente activa. Además de ser la ocupación más feminizada, el trabajo doméstico presenta, en términos generales, condiciones de trabajo más precarias que las de cualquier otro sector de trabajadores o trabajadoras, con

legislaciones laborales que lo excluyen de los derechos que se garantizan a otros trabajadores, altos niveles de informalidad y bajos salarios.

A pesar de ser la ocupación que más mujeres concentra dentro del mercado de trabajo en la región, estudios recientes en Panamá, aún hablan de la invisibilidad de este sector para las Ciencias Sociales, (La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad: El Trabajo Doméstico Remunerado,2010). En buena medida, esta situación obedece a la invisibilidad del trabajo doméstico ya que a pesar de la fuerza que el tema adquiriera en el marco de los estudios de género, el trabajo doméstico remunerado ha sido un tópico poco importante en Panamá.

El trabajo doméstico fue analizado como parte del sector informal del mercado de trabajo que agrupaba a importantes proporciones de mujeres. Para las décadas de 1980 y 1990, con el acento en las desigualdades de clase producidas por el capitalismo atravesado por otras de carácter étnico, el trabajo doméstico ganó fuerza en la región.

El trabajo femenino ha sido una preocupación recurrente en América Latina. Desde fines de los años setenta, se ha mostrado cómo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha diferido de la de los varones a lo largo de todo el siglo XX, si la de ellos era continua a lo largo del curso vital, la de ellas estaba condicionada por eventos tales como el matrimonio y el nacimiento de los hijos. La participación femenina en el mercado de trabajo estaba, además, concentrada en algunos sectores de la economía y, dentro de ellos, en ciertas ocupaciones. A la desigualdad de salarios, garantizada por la concepción de que el trabajo femenino era un complemento de aquel realizado por el varón proveedor, se sumaba una segregación ocupacional que ubicaba a las trabajadoras en aquellos empleos considerados como típicamente femeninos y, por tanto, menos calificados.

El objetivo de este documento es visibilizar los tipos de violencia que sufren las Trabajadoras Domésticas remuneradas ya que es crucial destacar la importancia de reconocer sus derechos laborales, promover la equidad de género y sensibilizar a la sociedad sobre las formas de abuso físico, verbal y económico que enfrentan, al igual que abogar por políticas públicas que protejan sus condiciones laborales y fomenten un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

Panamá ratificó El Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos define el trabajo doméstico como aquel “realizado en un hogar u hogares o para los mismos”; y al trabajador doméstico como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”; es decir, aquella en la que hay subordinación jurídica y dependencia económica, y establece la responsabilidad de los Estados Miembros de “adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos”. Y a su vez se contemplan las normas de las relaciones laborales del trabajador (a) doméstico (a), en el artículo 230 y 231 del Código de Trabajo

El Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares, SINGRETRADS, es una organización gremial que agrupa a trabajadores de los servicios domésticos y similares en Panamá. Se propone como objetivo general el estudio, mejoramiento, protección y defensa de los intereses económicos y sociales de las trabajadoras del servicio doméstico. Fue fundada el 14 de mayo de 2017 mediante Asamblea Constitutiva. Su mandato implica:

- Defender los derechos y estabilidad del trabajo de las afiliadas y afiliados.
- Organizar y mejorar las condiciones de trabajo.
- Mejorar la calidad de vida económica, social y moral de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, promoviendo también la formación sindical. (panamá, s.f.), página web de la organización.

1.2 Planteamiento del Problema

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación antigua e importante, gracias al trabajo doméstico es mayor el bienestar de las familias.

A pesar de ser una actividad con mucha responsabilidad e incluir tareas complejas como el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores, es muy poco valorada; y se considera no cualificada. Las mujeres a cargo del trabajo doméstico nunca tuvieron reconocimiento económico ni social; y al pasar a ser un trabajo remunerado, se hizo en condiciones precarias. En el contexto actual se requiere de acciones de políticas públicas que de forma urgente ayude

a reducir los factores de vulnerabilidad y de seguridad social que estas expuestas las trabajadoras domésticas.

Esta población está conformada en su gran mayoría por mujeres cargando con la crisis socioeconómica actual, agravándose la situación de inequidad en cuanto al goce de sus derechos humanos y por ende de su calidad de vida y la de sus familias.

La trabajadoras domésticas están expuestas a situaciones de violencia de género y discriminación en sus puestos de trabajos, además de que no cuentan con una legislación que obligue a los empleadores y empleadoras a confeccionar sus contratos de trabajos y registrarlos en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por lo que en su gran mayoría muchas de ellas carecen de la seguridad social, la gran mayoría de los contratos son verbales esto las pone en una posición de inseguridad con respecto a los derechos que como trabajadoras puedan tener. El arduo trabajo que realizan durante ocho y catorce horas, dependiendo de dormir o no en la residencia del empleador, genera ingresos mínimos mensuales de \$315 en la ciudad y \$290 en el interior del país según el Decreto Ejecutivo No. 74 De 31 de diciembre de 2021.

Basados en la encuesta aplicada en el informe se realizó en el marco del Plan Estratégico de Preparación y Respuesta de la OMS para la COVID-19 (PREP) y como uno de los resultados del proyecto de la OPS Panamá con el Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS-CS-CS, 2020). Sólo el 14% de las trabajadoras domésticas afiliadas a SINGRETRADS-CS que conservaban su empleo a la fecha estaban afiliadas a la Caja del Seguro Social por parte de su empleador/a (Gráfico 1, Panel E), además el 47% manifestó tener acceso a la prestación del décimo tercer mes; el 43% a vacaciones pagadas; el 38% a ir al médico cuando lo necesitan; el 34% a tomar los días feriados o de descanso sin problemas; el 15% a licencia por enfermedad; el 6% al licencia por maternidad y el 30% manifestó no tener acceso a ninguna de las prestaciones anteriores Dentro de estos estudios, las interrogantes que surgen son:

¿Cuáles son las características socioeconómicas de las mujeres trabajadoras domésticas?

¿Cómo son las relaciones de trabajo entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores?

¿Qué tipo de violencia de género padecen las trabajadoras domésticas?

¿Cuáles son las formas de discriminación que sufren las trabajadoras domésticas?

1.3 Justificación e Importancia de la Investigación

El estudio sobre la **Violencia de Género y Discriminación en Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares** permite el abordaje de la situación de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Panamá organizadas en el Sindicato Gremial de Trabajadoras Domésticas y Similares SINGRETRADS, el mismo no solo contribuiría a la mejora de sus condiciones laborales, sino que también tendría impactos significativos a nivel social y económico tales como generar conciencia social sobre la importancia de esta actividad económica en el mercado laboral y su aporte al crecimiento y oportunidad de desarrollo de otras mujeres en otras áreas trabajo, impulsar cambios en la legislación y mejora de condiciones laborales, aumento en la productividad económica y bienestar a estas trabajadoras, seguridad social, que puedan contar con jubilaciones o pensiones en edades adultas de esta manera contar con equidad y justicia social para esta población en situación de vulnerabilidad.

De acuerdo con la encuesta nacional de mercado laboral del 2019¹, indica que existen 86,765 trabajadores domésticos (a) y que el trabajo doméstico representa una salida laboral viable para mujeres de avanzada edad que, por su estatus migratorio, por su escolaridad o experiencia, no pueden acceder a otros sectores profesionales. En América Latina, el envejecimiento del sector ha sido una constante, evidencia de ello es el aumento de un promedio de edad de 34.5 años en el 2000 a un promedio de 42.2 años en 2017. Este aumento significa un incremento de casi 8 años en menos de dos décadas ⁽¹⁾. En Panamá, el 60% de las personas afiliadas al SINGRETRADS-CS es mayor de 37 años y el 38% se encuentra en un rango de edad entre 48 y 68 años siendo el 18% mayor de 58 años.

Las trabajadoras domésticas se desempeñan en una gran variedad de tareas para familias que no son la propia. Estas incluyen el aseo, cuidado de niños y niñas, personas adultas mayores,

¹ Realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC, en agosto del 2019 a la población de 15 y más años que reside habitualmente en viviendas particulares. Los datos obtenidos hacen referencia a la semana que antecede a aquella en la que se efectuaron las entrevistas, por lo que las cifras corresponden a un promedio semanal de agosto. Informe de Estadística y Censo INEC, informe 2019.

personas con discapacidad y personas en condiciones de salud especial; así como labores de cocina, jardinería e incluso atención de animales. Su trabajo ha sido fundamental para facilitar la inserción laboral de muchas mujeres de sectores de ingresos medios y altos, que contratan apoyo doméstico ante la insuficiencia de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia. Esto permite a las familias que contratan trabajadoras domésticas dispongan de más tiempo y a los niños/niñas, y otras personas dependientes recibir los cuidados que requieren.

Este estudio tiene la finalidad de visibilizar los diferentes tipos de violencia de género a los cuales están expuestas las trabajadoras domésticas remuneradas, así como sus características socioeconómicas y el nivel de vulnerabilidad social a la que están expuestas. A la vez nos sirva para proponer una herramienta que sirva como guía al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral desde la Dirección de Equidad de Género y equiparación de oportunidades, de tal modo que se pueda sensibilizar y orientar a las personas que trabajan en la institución sobre los diferentes tipos de violencia y discriminación que sufren las trabajadoras domésticas, por ejemplo: privación del pago de sus prestaciones, extensos horarios sin respetar sus jornadas de descanso, la remuneración por debajo del salario mínimo y la falta de acceso a los servicios de seguridad social.

Con esta propuesta se pueden crear alternativas para prevenir la violencia de género y promover los derechos laborales que tienen las trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico ha sido tradicionalmente desempeñado por mujeres en condiciones de pobreza o provenientes de grupos sociales vulnerables. Una de las características son los bajos niveles de escolaridad. La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia de género.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Evaluar la incidencia y manifestaciones de violencia de género y discriminación en el ámbito laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Analizar las experiencias individuales de las trabajadoras domésticas remuneradas para identificar casos de violencia de género y discriminación en el entorno laboral.
2. Proponer recomendaciones y estrategias específicas para mejorar las condiciones laborales y prevenir la violencia de género y la discriminación en este sector.
3. Describir las condiciones laborales y socioeconómicas de las trabajadoras domésticas remuneradas afiliadas al Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares en la ciudad de Panamá.

1.5. Hipótesis

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas, se origina en el trabajo esclavizado y otras formas de servidumbre, históricamente el trabajo doméstico ha sintetizado el cruce de las discriminaciones basadas en la raza/etnia y las de género (asignación de las tareas domésticas y de cuidado de forma casi exclusiva a las mujeres), ya que muchas de las personas vinculadas al sector del servicio doméstico en América Latina han sido principalmente mujeres indígenas y afrodescendientes, lo que ha profundizado la discriminación.

Las mujeres que se dedican a esta actividad económica en nuestro país no escapan de esta realidad, en muchas ocasiones son víctimas de abusos tales como, violaciones sexuales, discriminación por etnia, raza o por sexo. Realizando más labores de las que se les indico al momento del acuerdo verbal de trabajo.

En su gran mayoría no cuentan con contrato laboral escrito donde se detalle las funciones que realizan en su área de trabajo, carecen de servicios de salud o atención médica, trabajan muchas más horas y menos horas de descanso por salarios muy bajos.

En el caso de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes en muchas ocasiones son víctimas del secuestro por parte de sus empleadores ya que les quitan los pasaportes o sufren amenazas sobre la ilegalidad que tienen en el país para obligarlas a permanecer sin días libres y trabajando.

Entre las causas de esa subestimación de esa parte de la población laboral femenina, se destaca el hecho de que, a menudo, no son reconocidas como trabajadoras, ya que se les considera parientes que ayudan en el hogar y no figuran en las encuestas de empleo.

En el contexto de las trabajadoras domésticas remuneradas en Panamá, se considera que enfrentan desafíos relacionados con la violencia de género y la discriminación que se cree que muchas veces, estas trabajadoras enfrentan condiciones laborales precarias, salarios bajos y falta de protección legal, presentando situaciones que incidan en abusos por parte de sus empleadores o empleadoras, este supuesto se basa en la premisa de que las condiciones laborales influyen significativamente en la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas frente a prácticas discriminatorias y violencia de género.

Para confirmar o descartar mi hipótesis surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el trato de sus empleadores para con usted?

¿Cuenta con contrato de trabajo firmado y registrado en el Ministerio de Trabajo?

¿Cuenta usted con seguro social?

¿Duerme en el empleo?

¿Le establecen horario de trabajo y días libres en la casa donde labora?

1.6. Diseño de Investigación

El diseño seleccionado para esta investigación es un estudio Descriptivo- Exploratorio dentro del enfoque cuantitativo. Estos se realizarán mediante observación (encuestas y análisis de documentos) en grupos de mujeres que forman parte de Sindicato Gremial de Trabajadoras Domésticas y Similares SINGRETRDS, mediante el diseño descriptivo estudiaremos las principales características y situaciones que las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas consideran como de violencia de género y discriminación.

1.6.1 Tipo de Enfoque, Estudio y Línea de Investigación

Área: se desarrollará en el área de las Ciencias Sociales

Sub-área: En la Maestría de Prevención de la Violencia de Género

Líneas: Violencia de Género y Discriminación a mujeres trabajadoras domésticas.

Sub-Línea: En identificación de violencia de género y discriminación en el Sindicato Gremial de Trabajadoras Domésticas y Similares SINGRETRADS.

Tema: Violencia de Género y Discriminación en Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares, Ciudad de Panamá 2022: Desde una Perspectiva de Conducta Social.

1.6.2. Población

El Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS) cuenta con un total de 220 mujeres trabajadoras domésticas afiliadas², de las cuales se tomará una muestra de 141 mujeres. Se le aplicará un cuestionario entre preguntas abiertas y cerradas, utilizando un formulario en línea de google forms el cual tendrá un pequeño video instructivo para guiar a la entrevistada y de ese modo conocer si las mujeres identifican la violencia de género y discriminación en el manejo que le dan en sus áreas de trabajo.

1.6.3. Fuente de Información

Las fuentes utilizadas fueron las siguientes:

1. Fuentes primarias
2. Fuentes secundarias
3. Fuentes terciarias
4. Fuentes generales
5. Fuentes especializadas
6. Fuentes digitales.

²Dato suministrado por la Sra. Yadira Samaniego, secretaria general del Sindicato Gremial de Trabajadoras Domésticas y Similares SIGRETRADS.

1.6.3.1. Muestra

El estudio se aplicó a 141 mujeres del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares de la Ciudad de Panamá, comprendidas entre 18 y más de 51 años de edad, todas panameñas y residentes en la ciudad de Panamá. Las mismas laboran en el servicio doméstico remunerado en Panamá.

Esta es la fórmula para aplicar y calcular el tamaño muestra:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Donde:

n el tamaño de la muestra

N es el tamaño de la población total (220 en este caso)

Z es el valor crítico de la distribución normal estándar para el nivel de confianza (95% corresponde a $Z=1.96$)

p es la proporción estimada de la población que tiene la característica de interés (0.5 en este caso, si no tiene una estimación previa)

E es el margen de error deseado, expresado como una proporción (5% corresponde a $E=0.05$)

1.6.3.2. Instrumento

Un formulario de encuestas que combine preguntas abiertas y cerradas para recopilar información de manera estructurada, donde las preguntas cerradas ofrecen opciones predefinidas, facilitando el análisis cuantitativo, mientras que las abiertas permiten respuestas más detalladas y cualitativas, esto nos brinda una perspectiva completa, ya que las preguntas cerradas proporcionan datos cuantificables, mientras que las abiertas permiten a los

participantes expresar opiniones o ideas únicas, por lo que el instrumento que se utiliza para la recopilación de datos en la investigación para visibilizar documentando los tipos de violencia de género y discriminación que pueden vivir las mujeres en el Trabajo Doméstico remunerado en el Sindicato Gremial de Trabajadoras Domésticas y Similares, en la ciudad de Panamá, 2022, se detalla a continuación con las siguientes preguntas:

Marque con X según su respuesta:

1. Señale en qué grupo de edad se encuentra:
2. Indique el último nivel de estudio alcanzado:
3. Señale su estado civil:
4. Indique que actividad realiza directamente en su lugar de trabajo:
5. Señale si estatus migratorio en el país es:
6. Explique las relaciones laborales:
7. Identificar los tipos de violencia que considera en su área de trabajo, (Física, Verbal, Psicológica, Económico)
8. ¿Considera usted que es importante conocer las normativas que protegen a las trabajadoras domésticas?
9. ¿Considera usted que es necesario capacitar y formar a las trabajadoras domésticas en el desempeño de sus capacidades laborales?

1.6.3.3.Documental

Entre las fuentes documentales utilizadas para la recopilación de la información para el desarrollo de este estudio, podemos mencionar: libros, revistas, periódicos, monografías, tesis de referencia sobre los temas investigados y sitios webs. Además, se ha incluido el **"Sondeo Aleatorio Relativo a las Actividades del Trabajo Doméstico"**, publicado en la **Revista Laboral Social del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)**, que proporciona datos y análisis relevantes sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Panamá. Este documento ha sido una fuente crucial para enriquecer el contexto y análisis del trabajo doméstico remunerado en el país.

1.6.4. Proceso de Recolección, Metodología y Técnicas de Análisis de Estudios de los Datos

El Sindicato gremial de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y similares, establecido el 14 de mayo de 2017, por resolución N°. 1 del 7 de febrero del 2018, es un sindicato de clase trabajadora que agrupa a las trabajadoras y trabajadores dedicados al servicio doméstico y actividades similares en Panamá.

Se establece con el objetivo de **promover el estudio, mejoramiento, protección y defensa** de los intereses económicos y sociales de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y de actividades similares. En el desarrollo de sus gestiones se compromete a las siguientes acciones:

- Defender los derechos y estabilidad de trabajo de las afiliadas y afiliados
- Promover la organización y mejoramiento de las condiciones de trabajo de las afiliadas y afiliados
- Gestionar la mejora en la calidad de vida económica, social y moral de las trabajadoras

En sus esfuerzos por mejorar las condiciones laborales y de vida de sus afiliados, **SINGRETRADS** orienta sus acciones hacia la promoción del ejercicio de derechos de las y los trabajadores del servicio doméstico mediante el desarrollo de capacidades, el establecimiento de mecanismos de diálogo y trabajo intersectorial, el apoyo y asistencia a sus miembros y el fomento de la equidad y el progreso social.

