



Mujeres, **derechos laborales** y emergencia sanitaria



Mujeres, derechos laborales y emergencia sanitaria¹

Introducción

Para nadie es desconocido que el Covid-19 produjo y sigue produciendo grandes impactos a los derechos laborales de las mujeres². Hubo un incremento en la brecha de desempleo, se aumentaron las cargas de cuidado y se profundizaron las violencias basadas en género en las dinámicas laborales. De este modo, la discriminación ya existente, dio paso a la flexibilización de las garantías laborales mínimas, a amenazas de despido, a cargas de trabajo excesivas y a la falta de entrega de elementos de bioseguridad necesarios, por parte de empresas y empleadores, produciendo efectos adversos desproporcionados y diferenciales en la vida de las mujeres trabajadoras³.

A lo anterior habría que sumarle lo reportado por la Corporación Sisma Mujer⁴ en su Boletines sobre los efectos de la pandemia en la vida de las mujeres colombianas⁵, en lo que respecta a la profundización en la destrucción del empleo femenino y como consecuencia, la pérdida de ingresos en razón de la crisis, que es posible traducir en un incremento de la dependencia económica que puede traer asociados escenarios de violencia, sobre todo del tipo intrafamiliar. Esto, teniendo en cuenta que, como se esboza en los boletines, es posible que con las medidas de aislamiento, se pierdan dos millones de puestos de trabajo de mujeres, partiendo de la base de que las medidas de contención de la pandemia impactan de manera concentrada en los sectores de comercio y servicios, llevando a reforzar las estructuras de discriminación contra las mujeres.

¹ Este texto fue elaborado por María Adelaida Palacio, gerenta de la Corporación Sisma Mujer, y María Alejandra López, abogada de la Corporación Sisma Mujer.

² COREWOMEN. Octubre 2020. ¿Cómo se están afectando los sectores feminizados debido al COVID-19? Disponible en <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/05/sectores-feminizados-2.pdf>

³ COREWOMEN. Octubre 2020 ¿Cuáles son las brechas de género que se están exacerbando con el COVID-19? Disponible en <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/04/las-brechas-de-gc3a9nero-que-se-estc3a1n-exacerba-ndo-con-el-covid-19.pdf>

⁴ Somos una organización colombiana de carácter feminista que desde 1998 ha aportado a la consolidación del movimiento de mujeres, ha trabajado con mujeres víctimas de violencias y discriminación en razón de ser mujeres, en ámbitos privados, públicos y del conflicto armado, para la ampliación de su ciudadanía, la plena vigencia de sus derechos humano y la promoción de su papel como actoras transformadoras de su realidad. Trabajamos con un enfoque psicojurídico y de derechos humanos, integrales e interdisciplinarios, que fortalece procesos sociales para el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.

⁵ Corporación Sisma Mujer. Boletín #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia, Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-las-mujeres-en-Colombia.pdf>; Corporación Sisma Mujer. Boletín #22. 25 de Noviembre de 2020. Violencias hacia las mujeres y niñas en Colombia durante 2019 y 2020. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/Boleti%CC%81n-22-3.pdf>



Durante el mes de febrero y marzo de 2021, en medio del segundo pico por contagios de covid- 19 y a un año de haber iniciado la emergencia sanitaria, la Corporación Sisma Mujer tuvo la oportunidad de reunir a 40 mujeres pertenecientes a los sectores económicos altamente feminizados en Colombia⁶, que se desarrollan tanto en la formalidad como en la informalidad, y que fueron fuertemente afectados por la pandemia: comercio al por menor, hotelería y restaurantes y trabajo doméstico remunerado de las ciudades de Medellín, Cali y Bogotá, para reflexionar entorno a sus derechos, su trabajo organizativo y las violencias que contra ellas surgieron o se exacerbaron en este contexto de emergencia sanitaria.

A partir de este proceso, de carácter formativo, se promovió la consolidación de conocimientos y herramientas de las mujeres trabajadoras frente a sus derechos y a los deberes de empleadores y empresas. Ello les permitió reconocer e identificar sus derechos, contar con herramientas para ejecutarlos y rutas para exigirlos. Así mismo, se impulsó a las mujeres a gestar prácticas de autocuidado y construir redes de apoyo cooperativas y solidarias, como instrumentos y apuestas que, a futuro, les permite fortalecer sus agendas de incidencia.

Producto de este intercambio, las mujeres pusieron sobre la mesa e identificaron un cúmulo de violencias, que al tiempo que constituyen violencias laborales, son una forma de violencias basadas en género. La mayoría de las situaciones revela problemas estructurales y anteriores a la pandemia, pero un análisis en este contexto permitió evidenciar los riesgos graves y las consecuencias nefastas para las mujeres, especialmente en estos sectores, ante la precarización y falta de garantías en sus entornos laborales.

