



Estrategia con mujeres trabajadoras del hogar remuneradas y personas empleadoras

GUÍA METODOLÓGICA



 Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres





Presentación

La presente guía es un instrumento que se desprende del proyecto “*Hogares Justos*” diseñado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Gobierno de Jalisco para acompañar el desarrollo de las capacidades de las trabajadoras del hogar, como sujetas de derechos, así como la prevención de la violencia de género y la promoción de la seguridad social.

Cuando nos referimos a una mujer trabajadora del hogar pensaremos en toda aquella “...que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo” (OIT, s.f). Como respuesta a la división histórica sexual del trabajo, en la que socialmente se asignan responsabilidades y obligaciones a hombres y mujeres a partir de su sexo, las mujeres han cargado el peso de realizar el trabajo de cuidados y en la casi totalidad de los casos, sin remuneración. En México, a diferencia de países del continente americano como Canadá, Estados Unidos, Chile, Argentina o Uruguay, la tarea de los cuidados no tiene un marco normativo que favorezca la profesionalización de esta tarea fundamental en la vida de las familias. Esto se explica, entre otras razones, porque muchas de las personas cuidadoras en México y en la mayor parte de los países latinoamericanos, son los familiares directos quienes están a cargo de las personas que requieren de los cuidados (OIT, 2021).

Es por esto que no resulta novedoso reconocer que el trabajo del hogar en Jalisco como en el resto del mundo, está feminizado, no cuenta con condiciones laborales dignas (en relación con la dinámica del espacio de trabajo y de seguridad social), presenta manifestaciones de distintos tipos y modalidades de violencia, y recibe poco reconocimiento social como un trabajo.



En este sentido, el proyecto “*Hogares Justos*” reconoce la necesidad de impulsar espacios de conversaciones grupales significativas en torno a los derechos humanos de las mujeres, los desafíos de violencia con las que coexisten, la carga desigual del trabajo de cuidados, la posibilidad que tienen ellas de ser promotoras de la igualdad, así como la relevancia que guardan las redes de acompañamiento y apoyo entre mujeres. Los grupos de mujeres se organizan de manera que permita conciliar sus actividades de cuidados; desde un entendimiento de condiciones similares. También representan un espacio de contención, acompañamiento y cuidado entre ellas. Estas redes, de inicio informales, abren paso a otro tipo de redes estructuradas que les impulsan a tomar parte de otras esferas de la vida humana como la política o de representación.

Por otro lado, resulta natural considerar la participación de las personas empleadoras como facilitadoras del crecimiento y del desarrollo. Las personas empleadoras pueden significar las principales barreras en el acceso a la seguridad social y el reconocimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar, ya sea de forma voluntaria o inconsciente desde los constructos socioculturales. En este sentido, el proyecto considera un proceso formativo especializado en personas empleadoras que hace una revisión del marco de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, las ventajas de la formalidad laboral, las obligaciones de los empleadores y los mecanismos para el acceso a la seguridad social.

Independientemente del público al que esté dirigida cada actividad de la presente guía, el enfoque pone énfasis en formatos de diálogo y maneras más eficaces y eficientes de generar y compartir conocimiento, en las que las personas, no solamente reconocen la magnitud del desafío, sino que ponderan su capacidad de agencia para afrontarlo como un frente unido y colaborativo.



Objetivo de la guía

Servir de instrumento que capacite para personas e instituciones que buscan:

- Identificar y visibilizar las condiciones de desigualdad y violencia en las que existe el trabajo y el hogar.
- Difundir las características de las condiciones y espacios laborales del hogar dignas de las personas trabajadoras del hogar para el pleno ejercicio de sus derechos.
- Propiciar la participación de las personas empleadoras en la promoción de la seguridad social y dignidad laboral de las trabajadoras del hogar.

A quién se dirige

Personas, instituciones, colectivos y demás formas de organización que buscan llevar procesos de diálogo y reflexión con:

- Personas trabajadoras del hogar: Aquellas que realizan un trabajo doméstico en el marco de una relación laboral y que prestan sus servicios en uno o más hogares –de manera regular y a cambio de un salario– relativos a limpieza, preparación de alimentos, lavado de ropa, cuidado de personas o mascotas, y otras actividades propias del hogar, cualquiera que sea su condición de contratación e independientemente de si se encuentran en la formalidad o en la informalidad (OIT, 2021)
- Personas empleadoras: Aquellas con quienes las personas trabajadoras mantienen su relación laboral y de quienes reciben instrucciones para la realización de sus tareas. (OIT, 2021)



Principios rectores

- El trabajo del hogar es trabajo.
- La feminización del trabajo del hogar representa una barrera en el acceso a la seguridad social y formalidad y dignidad laboral de las trabajadoras del hogar.
- Las mujeres trabajadoras del hogar son sujetas de derechos y se deben llevar a cabo procesos que permitan el reconocimiento individual y colectivo de esto.
- Las personas empleadoras tienen la obligación de cumplir con el marco normativo y legislativo en torno a los derechos humanos de las trabajadoras del hogar.

Justificación

En México, el trabajo del hogar es una ocupación tradicionalmente femenina; más de **2.5 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado**, de las cuales el 90.2% (2.2 millones) corresponde a mujeres. De las mujeres ocupadas en el trabajo del hogar **69.2% tiene percepciones de hasta un salario mínimo**, en tanto que en los hombres la proporción es de 43.5 por ciento. La misma encuesta concluye que del **72.6%** de las personas que realizan trabajo del hogar remunerado no cuentan con prestaciones laborales, situación mayormente presente en las mujeres, pues **74.0% de ellas no tiene ninguna prestación laboral**; y que la mayor proporción de las mujeres ocupadas en el trabajo del hogar cuentan con **estudios de primaria 28.9% y 42.3% con estudios de secundaria**.

La falta de un contrato y de condiciones laborales dignas, no solo representa una violación directa a los derechos humanos, sino que tiene un impacto directo en el ejercicio de los mismos. A su vez, bajo una mirada interseccional, se vuelve evidente que si bien la discriminación y violencia que experimenta las



trabajadoras del hogar tienen su origen en el género, hay otros elementos relacionados que las potencian: como la pobreza, la pertenencia a una comunidad indígena, la edad o encontrarse en situación de movilidad o migrante. La intersección de estos factores genera que las trabajadoras del hogar se encuentren en una situación de especialidad vulnerabilidad.

Sumado a esto, las trabajadoras del hogar experimentan distintos tipos y modalidades de violencia en el espacio de trabajo. En la investigación “Discriminación y violencia contra las mujeres trabajadoras del hogar en México: La urgencia de la ratificación del Convenio 189 de la OIT”, determina que los tipos más comunes de violencia de los que son víctimas las trabajadoras del hogar son la psicológica —generalmente manifestada a través de violencia verbal y emocional—, la económica y la sexual. Las trabajadoras del hogar frecuentemente sufren hostigamiento y acoso sexual en su lugar de trabajo. A su vez, la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran propicia en gran medida que esta violencia se mantenga en la impunidad en la mayoría de los casos.