Este sindicato está basado en desarrollar su trabajo a través de una sólida estructura, conformada por la Asamblea General, la Junta Directiva y Representantes Sindicales, asistidos por once secretarías de trabajo, que en conjunto administran la Organización y desarrollan acciones en pro de sus afiliados/as. Entre las acciones en beneficio de sus miembros están:

- Promover políticas e iniciativas que promuevan la equidad e igualdad entre hombres y mujeres, que contribuyan a eliminar las diversas formas de discriminación.
- Organizar acciones contra el acoso laboral, sexual y todas las formas de violencia contra las mujeres y brindar apoyo integral a mujeres víctimas de violencia de género.

- Desarrollar acciones de asistencia social para las y los afiliados en situación de vulnerabilidad.
- Desarrollar acciones de capacitación en múltiples ámbitos dirigidos a promover la salud, seguridad y bienestar de las y los afiliados.
- Actuar administrativa y legalmente en la defensa de los afiliados al sindicato.
- Dar seguimiento y promover el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de derechos laborales, especialmente las relacionadas con los y las trabajadores domésticos.
- Dar seguimiento y apoyo a aquellos casos de despidos, reintegros, acoso laboral o de cualquier otra índole en la que se violen los derechos de las y los trabajadores domésticos.
- Representar a los y las afiliadas ante cualquier Autoridad Nacional.
- Impulsar el desarrollo y cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional.

Forman parte de este sindicato todas las mujeres y hombres que se dedican de forma remunerada al trabajo doméstico y similar. Es decir, aquellas personas que realizan trabajos para o dentro de un hogar o varios hogares o familias, incluidas las siguientes tareas:

- Limpiar la casa
- Cocinar
- Lavar y planchar ropa
- Cuidado de niños/as
- Cuidado de ancianos
- Cuidado de enfermos de la familia
- Jardinería
- Vigilancia de la casa
- Desempeñarse como conductor/a o chofer de la familia
- Cuidando a los animales domésticos
- Toda persona que realice un trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo.

Estar asociado a una organización de la sociedad civil como **SINGRETRADS**, que es una organización gremial, o de trabajadores, es beneficioso porque la fuerza de la colectividad se constituye en un sólido y permanente respaldo para el trabajador individual.

Se ha comprobado que aquellos trabajadores/as que pertenecen a un sindicato reciben mejores salarios que los no sindicalizados. SINGRETRADS está utilizando su fuerza colectiva y sus capacidades para negociar mejores salarios, pensiones de jubilación, vacaciones, seguro de salud, pago por enfermedad, y otros derechos más.

SINGRETRADS es una organización solidaria y utiliza sus capacidades y alianzas nacionales e internacionales para ayudar y asistir a sus miembros en sus diversas necesidades. Con su red de comunicación se mantiene en contacto con sus afiliadas/os quienes pueden contar con su organización en todo momento.

La organización sindical no sólo apoya a sus agremiados a estar bien informado acerca de sus derechos, sino también como defenderlos.

La salud y la seguridad en el trabajo es esencial por eso SINGRETRADS capacita a sus afiliados para el autocuidado y fomenta la sensibilización de los empleadores para garantizar la salud y seguridad ocupacional.

SINGRETRADS promueve la igualdad de derechos y lucha contra la discriminación de raza, género, orientación sexual, entre otras. Fomenta el respeto y la dignidad en el lugar de trabajo.

El Sindicato gremial de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y similares, también se encuentra afiliado y cuenta con el respaldo de la Confederación de trabajadoras y trabajadores Convergencia Sindical (CS) en Panamá, que tiene presencia a nivel nacional y que afilia a sindicatos y federaciones de trabajadores y trabajadoras de todos los sectores de la economía nacional: industrial, comercio, portuarios, metal, construcción, minería, bananeros, economía informal, sector rural y agrícola, salud y educación, sea en el ámbito público, como privado. CS fue constituida el 15 de diciembre de 1995.

CS es una organización que existe, cambia y lucha para defender la construcción de una sociedad democrática participativa y solidaria en pro de la dignidad humana, la justicia, la equidad social y de género y la igualdad. Cuenta con una estructura administrativa que ha

introducido el uso de herramientas tecnológicas, además de métodos de formación que facilitan la participación, defensa y construcción de una sociedad democrática y de igualdad.

SINGRETRADS también está afiliada a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), organización global basada en la afiliación de los trabajadores domésticos y del hogar, establecida con el objetivo es construir una organización fuerte trabajadores domésticos, democrática y unida nacional y globalmente para proteger y promover los derechos de las trabajadoras domésticas en todas partes.

Nuestro universo está delimitado con el grupo de mujeres que conforman el Sindicato gremial de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y similar de Panamá (SINGRETRADS), esta organización cuenta con un total de 300 afiliados trabajadoras y trabajadoras domésticas, al segregarlo por sexo, podemos decir que, cuenta con 73 hombres y 227 mujeres personas trabajadoras.

Con la finalidad de realizar una adecuada recolección y análisis de información, para llegar a conclusiones basadas en evidencias sólidas y no en razonamiento fallido o solo opiniones, se realizó el cálculo del tamaño de la muestra la cual estipulamos para 141 mujeres trabajadoras domésticas, en base al universo de estudio 220 mujeres trabajadoras domésticas de la ciudad de Panamá, entre las edades de 18 y más de 51 años, y los rangos estarán estipulado en 10 (diez) años a su vez se realizarán las tabulaciones de las encuestas aplicadas. Con la finalidad de lograr un 95% del nivel de confianza, con un margen de error 5%, en relación con los datos que se observe para la tabulación de la encuesta se realizara el siguiente análisis:

1. Inicialmente, definición la razón del análisis del trabajo doméstico; en donde realizamos la revisión de los objetivos iniciales del estudio, las preguntas de investigación y las preguntas de la encuesta.
2. Establecer lo que se mide y cómo hacerlo
3. Obtener los datos
4. Clasificación de los datos
5. Analizar los datos
6. Finalmente realizar la interpretación de los datos

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL

2.1 DEFINICIÓN DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El trabajo doméstico se define como “el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos” (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)). Por consiguiente, el trabajo doméstico se define en función del lugar de trabajo, que es el hogar privado. En términos generales, los trabajadores domésticos prestan cuidados personales y cuidan del hogar. Las ocupaciones y tareas consideradas trabajo doméstico varían de un país a otro: cocinar, limpiar, cuidar de niños, personas de edad y personas con discapacidades, ocuparse del jardín o de mascotas, o conducir el automóvil familiar.

Los trabajadores domésticos pueden trabajar a tiempo parcial, a tiempo completo o por horas, y pueden residir en el hogar para el que trabajan o fuera de él. Con arreglo a esta definición, la OIT estima que existen al menos 67 millones de trabajadores domésticos mayores de 15 años en todo el mundo, el 80 por ciento de los cuales son mujeres. Aproximadamente el 17 por ciento de los trabajadores domésticos son trabajadores migrantes. Históricamente y en muy diversos países, los trabajadores domésticos provenientes de grupos raciales o étnicos desfavorecidos han solido prestar servicios de cuidado para atender las necesidades de los hogares más prósperos.

En gran medida, gracias al trabajo realizado por los trabajadores domésticos, un número creciente de mujeres se ha incorporado al mercado de trabajo remunerado y ha derribado el techo de cristal que les impedía hacerlo hasta ahora. Cuando las mujeres realizan un trabajo remunerado fuera del hogar, deben reducir su tiempo de descanso y de ocio, solicitar ayuda a amigos o conocidos o a otros familiares o – si la familia o la mujer pueden costearlo – pagar a otra persona para que preste los cuidados que normalmente recaerían en ella.

Así pues, la contribución de los trabajadores domésticos al crecimiento económico es considerable, al permitir que aumenten las familias con dobles ingresos. El trabajo doméstico también es una fuente importante de ingresos para las mujeres – el 14 por ciento de las mujeres asalariadas en América Latina y el 11 por ciento en Asia. Todas las estimaciones apuntan a que el sector está preparado para crecer: según las estimaciones de las Naciones Unidas, el porcentaje de personas de 60 años o más se multiplicará por 1,8

de aquí a 2050 y por 2,3 para 2100, en comparación con 2015 (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2015). Al mismo tiempo, los hogares multigeneracionales son cada vez menos frecuentes, lo que significa que cada vez más personas de edad viven solas, o en instituciones, en los lugares en que éstas existen y son asequibles. Los estudios también han concluido que las personas prefieren recibir cuidados a domicilio que cuidados institucionales.

Pese a sus contribuciones a los hogares y las economías nacionales, el trabajo doméstico se sitúa en el extremo inferior de los trabajadores de la economía del cuidado, ya que las jornadas de trabajo son muy largas y los salarios muy bajos. Estas condiciones se derivan en parte de la exclusión de los trabajadores domésticos de los derechos laborales y sociales en muchos países, lo que legitima efectivamente la discriminación de un grupo de trabajadores dominada por las mujeres. Aun en los casos en que están cubiertos por la legislación, los trabajadores domésticos se enfrentan a graves déficits de trabajo decente debido a los altos niveles de incumplimiento, fomentados en parte por los altos niveles de informalidad, la situación migratoria y el bajo nivel de organización colectiva.

En particular, los proveedores de cuidados de larga duración trabajan durante jornadas extremadamente largas a cambio de un salario muy bajo. El impacto en su salud y bienestar está claro, pero a menudo no está reconocido en la legislación y la política. Esta situación de desigualdad refleja y perpetúa la percepción social profundamente arraigada de que el trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres para sus familias apenas tiene valor para las economías y las sociedades.

En los hogares, los trabajadores, los empleadores y los beneficiarios de los cuidados se enfrentan a desafíos debido a la falta de políticas integrales y de directrices claras. Los empleadores contratan a cuidadores de larga duración para atender diversas necesidades, que abarcan desde el apoyo ligero y la compañía hasta la supervisión médica regular. Si bien estas necesidades algunas veces son atendidas por personal de atención de salud en el hogar, financiados con fondos públicos, a falta de dichas políticas, muchos hogares recurren a los trabajadores de la economía informal porque es más fácil y menos costoso. Como consecuencia, la OIT estima que aproximadamente 50 millones de trabajadores domésticos

trabajan en la economía informal, en la que existe una concentración de déficits de trabajo decente.

La prestación de cuidados de calidad va unida a la garantía de unas condiciones de trabajo decentes. Al garantizar trabajo decente a los trabajadores domésticos se establece el principio de que éstos, al igual que cualquier otro trabajador, tienen derecho a un conjunto mínimo de protecciones de acuerdo con la legislación laboral. El mero hecho de regular el trabajo doméstico es un reconocimiento de la importante contribución social y económica de la prestación de cuidados. A su vez, al garantizar unas condiciones de trabajo decentes a los trabajadores domésticos se contribuirá a reducir la desigualdad de género en el trabajo y a mejorar al mismo tiempo la calidad de los cuidados recibidos por los hogares.

2.2 ¿QUÉ ES EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO?

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación antigua e importante. A pesar de ser una actividad con mucha responsabilidad e incluir tareas complejas como el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores, es muy poco valorada; y se considera “no cualificada”. Las mujeres a cargo del trabajo doméstico nunca tuvieron reconocimiento económico ni social; y al pasar a ser un trabajo remunerado, lo hizo en condiciones precarias. En nuestros países, el trabajo doméstico remunerado es una pieza clave para la organización social. Cada vez más mujeres se han incorporado al mercado laboral; pero no ha habido una redistribución del trabajo doméstico en la familia. Por ello, se necesitan trabajadoras que puedan asumir este trabajo de manera remunerada. Sin el apoyo de una trabajadora doméstica, muchas actividades que realiza a diario cada miembro de la familia no serían posibles.

2.3 LAS CAUSAS HISTÓRICAS QUE HAN OPRIMIDO A LAS MUJERES POR SU CONDICIÓN SEXUAL, ÉTNICA Y DE CLASE

La búsqueda de teorías feministas permite una mejor comprensión y análisis de las causas históricas que han oprimido a las mujeres. En la actualidad, continúan evidenciando la subordinación y discriminación hacia el sexo femenino. Constructos culturales que permanecen latentes en sociedades patriarcales del siglo XXI. Sustentar desde la historicidad, permite una identificación de los factores socialmente impuestos al considerar a las mujeres

como el segundo sexo, atribuyéndoles caracterizaciones distintas por ser mujeres, consideradas objetos sexuales propiedad de algún hombre y excluidas de los espacios de conocimiento. La teórica feminista, Evelyn Reed (2012) refiere que en la época primitiva el trabajo se distribuía sin distinción sexual, las mujeres mantenían vínculos de hermandad y los hombres convivían en fraternidad, cada tarea realizada era igual de importante para la sobrevivencia del clan, el cuidado de niños y niñas era responsabilidad de hombres y mujeres. Incluso, las mujeres mantenían una posición de poder, por sus actividades productivas y reproductivas, puesto que la descendencia era matrilineal.

Refiere la teórica feminista (Lerner, 1990) "...la primera división sexual del trabajo, por la cual los hombres cazaban los animales grandes; las mujeres y niños practicaban la caza menor y recolectaban, parece provenir de las diferencias biológicas entre ambos sexos". Evidentemente, las funciones biológicas entre hombres y mujeres no se diferencian únicamente por la fuerza, resistencia o tenacidad, sino, por la capacidad reproductiva de las mujeres. Antes de la existencia de la propiedad privada, en sociedades tribales y recolectoras, tanto hombres como mujeres según sus capacidades y habilidades, desempeñaban labores y servicios en beneficio colectivo. Inicialmente las atribuciones sexuales estaban determinadas por factores biológicos, "la dominación masculina" (Lerner, 1990, p.73).

Históricamente, algunas mujeres estuvieron posicionadas en una clase de prestigio social y económico, aunque sin libertar ni autonomía para administrar con total independencia respecto a sus bienes, así como, el sometimiento para el placer sexual de los hombres. En las etapas de caza y recolección las funciones desempeñadas por hombres y mujeres se debieron a razones biológicas, sin embargo, conforme el paso del tiempo ya no se atribuía únicamente a cuestiones biológicas sino a cuestiones creadas según la estructura social y cultural (Lerner, 1990). Y al darse cuenta de que las mujeres al optar por sus ocupaciones compatibles como madres y criadoras, fue aceptado socialmente por hombres y mujeres, la maternidad y la crianza como un hecho cultural de las mujeres (Lerner, 1990, p.74). Sin embargo, su función reproductiva ha sido subestimada, pues sin ellas la especie humana no continuaría su proceso se desarrolló, no subsistirían sin los cuidados necesarios de atención y servicio que requieren para sobrevivir.

Las atribuciones biológicas, no son discutibles, refiere Lerner (1990), pero sí las funciones histórico-culturales impuestas. En los comienzos de la formación del Estado y de la implantación de jerarquías y clases sociales, la sexualidad y el potencial reproductivo de las mujeres se convirtieron en una mercancía. Se intercambiaban o se adquirían para servir a otras personas (Lerner, 1990, p.124). Una situación de vulnerabilidad ante hombres y mujeres de otra clase social, acentuando las diferencias biológicas (sexo, edad) y naturales (reproducción) con el objetivo de preservar el estatus social.

De esta manera, las mujeres fueron consideradas objetos intercambiables según lo dispusieran sus parientes hombres. Por necesidad biológica, hombres y mujeres se sometían y adaptaban, las costumbres e instituciones de origen cultural forzaron a las mujeres a desempeñar papeles subordinados (Lerner, 1990). Refiere J. Kelly (1987) citado por Lerner (1990, p.29) que las mujeres no ocupan un lugar aparte de la existencia, está implícito en la existencia dentro de la familia y la sociedad. Lo que vemos no son dos esferas de la realidad social, la casa y el trabajo o lo privado y lo público, sino dos (o tres) grupos de relaciones sociales. Los roles de las mujeres se circunscriben al espacio familiar, lo que se define socialmente como el espacio privado. El trabajo remunerado o asalariado, es un elemento que caracteriza el espacio público, porque la sociedad lo reconoce como lo económicamente productivo. Planteamiento que se analizará con mayor detalle en el siguiente subtítulo.

Habiendo distinguido lo privado de lo público, se definen como grupos de relaciones sociales los conformados entre mujeres, como eje central articulador de este estudio. Un primer grupo; las trabajadoras de casa particular crean vínculos con las empleadoras, los cuales no son necesariamente afectivos, pero sí laborales, económicos e incluso políticos. Lo político genera otro grupo, las relaciones sociales entre mujeres. Las trabajadoras de casa particular crean vínculos simbólicos con otras mujeres que luchan por los derechos laborales y humanos de todas. Y un tercer grupo de relaciones sociales-afectivas, pues no son únicamente trabajadoras, sino madres, esposas e hijas que establecieron relaciones laborales en la ciudad capital en beneficio de sus familias, principalmente hijos e hijas.

La formación de grupos se va dando conforme el contexto social-cultural y económico-político. La estructura social dominada por hombres históricamente ha distribuido tareas, roles y funciones según las capacidades físicas y habilidades “naturalizadas”. Preservar el

poder político a través de la propiedad privada, ha llevado a que se mantenga un estatus social privilegiado para unas pocas familias, mientras el resto de la población está supeditada por estos pequeños grupos. Acentuando la diferenciación sexual, desvalorizando la labor de las mujeres amas de casa y las trabajadoras de casa particular. Lo que distingue a las segundas de las primeras, es que, establecen relaciones contractuales con jornada establecida y un pago por sus servicios.