La buena noticia es que, a pesar de las dificultades, las mujeres trabajadoras tienen un gran potencial para la reactivación económica del país en escenario pos-pandemia. Reconocer y atender las necesidades de las mujeres trabajadoras, en este momento, es una oportunidad de ganancia para el Estado, las empresas, los empleadores/as y las sociedades⁷. En otras palabras, invertir en los derechos de las mujeres es una inversión a riesgo cero, con una garantía de retorno, a corto plazo, indiscutiblemente, exitoso.

En el presente documento, socializamos los principales hallazgos de este proceso, con el fin de contribuir a la visibilización de los derechos de las mujeres trabajadoras y sus necesidades, así como aportar insumos al Estado, a las empresas y empleadores/as para que puedan hacer frente, con perspectiva de género, a la reactivación económica y laboral

⁶ Proyecto financiado por el Fondo CERALC para la promoción de la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe y ejecutado en asociación con la Fundación Ideas para la Paz- FIP.

⁷ COREWOMEN. 19 de Noviembre de 2020. Reactivación Económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19. Disponible en <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/12/reporte-reactivacion-con-enfoque-de-genero.pdf>



del país, aportando de manera decidida a la superación de las violencias que sufren las mujeres trabajadoras⁸, en especial aquellas de los gremios altamente feminizados.

Mujeres Trabajadoras Domésticas Remuneradas

Las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas son un gremio amplio, conformado principalmente por mujeres. Se trata de trabajadoras que en la mayoría de los casos son contratadas por familias⁹. Esto, de entrada, supone que nos encontramos frente a un gremio que enfrenta los retos de visibilizar sus necesidades y exigir sus derechos en el espacio privado. Situación, que impide, por ejemplo, la aplicación adecuada y efectiva, de reglas sobre debida diligencia empresarial como las emanadas de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos o incluso, las directrices de género también creadas por la ONU para dichos Principios¹⁰.

Las mujeres que participaron en este proceso tienen experiencias diversas, algunas, han tenido la oportunidad de participar en fuertes procesos organizativos como los son: UTRASD, Sintrainmagra, Sintrahin, Casa Limpia y el Intersindical de Trabajo Doméstico; todos estos escenarios en los que las mujeres tienen liderazgos claros, pertinentes y que han aportado al reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras de este sector, como las conocemos hoy, pero, también hay un buen número de mujeres que, por primera vez, conocía y reconocía las posibilidades organizativas. Esto debido a que, las mismas condiciones de empleo, en la mayoría de los casos, en el espacio privado, en las familias, reduce las oportunidades de asociación de estas mujeres, así como el reconocimiento de sus labores como un trabajo formal¹¹.

Adicionalmente, el trabajo doméstico remunerado, como gremio se enfrenta a un problema estructural de sociedades como la nuestra: el bajo reconocimiento del cuidado que adelantan las mujeres¹². Por ello, las trabajadoras domésticas, afrontan, de entrada, un escenario de invisibilización, que se refuerza por el hecho de que las garantías

⁸ Corporación Sisma Mujer. Boletín #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia, Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-la-s-mujeres-en-Colombia.pdf>

⁹ ONU Mujeres, DANE. Marzo 2020. Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia: Un aporte Central de las Mujeres. Disponible en <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/women-count-colombia-trabajo-domestico>

¹⁰ Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos aprobados en 2011, marcan el derrotero para proteger, respetar y remediar los derechos humanos en el marco del accionar empresarial. A su turno existen directrices de Género que permiten y proporcionan insumos para la aplicación de los principios desde esta perspectiva.

¹¹ ONU Mujeres. Boletín Estadístico: Empoderamiento Económico de las Mujeres en Colombia, marzo 2020., a partir de la ENUT 2016 – 2017. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2019/09/boletin-estadistico>

¹² ONU. 19 de Agosto de 2020. COVID-19: Es imperativo transformar el trabajo de cuidados, las mujeres sufren la mayor carga. Disponible en <https://news.un.org/es/story/2020/08/1479192>



laborales son de origen jurisprudencial¹³. Ello a pesar de representar un gran logro, es al tiempo, en la realidad, un obstáculo para la materialización de sus derechos y también una excusa, que utiliza el Estado y que favorece a los empleadores, para evadir sus responsabilidades con las mujeres trabajadoras.

Bajo estos supuestos, generales y estructurales, encontramos que en el marco de la emergencia sanitaria las mujeres experimentaron las siguientes violencias: Extensión de la jornada laboral ordinaria sin remuneración extra; internamiento obligatorio en el hogar del empleador/a con aumento de carga de trabajo; disminución injustificada del salario; falta de entrega de la dotación de trabajo (uniforme, guantes y zapatos); falta de entrega de elementos de bioseguridad y exigencia a las trabajadoras del uso de mezclas desinfectantes, en exceso y peligrosas, so pena de despido.

Algunas de las mujeres también manifestaron haber experimentado tratos que calificaron de indignos, como el sometimiento a dietas obligatorias para lograr pérdida de peso, la requisa de sus objetos personales a la entrada y salida del lugar de trabajo por presunción permanente de hurto, discriminación por su lugar de procedencia y racismo¹⁴.