Ahora bien, en Jalisco de las 173,711 personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, el 82.8% (143,913 personas) de estas corresponde a mujeres (INEGI, 2023), y sólo 3,056 de ellas están afiliadas al Seguro Social (IMSS, 2023). Aunado a esto, se encontró que en Jalisco el 99% de las personas que conforman este sector, no cuentan con un contrato por escrito (ENOE 2020), no tienen prestaciones laborales y no tienen acceso a instituciones de salud. En lo que respecta a las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas se identificó que 7 de cada 100 son analfabetas por lo que un gran porcentaje de ellas no han podido ejercer su derecho a la educación; al mismo tiempo que se asumen como jefas del hogar, haciéndose cargo del cuidado de los hijos e hijas.



Estos datos son relevantes dado que el salario diario promedio de las mujeres trabajadoras del hogar en México es de \$283.50 pesos mexicanos, mientras que para los hombres es de \$291.60 pesos mexicanos. En Jalisco el promedio de ingreso para las mujeres es de \$21.40 pesos mexicanos y de \$17.10 pesos mexicanos para los hombres, todo esto según información estadística sobre la cotización de las personas trabajadoras del hogar del IMSS 2023.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, la precariedad de las condiciones laborales que experimentan las trabajadoras del hogar se explica principalmente por dos razones. En primer lugar, porque esta actividad es el resultado de una relación históricamente paternalista entre las personas trabajadoras del hogar y quienes las emplean. Al no haber una relación laboral formal, son empleos en los que las obligaciones y responsabilidades de la persona empleadora y la empleada no están definidas. En su lugar, las personas empleadas atienden las demandas de sus empleadores o empleadoras y, a cambio, reciben un «conjunto arbitrario de favores» (Graham 1992, 2, traducción propia). Estas dinámicas perpetúan en la concepción del empleador, que las condiciones de dignidad laboral son “favores” o “cuidados” que se proveen a las trabajadoras del hogar como mérito a un buen desempeño de sus labores.

En segundo lugar, al desempeñar funciones relacionadas al cuidado, existe una relación directa con la desvalorización que se le da el mismo y no se interpreta como un empleo formal pero una responsabilidad más de las mujeres que no está regido por los estándares socialmente aceptados para las relaciones laborales. En efecto, las tareas en el hogar se consideran poco productivas, simples y rutinarias, en parte porque por mucho tiempo el concepto de «trabajo» ha estado asociado a aquel que es asalariado y se desempeña fuera del hogar (Boris y Herbst Lewis 2006).



Si bien existe el reconocimiento universal que los derechos de las mujeres son derechos humanos y hay avances relevantes en materia legislativa para garantizar la seguridad social y el acceso a una vida libre de violencia para las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas en México, como la suscripción de México al Convenio 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo, aún persisten desafíos importantes para el pleno ejercicio de sus derechos.

Para la SISEMH, uno de los principales desafíos pendientes radica en que el grueso de las mujeres se reconozca a sí mismas como sujetas de derechos. Las instituciones públicas responsables de la promoción y defensa de los derechos humanos, tenemos la obligación de impulsar acciones y políticas para erradicar las brechas de desigualdad y para el acceso a una vida libre de violencia, así como el mandato paralelo de promover procesos de formación que reconozcan la agencia humana de las mujeres, que generen cuestionamientos sobre las dinámicas sociales regidas por roles y estereotipos de género, y que brinden herramientas para que las mujeres construyan nuevas identidades y planes de vida donde son ellas las dueñas de su propio crecimiento.

Avances en la conquista de Derechos de las Trabajadoras del Hogar

Existe una lucha histórica por el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social que buscan la promoción de tratos dignos y equitativos hacia las mujeres trabajadoras del hogar. Sin embargo, fue hasta años recientes que el estado mexicano comenzó su transición institucional para mejorar las condiciones de las trabajadoras del hogar.

Uno de los hitos más relevantes en este proceso fue la determinación de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a finales del 2018 en la que se determinó que la exclusión de las personas trabajadoras



del hogar del régimen obligatorio del Seguro Social constituía un trato discriminatorio y violatorio de sus derechos humanos, y que la disposición en la Ley del Seguro Social que eximía a las personas empleadoras de la incorporación obligatoria de sus personas trabajadoras del hogar al IMSS, era inconstitucional.

Con este precedente, a continuación, se presentan los avances en el marco legislativo para para garantizar la seguridad social de las mujeres trabajadoras del hogar

Fecha	Suceso
Diciembre 2018	La SCJN avala el proyecto del amparo colectivo 9/2018 en el que se declara como discriminatorio el excluir del régimen obligatorio del Seguro Social a las personas trabajadoras del hogar y ordena al IMSS implementar un programa piloto para la incorporación de este grupo.
Enero 2019	El Consejo Técnico del IMSS aprueba la creación de la Prueba piloto para dar cumplimiento a la sentencia de la SCJN y se comienza a trabajar de la mano con organismos internacionales, entre ellos la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
Marzo 2019	Se publican en el DOF las «Reglas de carácter general para la Prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del Seguro Social» (Fase I).
Abril 2019	Entrada en operación de la Prueba piloto en su Fase I.
Mayo/Julio 2019	Se reforman la Ley Federal de Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS) para establecer las

Comentado [1]: Graficar - Diseño



condiciones laborales mínimas de las personas trabajadoras del hogar e incluirlas como sujetas del régimen obligatorio de aseguramiento del IMSS.

Marzo 2020

A un año de la entrada en vigor de la Fase I de la Prueba piloto, el IMSS reporta 19,648 personas trabajadoras del hogar afiliadas.

Julio 2020

México ratifica el Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), pendiente desde 2012. Con esto, el Gobierno se compromete a asegurar la igualdad de trato y derechos entre las personas trabajadoras del hogar y el resto de los trabajadores.

Agosto 2020

Se publican en el DOF las «Reglas de carácter general de la Prueba piloto (Fase II) para la incorporación de trabajadores domésticos al régimen obligatorio del Seguro Social»

Octubre 2020

Finaliza el periodo de 18 meses de la Prueba piloto (Fase I) y se evalúa su funcionamiento.

Noviembre 2020

El IMSS envía al Senado el «Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social»

2022

Reforma a la Ley del Seguro Social en su artículo 239, donde fue aprobado el registro obligatorio de trabajadores del hogar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Diciembre 2024

Reforma al artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde se reconoce el derecho de las trabajadoras del hogar a los beneficios del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) a partir del 1ero de enero de 2024.

*Fuente: Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de Personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas en el Estado de Jalisco, y Estrategia para su formalización y registro a la seguridad social.



Conceptos básicos

Brecha de género: El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político

Derechos humanos: Comúnmente se entiende que los derechos humanos son los derechos inherentes a los seres humanos. El concepto de derechos humanos reconoce que a cada ser humano le corresponde disfrutar de sus derechos humanos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Los derechos humanos están garantizados legalmente por el derecho de los derechos humanos, que protege a las personas y los grupos contra las acciones que interfieren con las libertades fundamentales y la dignidad humana.

Conciliación laboral: Acuerdo entre las partes que tiene el fin de solucionar los conflictos laborales entre el trabajador y el patrón, sin necesidad de llegar a juicio.