2.4 CONSTRUCCIONES SIMBÓLICAS DEL PODER EN LOS ESPACIOS ASIGNADOS A LAS MUJERES

Con la penetración del capitalismo, no se puede evitar que el trabajo se convierta en mercancía, refiere Comas (1998) que “(...) el trabajo es una cosa de naturaleza particular que sí puede comprarse o venderse como cualquier otra mercancía.” Estas formas capitalistas de distribución de los medios productivos permiten que los grupos sociales de la clase trabajadora se mercantilizan como si fueran objetos materiales. El intercambio de la fuerza laboral por un salario define la naturaleza de las relaciones de producción capitalistas como el principal mecanismo de obtención de riqueza, pues la acumulación no consiste sólo en poseer los medios productivos, sino, en tener el control y dominio de las mercancías como de la mano de obra. Esa fuerza de trabajo explotada está integrada por hombres y mujeres de un estrato social bajo, en condiciones económicas no favorables, que, en lugar de ascender, viene en descenso hacia la pobreza. Comas (1998) refiere, que la desigualdad en el mercado de trabajo se basa en tres fuerzas principales:

3. La preparación profesional, que contribuye a la reproducción de clases sociales, 2. Las características locales del mercado de trabajo, lo que facilita o dificulta las oportunidades ocupacionales y 3. Las divisiones de género, raza o etnia que se legitiman a partir de prácticas discriminatorias. Esas tres fuerzas, son los factores más notables que repercuten en las mujeres trabajadoras que viven en condiciones de pobreza y analfabetismo. La condicionante marginal, obliga a insertarse en espacios laborales precarios, como, el trabajo doméstico, las maquilas, el campo y el trabajo sexual, manteniendo la legitimación de prácticas discriminatorias, a decir de (Comas, 1998). Se han vislumbrado dos espacios, el de masculinidad y el de la feminidad, que

suponen dos lugares o esferas independientes una de la otra, sin embargo, no existe una separación o una división de un espacio con otro según (Pisano, 2004).

Más bien, la esfera de la masculinidad contiene en sí la esfera de la feminidad. Imaginarios culturales que definen donde, cómo y cuándo accionar estando dentro. Según Pisano (2004) y Lerner (1990), los roles sociales son construidos y no naturales, y al asumirlos como propios se pierden entre lo real y lo ideal. La transgresión de las normas impuestas por el sistema patriarcal ha sido históricamente la lucha de las mujeres por reivindicarse como sujetas de derechos, rompiendo esquemas estructuralmente impuestos, para lograr el acceso a los espacios vedados. Pisano (2004) plantea que las relaciones consanguíneas mejor conocidas como “la familia”, define en los cuerpos sexuados, usos y espacios; atribuyendo el poder y control para los hombres, y a las mujeres, la sumisión, maltrato y marginación. En el espacio social y político, el cuerpo sexuado ha generado fricción y resistencia, mientras unos buscan mantenerlo, otras buscan transgredir las imposiciones.

“El núcleo familiar, replica el concepto a todo lo demás (...) todos los sistemas tienden a leerse desde esta supuesta consanguinidad que viene a implementar y a sostener la identidad común, estructuras de poder, sistemas concretos donde los lazos consanguíneos son intransables y construyen a su vez otros lugares inamovibles e innegociables” (Pisano, 2004, p. 13). En las ciencias sociales, la utilización de los términos “lo privado” y “lo público”, refiere el espacio de las mujeres y el espacio de los hombres.

Lo privado referente a las funciones reproductivas y domésticas atribuidas a las mujeres. Lo público, todo lo relacionado con el campo científico del trabajo y del conocimiento, específicamente fuera de casa. Aunque las mujeres trascienden del ámbito privado, más no a la inversa. M. Reid, citada por (Waring, 1994, p.47) refiere que un trabajo es productivo cuando sus actividades concluyen en un servicio o producto, por lo tanto, una actividad económica implica la contratación de personal para obtener este producto o servicio, aunque esto no conlleve una remuneración monetaria. La teoría feminista hace una crítica a la teoría clásica económica, ya que no considera como centrales en el análisis económico las actividades y servicios que se realizan dentro del hogar, pues son tareas que forman parte del sistema para la satisfacción de necesidades. Esto significa, por lo tanto, que el mercado no es el único estándar de valor, según Comas (1998).

El sistema económico manipulado por una clase social privilegiada, domina y controla no solo los medios productivos, sino define, los espacios que deben ocupar hombres y mujeres, coaccionando la libre movilidad y diferenciando las áreas laborales y académicas. El aparato estatal, refuerza una estructura socioeconómica opresiva con la institucionalización del matrimonio y la familia monógama, (Reed, 2012).

Supone la sujeción de la esposa a la dependencia económica del esposo, legitimando la unión a través de la religión y el Estado. Poniendo en consideración elementos más profundos respecto a los espacios, atribuciones y roles sociales, (Rodríguez, R., Miyares, A., Valcárcel, A., 2004) analizan la teoría feminista, como una rama científica de la cual se desprenden distintas posturas relacionadas al “feminismo”, definido por la autora como, “un planteamiento radical que busca subvertir los supuestos tradicionales de la sexualidad, el poder, la relación con la naturaleza, las formas del trabajo, la familia...en una apuesta por la autoconciencia, la inversión de los mitos, la acción directa” (p. 10). Abordan los términos de bio-poder y bio-política de Foucault, evidenciando que no pretende una nueva configuración del poder, sino más bien, esas atribuciones y especificidades asignadas al cuerpo femenino, son las que hacen posible el desarrollo del bio-poder (Rodríguez, R., Miyares, A., Valcárcel, A., 2004).

La teoría del sujeto-mujer, aporta al análisis planteado de la discriminación y racismo de las mujeres por su condición sexual, étnica y de clase. Un planteamiento que aborda las funciones atribuidas a las mujeres por su biología y por “los valores morales domésticos que se impregnan en lo social”, es decir, la naturalización de las actividades domésticas como atribuciones femeninas. Claro está, que la atribución de roles, dependen del estatus social y el grupo étnico en que se encuentren las mujeres, si bien, las mujeres han sido discriminadas y subordinadas, aquellas que pertenecen a un estatus socioeconómico acomodado no desempeñan por lo general las tareas domésticas.

Pero aquellas mujeres que viven en condiciones de pobreza y analfabetismo desempeñan el servicio doméstico en casa de sus empleadoras a cambio de un salario. Las relaciones de poder entre empleadora y trabajadora de casa particular se abordarán con mayor amplitud en el capítulo correspondiente, sin embargo, la señalización en este apartado es evidenciar la

existencia del indicador diferenciador entre las mujeres, el estatus socioeconómico y el grupo étnico.

2.5 LAS CLASES EMERGENTES EN EUROPA

Antes de entrar a las generalidades del trabajo doméstico en América Latina, es necesario abordar con antecedentes históricos de la Baja Edad Media en Europa entre los siglos del XII al XV. Cuando el trabajo industrial y comercial estuvo organizado por gremios en orden jerárquico de menor a mayor, iniciando como aprendices, oficiales y por último llegando a ser maestros, nadie podía ejercer un oficio sin haber pasado por las etapas de aprendiz y oficial (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1992).

Pocas fueron las mujeres que lograron integrarse a estos gremios, aunque con gran dificultad porque fueron discriminadas y marginadas por su condición sexual y de clase social, estimando que para el siglo XII, el salario de las mujeres representaba aproximadamente el 80% del de los hombres, bajando al 75% en el siglo XIV y a un 50% respecto a los hombres para el siglo XV (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1992). El período del Renacimiento, entre los siglos XV-XVI, significó para las disciplinas científicas una época de apogeo, reforzando el conocimiento y progreso de los hombres dedicados a estos espacios, mientras las mujeres eran excluidas de estos espacios académicos, progresivos e innovadores. Observando una gran movilización de mujeres hacia la producción y comercio del hilado y el tejido, pues también tenían vedados los espacios para labrar y cultivar la tierra.

A partir del siglo XVIII, el Siglo de las Luces (Valcárcel, 2004), “el origen de nuestro mundo de ideas (...) es una larga polémica en torno a la más variada tónica (el lujo, el gusto, las artes y las ciencias, la superstición, los textos sagrados, las formas de estado, los temperamentos...y tantas otras) inaugura como polémica la igualdad de ingenio y trato para las mujeres” (p.23).

Los puestos de trabajo asalariados estaban ocupados por los hombres, mientras las esposas de estos se quedaban confinadas en la casa para realizar el trabajo doméstico y las tareas de cuidado y crianza de hijos e hijas.

Asumir cada uno sus funciones y roles sociales, daba un estatus que reafirmaba la pertenencia a la clase alta, distinguiéndose de las personas de clase o media bajas, donde las mujeres pertenecían a la clase trabajadora marginada y explotada. Con el crecimiento de las urbes, para la clase burguesa la contratación de mujeres de clase baja para realizar el trabajo doméstico significó la reafirmación de la posición social y económica de los esposos (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1992, P.50). Fue también, un periodo de migración masiva de mujeres provenientes de las áreas rurales hacia las ciudades, las que aceptaban trabajos extenuantes con salarios muy bajos, sus migraciones temporales enfocadas a realizar tareas agrícolas, especialmente la siega, cosecha de aceitunas, la vendimia, entre otras. Era común también, que los mayordomos e intendentes llegaran a la Aldeas para llevarlas esclavizadas a trabajar en las casas de las familias de clase alta para realizar el trabajo doméstico (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1992, P.41)

Durante el siglo XIX, en toda Europa se observa una transformación, la introducción de maquinaria en la industria textil, contratando mano de obra barata, principalmente de mujeres, lo que significó que las mujeres tomaran espacios asalariados fuera del hogar, una economía basada en la industrialización de bienes y servicios (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1992, P.45). La división del trabajo a lo largo de la Edad Media y la Edad Moderna se basó en argumentos sexistas, marginales y discriminatorios en relación a las mujeres, lo que llevó a cosificarlas como propiedad del esposo, bajo su autoridad y dependencia económica por cuestiones culturalmente atribuidas en la estratificación social.

El siglo XIX representó una etapa sombría para las mujeres de todos los estratos sociales de Europa, siendo la unión matrimonial, la procreación y la dependencia económica no opciones sino normas sociales impuestas para desempeñarse en el “ideal femenino” como mujeres hogareñas. Aunque, esta situación permitió que por primera vez las mujeres se organizaran y levantaran, independientemente de los hombres, para luchar por sus derechos. Esto da paso a la aparición del movimiento feminista, con objetivos claros de denuncia, lucha y reivindicación de espacios, derechos y libertades impactando en las generaciones posteriores (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1992, P.47).

La inserción al trabajo asalariado en fábricas, comercios y oficinas significó una lucha constante para hacer valer los derechos de las mujeres trabajadoras, yendo más allá del

espacio asignado a las mujeres dentro del hogar. De un continente a otro, hay variantes culturales, sociales, políticas y económicas, pero, las condiciones desiguales entre clases son evidentes en todas las sociedades.

En el caso de Europa, se evidencia que para finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, el trabajo doméstico era desempeñado por esclavos emancipados (libres), hombres, mujeres y niños de los estratos bajos. Cada etapa histórica, fue marcada por hechos relevantes que evidencian que las mujeres no se mantuvieron en sumisión y obediencia, sino se resistieron a permanecer al margen del trabajo asalariado, industrial y en los espacios asignados a los hombres. Las luchas de las mujeres en Europa desencadenaron persistentes movimientos e insurgencias ante el sistema opresor. Aunque la historia del trabajo doméstico se reproduce aún con la ola migratoria de mujeres latinoamericanas (S. Bastos, comunicación personal, 24 de septiembre, 2015).

2.6 EL TRABAJO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA

A nivel mundial, según refieren Valenzuela y Mora (2009) el número de trabajadoras de casa particular ha aumentado a más de 100 millones, de las cuales, casi 14 millones son mujeres latinoamericanas. Y, además, aunque no se brinda un dato cuantitativo, la mayor parte, sino es que todas, son mujeres migrantes de las áreas marginales o rurales donde la pobreza es un factor determinante para migrar a los centros urbanos. Continúan refiriendo Valenzuela y Mora (2009), que a nivel Latinoamericano el trabajo doméstico es la principal fuente de trabajo para las mujeres de escasos niveles educativos y con nivel socioeconómico bajo. Siendo en la época colonial, requerida la mano de obra de mujeres pobres e indígenas, para realizar servicios domésticos en casas de mujeres de estatus social más alto, desempeñándose también como nodrizas y nanas e incluso como concubinas. Sin libre decisión para servir o no en casa de españoles, recibían un pago en especie.

La historia de las mujeres, según Kuznesof (1971), citado por Gill (1995) ha estado determinada por factores ideológicos tales como la visión corporativista del Estado, el papel del hogar patriarcal y el papel de las mujeres en la sociedad. En el caso de América Latina, a partir del siglo XVI, el “hogar patriarcal” se instituyó como forma de control social, reforzando su dominio con el apoyo de la iglesia católica y la burguesía española,

manteniendo a las mujeres en una posición de tutelaje, según Lockhart, Schwartz (1983) citados por Gill (1995, P. 26). Por tutela se entiende la institución jurídica o la autoridad y disposición que se concede para cuidar de la persona y sus bienes, tanto si se trata de menores de edad o personas mayores que estén incapacitadas temporal o permanentemente.

Refieren Chaney y García (1993), que “Las trabajadoras domésticas son contratadas entre las mujeres más pobres, con educación mínima, quienes migran de las provincias...a los pueblos y ciudades. Muchas veces son mujeres indígenas y por ello su cultura, lengua, vestimenta y raza son consideradas inferiores a las de la cultura dominante”.

Para las mujeres indígenas y mestizas en condiciones de pobreza, la colonización española significó un periodo al servicio del sistema masculino, aquellas mujeres que eran artesanas o comerciantes podían desempeñarse siempre y cuando estuvieran sujetas a la administración y tutelaje de algún pariente hombre, pues ellas no “podían” regirse por sí solas según las normas del sistema, lo cual reforzaba la marginación y discriminación de las mujeres en las funciones administrativas, económicas y políticas, principalmente.

Siendo el trabajo doméstico, el empleo de las mujeres más común a partir del siglo XVI. Según refiere Kuznesof (1971) citado por Gill (1995, P.27), para el siglo XVI en las ciudades de México, Perú y Chile, los hogares españoles contaban hasta con 40 sirvientes domésticos, los grupos étnicos y grupos sociales entre los sirvientes variaba según la ubicación... sin embargo, los indígenas, los esclavos liberados, personas de razas mixtas o “castas”, y mujeres blancas, formaban parte de la servidumbre. En el Perú, según Burkett (1978) citado por Gill (1995, P.27) en el siglo XVI, las mujeres indígenas se insertaban más como trabajadoras “domésticas”, abandonando su lugar de origen y su vida tradicional, sus condiciones precarias de vida, las obligaba a migrar a las ciudades trabajando en las casas de españoles, donde eran esclavizadas, incluso eran tomadas como amantes en presencia de la esposa española. Las mujeres indígenas y pobres eran utilizadas como objetos sexuales.

Al respecto, Lerner (1990) quien aborda el tema de la esclavitud de las mujeres, hace referencia que esta sujeción de las mujeres por parientes o tutores hombres, era frecuente para administrar sus dotes y para satisfacer las necesidades de sus maridos. Las que pertenecían por linaje a una clase alta, también eran esclavas porque no podían regirse libremente sino bajo la tutela del padre o el esposo, pero, las que no pertenecían a la clase

alta, eran esclavas e incluso las hijas de estas eran esclavas porque era una condición impuesta por el régimen político y jurídico determinado por los hombres, siendo un hecho cultural heredado. Según Bowman (1973) citado por Gill (1995, P.28), "...entre 1560 y 1579 las mujeres sumaban 28.5% de los emigrantes españoles al Nuevo Mundo; la mayoría de ellas, después del año 1540, eran solteras y muchas estaban en la lista de pasajeros como criadas o sirvientas".

En América Latina, se evidencia que la migración es un fenómeno histórico condicionado por las situaciones de pobreza y falta de oportunidades laborales en sus comunidades de origen, aunque no las únicas causas. La situación desigual del trabajo doméstico comparada con otras jornadas laborales se evidencia a partir del siglo XVI en América Latina, requiriendo mano de obra barata mediante contratos verbales, en los cuales, según Burkett (1978) citado por Gill (1995, P.27) "(...) especificaba que, a cambio de su trabajo, los sirvientes recibirían habitación, pensión, medicinas, instrucción religiosa, dos juegos de ropa de lana o algodón y un salario que variaba entre 6 y 30 pesos por año".

Según Higman citado por Chaney y García (1993) el racismo y discriminación eran factores socioculturales de gran impacto, ya que, siendo el trabajo doméstico para los sirvientes libres un medio para ganarse la vida era también una forma de crear relaciones de trabajo íntimas y personalizadas que muchas veces dieron paso a confrontaciones según las clases sociales y grupos raciales. También Kuznesof (1971) citado por Gill (1995, P.27) expone, que los esclavos liberados constituían una categoría importante dentro del servicio doméstico durante los siglos XVI y XVII, bajo la supervisión de un amo español, llegaron a ser altamente valorados y mejor pagados que los trabajadores indígenas. El trabajo doméstico remunerado en América Latina ha presentado características histórico-culturales semejantes respecto a las formas de contratación y la fuerza laboral que lo realiza.

Durante los siglos XVI al XIX, fue un trabajo desempeñado por personas esclavas, afrodescendientes, indígenas y emancipadas, quienes recibían un pago monetario o en especie. Sin embargo, no ha dejado de ser una labor desempeñada por mujeres indígenas, principalmente, de los estratos bajos, manteniéndose las condiciones de desigualdad y explotación en las relaciones laborales con la parte contratante. Aunque en la actualidad, es

menos frecuente el pago en especie, los empleadores pagan un salario muy bajo a las trabajadoras de casa particular porque les ofrecen vivienda y alimentación.

2.7 CUIDANDO A QUIENES NOS CUIDAN

Para mejorar la situación de las trabajadoras en toda la región, es fundamental que nuestros gobiernos no se limiten a tomar medidas reactivas que protejan a estas trabajadoras solo durante una crisis. Deben establecer leyes y regulaciones que impulsen su formalización, garanticen sus derechos y aseguren el respeto de sus condiciones de trabajo.