Finalmente, las mujeres también evidenciaron la persistencia, en la pandemia, de hechos constitutivos de violencia sexual, como tocamientos, insinuaciones, desnudos y violencias físicas¹⁵.

Para el equipo de Sisma Mujer, resultó claro que la experiencia organizativa de las mujeres, en relación con las que no, marca una diferencia contundente, tanto en el conocimiento sobre sus derechos, como en las experiencias de exigencia de estos. Las mujeres, que pertenecen o han tenido la experiencia gremial, han participado en el desarrollo de insumos útiles, como la aplicación ALIADAS¹⁶, una herramienta que les permite a las mujeres trabajadoras domésticas, conocer las rutas de atención en caso de

¹³ La Corte Constitucional en el año 2013, en la sentencia C-616/13, al hacer un análisis del Convenio 189 de la OIT determinó que las garantías y principios fundamentales del derecho al trabajo son aplicables a cualquier modalidad laboral, sin discriminación, de modo que las trabajadoras y trabajadores domésticos son titulares indiscutibles de esas garantías, incluso en un marco de protección reforzada del Estado, en virtud de la pronunciada situación de vulnerabilidad e invisibilidad a la que suelen verse expuestas y expuestos. De ahí que al contratar a estas trabajadoras o trabajadores, el empleador deba, como mínimo, cumplir con las siguientes obligaciones: (i) pagar una remuneración por el trabajo prestado, no inferior a un salario mínimo mensual vigente; (ii) reconocer y pagar horas extra; (iii) pagar cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, vestido y calzado de labor; (iv) pagar auxilio de transporte cuando el salario devengado es inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes; (v) pagar indemnización cuando se termine unilateralmente el contrato por parte del empleador sin justa causa; (vi) afiliarse a la trabajadora o trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral, y pagar las cotizaciones de cada uno de los regímenes.

¹⁴ Escobar Beltrán. CEROSSETENTA. La cadena de violencias que padece una trabajadora doméstica en Colombia. Disponible en: <https://cerossetenta.uniandes.edu.co/mutante-empleadas/>

¹⁵ Corporación Sisma Mujer. Boletín #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-las-mujeres-en-Colombia.pdf>

¹⁶ Esta aplicación está accesible en Google Play.



cualquier violencia que sea cometida contra ellas, así como acceder a una calculadora salarial y a la normativa vigente en materia de trabajo doméstico.

Como se indicó, dado que en su gran mayoría las mujeres no son empleadas por empresas, sino por familias, es necesario enfatizar en las responsabilidades del Estado y en las responsabilidades de empleadores/as. Involucrar perspectiva de género en el análisis, pasa por reconocer quienes son, en realidad, los principales empleadores/as y generar estrategias, focalizadas, que resulten efectivas para garantizar la aplicación de las garantías laborales de estas mujeres¹⁷.

En el ámbito Estatal, las organizaciones sindicales han tenido la oportunidad de contar con comunicación directa con el Ministerio de Trabajo, quien, a partir de la sentencia de la Corte Constitucional C-616 de 2013, ha organizado una mesa de trabajo con pretensiones tripartitas: trabajadoras domésticas, Estado y representantes de los empleadores. Pese a ello, las mujeres manifiestan que a la mesa invitan solo a la ANDI- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. Nuevamente, el Estado desconoce que las Empresas no son representantes de los empleadores exclusivos, ni mayoritarios, por lo tanto, no pueden abarcar las necesidades de las trabajadoras domésticas.

Para las mujeres resulta de suma importancia que el Estado avance de manera decidida para lograr que los avances jurisprudenciales en reconocimiento de sus derechos se plasmen en una Ley. Ello le dará solidez jurídica a la demanda de garantía y protección de sus derechos.

En relación con las violencias que sufren estas mujeres, se trata de violencias basadas en género que acontecen en el espacio familiar, en el marco de una relación laboral¹⁸. Esto hace que las mujeres trabajadoras domésticas se vean inmersas, como víctimas y testigas, en violencias que suceden en el medio familiar. Con la modificación de la ley de violencia intrafamiliar, ley 1959 de 2019, las violencias contra ellas estarían cobijadas por este delito¹⁹. Por lo tanto, es importante que se piense en estrategias, que permitan la denuncia e investigación de estos casos, en los términos indicados por la Ley, sin que se invisibilice la naturaleza de trabajadora en la relación y los derechos que por ende le corresponde.