Cuidados: Conjunto de actividades cotidianas de gestión y sostenibilidad de la vida, necesarias para poder satisfacer las necesidades básicas que se realizan dentro o fuera del ámbito del hogar y que permiten el bienestar físico, biológico y emocional de las personas y en especial de aquellas que carecen de autonomía para realizarlas por sí mismas.

Desigualdades de Género: Diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres en el acceso a recursos tales como la salud, la educación, el trabajo, la participación política, entre otros.

Enfoque intercultural: Reconocimiento de la diversidad cultural y la existencia de diferentes perspectivas culturales, expresadas en distintas formas de



organización, sistemas de relación y visiones del mundo. Implica reconocimiento y valoración del otro.

Enfoque Interseccional: Herramienta analítica para entender y responder a las formas en que el género se cruza con otros factores sociales como el origen étnico, edad, clase social y orientación sexual. Cuando se convierte en metodología para implementarse en el trabajo con mujeres, éste enfoque promueve la sensibilización sobre los distintos tipos de discriminación y desventajas que se dan en el cruce de dichos factores.

Formalización laboral: Transición de un empleo informal a un trabajo formal; sucede al cumplir con las obligaciones en materia laboral y al asegurar el acceso a la seguridad social de la persona empleada a través de su afiliación a una institución como el IMSS, ISSSTE u otro Instituto de Seguridad Social.

Identidad: Alude al sentido de mismidad y continuidad a través del tiempo y los diversos cambios experimentados. Se desarrolla desde el nacimiento y, por lo general, se consolida hacia el final de la adolescencia y continúa su desarrollo a lo largo del ciclo vital. El logro de la identidad supone la posibilidad de sentir que seguimos siendo “la misma persona” frente a diversas situaciones que enfrentamos y que exigen de nosotros comportamientos disímiles.

Igualdad Sustantiva: Ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana. Desde la perspectiva social la igualdad sustantiva fomenta la inclusión social de grupos en situación de desigualdad y permite asegurar la eficacia de las políticas públicas.

Seguridad Social: Bienestar de las y los ciudadanos, integrantes de una comunidad. La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana, que se manifiesta en la reacción de ayudar a personas o grupos en estado de necesidad. La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia

Trabajadoras del Hogar Remuneradas: Las personas que realizan trabajo remunerado en los hogares son las que prestan servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona o familia.



Transversalidad de la Perspectiva de género: Es una estrategia metodológica que valora las implicancias que tiene para hombres y mujeres cualquier acción planificada e implementada en todas las áreas y niveles de programación y políticas. Buscar beneficiar a hombres y mujeres de manera equitativa con medidas que impulsen la reducción de las desigualdades y la redistribución del poder.

Guía de Actividades “Hogares Justos”

Las actividades descritas a continuación hacen uso de una metodología participativa y reflexiva en torno a los derechos humanos de las trabajadoras del hogar; se abordan experiencias y desafíos compartidos, fomentando un diálogo constructivo y un compromiso con condiciones laborales justas y equitativas. Al promover un hogar como un espacio de respeto mutuo y apoyo, se crea un entorno propicio para el crecimiento personal y profesional de las trabajadoras del hogar, fortaleciendo así la construcción conjunta de Hogares Justos

Las actividades han sido divididas en dos componentes:

1. *Actividades para mujeres trabajadoras del hogar*
2. *Actividades para personas empleadoras o posibles empleadoras.*

Consideraciones transversales para la ejecución de las actividades

La persona facilitadora podrá encontrar en las siguientes consideraciones coordinadas para el correcto abordaje de las actividades:

- Las mujeres trabajadoras del hogar se han enfrentado históricamente a situaciones de desigualdad, discriminación, y violencia, y continuamente se les presentan barreras que impiden el pleno goce de sus derechos. Por esta razón se emplea una metodología participativa, activa y flexible,



orientada hacia la formulación de acuerdos comunes entre las personas empleadoras y las mujeres trabajadoras del hogar.

- Al dialogar con personas empleadoras o posibles empleadoras se deberá buscar el desarrollo de conversaciones que hagan relación y empatía con sus experiencias, abriendo el diálogo a la construcción y un compromiso con la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas. De esta manera el hogar se convierte en un espacio en donde se promueve el respeto mutuo, la confianza y el apoyo; las mujeres trabajadoras del hogar se enfrentan a condiciones de crecimiento personal y profesional y se refuerzan los lazos de compromiso entre ambas partes.
- Es vital la comunicación asertiva para exponer de manera directa, respetuosa y empática invitación a los talleres reiterando que todas son aceptadas y que no existe una verdad irrefutable, ya que son contextos y experiencias particulares.
- Al dialogar sobre tópicos relacionados a la violencia de género, la persona tallerista encontrará útil reiterar que el taller es un espacio seguro donde las personas pueden compartir sus emociones y experiencias cuando sientan la necesidad de hacerlo, y donde nadie invalidará sus emociones y reacciones.
- Al principio de la sesión se podrá hacer propuestas y acuerdos respecto a la toma de fotografías, la participación activa y la escucha respetuosa, poniendo a consideración del grupo.
- Si alguna participante comparte una experiencia de violencia, la persona tallerista le recordará que no está sola y mostrará disposición a la escucha atenta. En caso de que la persona lo requiera, también se podrá poner a consideración del grupo hacer una pausa antes de continuar con el desarrollo de la actividad.
- La persona tallerista siempre mostrará confianza en la versión compartida por las mujeres víctimas de violencia; este principio es



esencial en la conversación en torno a los derechos humanos de las mujeres.

- Tener en cuenta propuestas y acuerdos al inicio de las jornadas de taller respecto a la toma de fotografías, preguntarles si están de acuerdo y de no ser el caso buscar ángulos donde la persona asistente al taller no sea fotografiada, acordar las interrupciones voluntarias como ausentarse para acudir al sanitario, tener en cuenta que en caso dado de una emergencia pueden salir sin ninguna objeción de forma libre y si la persona lo desea pudiera volver a incorporarse sin problema nuevamente al taller desarrollado.

Componente 1.

Soy sujeta y promotora de derechos

Carta descriptiva para talleres con Trabajadoras del hogar remuneradas

Las jornadas de talleres con mujeres trabajadoras del hogar remuneradas tienen por objeto socializar sus derechos como medida de prevención de violencias, desde una mirada interseccional, intercultural y con enfoque de perspectiva de género; así como la creación de redes de acompañamiento entre mujeres que les permita apoyarse mutuamente. Su desarrollo consta de dos sesiones, cada una de dos horas por lo que el contenido total del taller es de cuatro horas.

Parten del reconocimiento de las mujeres de sí mismas como sujetas de derecho con capacidad de agencia para sentar una base común que permita abordar la información sobre violencias de manera paulatina.