En los últimos años, algunos países de ALC han avanzado en esta materia ratificando el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos y poniendo en marcha normativas para equiparar sus derechos y combatir la discriminación. Sin embargo, la pandemia ha puesto de manifiesto que estas regulaciones quedan en papel. En ese sentido, es clave que estas vengán acompañadas de procesos de fiscalización para asegurar su implementación, se complementen con acciones que fortalezcan a los sindicatos, faciliten la formación continua, especialización y el desarrollo de habilidades de las trabajadoras, y refuercen la difusión de las normativas tanto entre las trabajadoras como sus empleadores.

Algunas iniciativas que están apoyando estos procesos:

El BID está colaborando con la plataforma digital Zolvers en Argentina, que funciona no solo como una plataforma de intermediación laboral, sino que además ofrece el servicio de registro para los empleadores e inclusión financiera para las trabajadoras.

Para asegurar el respeto de la Ley de Trabajo Doméstico, el gobierno de Uruguay realiza periódicamente visitas y operativos en los hogares, así como campañas de información, lo que ha permitido incrementar el porcentaje de formalización y afiliación al sistema de pensiones (de 30% en 2004 a 70% en 2019).

Las Iniciativa de Paridad de Género de Panamá y Costa Rica, apoyadas por el BID y el Foro Económico Mundial, han revisado sus planes de acciones para incorporar medidas que fortalezcan las condiciones de las trabajadoras domésticas.

La OIT provee asistencia técnica a los países para realizar cambios y revisiones normativas en pro de estas trabajadoras.

Todas estas acciones están contribuyendo a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, los empleadores también tenemos una responsabilidad y un rol clave que desempeñar para asegurar su bienestar. ¿Estás familiarizado con las leyes que protegen a estas trabajadoras en tu país? ¿Conoces sus derechos?

2.8 RELACIÓN ENTRE TRABAJO DOMÉSTICO Y GÉNEROS

Se marca la diferencia de géneros entre hombres y mujeres, señalando las jerarquías históricamente sobresalientes de los hombres y las mujeres que constituyen las relaciones humanas en todos los ámbitos sociales y primordialmente en el trabajo. La mujer está condicionada y está enmarcada dentro de la marginación, reduciéndola a un espacio privado, por lo que no se le incluye en los procesos de toma de decisiones y de participación política y social. Los derechos que se les imponen y que ellas apropian son solamente a cuidar hijos y el hogar en general. Esto es un factor que por generaciones ha prevalecido, además de que implica un grado mayor de responsabilidad y una carga permanente de preocupación en sus vidas.

2.9 EL TRABAJO QUE CONSTITUYE LA SOCIEDAD

El trabajo es el eje primordial de los seres humanos. Gracias a él las personas se desarrollan y logran alcanzar diferentes niveles de vida al generar riqueza privada. El trabajo doméstico está íntimamente relacionado con el sentido de la producción, aunque de manera invisible, ya que es necesario para la subsistencia de las personas de cualquier sociedad, quienes requieren del apoyo de otras personas en las labores del hogar para poder desempeñar el trabajo considerado como productivo. El trabajo doméstico aún no es reconocido socialmente y alrededor de él se crea un desprecio constante. El aspecto tangible del resultado de un trabajo del hogar desaparece casi instantáneamente, se invisibiliza, no recibe un valor real.

Por otro lado, el trabajo doméstico remunerado y no remunerado pocas veces está considerado cuando se trata de analizar el funcionamiento de la economía de una sociedad. Los datos proporcionados por los informes oficiales enfatizan el rol económico que la mujer desarrolla a partir de la esfera productiva en el trabajo fuera del hogar. El trabajo doméstico

vivido como responsabilidad exclusiva de todos los días repercute en la forma de pensar de las mujeres, en sus conflictos y en la vivencia de su identidad y de su proyección como personas, así como en su autoestima.

2.10 ESPACIO PRIVADO Y PÚBLICO

La primera característica del trabajo doméstico es que éste se realiza en un espacio físico que se ubica dentro del espacio privado, haciendo referencia a lo público; es decir, este trabajo permite a los empleados realizar actividades externas que están relacionadas con su ámbito privado. En el espacio donde se realiza el trabajo doméstico no intervienen reglas como las que se establecen en los trabajos que generan riqueza social. Este trabajo es dinámico, cuenta con tiempos y organización variada; estos factores están limitados por las necesidades de personas que conforman el núcleo familiar y se encuentran dentro del espacio privado. Dentro de este espacio no se genera el principio de individuación, esta característica es propia de espacios públicos en donde se va construyendo la identidad. En ello nos reconocemos en ambos espacios sociales.

En el sentido de privacidad se desarrolla la vida social, es personal y somos verdaderamente nosotros mismos; desarrollamos actividades fuera, pero tenemos el espacio físico del cual partimos y al cual volvemos, y lo más importante es que es ahí donde se comparten los sentimientos. Sin embargo, para la mujer que presta su servicio para realizar las actividades del hogar no es posible disfrutar de esas condiciones; solamente sirve de medio para que otras personas logren sus objetivos planteados con el fin de sobresalir en los espacios públicos, donde sean reconocidas y obtengan poder.

2.11 ENTENDER QUIÉN ASUME EL TRABAJO DE CUIDADOS

El trabajo de cuidados es fundamental, tanto para nuestras sociedades como para la economía. Este concepto engloba actividades como el cuidado de los niños y niñas, de las personas mayores y las personas con enfermedades físicas y mentales, o de las personas con algún tipo de discapacidad, además de las tareas domésticas diarias como cocinar, lavar, coser e ir a buscar agua y leña. Si nadie invirtiese tiempo, esfuerzo y recursos en este tipo de

actividades, comunidades, centros de trabajo y economías enteras se colapsarían por completo.

En todo el mundo, las mujeres y las niñas en situación de pobreza asumen una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado o mal remunerado, especialmente aquellas que, por pertenecer a determinados colectivos, no solo sufren discriminación por razones de género, sino también de raza, etnia, nacionalidad, sexualidad y casta. Las mujeres realizan más de tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado, y constituyen dos terceras partes de la mano de obra que se ocupa del trabajo de cuidados remunerado.

2.12 JERARQUÍAS EN EL TRABAJO DEL HOGAR

En general todos participan del trabajo del hogar, hombres mujeres, niñas, niños, ancianos..., pero lo hacen de manera diferenciada y jerarquizada. La división del trabajo al interior de la familia reproduce la pirámide social en la que las mujeres ocupan la base, realizando las tareas más pesadas y lo hacen con una mayor responsabilidad y vinculación identitaria. Los hombres también las realizan, pero de manera más superficial, y tareas que generalmente no constituyen una preocupación o responsabilidad permanente en sus vidas.

El hombre generalmente no se hará cargo de lavar el baño, zurcir los calcetines, vigilar la temperatura de los niños pequeños, salvo contadas excepciones. Por ello al interior de la familia y a partir de la división del trabajo, se construyen y reafirman jerarquías sociales consideradas “universales”, y se construyen sujetos sociales hombres, mujeres, adultos niños, empleadores, empleadas; todas ellas basadas en relaciones de poder características de una sociedad que otorga prerrogativas y privilegios de dominio al sexo masculino con respecto del femenino; es decir, una sociedad patriarcal.

En este contexto también se tejen las relaciones entre hombres y mujeres pertenecientes a estratos socioculturales diferenciados por condiciones de clase y de raza: es el caso del servicio doméstico y los significados que estas relaciones construyen y reconstruyen en sociedades basadas en discriminaciones de género, raza y clase. El trabajo doméstico ha podido ser sobrellevado socialmente por el propio desarrollo de la sociedad y la incorporación de tecnologías, gracias a conquistas sociales que alivian la carga del trabajo

familiar, gracias a procesos de transformación en las relaciones de género, o gracias al trabajo (servidumbre) que realizan en este ámbito otras personas, particularmente otras mujeres.

En la sociedad boliviana, en la latinoamericana, y también en los países desarrollados, aunque en menor medida, la existencia del servicio doméstico asalariado constituye uno de los nudos más significativos de las relaciones sociales y laborales. A través de las interacciones que se producen en este ámbito se expresan y reproducen aquellos valores y actitudes que rigen ámbitos más globales y, por otro lado, reflejan la construcción de identidades individuales y colectivas en la sociedad en términos de género, clase y etnicidad. Y también son indicativos del tipo de relaciones que se construyen entre mujeres. Por eso decimos que el ser mujer es una construcción social que se da en un tiempo y un espacio determinados y se construye no sólo a partir de procesos de identificación y diferenciación respecto de hombres sino también respecto de otras mujeres. Por eso, el ser mujer no se da al margen de las pautas culturales de una sociedad determinada, «en una sociedad donde las relaciones de raza y de clase son asimétricas, un sujeto se transforma en mujer también en oposición a otras mujeres (Alarcón, citada en Stephenson, 1993:1)

Por su parte, hablar del ámbito familiar en amplios sectores ciudadanos de nuestro país, implica no solamente referirse a sus componentes tradicionales: hombre, mujer, hijos, sino que también debemos tomar en cuenta las relaciones con la empleada del hogar que, aunque no son familiares, forman parte de la «privacidad» de una familia. Podemos, junto con Gill, afirmar entonces que «a través de las asimétricas relaciones del servicio doméstico, mujeres y hombres de diferente ascendencia étnica y clase se juntan en la privacidad de un hogar, donde ni los empleadores ni las empleadas pueden mantenerse completamente indiferentes a la presencia del otro. En un afán por adaptarse mutuamente y mantener bajo control el trabajo, sus encuentros cotidianos generan tensiones y redefinen constantemente las fronteras entre quienes pertenecen a la familia y quienes no, entre aymaras, cholos y blancos...» (Gill, 1995:12)

Dentro de la unidad familiar se desarrollan procesos culturales de adaptación y diferenciación de identidades tanto de género como de clase y étnicas, en tanto procesos que tienen como contexto los diferentes códigos de comportamiento y sistemas de valores que se articulan en una sociedad neocolonial como la nuestra. Y, por otro lado, en lo que se refiere a la identidad

de género, «uno de los roles de este servicio es que libera a las mujeres que trabajan y pertenecen a familias con ingresos medios, de la mayor parte de la carga doméstica, incluyendo el cuidado de los niños; las libera, por tanto, de la doble jornada» (Duarte, 1993). Con este enfoque podemos visualizar que, en América Latina, la situación de las trabajadoras domésticas remuneradas ha sido objeto de creciente preocupación debido a las condiciones laborales precarias, la violencia de género y la discriminación, que a menudo enfrentan. Aunque algunos países, como Bolivia, han comenzado a desarrollar estudios más detallados sobre esta problemática, en otros contextos como el panameño, la investigación en este tema sigue siendo limitada, esta falta de datos impide una comprensión integral de la magnitud de los desafíos que enfrentan las trabajadoras domésticas en Panamá, lo que dificulta la implementación de políticas públicas efectivas para proteger sus derechos.

Aun cuando esta situación ha sido tema de preocupación se puede decir que las condiciones laborales para estas trabajadoras son inestables e inseguras, incluyendo largas jornadas de trabajo, salario mínimo muy bajo, falta de acceso a la seguridad social en algunos casos maltratos o acoso por parte de sus empleadores, existiendo también la posibilidad de ser objeto de discriminación y violencia de género, debiendo a que ocupan un sector históricamente desvalorizado y predominante femenino, manifestando la discriminación en el trato desigual, falta de respeto y abuso verbal y físico.

Es así que podemos ver que aun cuando en nuestro país se han ratificado el convenio 189 de la OIT, su implementación mediante la reglamentación del mismo no se ha realizado. En agosto del 2020 se realiza un Sondeo Aleatorio Relativo a las Actividades de Trabajo Doméstico en Panamá por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el cual tenía como objetivo recopilar información actualizada de esta población trabajadora como cuáles de los dos sexos realizaban esta actividad económica, el cual arrojó que de la población entrevistada el 86% eran mujeres y un 14% hombres lo que deja notar la participación de las mujeres en actividades domésticas remuneradas, en el mismo sondeo se identifica que las mujeres que más participan en esta actividad laboral, están en una edad productiva laboral, se logra ver que de los 6,448 entrevistados y entrevistadas el 59% son nacionales y el 41 % son extranjeros, también se puede ver que de la población encuestada en este sondeo el 57%

menciona que no cuenta con seguridad social y finalmente se puede identificar que el 79% indico contar con contrato de trabajo verbal y el 21 % escrito, más sin embargo al momento de revisar en la Dirección de Trabajo el registro de los trabajadores y trabajadoras domésticos en Panamá se pudo constatar que solo 300 contratos escritos han sido registrado en la instancia rectora de garantizar los derechos de las personas trabajadoras en este país.

Cabe señalar que este Sondeo Aleatorio lo realiza el Ministerio y estuvo a cargo de la Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades la cual dirigía en este año, el cual me inspiro a investigar a profundidad las diferentes situaciones de discriminación y violencia de género que sufren estas trabajadoras, pero con un estudio que pudiera analizar esta problemática.

3.5 LA DOBLE JORNADA

La incorporación de las mujeres al trabajo en esferas públicas productivas fue percibida por sectores feministas como un factor que ayudaría determinadamente a superar la discriminación hacia las mujeres en el ámbito doméstico y en la sociedad. El feminismo de la segunda ola enfatizó la importancia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo como una estrategia para equilibrar las relaciones de género (de Oliveira, 1992). Sobre todo, porque el ámbito familiar fue considerado como un exilio del «mundo importante» (Betty Friedan, 1963). Sin embargo, a partir de la década de los 50 se viene debatiendo el tema del conflicto de roles provocada por la «dicotomía: trabajo versus familia», puesto que, al parecer, y tal como se ha visto en la experiencia de diferentes países, la incorporación de la mujer en el mercado laboral no ha venido acompañada de una redefinición de los roles al interior de la unidad doméstica.

De hecho, en los últimos tiempos la mayoría de las mujeres que trabajan en la esfera productiva y en la generación de ingresos fuera del hogar realiza de manera paralela el trabajo doméstico. Es decir, la vida de la mujer contemporánea está caracterizada por lo que se ha denominado “la doble jornada”, que en muchos casos no solamente significa la realización de dos tipos de trabajo en un sólo día, uno en el espacio público y otro en el espacio privado, y en una doble lógica de trabajo, sino también el sometimiento a una doble explotación y discriminación. Varias investigaciones aseguran que una mujer dedicada exclusivamente a

las labores domésticas ocupa un promedio de 56 horas a la semana, que equivale a más o menos 8 horas diarias, y se ha calculado que las mujeres que trabajan fuera del hogar realizan tareas de la casa en un total de 36 horas semanales (CEDAL, 1995). Estas realidades pocas veces son consideradas cuando se trata de analizar el funcionamiento de la economía, y mucho menos cuando se trata de diseñar políticas públicas relacionadas con estos ámbitos.

Tal es así que, estos datos no están presentes ni siquiera como una forma de actualización en las instancias de información estadística nacionales de la mayoría de los países. En Bolivia, los datos proporcionados por los informes oficiales enfatizan en el rol económico de la mujer solamente a partir de la esfera productiva. ...» los conceptos y los métodos de recopilación de los datos se centran en las actividades dirigidas a la producción para el mercado. De esa manera no se registra ni se contabiliza el aporte económico del trabajo reproductivo, la distribución de los trabajos entre los miembros de la familia y las relaciones sociales entre los ámbitos intrafamiliar y extrafamiliar» (Informe de los avances de las mujeres en Bolivia, SAG, 1994:65).

Por su parte, si bien el trabajo doméstico asalariado está considerado en las estadísticas nacionales, existe poca información sistematizada respecto de su relación con el empleo femenino. Las condiciones en que se desenvuelve este sector laboral y la pobre legislación que existe al respecto en las disposiciones generales del trabajo, hablan de la poca valorización que se otorga a este trabajo. Ahora bien, es necesario señalar que, en sociedades como la boliviana, muchas mujeres contratan a otras mujeres para la realización de este trabajo, muchas veces para ser sustituidas y poder acceder al mercado de trabajo sin las contradicciones que plantea el trabajo intrafamiliar, muchas otras para simplemente liberarse de este trabajo considerado inferior, y fuera del ámbito de las relaciones familiares o de pareja.

Con poca data recopilada en Panamá nos es útil por diversas razones entre las que podemos mencionar que la similitud cultural y social tanta de Bolivia como de Panamá ambos son países de América Latina donde el trabajo doméstico es común y está fuertemente influenciado por factores culturales, sociales y económicos por lo que estos contextos compartidos nos permiten que los hallazgos de Bolivia sean relevantes y aplicables en

Panamá, dado que en ambos países se enfrentan desafíos similares, como precariedad laboral y falta de potenciación social.

La identificación de problemas comunes en este tema nos permitirá detectar patrones regionales sirviéndonos de guía para revelar problemas comunes en el trabajo doméstico remunerado que también existen en Panamá como la falta de contratos formales y registrados en el MITRADEL, exponiendo a esta población trabajadora a situaciones de discriminación y violencia de género, estos patrones nos permite como investigadora en Panamá enfocar mi estudio en las áreas críticas, aun sin tener mucha data local disponible.

2.13 LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR ASALARIADAS

Hasta ahora hemos visto cómo el trabajo del hogar se constituye en el espacio que patentiza la opresión femenina, sin embargo, no todas las mujeres viven la carga del trabajo doméstico de la misma manera: las líneas divisorias entre las clases sociales son las que delimitan las maneras en que las mujeres están articuladas al sistema patriarcal. Es decir, no es lo mismo la problemática del trabajo doméstico para una mujer de clase media que contrata una trabajadora del hogar que para una mujer que trabaja fuera del hogar y no tiene la posibilidad de hacerlo. Tampoco es lo mismo para la propia trabajadora del hogar, quien realiza estas tareas a cambio de un salario.