Las trabajadoras domésticas, tienen, además, impactos en sus cuerpos y en su salud emocional que no son reconocidos. Las labores desempeñadas en sus trabajos dejan marcas en sus cuerpos, aun en los casos en los que no medie violencia: dolores de

¹⁷ Hablemos de Emplead@s Domésticas. El trabajo doméstico en tiempo de crisis. Disponible en: <https://www.trabajadorasdomesticas.org/trabajo-domestico-en-tiempos-de-coronavirus.html>

¹⁸ Corporación Sisma Mujer. Boletín #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-las-mujeres-en-Colombia.pdf>

¹⁹ Ver, Ley 1959 de 2019, art. 1 c



cuerpo, daños en la piel y dolor en las articulaciones son algunas de las consecuencias que experimentan las mujeres. Adicionalmente, existe un gran riesgo de secuelas emocionales, relacionadas con la experiencia misma de trabajar en espacios familiares, en donde se confunde la relación laboral con la familiar y se niega garantías laborales y de seguridad a las mujeres. A lo anterior, se le suma la presión emocional y la sobrecarga de labores a las que se ven expuestas estas mujeres y a las que acceden por temor a perder sus empleos²⁰.

Se trata de un trabajo con sobre oferta, muchas de las mujeres son empleadas en la modalidad “por días”. Las familias recargan las labores de cuidado en ellas, para esos días de trabajo, al tiempo que, en el pago por horas, se excusan del reconocimiento de los derechos laborales, a pesar de que se trata de una relación donde, claramente, media la subordinación.

Finalmente, llamamos la atención sobre la relación que existe entre la precarización del trabajo doméstico y la posibilidad de comisión de delitos como la trata de personas. Se hace un llamado a que se preste especial atención a las situaciones de vulnerabilidad a las que se ven sometidas las niñas y adolescentes²¹, mujeres migrantes²², o provenientes de entornos rurales²³. Ante la falta de vigilancia, muchas personas disfrazan la esclavitud y la servidumbre bajo la sombrilla de un supuesto trabajo doméstico, hecho que se hace posible y se favorece, porque no existen sistemas de vigilancia adecuados o que promuevan la denuncia e investigación de irregularidades en la prestación del trabajo doméstico.

Mujeres del Comercio al por Menor

Se entiende por comercio al por menor o minorista, el ejercicio de compra y venta de distintos tipos de insumos o mercancías de consumo individual o doméstico. En este sector se encuentran agremiadas mujeres que en su mayoría no son empleadas. Ellas son mayoritariamente mujeres emprendedoras. En este sentido, para ellas es muy difícil vincular los conceptos de responsabilidad empresarial o debida diligencia empresarial, ya que en muchos de los casos ellas son sus propias empleadoras o están en escenarios de informalidad laboral.

²⁰ El Espectador. Solo 18 % de las trabajadoras domésticas están afiliadas a riesgos profesionales. Disponible en:

https://www.elespectador.com/noticias/economia/solo-18-de-las-trabajadoras-domesticas-estan-afiliadas-a-riesgos-profesionales/?fbclid=IwAR1JWHBwgrHfEJ5cnZISZcab0ix5uHu7NKN3kOX6KWUPDBDHGLjB_O6_MFQ

²¹ OIT. Trabajo Infantil y Trabajo Doméstico. Disponible en: <https://www.ilo.org/ipecc/areas/Childdomesticlabour/lang-es/index.htm>

²² Corporación Sisma Mujer. Boletín Especial #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia. Disponible en:

<https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-las-mujeres-en-Colombia.pdf>

²³ COREWOMEN. Octubre 2020. La economía del cuidado y el rol tradicional de las mujeres en el cuidado durante la crisis por COVID-19. Disponible en:

https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/06/brief-el_rol_del_cuidado.pdf



Pudimos evidenciar, que se trata de un sector de difícil articulación, pues es muy extenso y variado en las actividades que desarrollan. La mayoría de las mujeres de este sector se desempeñan en la informalidad y muchas de ellas en el espacio público²⁴, de modo que se ven expuestas a las violencias como lo es el acoso sexual, el riesgo de atracos y violencia psicológica ejercida por compradores. Sumado a las anteriores, las mujeres manifiestan el riesgo de verse expuestas a situaciones que impliquen uso abusivo de la fuerza y arbitrariedad, por parte de la fuerza pública²⁵. Para estas mujeres la pandemia representó un escenario de incertidumbre lo que favoreció el padecimiento de dolencias emocionales marcadas por el estrés²⁶.

Estas mujeres también manifiestan verse constantemente sometidas a violencias de tipo institucional, pues en los procesos de formalización o de negociación de uso del espacio público, por ejemplo, con las entidades territoriales, a través de las instituciones encargadas, no se garantiza su participación o sus voces no son escuchadas²⁷. Estas mujeres, evidencian una necesidad de formación, que les permita intervenir en estos espacios con una agenda clara, que involucre los derechos de las mujeres.

Dentro de este grupo de mujeres, también encontramos algunas que desempeñan su trabajo dentro de sus hogares, pues esta es la única manera en la que pueden trabajar, al tiempo que desempeñar las labores de cuidado. Esto genera sobrecarga en estas mujeres, por lo que manifiestan presentar desgaste físico y emocional. Muchas de ellas manifiestan padecer o haber sufrido violencia intrafamiliar²⁸. En el marco de la pandemia y ante los cierres por confinamiento, estas mujeres se vieron en la obligación de buscar otras alternativas de trabajo fuera de sus hogares, lo que les implicó dejar de lado sus iniciativas productivas.