SESIÓN 1	
Tema: Derechos humanos y laborales.	Título: Soy sujeta y promotora de derechos
Objetivo(s): Socializar las condiciones laborales dignas de las personas trabajadoras del hogar para el pleno ejercicio de sus derechos.	
Objetivo(s) específicos: 1. Presentar talleres de derechos humanos y laborales que aborden la dignificación del trabajo del hogar. 2. Fortalecimiento del trabajo en red y socialización de los derechos humanos y laborales.	
Duración: 2 horas	Modalidad: Presencial
Perfil de Asistentes: Mujeres trabajadoras del hogar remuneradas	Número de Asistentes: 20
Contenidos temáticos:	
1. Registro de participantes Tiempo: 10 minutos Materiales: Listas de asistencia, plumas, etiquetas, marcador. 1.1 Se les proporcionará etiquetas adhesivas para anotar su nombre y un marcador. 2. Bienvenida Tiempo: 5 minutos Materiales: N/A	



2.1. Discurso de introducción:

“Mi nombre es _____ y trabajo en _____ estoy muy contenta de estar con ustedes. Hoy comenzamos un proceso de reflexión del proyecto Hogares Justos, impulsada por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres. Les agradecemos profundamente el tiempo que están dedicando a este taller, sabemos que están haciendo un esfuerzo extra debido a que la mayoría de ustedes son trabajadoras del hogar de forma remunerada y muchas veces además tenemos que realizar labores en nuestro hogar. Las actividades que tenemos están diseñadas para conocer y ejercer sus derechos, en tanto mujeres trabajadoras del hogar, si alguna tiene sugerencias, estaremos muy agradecidas en aprender de ustedes, de su experiencia y de sus trayectorias”.

2.2 Acuerdos para el desarrollo del taller:

“Si alguna no quiere ser fotografiada favor de mencionarlo para buscar otro ángulo, pueden participar levantando su mano, pueden ir al baño si lo requieren o contestar alguna llamada, las participaciones serán de forma respetuosa y todas son aceptadas. Ninguna participación es incorrecta, sino que se opina desde la experiencia de cada una de las personas”. ¿Sugieren algún otro acuerdo para agregar?

3. Presentación de las participantes

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Ninguno

3.1 Para iniciar la presentación se les pedirá que, en un círculo, de pie o en sus sillas, digan su nombre, a qué se dedican actualmente y algo que les gustaría aprender. Ejemplo:

“Me llamo Montserrat, actualmente soy tallerista, me gustaría aprender a manejar un vehículo”.



La presentación finaliza cuando todas han compartido su información al grupo, esto tiene por objetivo conocer los intereses y actividades de las participantes durante el desarrollo del taller, ya que se puede ejemplificar de manera más acertada de acuerdo a sus contextos.

4. Actividad “Línea de la igualdad”

Tiempo: 15 minutos

Materiales: 20 tarjetas.

4.1 Sobre una mesa se ordenarán las tarjetas las cuales representan características físicas, psicológicas, condiciones económicas, sociales, educativas, entre otras. Estas se encuentran boca abajo de tal manera que las participantes no puedan leer lo que eligen. Las mujeres deben adoptar el rol que les tocó, resultante de su selección de tarjetas, las características ejemplifican las diferentes condiciones a las que se enfrentan las mujeres.

4.2 Una vez que las participantes comprenden el papel que tienen que personificar se les pide que se coloquen en una línea horizontal al final de la sala y que, asumiendo su personaje e imaginando la vida de la persona que les tocó, respondan a las próximas indicaciones.

4.3 La facilitadora dirá en voz alta una serie de afirmaciones las cuales se considera que ejemplifican algunas de las historias creadas en las tarjetas. Para romper el hielo se pueden dar ejemplos cotidianos: “me gusta el pastel de tres leches”, “tengo una mascota”.

Invita a las personas a que sigan tus instrucciones, de acuerdo con el rol que les tocó en la tarjeta, moviéndose como se indica a continuación:

- Un paso al frente si tienes un horario laboral definido y se respeta.
- Un paso atrás si eres menor de edad
- Un paso al frente si tienes un pago suficiente para cubrir tus necesidades



- Un paso adelante si cuentas con seguridad social
- Un paso atrás si no se te pagan horas extras
- Dos pasos atrás si la persona que te emplea te agrede verbalmente.
- Dos pasos atrás si has sufrido un accidente o enfermedad
- Un paso atrás si tienes muy poco tiempo para descansos
- Un paso atrás si no tienes vacaciones pagadas
- Un paso adelante si tienes suficiente tiempo para comer durante la jornada laboral
- Un paso adelante si tus empleadores te proporcionaron un contrato por escrito
- Un paso atrás si eres foránea, si tu familia se encuentra fuera de la zona metropolitana
- Un paso atrás si eres madre soltera

4.4 Al final de la actividad se establecerá un momento para reflexionar sobre el por qué algunas mujeres se quedaron más atrás que otras, cuando todas tuvieron que avanzar a la par ya que las indicaciones representaban los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar y situaciones que exponen a las mujeres a ser víctimas de violencia.

5. Actividad de identificación ¿Quiénes son las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas?

Tiempo: 15 minutos

Materiales: 2 Siluetas de una mujer trabajadora cada una, tarjetas con acciones que diferencian quienes son de planta y quienes de entrada por salida. ([Ver Anexo 1](#))

5.1 La facilitadora explica el concepto de trabajadoras del hogar remuneradas en el marco de la Ley Federal del Trabajo:

“Se reconoce como persona trabajadora del hogar a quienes prestan su servicio de labores en aseo, asistencia y lo relacionado al hogar de una persona o familia, a cambio de una remuneración económica”.

5.2 “¿Quiénes son las trabajadoras del hogar remuneradas?” Las



participantes pueden nombrar las características a través de su experiencia para diferenciar entre las trabajadoras de entrada por salida y las de planta.

5.3 Actividad “silueta de diferencias”. 2 siluetas de de mujer trabajadora, en dónde se les lee las características de una mujer trabajadora del hogar de planta y una de entrada por salida.

5.4 Se procede a pegar en la silueta correspondiente su descripción y se les pregunta si consideran que falta algo por agregar a las descripciones.

5.5 Pasar a compartir cifras actuales de mujeres trabajadoras del hogar. Se sugiere utilizar la presentación de Hogares Justos.

6. Derechos humanos y laborales

Tiempo: 20 minutos

Materiales: 2 pancartas con la silueta de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas, post-its, plumones.

6.1 Esta parte del taller se guiará con el apoyo de un material de apoyo denominado “Guía de derechos para las mujeres trabajadoras del hogar”, (Anexo I-6.1) el cual contiene los contenidos tal cual se manejan en la sesión.

6.2 Definición *¿Qué es un derecho humano?*

6.3 Definición *¿Qué es dignidad?*

6.4 ¿Qué son y cuáles son las características de los derechos humanos?

6.5 ¿Qué son y cuáles son los derechos de las trabajadoras del hogar?

6.6 Diferencias y relación entre derechos humanos y laborales.

6.7 La facilitadora pide a las participantes que identifiquen un derecho para después en orden, ir identificando si el derecho que describen pertenece a derechos universales, derechos de las mujeres trabajadoras de planta o de entrada por salida.



6.8 Se les pedirá a las participantes que escojan un derecho y anoten en un post-it, posterior la facilitadora pedirá a las participantes compartir el derecho que anotaron y entre todo el grupo se socializa a través de ejemplos situaciones relacionadas con el ejercicio de ese derecho.