Esta problemática, desde nuestro punto de vista, caracteriza la construcción de los movimientos reivindicativos de mujeres que, no sólo en Bolivia sino también en otros países, han tenido dificultades para asumir este tema como parte de sus plataformas, precisamente porque confronta intereses de clase al interior del propio colectivo de mujeres. Veamos las condiciones del trabajo asalariado del hogar en Bolivia y saquemos nuestras propias conclusiones: Las trabajadoras del hogar en Bolivia constituyen uno de los sectores más numerosos de la PEA femenina. Según datos proporcionados por el Gobierno, el sector está constituido por 113.227 trabajadoras/es. De este total 105.805 son mujeres que realizan 58 las funciones de trabajadoras del hogar múltiples, cocineras, lavanderas, niñeras, amas de llaves, damas de compañía y ayudantes de cocina y limpieza. 7.422 son hombres que trabajan como mayordomos, camareros, porteros, mensajeros, ascensoristas y personal de limpieza. (DAG. Min. Des. Humano, 1995) Las trabajadoras del hogar mujeres, que por tradición inician su actividad laboral más jóvenes que los varones, se ubican entre los 7 y los 85 años.

Aunque en Panamá no se dispone de muchos datos estadísticos tan precisos como en Bolivia, es razonable suponer que el trabajo doméstico remunerado también contribuye una parte significativa de la PEA femenina panameña, al igual que en Bolivia, las trabajadoras domésticas en Panamá se enfrentan situaciones difíciles como ya las hemos mencionado de falta de seguridad social, es aquí donde el estudio boliviano sirve como un valioso marco de referencia, ya que al identificar que en Bolivia un gran número de mujeres depende del trabajo doméstico para su sustento, se puede argumentar que una tendencia similar podría estar presente en Panamá, reforzando la necesidad de recopilar datos específicos en el contexto panameño para diseñar políticas públicas que mejoren las condiciones laborales de estas trabajadoras.

Desde la experiencia boliviana puede ofrecer lecciones sobre cómo abordar la regulación y protección de este sector, ya que la gran mayoría proviene de las áreas rurales y, en menor medida, de los sectores urbanos empobrecidos. Este sector laboral sufre de manera sistemática y permanente abusos y malas condiciones de trabajo, fundamentalmente por problemas de discriminación, así como de acceso equitativo a los derechos laborales.

Es predominante el concepto de que su remuneración y condiciones de trabajo dependen de los ingresos de las familias empleadoras o de su buena voluntad, conceptos que suelen unirse a formas de vida y tradiciones aún más conservadoras, heredadas de tiempos de la Colonia, en las que la noción de servidumbre está fuertemente arraigada. Más allá de las diferencias regionales, se trata de uno de los sectores de mujeres trabajadoras que tienen más vulnerados sus derechos laborales y humanos.

Los principales problemas que vive el sector son:

- Falta de delimitación en su horario de trabajo, la mayoría trabaja 14 horas diarias como promedio. No existe como parte de la cultura patronal el respeto a sus descansos, a su tiempo libre, ni a su privacidad.
- Falta de valoración como personas y como trabajadoras.
- Malas condiciones de vivienda y alimentación en los lugares de trabajo.
- Problemas de acceso a la educación.

- Mayores riesgos como mujeres ante el acoso sexual por tratarse de trabajadoras “cama adentro”, que tienen poca privacidad, bajos niveles de control y decisión sobre su vida privada.

- Discriminación racial y cultural en el lugar de trabajo; la mayoría de las trabajadoras del hogar son de los pueblos originarios y zonas rurales del país y desarrollan su trabajo en un contexto de fuerte discriminación sociocultural. Esto también pudimos observarlo con Bolivia en el estudio que utilizamos como referencia de esta investigación.

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar ha corroborado con sus datos señalando que los problemas más comunes del sector están relacionados con la profunda desvalorización y discriminación del trabajo femenino, así como con la generalizada discriminación racial y cultural que se practica en las propias unidades familiares de los grupos empleadores. En general, quienes ejercen de manera directa la “administración” de estas formas de discriminación son las mujeres empleadoras.

2.14 LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

En Panamá, las trabajadoras del hogar han sido objeto de diversas legislaciones con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales y aunque se ha avanzado en el reconocimiento de sus derechos aún se enfrentan desafíos significativos, especialmente en el contexto de la internacionalización dado que este fenómeno globalizado ha traído consigo nuevos retos en términos de protección legal, cumplimiento de normas laborales acceso a la seguridad social, lo que resulta la necesidad de continuar fortaleciendo las medidas de protección para estas trabajadoras, aún más si analizando lo que arrojó el Sondeo Aleatorio realizado por MITRADEL agosto 2020, donde se puede evidenciar que el 41 % de esta población trabajadora son migrantes. Para definir a las trabajadoras migrantes que participan de esta actividad laboral y que de igual forma se ven involucradas en situaciones de violencia y discriminación, considerando el sondeo antes mencionado realizado por el MITRADEL y su alta participación en el estado nacional, población que también participa activamente dentro del colectivo con quien se realizara la investigación.

Es así que al evaluar la información recopilada en las referencias existentes en Panamá podemos ver que las trabajadoras domésticas migrantes a menudo se encuentran en situaciones de vulnerabilidades debido a que la informalidad del empleo, el desconocimiento de sus derechos laborales y en muchos casos, la falta de documentación legal adecuada las pone aún más en riesgo de sufrir violencia de género o discriminación, esto a pesar de su contribución esencial a las familias y a la economía del país. Es así que uno de los objetivos de la investigación fue analizar las diferentes situaciones que ponen a las trabajadoras domésticas en situación de vulnerabilidad y el reconocimiento de ellas de sufrir violencia de género y discriminación en su entorno laboral.

En el contexto panameño, además de que las trabajadoras domésticas migrantes provenientes de países vecinos como Nicaragua, y Colombia, también se observa que otras mujeres comunitarias no tienen una participación significativa en el trabajo del hogar, según los datos disponibles. Con estas exclusiones, las áreas de procedencia restantes se limitan a mujeres originarias de Asia, particularmente las filipinas, que tienen una mayor representación en el trabajo doméstico. Por otro lado, las mujeres de África Subsaharean no son especialmente numerosas en esta actividad laboral, mientras que las mujeres latinoamericanas continúan siendo un grupo relevante dentro de esta fuerza laboral en Panamá. Estas diferencias reflejan la complejidad del trabajo doméstico remunerado en un contexto de internacionalización, donde las dinámicas migratorias y las barreras culturales y labores juegan un papel crucial en la configuración del sector.

Desde el inicio, opté por realizar entrevistas de orientación biográfica, una estrategia metodológica eficaz para acercarse a los temas de la vida cotidiana e incorporar la voz —en el sentido de interpretación de la vida social— de sujetos anónimos no pertenecientes a sectores hegemónicos (Barbieri, 2008). Esta elección metodológica también se vio reforzada por la profundidad diacrónica que ofrece, haciéndola especialmente adecuada para estudios sobre migraciones (Pujadas, 2000), ya que permite la reconstrucción integral de la trayectoria de los/as migrantes.

En este sentido, coincido con Sayad (2002) al señalar que la reconstrucción de las trayectorias migratorias ofrece al investigador un hilo conductor que le permite ordenar lógica y

cronológicamente la totalidad de los factores involucrados en el fenómeno migratorio, revelando “(...) las condiciones que, en primer lugar, han llevado al futuro emigrado a romper con su condición originaria y con todo su universo social, económico, cultural sin distinciones (su modo de vivir y trabajar, su modo de ser social, etc.) y, en segundo lugar, lo han llevado a sumergirse en otro universo social, económico, cultural y político, que tiene una lógica interna, un espíritu y un estilo propio (...)” (Sayad, 2002:90; edición italiana, la traducción es mía). Finalmente, y en estrecha relación con lo anterior, considero que los relatos de vida permiten romper con visiones esencialistas que representan a las mujeres migrantes ya sea como víctimas o como heroínas de nuestros tiempos (Gregorio, 2012).

En consecuencia, a partir de sus testimonios esperaba poder dar cuenta de cómo estas mujeres, en sus prácticas cotidianas, sostienen sus proyectos personales en itinerarios que, lejos de ser homogéneos y lineales, presentan múltiples variaciones y son sumamente complejos (Barbieri, 2008). De hecho, una de las ventajas del método biográfico es que permite acercarse al estudio de la vida cotidiana sin prescindir de los sesgos subjetivos e idiosincráticos de las personas, evidenciando “(sus) diferentes posiciones, sensibilidades y experiencias individuales” (Pujadas, 2000:130). Para la conformación de la muestra, y con el fin de evitar sesgos de selección, entrevisté a mujeres pertenecientes a distintas cadenas migratorias, asegurando una variabilidad en función de variables de clasificación como lugar de nacimiento, edad, estado civil, nivel de instrucción, composición y lugar de residencia de la unidad doméstica, tiempo de residencia en España, y situación jurídico-administrativa. También me aseguré de que estuvieran representados los distintos regímenes de empleo en el trabajo del hogar, es decir, por horas, fijo e interno.

2.15 FORMAS DE VIOLENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

Particularmente en el trabajo doméstico, las relaciones laborales y sociales se refieren “entre mujeres” porque generalmente son amas de casa, jefas de hogar o cabeza de familia las que contratan a otras mujeres para realizar las tareas domésticas que socialmente les tocaría realizar a ellas mismas. En ninguna sociedad la madre es una sola mujer: lo son varias; la maternidad es siempre una institución colectiva. Es igualmente evidente que los cuidados a los hombres son realizados por una red de mujeres que se ocupan de ellos simultánea y

sucesivamente: la madre, las nanas, las tías, las abuelas, las esposas, las concubinas, las amantes, las prostitutas, las hijas, las sirvientas, las hermanas, las secretarias, las comadres, las amigas y muchas más. (Lagarde, 2012, pp.475-476) La relación contractual entre mujeres, es una forma de sustitución de roles social y culturalmente definidos. Es decir, contratan a quienes les sustituyen en el cumplimiento de las responsabilidades atribuidas según su género. Al momento de estipular los convenios o acuerdos entre la empleadora y la trabajadora, no se establecen claramente las condiciones laborales, pues suele ocurrir que los acuerdos verbales, están sujetos a cambios sin previo aviso. Cuando inician a desempeñar las actividades en una casa particular, las tareas se distribuyen en lavado y planchado de ropa, preparar y servir los alimentos, cuidado de niños y niñas, atención de mascotas, hacer mandados, ser portera, jardinera, enfermera y compañía de la señora, atención al marido cuando regresa del trabajo. Las actividades antes referidas, fueron expresadas por las sujetas entrevistadas, quienes al momento de la contratación no se les explicaron en qué consistiría el trabajo doméstico, pero una vez habían aceptado, debían realizar todo lo que ordenara la señora de la casa.

Refiere Lagarde (2012, p.475), que el mundo patriarcal no permite que entre mujeres existan vínculos solidarios, “las mujeres fieles custodias de la cultura patriarcal, valoran a las otras en el error a través de la competencia fundada en la envidia, en los celos en la descalificación”. Se mantiene la rivalidad entre mujeres por alcanzar la belleza, perfección y delicadeza en lo que se realiza cotidianamente, pero también se llega a marginar a aquellas otras que son diferentes por clase social y por grupo étnico.

Esta diferencia evidente en las relaciones contractuales entre empleadoras y trabajadoras domésticas mantiene una distancia por pertenecer a grupos sociales diferentes, las empleadoras evitan contactos afectivos e incluso no reconocen la semejanza que tienen en los roles de madres y trabajadoras. La violencia está en las relaciones de poder, control y dominio de unas partes sobre otras, “...involucra una jerarquía y la subsecuente subordinación, implica un acto de obediencia...” (Marroquín, 2010). Los besos y abrazos forzados son expresión del machismo que obliga a las mujeres a someterse al poder de los hombres. Las trabajadoras de casa particular experimentaron situaciones violentas durante

las jornadas de trabajo, generalmente cuando las empleadoras estaban fuera de casa o dormían ya.

El machismo se justifica y se mantiene como indica Lagarde (2012) cuando las mujeres defienden los patrones y las actitudes dominantes de los hombres, en este caso, cuando las trabajadoras fueron señaladas como culpables por la actitud de los maridos. En la sociedad guatemalteca, es evidente el sentimiento de vergüenza si se asume haber sido o ser víctima de violencia en cualquier forma. En el caso de las trabajadoras de casa particular fue notable que las situaciones de abuso o violencia sexual no se nombraran así, hicieron referencia a ellas como “malas experiencias” o “situaciones difíciles”. Sin importar si la violencia fue verbal, económica, física y/o sexual, el principal efecto causado en la vida de estas mujeres continúa siendo los recuerdos de esas “malas experiencias” cometidas contra su dignidad. Sus semblantes demuestran sentimientos de tristeza y rencor contra los hombres que las violentaron porque el daño físico sucedió, pero el recuerdo no se puede borrar y continúa estando presente en la memoria.

El machismo está presente en todas las relaciones sociales, económicas, políticas y religiosas evidenciando la a través de prácticas histórico-culturales para reforzar la dominación masculina. En 1985, la Organización para las Naciones Unidas (ONU) refiere que se entenderá por víctimas, las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales... (Asamblea General de la ONU. Resolución 40/34, 29 de noviembre de 1985). Las trabajadoras domésticas remuneradas en Panamá han sido víctimas de los maridos de sus empleadoras y de sus patronos directos, dejando secuelas permanentes al atentar contra su dignidad. Esta situación pone en evidencia la supremacía, el machismo y la misoginia que aún persisten en la sociedad panameña. Dentro de las familias y los hogares, estos incidentes pueden parecer casos aislados de violencia, pero al sumar a todas las mujeres que han sido víctimas de acoso físico, sexual y verbal, queda claro que se trata de un problema social profundamente estructurado.

2.16 VIOLENCIA VERBAL Y PSICOLÓGICA

Los gritos, amenazas, desprecios y humillaciones son formas de violencia verbal que atentan contra la dignidad de cualquier persona. Las trabajadoras de casa particular al recibir este

tipo de trato, de forma voluntaria o involuntaria, lo interiorizan y acumulan, volviéndose sentimientos nocivos para sí mismas. La violencia verbal y los maltratos expresan discriminación, al extremo que los empleadores se consideran dueños de las trabajadoras, atribuyéndose derechos que en realidad no tienen, principalmente cuando les gritan por no haber desempeñado bien lo que debían, humillándolas por su condición sexual, étnica o de clase, aunque en las entrevistas realizadas a las sujetas de investigación, ninguna manifestó haber sido humillada por su condición sexual, de clase o grupo étnico.

La prepotencia y el abuso de poder son las formas de violencia que atentan contra la dignidad de las trabajadoras de casa particular, dando poca valoración a la labor realizada por ellas. En las formas contractuales del trabajo doméstico no se da la solidaridad entre mujeres, incluso cuando las empleadoras son también madres y cabezas de familia. Negarles un permiso para visitar a sus hijos y familiares en las comunidades de origen, es violencia emocional y física porque se considera a las trabajadoras de casa particular como objetos de trabajo al servicio de la familia contratante, lo que pone en evidencia la falta de sororidad y afectividad de las empleadoras quienes la mayoría de las veces son madres también.

Existen estereotipos y prejuicios contra las mujeres que desempeñan las labores domésticas, atribuyendo caracterizaciones y concepciones socialmente aceptadas. Por estereotipo, según definición del diccionario de la Real Academia Española (2016), se entiende la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable. Mientras que un prejuicio es, la opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal. Los estereotipos son elementos del imaginario colectivo, dando por sentado que las personas son de cierta forma porque socialmente se caracteriza, concibe, acepta y define que es así. Esta palabra se ha considerado como sinónimo de los prejuicios, al forjar ideas equívocas dando por supuesto ciertos hechos o situaciones relacionadas a las personas.

Vinculado a caracterizar a las personas por su apariencia, físico, vestimenta y personalidad, se ha socializado y difundido el atribuir sobrenombres o apodos. Este es el caso de las trabajadoras de casa particular, considerando que muchas veces son mujeres provenientes de las áreas rurales y descendientes de grupos indígenas de hogares pobres. Se tendrá en consideración el estudio realizado por Velásquez (2004, P. 21-22) sobre las formas de calificar a las mujeres que realizan el trabajo doméstico.

2.17 VIOLENCIA ECONÓMICA

Recibir un pago por debajo del salario mínimo establecido es una forma de violencia económica que atenta contra la calidad de vida de las trabajadoras domésticas remuneradas en Panamá, quienes, por necesidad económica, trabajan largas y extenuantes jornadas con salarios tan bajos como B/.150.00 mensuales. Según el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), para el año 2012, el salario mínimo en Panamá ascendía a un total de B/.432.00 en la ciudad de Panamá. En el caso de Sara (entrevista personal, marzo de 2012), “trabajaba en una casa donde mi sueldo no era mucho porque era mi primer trabajo; estuve como un año trabajando con la señora, ellos me trataban bien, pero mi sueldo nunca subió, entonces me desesperé”. Generalmente, las que reciben salarios por debajo de los B/.200.00 son niñas y jóvenes, quienes son engañadas por sus empleadores al ofrecerles vivienda y alimentación, pero con un salario sumamente bajo. Muchas de estas niñas o jóvenes esperaban continuar con sus estudios al llegar a la ciudad capital, pero con el tiempo se dieron cuenta de que la realidad para ellas era otra.

Según Jesikka Contreras (entrevista personal, enero de 2012), los casos de trabajadoras domésticas que perciben un salario aproximado de B/.200.00 al mes no alcanzan ni siquiera el 50% del salario mínimo establecido por ley. Además, no tienen acceso a prestaciones, derecho a salud mediante la Caja de Seguro Social (CSS) o algún tipo de seguro médico para maternidad o enfermedad común. Esto significa que tampoco tendrán derecho a una liquidación al momento de un despido, y mucho menos si se trata de una renuncia.

2.18 VIOLENCIA SEXUAL

Con frecuencia, la violencia sexual es la principal amenaza contra las trabajadoras de casa particular por parte de algún miembro masculino de la familia, regularmente cuando no se encuentra nadie más en casa. El machismo se expresa en un sentido de superioridad ejerciendo control, dominio y violencia sobre las mujeres trabajadoras, y ante estas situaciones ha sucedido que la esposa justifica la actitud machista del marido porque en su imaginario, fue la trabajadora de casa particular quien lo provocó, resultando el despido.