Las mujeres de este sector que son empleadas de tiendas, supermercados o negocios locales, manifestaron sufrir de violencia psicológica por parte de compradores y por parte de sus compañeros de trabajo. Igualmente, manifestaron presentar sobrecarga de trabajo dentro de los equipos, haber experimentado discriminación por edad para el acceso al

²⁴ ONU MUJERES. Dimensiones de género en la crisis del COVID-19 en Colombia: Impactos e implicaciones son diferentes para mujeres y hombres. Disponible en: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2020/01/covid19_o_nu_mujeres-colombia.pdf?la=es&vs=1437

²⁵ Corporación Sisma Mujer. Boletín Especial #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-la-s-mujeres-en-Colombia.pdf>

²⁶ Natalia Quiroga en el debate 'Economía feminista, para no volver a la "normalidad"'. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=g3C9MC4rAzY>.

²⁷ Falú, Ana. Mujeres en la ciudad. De violencias y Derechos. 2009. Violencias y discriminaciones en las ciudades. LOM Ediciones.

²⁸ Corporación Sisma Mujer. Boletín #22. 25 de Noviembre de 2020. Violencias hacia las mujeres y niñas en Colombia durante 2019 y 2020. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/Boleti%CC%81n-22-3.pdf>



empleo o manejo de cargos de dirección y subestimación de sus habilidades comerciales y administrativas por el hecho de ser mujeres. En el marco de la pandemia, las mujeres fueron las primeras en ser despedidas, por no considerarse fundamentales. Aquellas que conservaron su empleo se vieron recargadas en sus funciones, desempeñando por el mismo salario, o incluso menos, las labores propias de su cargo y otras funciones²⁹.

El equipo de Sisma Mujer, pudo determinar que existe un gran potencial para trabajar con mujeres de este sector económico en la implementación y fortalecimiento de proyectos productivos con enfoque de género, al ser en su mayoría mujeres emprendedoras sin plataformas o recursos que permitan consolidar su autonomía económica. Desde la variedad de productos y servicios que se ofertan, resultaría posible propulsar emprendimientos que se abran hacia actividades poco feminizadas³⁰.

Aunque, algunas mujeres participan en procesos organizativos mixtos, sobre todo aquellas que son artesanas, recalcaron la importancia de crear y fortalecer organizaciones que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres en estos sectores por el reconocimiento de sus necesidades específicas como cuidadoras y responsables de sus hogares.

Para este sector, es urgente que el Estado asuma un compromiso de trabajo con este sector. No solo de garantizar su participación en los espacios de concertación, sino identificando y atendiendo los riesgos que favorecen las violencias contra las mujeres que trabajan en el espacio público³¹. Se requiere que los entes territoriales trabajen con la fuerza pública, promoviendo la formación en derechos humanos, así como estableciendo rutas que acompañen a las mujeres que denuncian abuso policial.

Mujeres trabajadoras de Hoteles y Restaurantes

Las mujeres del gremio hoteles y restaurantes que participaron en este proceso, pertenecen en su mayoría al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Turística de Colombia, así como mujeres que trabajan en una reconocida cadena de restaurantes. También se contó con la participación de cocineras ancestrales.

Se trata de un sector en el que las mujeres están vinculadas, principalmente, en las labores de mesería, cocina, o servicios generales. En general, estas mujeres manifiestan

²⁹ COREWOMEN. Octubre de 2020 ¿Cómo se están afectando los sectores feminizados debido al COVID-19? Disponible en: <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/05/sectores-feminizados-2.pdf>

³⁰ COREWOMEN. 19 de Noviembre de 2020. Reactivación Económica con enfoque de género en tiempos de Covid-19. Disponible en: <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/12/reporte-reactivacion-con-enfoque-de-genero.pdf>

³¹ Corporación Sisma Mujer. Boletín Especial #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-las-mujeres-en-Colombia.pdf>



presentar de manera estructural violencias que se materializan en menosprecio de las labores de cuidado³²; tratos degradantes y humillantes; discriminación por edad para el desempeño de ciertos cargos; discriminación por gordofobia³³ para desempeñar cargos de atención al cliente y racismo.

En el mismo sentido, las mujeres trabajadoras, especialmente, del sector hotelero, identifican la violencia sexual como un riesgo constante en sus espacios de trabajo, ejercido, principalmente por quienes ostentan un cargo de mayor jerarquía en el sector, como lo son los administradores de hoteles. Las mujeres expresan que los acosos laborales que sufren en estos espacios se han naturalizado, no son entendidos como formas de violencia y por esto ocurren cotidianamente.

En el marco de la emergencia sanitaria³⁴, las mujeres de este sector manifiestan haber sido sometidas a violencias consistentes en la extensión de la jornada laboral; obligatoriedad de internamiento en las instalaciones de los hoteles, sobrecarga de funciones y despidos injustificados. Muchas de estas mujeres, aunque fueron despedidas, lograron su reintegro a partir de la interposición de una tutela, recibiendo tratos degradantes a su reintegro: Quedarse a vivir en los hoteles y jornadas laborales de hasta 18 horas.