7. Receso (opcional, dependiendo del tiempo de las actividades con el grupo)

Tiempo: 10 minutos

8. Actividad Memorama

Tiempo: 20 minutos

Materiales: 28 Tarjetas (14 pares) de memorama de plástico o enmicadas, cinta adhesiva. (Anexo I)

8.1 Implementar de manera grupal el juego de memorama por medio de tarjetas tamaño media carta en donde puedan identificar y diferenciar entre derechos humanos y derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

9. Condiciones de empleo dignas

Tiempo: 10 minutos

Materiales: 1 pancarta con un recuadro, 15 tarjetas con frases clave, cinta adhesiva.

9.1 En un banner se expondrá un recuadro con 4 apartados como se muestra en el [Anexo 1-9.1](#), que aquí se resume

1. ¿Cuáles son las condiciones de empleo dignas?	2. ¿Cuáles son mis obligaciones en mi entorno laboral?
1.1 No me discriminan por mi origen étnico o nacionalidad, religión, edad, preferencia	2.1 Cuidar y conservar el manejo de la casa y sus pertenencias.
	2.2 Si vamos a faltar por un motivo



sexual, etc. 1.2 Donde las condiciones de higiene no me ponen en riesgo. 1.3 Percibir un salario acorde a mis actividades. 1.4 Recibir un trato digno, respetuoso y amable.	de fuerza mayor, avisar a nuestras empleadoras. 2.3 Al terminar nuestra relación laboral, avisar con anticipación a nuestras empleadoras. 2.4 Tener respeto hacia la familia y personas que concurren en el hogar.
3. Importancia de contar con seguro social. 3.1 Atención médica en caso de enfermedad y/o maternidad 3.2 Seguro de riesgos de trabajo 3.3 Seguro de invalidez y vida 3.4 Seguro de retiro 3.5 Acceso a guarderías	4. La formalización del empleo como una medida de prevención de violencias contra las mujeres. 4.1 En caso de una situación de violencia tener una formalización es respaldo de que existe una relación laboral 4.2 Formalizar incluye acordar y respetar los días de descanso y salarios

9.2 La facilitadora explica las tarjetas que va pegando en cada recuadro y posteriormente les pregunta a las participantes si consideran que hace falta agregar alguna acción.

9.3 Las facilitadoras preguntaran al grupo si vieron alguna diferencia y que es importante el compartir entre todas la información para generar una red de apoyo y descubrir juntas cosas que no se tenían identificadas.

10. Encuesta de retroalimentación

Tiempo: 5 minutos



Materiales: Hojas blancas con las encuestas impresas y plumas

12.1 Se les proporcionarán las encuestas breves de retroalimentación con respuestas múltiples.

11. Agradecimientos y cierre

Tiempo: 5 minutos

(Total: 2:00 hrs con receso)

Componente 2.

Hacemos red: Hogares Sin Violencia

Carta descriptiva para talleres con Trabajadoras del hogar remuneradas

SESIÓN 2	
Tema: Prevención de la violencia en contra de las mujeres	Título: Hacemos red: Hogares Sin Violencia
Objetivo(s): Identificar las principales formas de violencia en contra de las mujeres y su prevención.	
Objetivo(s) específicos: 1. Identificar los diferentes tipos de violencia en contra de las mujeres 2. Fomentar la participación y promover la formación de redes entre mujeres trabajadoras del hogar.	
Tiempo: 2 horas	Modalidad: Presencial



Perfil de Asistentes: Mujeres trabajadoras del hogar remuneradas	Número de Asistentes: 20 personas
Contenidos temáticos:	
1. Registro de participantes Tiempo: 5 minutos Materiales: Listas de asistencia, plumas. 2. Presentación SISEMH y bienvenida Tiempo: 5 minutos Materiales: Etiquetas adhesivas para distintivo, marcador negro 2.1 Breve discurso de introducción sobre SISEMH 2.2 Acuerdos para el desarrollo del taller: pueden participar levantando su mano, pueden ir al baño si lo requiere o contestar alguna llamada, las participaciones serán de forma respetuosa y todas son aceptadas ninguna es incorrecta, sino que se opina desde la experiencia de cada una de las personas. Posterior a ello se les preguntará si sugieren algún otro acuerdo por agregar. 2.4 Se les proporcionará etiquetas adhesivas para anotar su nombre y un marcador. 3. Actividad de presentación de integrantes Tiempo: 10 minutos Materiales: Hojas blancas, 40 lápices y/o marcadores para escribir. Esta dinámica de integración ayudará a conocer mejor a las participantes, tener mejor comunicación y aumentar la participación. Se puede implementar esta dinámica, ya sea de manera presencial o virtual. 3.1 Se le da instrucción a las participantes que formen un círculo ya sea de pie o con las sillas. 3.2 Posterior da instrucción cada una diga su nombre y alguna acción que	



no les gusta recibir por parte de alguna persona, esto tiene por objetivo identificar que todas las personas han experimentado situaciones de discriminación y/o violencia de algún tipo. La facilitadora comienza con su participación para poner el ejemplo:

“Me llamo Miriam y no me gusta que me digan hija”

“Me llamo Montserrat y me pone de malas que me griten”

y después continúan presentándose hacia la derecha. Los turnos terminan cuando todas hayan compartido su información.

3.3 La dinámica termina cuando todas las personas hayan tenido su turno del uso de la voz, posterior la facilitadora acota:

“Es importante identificar que algunas acciones que vivimos en el día a día pueden ser acciones que pueden ser clasificadas como violencia, como lo veremos a continuación”.

4. Actividad “Tipos y modalidades de violencia en contra de las mujeres”

Tiempo: 15 minutos

Materiales: 1 Pancarta con Tipos, 1 pancarta modalidades, Banner o 1 pancarta de violentómetros, marcadores de colores, cinta.

4.1 La facilitadora con apoyo del violentómetro ([Anexo II-4.1](#)) explicará las diversas acciones que pueden formar parte de la vida cotidiana y que no se identifica como violencia. A través de esta primera identificación se pueden relacionar los tipos de violencia que se explicarán a continuación:

4.2 La facilitadora explica la definición de violencia, posterior en una pancarta dividida en 5 cuadros se explicará la definición, según la ley, de cada uno de los tipos de violencia (Física, Psicológica, Económica, Patrimonial y Sexual).

a) Esta actividad se puede realizar en una sola pancarta dividida en 5 cuadros pegada en una pared, la facilitadora la construye junto con el



grupo anotando en cada uno de los 5 cuadros diferentes acciones y/o ejemplos que estén relacionados con los 5 tipos de violencia.

b) Esta actividad se puede realizar en diferentes pancartas dividiendo al grupo en equipos, cada equipo deberá dividir su pancarta en 5 cuadros para identificar los 5 tipos de violencia, pueden a través de la escritura o dibujos ejemplificar acciones relacionadas a cada tipo de violencia.

4.3 La facilitadora una vez socializada la información sobre los tipos de violencia pasará a explicar sobre 5 modalidades (Anexo II-4.3) de violencia (laboral y docente, institucional, comunitaria, familiar, feminicida).

5. Ejercicio de repaso

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Hoja blanca con el recuadro “situación-tipo de violencia”.