Las situaciones generadas a lo interno de una casa particular justifican las relaciones de poder violentas y machistas, como el caso de Julia y Martina quienes además de ser víctimas de violencia sexual, fueron acusadas de provocar los actos de estos hombres. Acusaciones que no fueron expresadas verbalmente, pero fueron evidentes con las acciones de las empleadoras: silencio e indiferencia. Aunque no todas las sujetas entrevistadas expresaron con amplitud las formas de violencia vividas en sus relaciones laborales, todas pasaron en por lo menos una de las identificadas anteriormente. Refiere Marroquín (2010) que “(...) La violencia, entonces, más que un problema individual que las mujeres viven es un problema social y político que sirve para el mantenimiento de relaciones de dominación”. Las formas contractuales del trabajo doméstico mantienen oprimidas a las trabajadoras de casa particular. Las distintas formas de violencia y discriminación se justifican por la parte contratante atribuyéndose derechos sobre ellas, generalmente porque a cambio de sus servicios les pagan un salario y les brindan vivienda y alimentación. Las situaciones laborales y humanas de las trabajadoras de casa particular se mantienen al margen de la igualdad de derechos, en su mayoría, son mujeres migrantes pertenecientes a alguna comunidad indígena o de las aldeas que viven en condiciones de pobreza y extrema.

2.20. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y REGIONAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

2.20.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Su objetivo principal es eliminar la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de género en todas las áreas de la vida.

La CEDAW aborda diversas cuestiones, incluyendo el acceso a la educación, la participación política, el empleo, la salud y la protección contra la violencia de género. Los Estados parte que ratifican este tratado se comprometen a tomar medidas para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como a abolir prácticas discriminatorias.

La CEDAW es un instrumento clave en el ámbito de los derechos humanos y ha influido en la legislación y políticas de muchos países para abordar las desigualdades de género.

Los países firmantes de esta convención deben presentar informes periódicos al comité sobre cómo se está aplicando los derechos de la convención. Durante sus sesiones públicas, el comité examina el informe de cada estado parte y le hace llegar sus preocupaciones y recomendación en forma de observaciones finales.

2.20.2 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer (Convenio Belém Do Pará, 1994)

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como el “Convenio de Belém do Pará,” fue adoptada en 1994 en la ciudad de Belém do Pará, Brasil. Esta convención es un instrumento jurídico vinculante para los países de América para abordar y prevenir la violencia contra las mujeres.

Entre sus objetivos, la Convención busca establecer medidas legales y políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. También destaca la importancia de modificar patrones socioculturales y eliminar estereotipos que perpetúan la violencia contra las mujeres. Este convenio representa un compromiso regional para abordar la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos.

2.20.3 Plataforma de Acción Sobre la Mujer Beijing, 1995

La Plataforma de Acción de Beijing es un documento histórico que surgió de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995. Esta conferencia reunió a representantes de gobiernos y organizaciones de todo el mundo con el objetivo de abordar los desafíos que enfrentan las mujeres y promover la igualdad de género.

La Plataforma de Acción de Beijing aborda doce áreas críticas de preocupación, que son:

1. Mujer y Pobreza
2. Educación y Capacitación de las Mujeres
3. Mujeres y Salud
4. Violencia contra las Mujeres
5. Mujer y Conflictos Armados
6. Mujeres y Economía

7. Toma de Decisiones y Participación Política
8. Mecanismos Institucionales para el Avance de las Mujeres
9. Derechos Humanos de las Mujeres
10. Medios de Comunicación
11. Medio Ambiente
12. Niñas

Por lo que la Plataforma de Acción de Beijing es un hito importante que ha influido en las políticas y programas para promover la igualdad de género a nivel mundial.

2.20.4 C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), Ratificado por Panamá el 1 de noviembre del 2022.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un tratado internacional adoptado en 2019. Su objetivo principal es abordar y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, estableciendo definiciones claras sobre la violencia y acoso en el trabajo, proporcionando un marco común para entender estos conceptos, el cual se aplica a todos los trabajadores, independientemente de su ocupación, sector o tipo de empleo, y abarca tanto el sector público como el privado.

También destaca la importancia de adoptar medidas preventivas para crear un entorno de trabajo seguro y saludable, promoviendo la conciencia y la formación, reconociendo de igual forma la necesidad de proteger a las personas que han sido víctimas de violencia y acoso, garantizando su confidencialidad y ofreciendo recursos para atenderlos.

Es importante destacar que este convenio fomenta la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores para abordar estos problemas de manera efectiva, en Panamá fue ratificado el 1 de noviembre del 2022.

2.20.5 C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), Ratificado por Panamá el 11 de junio del 2015.

El Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Convenio 189) es un instrumento internacional adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2011. Este convenio está diseñado para abordar las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores domésticos, reconociendo la importancia de proporcionarles condiciones de trabajo justas y decentes.

Algunos de los aspectos clave del Convenio 189 incluyen:

1. Igualdad de derechos: Proporciona igualdad de derechos laborales para las y los trabajadores domésticos en comparación con otros trabajadores, reconociendo su contribución al mercado laboral.
2. Condiciones laborales: Busca garantizar condiciones de trabajo decentes, incluyendo horas de trabajo razonables, períodos de descanso, seguridad y salud en el trabajo.
3. Protección contra el abuso: Aborda la protección contra el abuso y la violencia, reconociendo que las personas trabajadoras domésticas, a menudo, son más vulnerables a tales situaciones.

Es importante destacar que, en Panamá se trabaja con el acompañamiento técnico de la OIT desde el Ministerio de Trabajo en la reglamentación de este convenio.

2.20.6 La Constitución Política de la República de Panamá

La Constitución Política de la República de Panamá incluye disposiciones relacionadas con los derechos humanos, donde se establece que se reconoce y garantiza los derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Estableciendo la igualdad de todas las personas ante la ley, sin discriminación por razones de sexo, raza, clase u origen, al igual que se protege los derechos individuales, como la libertad, la propiedad, la privacidad y la seguridad, así como los derechos sociales, como la educación, la salud y el trabajo, garantizando el derecho a un juicio justo y acceso a la justicia.

2.20.7 El Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Panamá regula el trabajo doméstico y establece que las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado son aquellas que presentan de manea habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia, indicado que los contratos de trabajo domésticos pueden ser escritos o verbales, y debe gozar de un horario de descanso absolutos de 9 de la noche a 6 de la mañana, los días de fiesta que se trabajen deben ser con re cargo de ciento por ciento sobre el salario devengado, se abordar la inclusión de los trabajadores domésticos en los sistemas de seguridad social, garantizando su beneficios y protección. Asimismo, reconoce los derechos laborales fundamentales, como el derecho a la no discriminación y el respeto a la dignidad y seguridad en el trabajo.

2.20.8 Ley N°12 de 20 de abril de 1995, la cual se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Belem Do Pará”).

La Ley N.º 12 del 20 de abril de 1995 en Panamá establece normas sobre la ratificación del “Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Este convenio internacional tiene como objetivo eliminar la discriminación contra las mujeres en diversas áreas, como la política, la educación, el empleo y la participación en actividades culturales y deportivas. La Ley N.º 12 de 1995 refleja el compromiso de Panamá en cumplir con las disposiciones de este convenio y abordar las cuestiones de igualdad de género y derechos de las mujeres.

CAPÍTULO III:
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE
DATOS

3.1 INTRODUCCIÓN

En nuestros tiempos se caracterizan los cambios significativos en las dinámicas laborales y la tecnología, el trabajo doméstico remunerado emerge como un componente esencial de la estructura económica y social. Este tipo de empleo no solo abarca el ámbito doméstico, sino que también se entrelaza con cuestiones de género, equidad y derechos laborales.

Por lo que, en la encrucijada entre el trabajo doméstico y las cuestiones de género, se revela un fenómeno complejo y preocupante: la violencia y discriminación que enfrentan las trabajadoras domésticas remuneradas. Este sector laboral, en gran medida conformado por mujeres, se encuentra inmerso en una realidad marcada por desigualdades sistémicas y prácticas discriminatorias. La presente investigación se sumerge en la exploración de las experiencias de las trabajadoras domésticas, desentrañando las manifestaciones de violencia de género y discriminación que enfrentan en el ejercicio de sus labores cotidianas. Al desvelar estas realidades ocultas, este estudio aspira a generar conciencia, promover el cambio social y abogar por un entorno laboral más justo y equitativo para estas mujeres que desempeñan un papel fundamental en el tejido social y económico.

3.2 IMPORTANCIA DE EVIDENCIAR LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN QUE ENFRENTAN LAS TRABAJADORAS DOMESTICAS

Evidenciar la violencia y discriminación que enfrentan las trabajadoras domésticas es crucial ya que al revelar estas problemáticas arroja luz sobre realidades muchas veces invisibilizadas, fomentando la comprensión pública y generando empatía hacia las trabajadoras domésticas, además; pone de relieve la violación de los derechos fundamentales de estas trabajadoras, impulsando la necesidad de proteger y promover sus derechos humanos, laborales y de igualdad de género.

Contribuyendo a cuestionar y transformar las normas culturales arraigadas que perpetúan la discriminación de género y la invisibilidad de ciertos trabajos, promoviendo una sociedad más inclusiva, de esta manera se promueve el aporte de Políticas Públicas, evidenciando la necesidad de implementar las medidas apropiadas que protejan a las trabajadoras domésticas y aborden la discriminación de género en el ámbito laboral.

Al destacar las condiciones adversas que enfrentan, se promueve la exigencia de mejores condiciones laborales, salarios justos y un entorno de trabajo seguro y respetuoso, por lo tanto, es de suma importancia proporciona a las trabajadoras domésticas una plataforma para expresar sus experiencias, fomentando el empoderamiento y fortaleciendo la solidaridad entre ellas y con otras trabajadoras.

Por esta razón al evidenciar la violencia y discriminación en el trabajo doméstico no solo es un acto de justicia social, sino también un paso fundamental hacia la construcción de sociedades más equitativas y respetuosas con los derechos de todas las personas.

3.3 GENERALIDADES

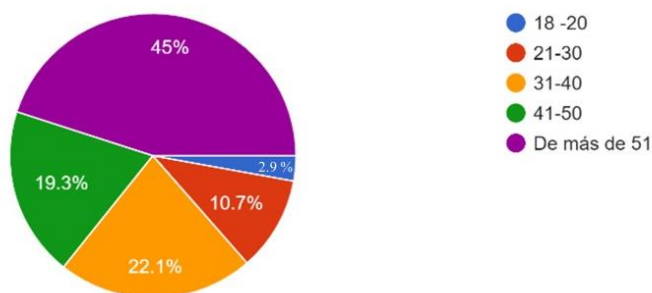
Esta encuesta se realiza con la finalidad de identificar la violencia de género y discriminación que están expuesta las trabajadoras domésticas remuneradas, ya que se pretende generar una herramienta analítica que permita ver y evidenciar la situación de vulnerabilidad a la que se enfrentan estas trabajadoras, cuyo tema de investigación es “**Violencia de Género y Discriminación en Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares, Ciudad de Panamá 2022**”, en donde el manejo de la información captada de esta encuesta serán estrictamente confidencial.

3.4 DESCRIPCION DE DATOS PRODUCIDOS

Esta encuesta sección está encaminada a describir la información por medio del instrumento seleccionado para la recopilación de los datos. La encuesta fue aplicada a 141 mujeres trabajadoras del **Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares SINGRETRADS**, en un rango de edad de 18 a 51 años que se encuentran en la ciudad de Panamá.

3.5. GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Rango de edad de las mujeres trabajadoras domésticas encuestadas



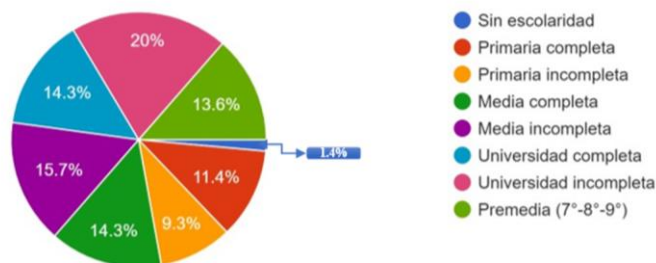
Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

Se observa que el 45% indicado en la gráfica 1, como el mayor porcentaje de mujeres que realizan la actividad de trabajo doméstico remunerado, se encuentra representado entre las edades de 51 años y más, dejando notar que son las adultas mayores quienes brindan este servicio. Seguido de 22.1% entre las edades de 31 a 40 años, luego 19.3% como las edades de 41 a 50 años, un 10.7 % entre 21 a 30 años y el 2.9% corresponde a la población más joven entre las edades de 18 a 20 años.

La razón por la cual hay más mujeres de 51 años y mayores trabajando como trabajadoras domésticas puede deberse a diversos factores, algunas posibles explicaciones podrían incluir limitaciones de acceso a empleos mejor remunerados, falta de oportunidades laborales alternativas, o la necesidad económica de continuar trabajando en roles disponibles.

Factores como la brecha de género, la discriminación laboral y las expectativas sociales también pueden influir en las opciones de empleo de las mujeres, llevándolas a ocupar trabajos en el ámbito doméstico. Es importante considerar el contexto socioeconómico y cultural para comprender completamente esta tendencia.

Gráfico N° 2 Nivel de formación académica de las mujeres trabajadoras encuestadas.



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

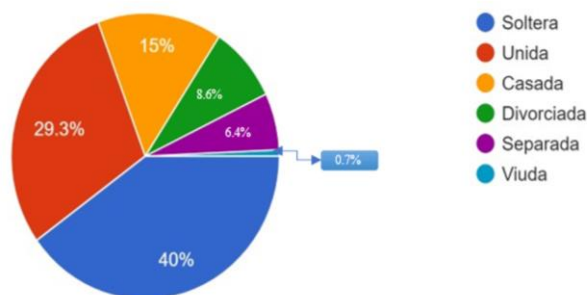
En el gráfico podemos observar que el 20% de mujeres encuestadas responden que tienen universidad incompleta, que 15.7% dice que cuenta con media completa, un 14.3% mención que cuenta con universidad completa, mientras que otro 14.3% refiere que media completa, un 13.6% con premedia (7°, 8° y 9°), el 11.4% con primaria completa, el 9.3% con primaria incompleta y 1.4% sin escolaridad.

La presencia de mujeres con estudios universitarios incompletos trabajando como empleadas domésticas remuneradas puede ser resultado de diversas circunstancias, algunas posibles razones podrían incluir dificultades para encontrar empleo en sus campos de estudio, la necesidad económica inmediata, o la falta de oportunidades laborales que coincidan con su nivel educativo.

Además, la discriminación de género y las brechas en el mercado laboral pueden llevar a que algunas mujeres con educación universitaria incompleta opten por empleos disponibles, como el trabajo doméstico, que podrían requerir menos requisitos formales, pero proporcionar ingresos necesarios.

Es fundamental reconocer que estas tendencias pueden variar según la región y el contexto socioeconómico, y las decisiones individuales también desempeñan un papel significativo en las elecciones profesionales.

Gráfico N° 3 Estado civil de las mujeres trabajadoras encuestadas



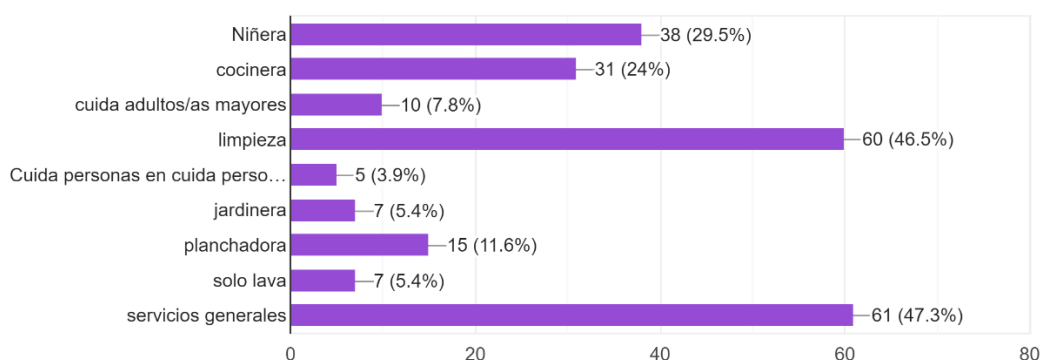
Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

En el Gráfico tres podemos observar que el 40% responde que se encuentra soltera, mientras que un 29.3% dice estar unida, un 15% casada, un 8.6% divorciada, el 6.4% separada y un 0.7% responde que son viudas.

La presencia de más mujeres solteras trabajando como empleadas domésticas remuneradas puede estar relacionada con varias razones, entre los factores posibles que podemos mencionar se encuentran:

1. Necesidad económica: Las mujeres solteras pueden enfrentar necesidades económicas específicas y el trabajo doméstico podría ser una opción inmediata para generar ingresos.
2. Falta de oportunidades en otros sectores: Puede haber limitadas oportunidades laborales en otros sectores que se ajusten a las habilidades o experiencias de estas mujeres, llevándolas al trabajo doméstico.
3. Estigmatización y discriminación laboral: En algunos casos, las mujeres solteras pueden enfrentar estigmatización o discriminación en ciertos sectores laborales, y el trabajo doméstico podría ser un campo donde encuentran más aceptación.

Gráfico N° 4 Actividad que realiza directamente en su lugar de trabajo las mujeres trabajadoras encuestadas



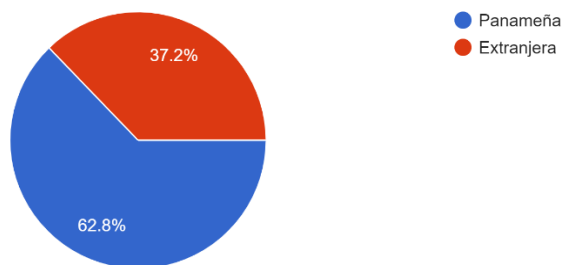
Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

Se puede observar que el 47.3% se dedica a las labores de servicios generales, mientras que un 46.5% se ocupa de la limpieza, un 29.5% al cuidado de niñas y niños, 24% son cocineras, 11.6% se encargan solo de planchar, el 7.8% se encargan del cuidado de adultos mayores, el 5.4% de la lavandería, otro 5.4% al trabajo de jardinería y el 3.9% al cuidado de las personas con condiciones espaciales.