A varias trabajadoras del sector hotelero, que laboran en el horario nocturno, les fueron suspendidos sus subsidios de transporte, lo cual repercutió en sus ingresos al tener que asumir el costo elevado de medios de transporte alternativos que disminuyeran el riesgo de contagio, así como la inseguridad y delincuencia por transitar en la noche zonas solitarias.

En general, la Corporación Sisma Mujer pudo evidenciar que este sector, en especial el hotelero, se encuentra organizado en sindicatos mixtos, en el que las mujeres participantes manifestaron encontrar violencia de género al interior, no solo por las formas organizativas jerárquicas y patriarcales, sino también por las posturas machistas de sus integrantes³⁵.

³² Osorio Pérez, Viviana. De cuidados y descuidos. La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. Ensayos Laborales 25. Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2015.

³³ “La gordofobia es el odio, rechazo y violencia que sufren las personas gordas por el hecho de ser gordas. Es una discriminación que está cimentada sobre prejuicios respecto a los hábitos, costumbres y salud de las personas gordas, los cuales se nutren de la creencia de que el cuerpo gordo responde a una falta de voluntad o de autocuidado, de no hacer el esfuerzo suficiente para ser delgado, motivo por el cual merece “castigo” o rechazo.” Instituto Canario de la Igualdad. Guía Básica sobre Gordofobia. Un paso más hacia una vida libre de violencia. España, 2020.

³⁴ COREWOMEN. Octubre de 2020 ¿Cómo se están afectando los sectores feminizados debido al COVID-19? Disponible en: <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/05/sectores-feminizados-2.pdf>

³⁵ FECODE. Mujer y Transformación Social. Las Mujeres y el Sindicalismo. “Fortalecimiento de la participación de las mujeres en los sindicatos”. Disponible en: <http://fecode.edu.co/genero/wp-content/uploads/2019/12/MUJERYELSINDICALISMO.pdf>



Existe, para este sector, una necesidad de generar espacios donde las mujeres puedan desarrollar sus liderazgos³⁶ y dar lugar a sus necesidades particulares como mujeres trabajadoras del sector hotelero y de restaurantes. Así mismo, es necesaria la construcción de planes de prevención del acoso en estos escenarios, para que se facilite el reconocimiento y prevención de estas formas de violencia y la activación de las rutas de atención respectivas.

Conclusiones y Recomendaciones

La contingencia sanitaria supuso profundas transformaciones de la vida, permitiendo evidenciar con mayor claridad la importancia que toman actividades como el cuidado y las labores de cuidado doméstico no remunerado, y en general, la reproducción de la vida, como diálogo históricamente planteado por las mujeres. Asimismo, permitió reconocer que las medidas tomadas para enfrentar la crisis generada por la pandemia en Colombia, trajeron consigo un aumento en las violencias para las mujeres en Colombia, así como un aumento en el desempleo de las mismas. Como lo ha expresado la Corporación Sisma Mujer, resulta urgente aportar herramientas que permitan ampliar la mirada en perspectiva de género y de derechos de las mujeres, de manera que se puedan construir alternativas a la crisis que pongan en el centro los cuidados y la vida, desde un horizonte interseccional³⁷.

Las voces de las mujeres de estos sectores nos evidencian que ellas sufren los efectos adversos de la precarización laboral de manera diferente y desproporcionada³⁸. Efectos que se profundizan en situaciones de emergencia sanitaria como la que vivimos hoy. Sumado a ello, identificamos que en estos sectores no existen mecanismos adecuados y efectivos que les permitan a las mujeres denunciar y mucho menos acceder a una reparación o alternativa frente a los daños ocasionados. Su superación, sin duda, requiere voluntad y acciones contundentes que se materialicen en el corto plazo.

Los efectos de la falta de reconocimiento de sus derechos y los riesgos adicionales que para ellas ha generado la pandemia por covid 19, las ponen en una situación de especial vulnerabilidad. Por ello, es fundamental que las medidas adoptadas por los Estados, las empresas, los empleadores/as estén dirigidas a eliminar las barreras estructurales que

³⁶ Corporación Sisma Mujer. Boletín # 24. 29 de Noviembre de 2020. Lideresas y defensoras durante la pandemia: Entre la violencia sociopolítica de género y el Covid-19. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2020/11/INFORME-SISMA-final.pdf>

³⁷ Corporación Sisma Mujer. Boletín Especial #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-las-mujeres-en-Colombia.pdf>

³⁸ COREWOMEN. Octubre de 2020 ¿Cómo se están afectando los sectores feminizados debido al COVID-19? Disponible en: <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/05/sectores-feminizados-2.pdf>



enfrentan las mujeres trabajadoras y promuevan su inclusión en las actividades y estrategias que se diseñen para la reactivación económica³⁹.