5.1 Se leerán situaciones de ejemplo para contextualizar el ejercicio anterior sobre los tipos y modalidades de violencia. La facilitadora leerá en voz alta la información del recuadro que tiene en su hoja y el grupo deberá identificar a qué tipo de violencia se refiere el ejemplo que indica la facilitadora.

Situación	Tipo de violencia
Guadalupe le aventó a su pareja una escoba en la cabeza.	Física
Una persona le prohíbe a su pareja ponerse su ropa favorita para ir a una comida familiar.	Psicológica
Una persona le escondió a otra sus documentos	Patrimonial



importantes junto con las llaves de su casa.	
Una persona le pide explicaciones detalladas a su pareja sobre cómo ha gastado el dinero que ha ganado en su trabajo.	Económica
Una persona realiza comentarios incómodos de índole sexual a sus compañera/os de trabajo.	Sexual / Psicológica

5.2 Una vez terminado el tiempo la facilitadora dará 5 minutos para que puedan voluntariamente compartir su experiencia sobre: ¿Qué fue lo más fácil y difícil de la dinámica? ¿Creen que esta dinámica las ayuda a identificar más claramente los tipos y/o modalidades de violencia en contra de las mujeres y por qué?

6. Receso (opcional, según los tiempos del desarrollo del taller)

Tiempo: 10 minutos

7. Acoso y hostigamiento sexual

Tiempo: 10 minutos

Materiales: 1 Pancarta con definición Acoso, 1 pancarta con definición Hostigamiento, marcador negro, cinta, acosómetros.

7.1 Definición. En una pancarta estará escrita la definición de Acoso y la definición de Hostigamiento sexual la cual deberá ser explicada por la facilitadora.

7.2 Ejemplos de acoso y hostigamiento sexual.

a) Una vez explicados en otra pancarta estará un recuadro con situaciones específicas para ejemplificar, la facilitadora leerá los ejemplos en voz alta y en cada ejemplo dirá al grupo: “Quienes consideran que es acoso levanten su mano”, y “Quienes consideran que es hostigamiento



sexual levanten su mano”, una vez habiendo hecho la votación la facilitadora marcará con una “X” la respuesta correcta.

Situación	Acoso	Hostigamien to Sexual
Una persona le hace a sus compañeras/os de clase comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.		X
En una fábrica una persona supervisora busca tener contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, no deseados y que incomodan hacia una persona trabajadora de producción.	X	
En un gimnasio el instructor/a observa clandestinamente a personas en lugares reservados, como baños, regaderas y vestidores.	X	
En una oficina un líder de equipo de trabajo todos los días insinúa, provoca o busca intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con una de las trabajadoras/es.	X	
Un/una profesor/a deja notas o envía		X



mensajes de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan hacia una de las personas del alumnado.		
--	--	--

b) Después de haber participado levantando la mano la facilitadora agradecerá la participación de todas.

8. Instancias a dónde acudir para atención y prevención de la violencia en contra de las mujeres

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Folletos SISEMH.

Se explicará por medio del material de apoyo (folleto tipo tríptico) las instancias a las cuales pueden acudir y se les hace la invitación a conocer sobre los servicios de la SISEMH. En dado caso de dudas especiales se canaliza al final del taller.

9. Red de apoyo como mecanismo de apoyo entre mujeres trabajadoras del hogar

Tiempo: 10 minutos

Materiales: 1 pancarta con diagrama de redes de apoyo

9.1 Por medio de una pancarta con un diagrama de flujo la facilitadora explicará las redes.



10. Actividad de cierre

Tiempo: 10 minutos

Materiales: 1 bola de hilaza o estambre.

Ejercicio:

10.1 Se pondrán todas las participantes en círculo de pie o en las sillas, la facilitadora tendrá una bola de estambre o hilaza en sus manos, dirá en una sola palabra lo que reflexionó sobre el taller, y posterior dará la indicación que la bola será lanzada a otra persona para que pueda mencionar en una sola palabra lo que se lleva del taller.

10.2 La persona que recibió la bola deberá decir su palabra, una vez dicha lanzará la bola de estambre a otra persona al azar.

10.3 Cuando todas las participantes hayan dicho su palabra la última persona en recibir la bola deberá regresar a la facilitadora.

10.4 Una vez que la bola regresó a la facilitadora explicará:

“La bola simboliza una red de apoyo, y si nosotras la direccionamos a una persona de manera correcta no violenta entonces la comunicación puede ser asertiva y constructiva, incluso podemos ser de apoyo para otras personas. Podemos ver que, si todas tensamos el hilo, la red es fuerte y sostiene incluso algo pesado al centro, si alguien suelta el hilo, la red se



debilita, así que una red necesita la participación de todas para ser viable”.

La facilitadora abre la palabra hacia participaciones voluntarias.

10.5 Cuando algunas participantes de forma voluntaria hayan dicho sus experiencias se indicará que regresen a sus lugares y se agradece la participación en ese ejercicio.

11. Encuestas de retroalimentación

Tiempo: 5 minutos

Materiales: Hojas blancas con las encuestas impresas y plumas

12.1 Se les proporcionarán las encuestas breves de apropiación y encuestas de satisfacción con respuestas múltiples dándoles un tiempo de 5 minutos para su llenado.

12. Entrega de constancias.

Tiempo: 10 minutos

13. Agradecimientos y cierre.

Tiempo: 5 minutos

(Total 2:00 hrs con receso)



Componente 2.

Hogares Justos

Carta descriptiva para talleres con personas empleadoras o posibles empleadoras

La capacitación dirigida a posibles empleadoras de mujeres trabajadoras del hogar remuneradas tiene como objetivo fomentar la reflexión y el seguimiento sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia y discriminación. Además, busca sensibilizar en torno a las obligaciones y los contratos laborales de las trabajadoras del hogar, promoviendo así un trato justo y respetuoso de los derechos laborales. El taller se desarrolla en una sesión única de dos horas.

SESIÓN ÚNICA	
Tema: Hogares Justos.	Título: Mi hogar es justo
Objetivo(s): Concientizar a las personas empleadoras sobre las situaciones de violencia y discriminación a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras del hogar y reflexionar sobre los beneficios de formalizar las condiciones del trabajo para generar espacios libres de violencia, con condiciones dignas y respetuosas.	
Objetivo(s) específicos: 1. Incentivar la inscripción de las personas trabajadoras del hogar al IMSS como resultado de los beneficios resultantes de esto. 2. Generar espacios de reflexión y seguimiento sobre la relevancia de los espacios de trabajo libres de violencia y discriminación.	



3. Identificar a través de la impartición de talleres la importancia sobre derechos humanos, derechos y obligaciones laborales para la prevención de violencias.

Tiempo: 3 horas	Modalidad: Presencial o virtual
Perfil de Asistentes: Empleadoras y posibles personas empleadoras, cámaras empresariales y centros de trabajo.	Número de asistentes: 20 personas

Contenidos temáticos:

1. Registro de participantes

Tiempo: 5 minutos.

Materiales: Listas de asistencia, plumas, etiquetas, marcadores.

1.1 Se les invita a registrarse en la lista y se les entrega una etiqueta con su nombre.

2. Presentación SISEMH y bienvenida

Tiempo: 5 minutos.