La concentración de mujeres que se dedican al trabajo doméstico remunerado en servicios generales puede deberse a que, en muchos casos, la demanda de servicios generales en el trabajo doméstico, como la limpieza, el lavado y la cocina, puede ser más alta que la demanda de servicios especializados. Por lo tanto, las mujeres pueden optar por roles más generalizados que son más fácilmente accesibles en el mercado laboral.

Por otro lado, considero que las habilidades requeridas para servicios generales a menudo son más accesibles y no requieren formación técnica avanzada, esto puede facilitar la entrada al trabajo doméstico para mujeres que pueden no tener educación formal en áreas especializadas, también se puede señalar que tradicionalmente las mujeres han sido asociadas con roles de cuidado y trabajo doméstico, lo que puede influir en las oportunidades laborales disponibles, desde este enfoque los empleadores que contratan servicios domésticos a menudo buscan ayuda general en los trabajos en el hogar, lo que puede contribuir a la prevalencia de roles de servicios generales.

Gráfico N° 5 Situación migratoria de las trabajadoras domésticas remuneradas

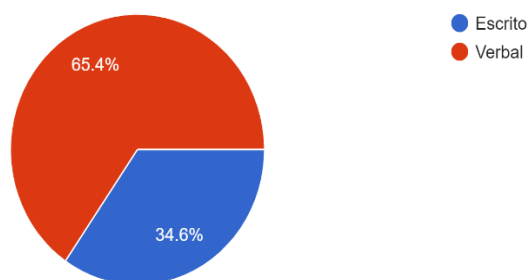


Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

En el presente gráfico podemos observar que al preguntar la situación migratoria de las mujeres trabajadoras domésticas remunerada tenemos que el 62.8% son panameñas y el 37.2% son extranjeras.

Al analizar este gráfico podemos identificar que en vista de que el mayor porcentaje de trabajadoras domésticas remuneradas se encuentra en la población nacional indicando que las disponibilidades de empleo y condiciones económicas del país pueden influir en la participación de trabajadoras domésticas remuneradas nacionales en comparación con las extranjeras ya que las trabajadoras nacionales cuentan con mayor acceso a las oportunidades de empleo en el sector doméstico relacionados a las culturas, costumbres, lenguaje y cuidados comparados con las trabajadoras extranjeras quienes pueden enfrentar estas barreras que dificultan su accesibilidad a esta área de trabajo.

Gráfico N° 6 Relaciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas referente al contrato de trabajo



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

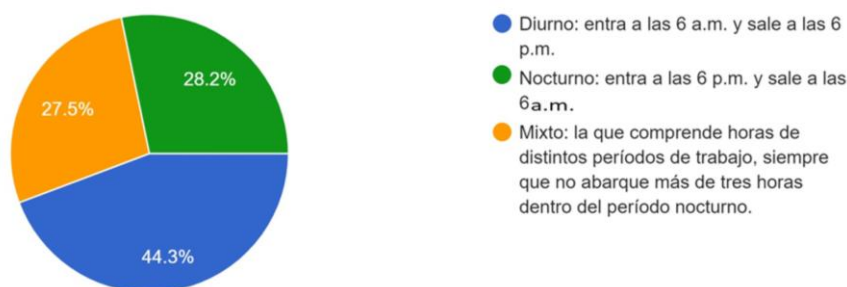
En el gráfico se hace referencia a que el 65.4% de los contratos de trabajo doméstico remunerados son verbales y el 34.6% están en contrato escrito.

La prevalencia de contratos verbales en el trabajo doméstico remunerado en Panamá puede atribuirse a que la cultura y las tradiciones influyen en la preferencia por acuerdos verbales, especialmente en entornos informales como el trabajo doméstico, de igual forma la falta de conciencia sobre los derechos laborales y las regulaciones específicas para el trabajo doméstico, lo que lleva a acuerdos verbales en lugar de contratos por escrito.

Por lo tanto, el trabajo doméstico a menudo se realiza en entornos más informales, y los empleadores y empleados pueden no percibir la necesidad de formalizar los términos y condiciones por escrito, también es importante señalar que las trabajadoras domésticas pueden tener acceso limitado a recursos legales para hacer cumplir los contratos por escrito, lo que podría influir en la preferencia por acuerdos verbales.

Es importante destacar que, los contratos verbales son comunes, la formalización de los acuerdos por escrito puede proporcionar mayor claridad y protección tanto para empleadores como para trabajadoras, por lo que consideramos que es de suma importancia la promoción de las políticas laborales y el fomento de prácticas laborales justas son aspectos clave para mejorar las condiciones en este sector.

Gráfico N° 7 Jornadas de trabajo según las horas de las trabajadoras domésticas remuneradas



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

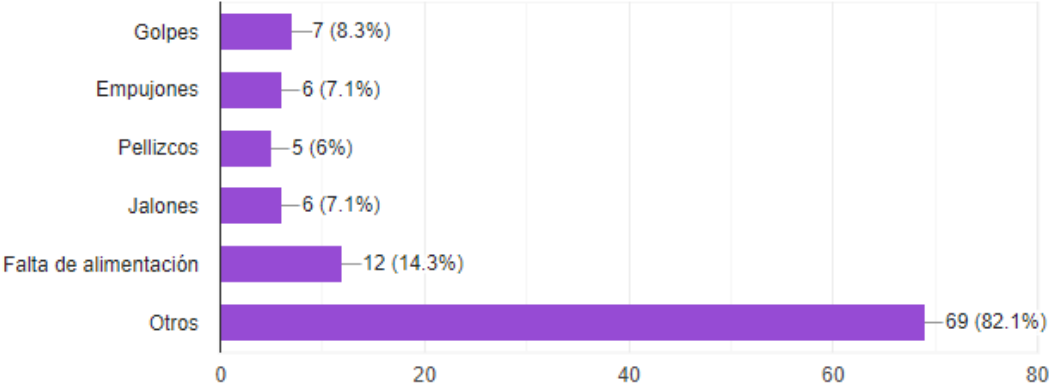
En el gráfico se puede notar que el 44.33% tienen un horario de 6 de la mañana a 6 de la tarde, en donde no duermen en el trabajo y denominado por ellas como fuera de cama, el 28.2% menciona que tienen un horario de 6 de la tarde a 6 de la mañana, mientras que un 27.5% se refiere a un horario mixto que es el que comprende horarios de trabajo distintos, siempre que no abarque más de tres horas dentro del periodo nocturno.

La razón por la cual algunas trabajadoras domésticas remuneradas trabajan viajando y sin dormir en el empleo puede deberse a varias circunstancias entre las que podemos mencionar como cuidado de niños o atención a personas mayores, para evitar la disponibilidad del empleador o empleadora de las trabajadoras domésticas que ocasione que trabajen durante las noches sin descanso, además las trabajadoras domésticas prefieren regresar a sus hogares después de cumplir con sus responsabilidades laborales para estar y atender a sus familias, especialmente si tienen hijos/as u otras obligaciones familiares.

Gráfico N° 8 Tipos de violencia que considera las trabajadoras domésticas remuneradas sufren en sus áreas de trabajo

Desglosada de la siguiente manera:

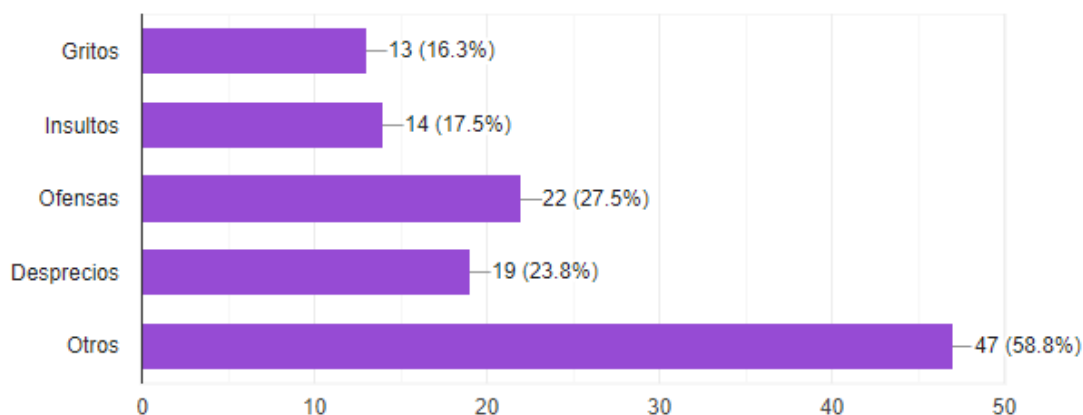
3.5.8.1 Violencia física que sufren las trabajadoras domésticas remuneradas



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

En esta Gráfico se puede observar que un 82.1% de las encuestadas respondieron que sufren violencia física pero marcando que está dentro de lo que no se colocó en la encuesta, por lo que se considera que identifican que si sufren violencia física pero no se atreven a explicar cuál de las que se les presento al momento de la encuesta se refieren, seguido de un 14.3%, que indican que sufren falta de alimentación en su área de trabajo, luego se puede observar que un 8.3% que dice que sufre violencia física por golpes en su lugar de trabajo, continuando con el 7.1% que indica que sufren violencia física como empujones, luego un 7.1% que menciona que sufre violencia física por jalones y el 6% por pellizcos en sus áreas de trabajo.

Gráfico N° 9 Violencia verbal identificada por las trabajadoras domésticas remuneradas en sus áreas de trabajo



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

En el siguiente gráfico podemos identificar que el 58.8% de las encuestadas mencionan que sufren de violencia verbal pero no se atreven a especificar qué tipo de violencia, un 27.5% informa que sufren violencia verbal ofensivas, seguido de 23.8% sufren violencia verbal identificada como desprecios, el 17.5% informa que sufren insulto por parte de sus patronos en sus lugares de trabajo y el 16.3% especifica que sufren gritos en sus áreas de trabajo.

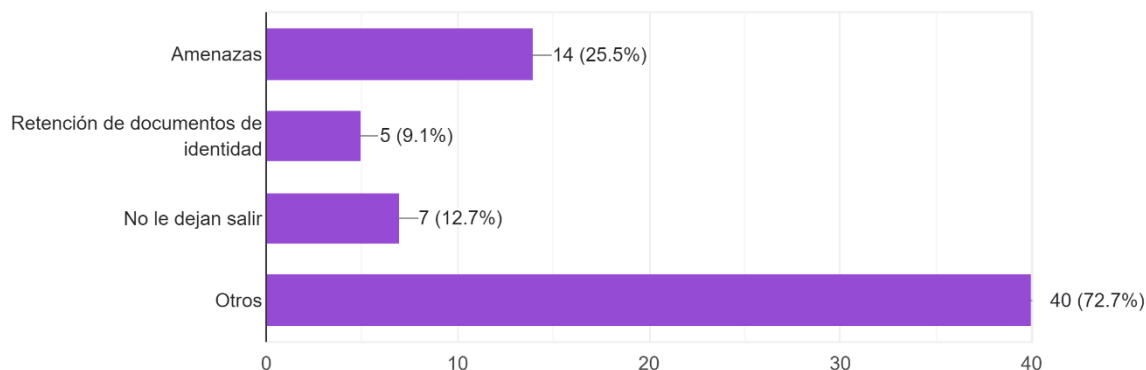
La falta de denuncia de violencia verbal por parte de las trabajadoras domésticas remuneradas puede derivarse a que las trabajadoras pueden temer represalias por parte de sus empleadores si denuncian la violencia verbal, como la pérdida de empleo o condiciones laborales más difíciles, ya que las trabajadoras domésticas pueden depender económicamente de su empleo y pueden temer perder sus ingresos si denuncian la violencia verbal.

Existe la posibilidad de que algunas trabajadoras domésticas remuneradas no desconozcan los derechos con los que cuenta esta población trabajadora, otro factor puede ser la falta de protección legal para los derechos de las trabajadoras domésticas puede disuadirlas de denunciar abusos.

Por lo tanto, es fundamental abordar estos problemas mediante la sensibilización, la creación de conciencia sobre los derechos laborales, y la implementación de medidas legales que protejan a las trabajadoras domésticas remuneradas contra cualquier forma de violencia en el

lugar de trabajo. Además de que es importante brindar recursos y apoyo para que las trabajadoras puedan denunciar para abordar este problema.

Gráfico N° 10 Violencia psicológica identificada por las trabajadoras domésticas remuneradas en sus áreas de trabajo

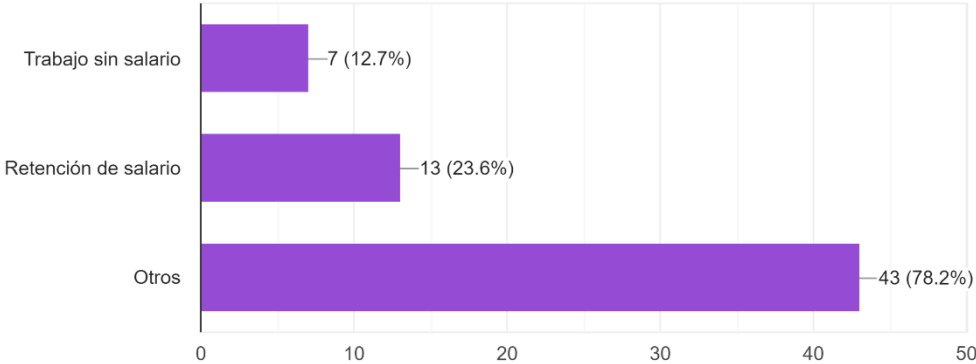


Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

Referente a la violencia psicológica identificada por las trabajadoras domésticas remuneradas podemos decir lo siguiente el 72.7% de las encuestadas refieren que sufren otro tipo de violencia que se identifica en la psicológica, mientras que 25.5% indica que recibe amenazas, el 12.7% dice que no les permiten salir de la casa donde trabaja y el 9.1% dice ser víctima de retención de identidad.

La falta de conocimiento para identificar la violencia psicológica entre las trabajadoras domésticas remuneradas puede vincularse en el desconocimiento sobre que constituye la violencia psicológica o pueden no saber reconocer comportamientos abusivos, asimismo esta violencia puede ser percibida como normal o aceptable debido a patrones culturales y difícilmente son identificados como comportamiento abusivo. En este caso es fundamental brindar concientización a través de sensibilizaciones promoviendo un ambiente de trabajo saludable y respetuoso mediante la capacitación de derechos laborales a esta población trabajadora.

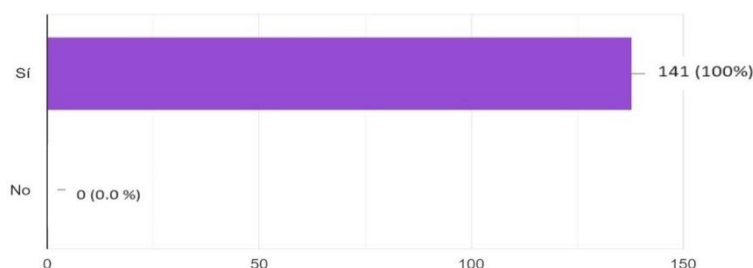
Gráfico N° 11 Violencia económica identificada por las trabajadoras domésticas remuneradas en sus áreas de trabajo



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

En este gráfico podemos identificar que un 78.2% de las trabajadoras domésticas remuneradas encuestadas dicen que sufren otro tipo de violencia que no es económica, el 23.6% menciona que le retienen el salario y el 12.7% indica que trabaja sin derecho a salario. Las trabajadoras domésticas remuneradas al ser víctima de violencia económica no denuncian por temor a sus empleadores cuando estos ejercen abuso de poder y control sobre ellas utilizando la manipulación financiera como forma de controlar la relación laboral, esto puede estar vinculado a desigualdades de género donde las desigualdades de género en su mayoría pueden ser discriminadas, con pagos inequitativos en comparación con otros trabajadores.

Gráfico N° 12 Importancia de conocer las normativas que protegen los derechos laborales de las trabajadoras domésticas



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

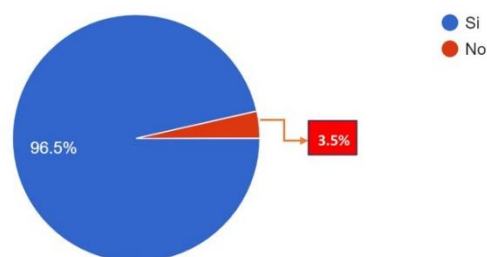
En el presente gráfico se puede observar que el 100% de las entrevistadas respondieron que si es importante conocer las normativas que protegen los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Las trabajadoras domésticas remuneradas consideran importante conocer sus derechos laborales para potenciar sus derechos laborales ya que les brinda protección legal y les permite buscar justicia en caso de abusos o violaciones por parte de los empleadores/as.

Otro factor que consideran importante es la comprensión de sus derechos el cual les permite negociar condiciones laborales justas, incluyendo salarios justos, horas de trabajo adecuadas y beneficios laborales.

Al obtener el conocimiento de los derechos laborales las empodera permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su empleo y defender sus derechos cuando sea necesario, por lo tanto, al estar informadas, las trabajadoras domésticas remuneradas pueden reconocer y prevenir situaciones de abuso o explotación en el lugar de trabajo.

Gráfico N° 13 Capacitación y formación a las trabajadoras domésticas en el desempeño de sus capacidades laborales



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadora domésticas remuneradas, 2022.

En el gráfico se puede observar que el 96.5% de las trabajadoras domésticas remuneradas encuestadas respondieron que si es necesario capacitarlas y formarlas en sus actividades laborales porque les proporciona habilidades específicas para desempeñar sus funciones de manera más eficiente y profesional, beneficiando tanto a las trabajadoras como a los empleadores, además de que la formación en prácticas seguras y saludables es esencial para prevenir accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, garantizando un ambiente laboral más seguro.