Por consiguiente, nos permitimos sugerir, de manera adicional a los descrito por cada sector, unas sugerencias, que permitan el posicionamiento de acciones decididas a la incorporación de perspectiva de género en el marco de las relaciones laborales y las actividades empresariales, a saber:

Al Estado:

Identificar los escenarios y los riesgos de violencias que enfrentan las mujeres trabajadoras de los sectores económicos altamente feminizados de manera estereotipada, en el marco de la pandemia, para activar mecanismos de prevención, atención y protección a las mujeres.

Promover estrategias de sensibilización para empleadores/as y empresas que permitan la toma de conciencia en relación con las necesidades y derechos de las mujeres trabajadoras, y en especial de los sectores económicos altamente feminizados de manera estereotipada

Incentivar en el Estado la contratación de mujeres. Disponer de procesos de selección en el que se priorice la contratación de mujeres en el sector público.

Incentivar la contratación de mujeres en el sector privado. Establecer relaciones con las empresas y asociaciones de empresas, para promover la contratación de mujeres, en todos los niveles, buscando eliminar la subvaloración y estereotipia de las labores altamente feminizadas.

Generar mecanismos de vigilancia y denuncia para las trabajadoras, que atienden a las realidades y particularidades de las mujeres dentro de cada sector económico. En especial, para las mujeres trabajadoras de sectores altamente feminizados de manera estereotipada.

Documentar, investigar y contar con cifras actualizadas, que permitan recoger datos sobre las mujeres trabajadoras y las características reales, de los trabajos que desempeñan⁴⁰.

Promover espacios de diálogo, adecuados y efectivos, en donde las mujeres trabajadoras puedan, de manera constante, transmitir a las entidades competentes sus necesidades.

³⁹ COREWOMEN. Reactivación Económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19. Disponible en: <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/12/reporte-reactivacion-con-enfoque-de-genero.pdf>

⁴⁰ Corporación Sisma Mujer. Boletín Especial #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2019/07/Boleti%CC%81n-Sisma-Mujer-COVID-19-y-DH-de-las-mujeres-en-Colombia.pdf>



Tender puentes para que las mujeres trabajadoras puedan tener diálogos con las empresas y los empleadores. En especial, las mujeres trabajadoras de sectores altamente feminizados de manera estereotipada.

Generar alternativas de financiación y apoyos económicos dirigidos a las mujeres emprendedoras.

Promover espacios para la formación de mujeres en materia financiera, tecnológica, liderazgo y habilidades gerenciales, con el fin de potenciar las capacidades de las mujeres trabajadoras.

Brindar asesoría técnica y formaciones que le permitan a las mujeres emprendedoras implementar estrategias tecnológicas para la actualización de sus modelos de negocio.

Creación y financiación de incubadoras y aceleradoras que estén dirigidas, de manera específica, a los emprendimientos de las mujeres.

Promover alianzas público- privadas para que las instituciones de educación superior aporten a la investigación y acompañamiento a las mujeres trabajadoras.

Generar una política pública de cuidados, que sea participativa y cuente con indicadores, responsabilidades y presupuesto claro. Igualmente promover un proyecto de ley que materialice normativamente los avances jurisprudenciales en materia de derechos laborales de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas.

A los Empleadores:

Reconociendo que el trabajo doméstico remunerado es una labor que se desempeña principalmente, en el espacio privado (casas de familia):

Informarse sobre los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas y garantizarlos.

Revisar y modificar las prácticas familiares que toleran o favorecen las violencias contra las mujeres trabajadoras.

Generar canales de comunicación efectivos entre empleadores y trabajadoras.

Eliminar prácticas como la presunción permanente de hurto. Hay que recordar que las trabajadoras domésticas, tienen derecho al debido proceso.

Asesorarse sobre buenas prácticas para el manejo de la relación laboral.

Garantizar un pago justo en todo momento y condición laboral, incluida la modalidad de trabajo por días.



Nombrar el trabajo doméstico remunerado debidamente, eliminar expresiones que no reconocen el trabajo que desempeñan las mujeres como: ayuda, servicio doméstico, colaboración.

A las Empresas:

Aplicar las directrices de género para los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.

Promover el trabajo de las mujeres a todos los niveles de la empresa, especialmente en los sectores tradicionalmente masculinizados. Aquello requerirá estrategias de formación en competencias específicas que logren convocarlas y atraerlas⁴¹

Contar con protocolos adecuados para prevenir el acoso sexual, garantizando los derechos de las mujeres denunciantes.

Fomentar la inclusión de mujeres víctimas de violencias basadas en género. Hay que recordar que la Ley 1257 de 2008 establece beneficios tributarios por ello.

Reconocer que invertir en la incorporación de perspectiva de género en sus procesos y procedimientos es una ganancia para su empresa.

Fomentar la participación de las mujeres trabajadoras en los espacios de decisión o análisis.

A los Gremios y Sindicatos:

Fomentar los modelos asociativos, en los que participen las mujeres.