Materiales: Stickers para distintivo, marcador negro.

2.1 Breve discurso de introducción sobre SISEMH

“Mi nombre es _____ y trabajo en _____ estoy muy contenta de estar con ustedes. Hoy comenzamos un proceso de reflexión del proyecto Hogares Justos impulsado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, dirigida a las personas que emplean a personas trabajadoras del hogar que por estadística sabemos que son mujeres que vienen de contextos desfavorecidos. Agradecemos el tiempo que están dedicando para esta capacitación y conocer las herramientas que ya



existen para contribuir al bienestar de las compañeras trabajadoras del hogar, y con ello construir entre todas y todos, Hogares más justos”.

2.2 Acuerdos para el desarrollo del taller:

“Si hay alguien que no guste ser fotografiada favor de mencionarlo para tomar desde otro ángulo, pueden participar levantando su mano, pueden ir al baño si lo requiere o contestar alguna llamada, las participaciones serán de forma respetuosa y todas son aceptadas ninguna es incorrecta, sino que se opina desde la experiencia de cada una de las personas.

2.3 ¿Hay algún otro acuerdo por agregar?

3. Actividad: Presentación de las participantes

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Ninguno

3.1 Para iniciar la presentación se les pedirá que, en un círculo, de pie o en sus sillas, digan: su nombre, a que se dedican actualmente y algo que les gustaría aprender. La presentación finaliza cuando todas han compartido su información al grupo.

4. Actividad: Sensibilización, proyección del video “Es lo Justo” de ONU MUJERES

Tiempo: 10 minutos.

Materiales: Video, Presentación visual de apoyo, laptop/computadora, proyector, corriente eléctrica.

Posterior a la

5. Actividad: Identificación

Tiempo: 25 minutos.

Materiales: 30 tarjetas 10x10cm plastificadas con texto

5.1 Se realiza la actividad “La línea de igualdad” donde la facilitadora indicará a las participantes que se coloquen en una línea horizontal al final de la sala.



5.2 Se les dará una tarjeta a cada una donde relata un texto breve sobre la historia o situación de una trabajadora del hogar de manera ejemplificada de tal modo que la participante personificará la situación de la tarjeta.

5.3 Una vez formadas, se les dará 3 minutos para leerlas para ellas mismas para conocer la historia de la trabajadora del hogar de su tarjeta

5.4 La facilitadora dirá en voz alta una serie de afirmaciones o datos los cuales se consideran que ejemplifican algunas de las historias relatadas en las tarjetas, cada vez que una afirmación se apegue a la condición de su tarjeta la participante deberá dar un paso al frente y así sucesivamente:

- Un paso al frente si tienes un horario laboral definido y se respeta.
- Un paso atrás si eres menor de edad
- Un paso al frente si tienes un pago suficiente para cubrir tus necesidades
- Un paso adelante si cuentas con seguridad social
- Un paso atrás si no se te pagan horas extras
- Dos pasos atrás si la persona que te emplea te agrede verbalmente.
- Dos pasos atrás si has sufrido un accidente o enfermedad
- Un paso atrás si tienes muy poco tiempo para descansos
- Un paso atrás si no tienes vacaciones pagadas
- Un paso adelante si tienes suficiente tiempo para comer durante la jornada laboral
- Un paso adelante si tus empleadores te proporcionaron un contrato por escrito
- Un paso atrás si eres foránea, si tu familia se encuentra fuera de la zona metropolitana
- Un paso atrás si eres madre soltera

5.5 Al final de la actividad servirá como un momento de reflexión, ya que podrá identificarse cuáles son las tarjetas con la historia o situación de una trabajadora del hogar con mejores condiciones laborales y será la persona que más haya dado pasos al frente.

5.6 ¿Quiénes son las trabajadoras del hogar remuneradas? después de la



actividad la facilitadora explica el concepto.

6. ¿Quiénes son las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas?

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Presentación visual, laptop/computadora, proyector, corriente eléctrica.

6.1 Contexto actual de las trabajadoras del hogar remuneradas. “En México, más de 2.5 millones de personas se dedican al trabajo doméstico no remunerado, de las cuales más del 95% son mujeres, por lo que es una actividad altamente feminizada” (INEGI, 2023)

6.2 Número de personas trabajadoras afiliadas al IMSS

6.3 El trabajo del hogar a través de los últimos años

6.4 Derechos de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas. Se muestra una imagen para identificar los derechos de todas las trabajadoras del hogar y por medio de colores se muestran los derechos que aplican a una trabajadora de planta y/o entrada por salida.

7. Receso (opcional, según tiempo del desarrollo del taller)

Tiempo: 10 minutos.

Materiales: Ninguno.

8. Condiciones de empleo dignas

Tiempo: 45 minutos.

Materiales: Presentación visual, laptop/computadora, proyector, corriente eléctrica.

8.1 Condiciones de empleo dignas

8.2 Importancia de la Seguridad Social

- Ejercicio práctico de cálculo de afiliación (opcional):
<http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>

8.3 Los beneficios de formalizar el empleo

8.4 Los 4 pasos para la seguridad



8.5 Cuestiones a considerar - 2 dispositivas con ejemplos

8.6 Hogares como espacios libres de violencia

8.7 Tipos y modalidades de violencia

9. Actividad: Acoso y hostigamiento sexual

Tiempo: 15 minutos.

Materiales: Presentación visual, laptop/computadora, proyector, corriente eléctrica.

9.1 Por medio de una tabla comparativa se explica la definición de acoso y la definición de hostigamiento sexual.

9.2 Una vez explicados estará un recuadro con situaciones específicas para ejemplificar, la facilitadora leerá los ejemplos en voz alta y en cada ejemplo dirá al grupo: “Quienes consideran que es acoso levanten su mano”, y “Quienes consideran que es Hostigamiento sexual levanten su mano”, una vez habiendo hecho la votación la facilitadora marcará con una “X” la respuesta correcta.

Situación	Acoso	Hostigamiento Sexual
Una persona le hace a sus compañeras/os de clase comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.		X
En una fábrica una persona supervisora busca tener contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, no deseados y que incomodan hacia una persona	X	



trabajadora de producción.		
En un gimnasio el instructor/a observa clandestinamente a personas en lugares reservados, como baños, regaderas y vestidores.	X	
En una oficina un líder de equipo de trabajo todos los días insinúa, provoca o busca intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con una de las trabajadoras/es.	X	
Un/una profesor/a deja notas o envía mensajes de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan hacia una de las personas del alumnado.		X

b) Después de haber participado la facilitadora agradecerá la participación de todas.

10. Instancias para la prevención y atención de las violencias

Tiempo: 5 minutos.

Materiales: Presentación visual, laptop/computadora, proyector, corriente eléctrica.

Folletos con violentómetro.

Las facilitadoras entregarán el folleto que contiene los datos de los servicios de SISEMH que están a su disposición.

11. Encuesta de retroalimentación

Tiempo: 5 minutos.



Materiales: Encuesta, lápices.

Se les proporcionarán las encuestas breves de retroalimentación con respuestas múltiples dándoles un tiempo de 5 minutos para su llenado.

12. Actividad introspectiva de cierre

Tiempo: 10 minutos.