Una formación adecuada contribuye a la calidad del servicio proporcionado por las trabajadoras domésticas, mejorando la satisfacción tanto de los empleadores como de las trabajadoras, empoderándolas, proporcionándoles conocimientos y habilidades que pueden utilizar para avanzar en sus condiciones laborales.

De las entrevistas un 3.5% respondió que no es importante la capacitación y formación en sus actividades laborales.

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN

La cultura desempeña un papel significativo en la forma en que se trata a las trabajadoras domésticas remuneradas, ya que influye en las percepciones sociales, las normas y las prácticas laborales, en muchas sociedades, las actitudes arraigadas respecto a género, clase y trabajo pueden contribuir a la discriminación y la violencia contra estas mujeres siendo estas las que más ejercen esta actividad económica.

En culturas donde persisten estereotipos de género arraigados, las trabajadoras domésticas a menudo enfrentan una carga desproporcionada de responsabilidades y expectativas relacionadas con el cuidado y las tareas domésticas, conduciendo esto a una subvaloración del trabajo que realizan y, en consecuencia, a condiciones laborales precarias y salarios bajos.

Asimismo, la jerarquía social puede estar profundamente arraigada en algunas culturas, lo que resulta en un trato desigual hacia las trabajadoras domésticas remuneradas, donde la falta de reconocimiento de sus derechos laborales y la escasa protección legal pueden ser reflejo de estas estructuras culturales que perpetúan la vulnerabilidad de estas mujeres, enfrentando barreras para hablar abiertamente sobre las violaciones a sus derechos laborales debido al estigma social o al miedo a represalias, afectando la percepción de las denuncias de abusos o discriminación.

Investigar sobre la violencia de género y discriminación hacia las trabajadoras domésticas remuneradas es crucial para desentrañar las profundas inequidades arraigadas en nuestra sociedad. Estas mujeres, a menudo invisibles, enfrentan una intersección de opresiones basadas en género y clase. Comprender y documentar estas experiencias no solo arroja luz sobre la magnitud del problema, sino que también proporciona la base necesaria para desarrollar políticas y prácticas laborales más equitativas.

Por lo tanto, en conclusión, la investigar en este tema ofrece una oportunidad única para revelar patrones sistémicos de abuso y explotación que perpetúan la marginación de las trabajadoras domésticas remuneradas, ya que el examinar las causas subyacentes y los factores estructurales que contribuyen a estas formas de violencia, podemos abogar por cambios significativos en las acciones y en la conciencia social.

Además, brindas las herramientas pertinentes para empoderar a estas mujeres al validar sus experiencias y darles voz. Al poner de relieve las narrativas individuales, se destaca la necesidad de respetar sus derechos laborales, garantizar condiciones de trabajo seguras y eliminar las barreras que limitan su acceso a recursos básicos como la educación y la atención médica.

Por otro lado, nos ayuda conocer sobre el impacto que tiene violencia de género y discriminación en las trabajadoras domésticas remuneradas no solo es un imperativo moral, sino también un paso esencial hacia la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, donde cada individuo, independientemente de su sexo u ocupación, pueda vivir y trabajar con dignidad y equidad.

En última instancia, abordar temas referentes a el trato a las trabajadoras domésticas remuneradas en sus espacios de trabajo implica desafiar y cambiar las normas sociales arraigadas, fomentando la igualdad de género y promoviendo una valoración justa del trabajo doméstico remunerado.

RECOMENDACIONES

Para disminuir la violencia de género y discriminación en las trabajadoras domésticas remuneradas, se pueden implementar medidas específicas las cuales luego de realizar una investigación en este tema podemos recomendar:

1. Promoviendo acciones desde la gerencia en políticas públicas que garantizar que las trabajadoras domésticas tengan los mismos derechos laborales que otros trabajadores, incluido el acceso a condiciones laborales seguras, salarios justos y límites de horas de trabajo.
2. Diseñar campañas de concientización para destacar la importancia del trabajo doméstico remunerado y desafiar estereotipos de género asociados con este sector.
3. Ofrecer programas de formación para empleadores sobre prácticas laborales justas, derechos de las trabajadoras y la importancia de un trato respetuoso.
4. Establecer canales seguros y accesibles para que las trabajadoras denuncien abusos o discriminación, junto con servicios de apoyo y asesoramiento.
5. Implementar inspecciones laborales en esta actividad económica con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas.
6. Facilitar oportunidades de capacitación y reforzamiento de conocimientos laborales para las trabajadoras domésticas, brindándoles herramientas para mejorar sus habilidades y avanzar en sus actividades en las distintas áreas en las que trabajan.
7. Trabajar mediante sensibilizaciones, orientaciones en la reducción del estigma asociado al trabajo doméstico, reconociendo y valorando la importancia de estas labores en la sociedad.
8. Facilitar la formación y participación del sindicato en diferentes áreas o sectores donde se realicen negociaciones que tengan que ver con la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICOS

Libros

- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Reed, E. (2012). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Editorial Progreso.
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Editorial Crítica.

Artículos

- Chaney, E., & García Castro, M. (1993). *Mujer y trabajo en América Latina*. Revista CEPAL.
- Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). *La situación laboral de las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Revista Internacional del Trabajo.

Páginas Web

- MITRADEL (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral). (2024). *Sondeo Aleatorio Relativo a las Actividades del Trabajo Doméstico*. Revista Laboral Social. Recuperado de <https://www.mitradel.gob.pa/revista-laboral-social-sondeo-aleatorio-relativo-a-las-actividades-del-trabajo-domestico/>
- Peredo Beltrán, E. (2003). Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas. En *Mujeres y trabajo: cambios impostergables* (Cap. 7). Veraz Comunicação. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101012022000/7pereda.pdf>

Otros

- **CEPAL**. (2004). *La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: l trabajo doméstico remunerado*. Santiago de Chile: CEPAL.
- UNHCR (2020). La violencia-sexual basada en género <https://help.unhcr.org/panama/>.

- Lerner, G. (1990). Obtenido de solidaridad obrera: La Creación del
 - Patriarcado
- Marco Cierra, Y., & otros, y. (2010). *La Institucionalización Sociocultural y Juridica de la Desigualdad: El Trabajo Domestico Remunerado en Panamá*. Panamá : Editora Sibauste .
 - *y Juridica de la Desigualdad: El Trabajo Domestico Remunerado en Panamá*. Panamá : Editora Sibauste .
- Trabajo, O. I. (junio de 2011). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Americas/---ro-lima/---sro-antiago/documents/publication/wcms_178173.pdf.
 - Americas/---ro-lima/---sro-antiago/documents/publication/wcms_178173.pdf.
- EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSO, INEC (2019).
 - Encuesta realizada a la población de 15 y más años que reside
 - Habitualmente en viviendas particulares.
- OIT. (2011) **Convenio N°189**, sobre las trabajadoras y los trabajadores Domésticos.
 - Domésticos.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, DECRETO DE GABINETE No. 252,
 - De 30 de diciembre de 1971, (Contiene las modificaciones
 - De la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995)
- Andrea Monje, 2020. <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/author/amonjesilva/>
- Ley núm. 82 de 24 de octubre de 2013. que adopta medidas de prevención
 - Contra la violencia en las mujeres
- CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ (1994). La Convención Interamericana
 - para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
 - <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>
- Panamá, S. d. (s.f.). *singretrads*. Obtenido de Sindicato de trabajo domestico de panamá : <https://singretrads.org/singretrads/>

ANEXOS

Formulario de declaración de revisión por el tutor

Formulario de declaración de revisión por el Tutor/Asesor UP/CBUP/FV/001.9 de las respuestas a las



observaciones enviadas por el CBUP o CEIBAUP UP/CEIBAUP/EV/001.8
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
COMITÉ DE BIOÉTICA (CBUP) / COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
(CEIBAUP)
UP/CBUP/EV/001.9 - UP/CEIBAUP/EV/001.8

FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE REVISIÓN POR EL TUTOR/ASESOR DE LAS RESPUESTAS A
LAS OBSERVACIONES ENVIADAS POR EL CBUP O CEIBAUP

Por favor ingresar la siguiente información con letra legible.

Título del protocolo	Violencia de Género y Discriminación en Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares, Ciudad de Panamá 2022
Investigador principal	Yelitza González
Tutor/Asesor	Librada Guerra
correo electrónico del Tutor/Asesor	libiguerra@gmail.com
Teléfono del Tutor/Asesor	65617494
No. de correcciones o versión	Correcciones de la Versión 2, 14 de abril 2023
Fecha en que se refrenda las observaciones	23 de abril de 2023
Firma del Tutor/Asesor	

Nota: Este documento debe ser llenado y firmado por el Tutor/Asesor de trabajo de graduación de Licenciatura o postgrado del protocolo en revisión, luego de revisar con el estudiante, las observaciones enviadas por el CBUP o el CEIBAUP

Carta de aprobación del protocolo por Bioética



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
COMITÉ DE BIOÉTICA (CBUP)

Panamá, 5 de julio de 2023
Nota N° CBUP/138/2023

Profesora
Librada Guerra
Profesora asesora
Estudiante
Yelitza I. González
Maestría en prevención de
Violencia de Género,
Instituto de la Mujer IMUP
Universidad de Panamá

Respetadas Profesora y Estudiantes,

Los miembros del Comité de Bioética de la Universidad de Panamá CBUP, en su reunión ordinaria del 29 de junio del presente año, aprobaron la versión 2 de su protocolo, así como del consentimiento informado y el formulario de recolección de datos, correspondientes a la investigación: **Violencia de Género y Discriminación en Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares, Ciudad de Panamá 2022.**

Aprovechamos la oportunidad para informarle que, una vez aprobado el estudio, éste no podrá ser modificado durante su ejecución, ya que ello representaría el incumplimiento de los principios de la bioética. En el caso de requerir modificaciones, deberá solicitarse la aprobación de una enmienda o adenda de su protocolo.

Le recordamos que debe entregar un resumen de los resultados finales de esta investigación.

Atentamente


Dra. **Dina Bernal**
Presidenta
CBUP

cc Dr. Carlos Ramos
Director de Postgrado

Mgtr. Deysi Vega, Comisión Académica IMUP



2023: "A 100 años de la Fundación de acción Comunal"
CIUDAD UNIVERSITARIA OCTAVIO MÉNDEZ PEREIRA
Estafeta Universitaria, Panamá, República de Panamá
Tel: (507) 523-5769 Correo electrónico: comitebioetica.imup@up.ac.pa



Formato de Consentimiento informado



Universidad de Panamá
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Instituto de la Mujer
Maestría en Prevención de Violencia de Género



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACION

INSTITUCION	Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá
INVESTIGADORA	Yelitza Ivel González Zemorano
TITULO	Violencia de Género y Discriminación en Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares, Ciudad de Panamá 2022.

La estoy invitando a participar del estudio de investigación llamado Violencia de Género y Discriminación en Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares, Ciudad de Panamá 2022, desde una perspectiva de Conducta Social.

Las trabajadoras del hogar o trabajadoras domésticas son las personas que realizan una labor doméstica en el marco de una relación de trabajo.

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos engloba bajo el concepto de "trabajador doméstico" a todas las personas tanto de sexo masculino como femenino que realizan trabajo doméstico remunerado, y en nuestro país 6 de cada 10 personas que lo realizan son mujeres.

Y que las mujeres trabajadoras domésticas son víctimas de violencia de género y discriminación en sus áreas de trabajo generando la violación de los derechos establecidos en el Código de Trabajo y en el Convenio 189 antes mencionado se pretende aportar con esta investigación a la identificación de los diferentes tipos de violencia de género y discriminación que sufren este grupo trabajadoras.

mayoría son mujeres, reconociendo la vulnerabilidad social que están expuestas y desarrollar una herramienta que sirva de guía para el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral desde la Oficina de Género y Trabajo, unidad donde laboro que permita sensibilizar y orientar a las personas que trabajan en la institución sobre los diferentes tipos de violencia y discriminación que sufren este grupo de trabajadoras y que desde este Ministerio se trabaje en alternativas que ayuden a disminuir estas situaciones y promuevan aún más los derechos laborales que tienen las trabajadoras domésticas.

METODOLOGIA:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevaran a cabo los siguientes procedimientos:

1. Se le explicara el tema a investigar
2. Se le consultara si tiene interés en participar, de manera voluntaria.
3. Se le aplicara el instrumento para la recolección de la información.
4. Se le indicara que es confidencial y de forma anónima su participación mediante la aplicación de un instrumento de investigación.

MOLESTIAS O RIESGOS

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar.

BENEFICIOS

No existe beneficio para usted por participar de este estudio. Sin embargo los resultados favorecerán para estudios futuros en el tema.

COSTROS E INCENTIVOS

Usted no deberá pagar por participar en el estudio, su participación no genera ningún costo.

CONFIDENCIALIDAD

Por ende con la finalidad de prevenir la violencia de género y el goce de las normativas que protegen a las trabajadoras domésticas en Panamá se realizara el siguiente estudio dentro del trabajo de tesis de una estudiante de la Maestría de Prevención de violencia de género, del Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá.

JUSTIFICACION DEL ESTUDIO:

El trabajo doméstico remunerado es una actividad que se realizan dentro de los hogares y son necesarias para el bienestar de sus integrantes. Contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo y es por tanto un ámbito clave para la marcha de la sociedad y la economía nacional. Las trabajadoras domésticas se desempeñan en una gran variedad de tareas para familias que no son la propia. Estas incluyen el aseo, cuidado de niños y niñas, personas adultas mayores, discapacitadas y personas en condiciones de salud especial; así como labores de cocina, jardinería e incluso atención de animales. Su trabajo ha sido fundamental para facilitar la inserción laboral de muchas mujeres de sectores de ingresos medios y altos, que contratan apoyo doméstico ante la insuficiencia de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia. Esto permite a las familias que contratan trabajadoras domésticas dispongan de más tiempo y a los niños/niñas, y otras personas dependientes recibir los cuidados que requieren.

Sin embargo, el trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado, lo que ha llevado a situarlo como una de las actividades laborales donde se registra un mayor déficit de trabajo decente, estas trabajadoras son en muchas ocasiones víctimas de diferentes tipos de violencia de género y discriminación.

Por ende en este estudio se abordara la situación de estas trabajadoras en la ciudad de Panamá en el Sindicato Gremial de Trabajadoras Domésticas y Similares SINGRETRDS. Con la finalidad de identificar los tipos de violencia de género a los cuales están expuestas las trabajadoras domésticas remuneradas, así como las características de quienes se desempeñan en este segmento, quienes en su

Registraremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados en una revista científica, no se mostrara ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se ha brindado, también entiendo que puedo decidir no participar y que retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del Participante Nombre Legible N°. de cédula

Firma del Investigador Nombre Legible N°. de cédula

Dado en la Ciudad de Panamá, el día _____ del mes _____ del año _____.

Formulario de encuestas para entrevistas



Universidad de Panamá
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Instituto de la Mujer
Maestría en Prevención de Violencia de Género

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Este instrumento se utiliza para la recopilación de datos en la investigación Identificación de los tipos de violencia de género y discriminación que viven las mujeres en el Trabajo Doméstico remunerado en el Sindicato Central de Trabajadoras Domésticas y Similares, en la ciudad de Panamá, 2022.

Marque con X según su respuesta:

1. Señale en qué grupo de edad se encuentra:

- 18-20 _____
- 21-30 _____
- 31-40 _____
- 41-50 _____
- De más de 51 _____

2. Indique el último nivel de estudio alcanzado:

- Sin escolaridad
- Primaria completa
- Primaria incompleta
- Promedia (7^o-8^o-9^o)
- Media completa
- Media incompleta
- Universidad completa
- Universidad incompleta

3. Señale su estado civil:

- Soltera
- Unida

- Casada
- Divorciada
- Separada
- Viuda

4. Indique que actividad realiza directamente en su lugar de trabajo:

- Niños
- cocinera,
- cuida adultos/as mayores,
- limpieza
- cuida personas en condiciones especiales
- jardinería
- planchadora
- soto lava
- servicios generales

5. Señale si estatus migratorio en el país es:

- Panameña
- Extranjera
-

6. Especifique las relaciones laborales:

- Lugar de trabajo _____
- Como es su contrato:
 - Escrito _____
 - Verbal _____
- Duermes o vive en el empleo _____

7. Identificar los tipos de violencia que considere en su área de trabajo:

- Física:
 - Golpes
 - Empujones
 - Pelizcos
 - Jalmos
 - Falta de alimentación

- Otros
- Verbal:
 - Gritos
 - Insultos
 - Ofensas
 - Desprecios
 - Otros
- Psicológica:
 - Amenazas
 - Retención de documentos de identidad
 - No le dejan salir
 - Otros
- Económica:
 - Trabajo sin salario
 - Retención de salario
 - Otros

8. ¿Considera usted que es importante conocer las normativas que protegen a las trabajadoras domésticas?

- Sí
- No
- Por que
- Explique

9. ¿Considera usted que es necesario capacitar y formar a las trabajadoras domésticas en el desempeño de sus capacidades laborales?

- Sí
- No
- Por que

Carta de autorización del Sindicato Gremial de Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS) para la aplicación de las encuestas.



Sindicato Gremial de Trabajadoras y
Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS)

Panamá, 24 de abril 2022.

Doctora

Aracelly De León de Bernal

Directora

Instituto de la Mujer

Universidad de Panamá

E. S. D.

Respetada Dra.:

Sean nuestras primeras palabras portadoras de un cordial saludo y deseos de éxitos en sus delicadas funciones.

La presente tiene la finalidad certificar que la Licenciada Yelitza González con cedula 8-768-1023 está autorizada por parte del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares, SINGRETRADS, para aplicar encuesta a las agremiadas de esta organización, cual utilizara en su tesis de investigación para el Título de Maestría en Prevención de Violencia de Género, CON el tema: "Violencia de Género y Discriminación en Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares".

Sin más y reiterándole mis respetos.

Atentamente,

YADIRA SAMANIEGO

SECRETARIA GENERAL

SINGRETRADS