Informarse y difundir las rutas y protocolos disponibles para las mujeres trabajadoras víctimas de violencias basadas en género.

Promover mecanismos para eliminar las violencias contra las mujeres dentro de los procesos organizativos.

Brindar asesoría técnica y formaciones que le permitan a las mujeres emprendedoras implementar estrategias tecnológicas para la actualización de sus modelos de negocio.

Incluir la perspectiva del cuidado y las barreras diferenciales que enfrentan las mujeres

Promover las vocerías femeninas dentro de los procesos organizativos.

Bibliografía

⁴¹ COREWOMEN. Reactivación Económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19. Disponible en: <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/12/reporte-reactivacion-con-enfoque-de-genero.pdf>



CERALC, ONU, UNIÓN EUROPEA. Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf

COREWOMEN. Octubre 2020. ¿Cómo se están afectando los sectores feminizados debido al COVID-19? Disponible en <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/05/sectores-feminizados-2.pdf>

COREWOMEN. Octubre 2020 ¿Cuáles son las brechas de género que se están exacerbando con el COVID-19? Disponible en <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/04/las-brechas-de-gc3a9nero-que-se-estc3a1n-exacerbando-con-el-covid-19.pdf>

COREWOMEN. 19 de Noviembre de 2020. Reactivación Económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19. Disponible en <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/12/reporte-reactivacion-con-enfoque-de-genero.pdf>

COREWOMEN. Octubre 2020. La economía del cuidado y el rol tradicional de las mujeres en el cuidado durante la crisis por COVID-19. Disponible en: https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/06/brief-el_rol_del_cuidado.pdf

Corporación Sisma Mujer. Boletín #20. Comportamiento de las Violencias contra las mujeres en el marco de la Pandemia del COVID-19 en Colombia.

Corporación Sisma Mujer. Boletín #22. 25 de Noviembre de 2020. Violencias hacia las mujeres y niñas en Colombia durante 2019 y 2020.

Corporación Sisma Mujer. Boletín # 24. 29 de Noviembre de 2020. Lideresas y defensoras durante la pandemia: Entre la violencia sociopolítica de género y el Covid-19.

Corte Constitucional, Sentencia C-616/13

El Espectador. Solo 18 % de las trabajadoras domésticas están afiliadas a riesgos profesionales. Disponible en: https://www.elespectador.com/noticias/economia/solo-18-de-las-trabajadoras-domesticas-estan-afiliadas-a-riesgos-profesionales/?fbclid=IwAR1JWHBwgrHfEJ5cnZISZcab0ix5uHu7NKN3kOX6KWUPDBDHGLjB_O6_MFQ

Escobar Beltrán. CEROSSETENTA. La cadena de violencias que padece una trabajadora doméstica en Colombia. Disponible en: <https://cerossetenta.uniandes.edu.co/mutante-empleadas/>

Falú, Ana. Mujeres en la ciudad. De violencias y Discriminaciones. Derechos. 2009. Violencias y discriminaciones en las ciudades. LOM Ediciones.



FECODE. Mujer y Transformación Social. Las Mujeres y el Sindicalismo. “Fortalecimiento de la participación de las mujeres en los sindicatos”. Disponible en: <http://fecode.edu.co/genero/wp-content/uploads/2019/12/MUJERYELSINDICALISMO.pdf>

Hablemos de Emplead@s Domésticas. El trabajo doméstico en tiempo de crisis. Disponible en: <https://www.trabajadorasdomesticas.org/trabajo-domestico-en-tiempos-de-coronavirus.html>

Instituto Canario de la Igualdad. Guía Básica sobre Gordofobia. Un paso más hacia una vida libre de violencia. España, 2020.

Ley 1959 de 2019

NACIONES UNIDAS, DERECHOS HUMANOS. Principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Nueva York, Ginebra, 2011.

Natalia Quiroga en el debate ‘Economía feminista, para no volver a la “normalidad”’. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=g3C9MC4rAzY>.

OIT. Trabajo Infantil y Trabajo Doméstico. Disponible en: <https://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm>

ONU. 19 de Agosto de 2020. COVID-19: Es imperativo transformar el trabajo de cuidados, las mujeres sufren la mayor carga. Disponible en <https://news.un.org/es/story/2020/08/1479192>

ONU MUJERES, DANE. Marzo 2020. Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia: Un aporte Central de las Mujeres. Disponible en <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/women-count-colombia-trabajo-domestico>

ONU MUJERES. Boletín Estadístico: Empoderamiento Económico de las Mujeres en Colombia, marzo 2020., a partir de la ENUT 2016 – 2017. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2019/09/boletin-estadistico>

ONU MUJERES. Dimensiones de género en la crisis del COVID-19 en Colombia: Impactos e implicaciones son diferentes para mujeres y hombres. Disponible en: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2020/01/covid19_onu_mujeres-colombia.pdf?la=es&vs=1437

Osorio Pérez, Viviana. De cuidados y descuidos. La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. Ensayos Laborales 25. Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2015.