12.1 Se les pide a las participantes que de derecha a izquierda mencionan algo o un aprendizaje con lo que se van después de haber estado en el taller, la actividad termina cuando todas han mencionado su aprendizaje.

13. Agradecimiento y cierre

Tiempo: 5 min.

(Total: 180 minutos con registro y receso y ejercicio de simulación de afiliación al IMSS)



Bibliografía:

Save the Children. 2014. *Generando el cambio transformacional. Guía y kit de herramientas del Programa de Igualdad de Género de Save the Children*. En: https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/recursos_transversalizacion_de_genero_sci_2015_small.pdf

Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012". Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

ACNUDH. *Human Rights. A basic handbook for UN staff 4*, Organización Mundial de la Salud, Gender and Human rights

Save the Children. 2014. *Generando el cambio transformacional. Guía y kit de herramientas del Programa de Igualdad de Género de Save the Children*. En: https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/recursos_transversalizacion_de_genero_sci_2015_small.pdf



Anexos. Guía metodológica Trabajadoras del Hogar (TDH)

Anexo 1.

Sesión 1. Actividad 4.1. Tarjetas. La línea de la igualdad para Trabajadoras del Hogar

Acabo de comenzar a trabajar en casas, mis empleadores casi nunca están en la casa por lo que también debo de cuidar de sus niños. A veces no me bastan los horarios para poder terminar mis actividades y eso hace que mi empleador me grite o me haga quedarme trabajando hasta muy tarde	Tengo 56 años, mi esposo se ha quedado sin trabajo por lo que yo soy la única fuente de ingresos en el hogar. Tengo trabajo de planta, pero en algunas ocasiones no tengo ni un solo día de descanso a la semana; mis empleadores no siempre me dan tiempo para comer, y continuamente invaden mi espacio personal.	Soy una trabajadora de entrada por salida, trabajo en 2 casas en días distintos. Le comenté a mis empleadores que quería que me afiliaran al seguro social y ambos acordaron hacerlo, así como en darme un contrato por escrito.
Tengo 25 años, por las mañanas trabajo en una casa en donde me han dado seguro y me apoyan con los traslados, por las noches estudio en la universidad. Actualmente vivo con mis padres, sin embargo contribuyo en los gastos del hogar.	Tengo 19 años, soy de un pueblo que queda bastante lejos de Guadalajara por lo que no veo seguido a mi familia. Soy madre de dos niños que dependen completamente de mí y tengo que llevarlos conmigo al trabajo. Tengo tres trabajos de entrada por salida en distintas colonias por lo que es difícil trasladarme.	Tengo 42 años, tengo una enfermedad por lo que debo tomar medicamento de por vida. Mis empleadores, a pesar de que me pagan mis visitas al doctor, no quieren darme seguro.



Tengo 32 años, soy una mujer casada sin hijos. Mi esposo tiene un trabajo en el cual le pagan por encima del promedio. Trabajo en una casa de lunes a viernes las 8 horas, me dan una hora para comer y me dan permisos en caso de que los necesite.	Tengo 32 años y soy una trabajadora de entrada por salida, recientemente tuve un accidente dentro de una de las casas en donde trabajaba y tuve que dejar de trabajar, mis empleadores no quisieron apoyarme con las cuentas del doctor ni con la recuperación por lo que perdí mi trabajo en las casas en donde trabajaba.	He sido trabajadora del hogar por 10 años, mis empleadores me dan seguro social, me pagan mis vacaciones me dan aguinaldo pero, son personas muy groseras conmigo; se dirigen hacia mi persona de manera despectiva, me hacen trabajar horas extras sin previo aviso y a veces me dan tareas muy peligrosas.
Tengo 49 años, soy una trabajadora de planta y mi empleador me ofreció un contrato por escrito, así como afiliarme al seguro. Soy de un pueblo que queda muy lejos por lo que casi no veo a mis hijos, ya que usualmente trabajo toda la semana y tengo muy poco tiempo para descansar.	Tengo 34 años, soy madre soltera y tengo trabajo de entrada por salida en 3 casas distintas. Mis horarios son muy variados, nunca se cuando tendré tiempo libre.	Tengo 16 años y he trabajado en casas desde los 12, vengo de una familia de trabajadoras del hogar. Mis empleadores no me avisan con tiempo cuándo tendré que trabajar horas extras y usualmente tardan mucho tiempo en pagarlas

Sesión 1.

Actividad 4.3.

Afirmaciones. La línea de la igualdad para TDH

Invita a las personas a que sigan tus instrucciones, de acuerdo con el rol que les tocó en la tarjeta, moviéndose como se indica a continuación:

- Un paso al frente si tienes un horario laboral definido y se respeta.
- Un paso atrás si eres menor de edad



- Un paso al frente si tienes un pago suficiente para cubrir tus necesidades
- Un paso adelante si cuentas con seguridad social
- Un paso atrás si no se te pagan horas extras
- Dos pasos atrás si la persona que te emplea te agrede verbalmente.
- Dos pasos atrás si has sufrido un accidente o enfermedad
- Un paso atrás si tienes muy poco tiempo para descansos
- Un paso atrás si no tienes vacaciones pagadas
- Un paso adelante si tienes suficiente tiempo para comer durante la jornada laboral
- Un paso adelante si tus empleadores te proporcionaron un contrato por escrito
- Un paso atrás si eres foránea, si tu familia se encuentra fuera de la zona metropolitana
- Un paso atrás si eres madre soltera

Sesión 1.

Actividad 5.1.

Concepto de trabajadora del hogar remunerada de acuerdo al artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo

“Se reconoce como **persona trabajadora del hogar** a quienes **prestan su servicio** de labores en aseo, asistencia y lo relacionado al **hogar** de una persona o familia, **a cambio de una remuneración económica**”.



Sesión 1.

Actividad 5.2.

Tarjetas. ¿Quiénes son las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas?

Indicación para diseño: tarjetas con líneas para recortar

Son aquellas personas a quienes se les asigna una serie de actividades o un horario que al momento de ser cubierto dan al trabajador la posibilidad de retirarse del domicilio.	Aquellas personas que se les paga su servicio por cada hora de labores.
Persona que vive en el domicilio en el cual presta sus servicios, esta es la razón por la cual al momento en el que terminan sus servicios no se pueden retirar.	Tienen que vivir en el hogar de sus empleadores, por lo que tienen que alejarse de sus familias.
Aquellas personas que diariamente llegan a desempeñar labores al domicilio del empleador, sin embargo; laboran jornadas cortas (aproximadamente 5 horas), al terminar su jornada de trabajo se retiran.	Aquellas personas que diariamente llegan al domicilio del empleador y cumplen con una jornada laboral de 8 horas.



Sesión 1.

Actividad 5.3.

¿Quiénes son las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas?

Siluetas. (ejemplo de imagen en tamaño carta)





Sesión 1.

Actividad 6.1.

Guía de derechos

¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son normas que nos reconocen y protegen nuestra dignidad como seres humanos. Se encargan de cubrir todas nuestras necesidades, nos protegen de situaciones que puedan presentar un peligro o causarnos daño.

Dignidad



Persona que siente respeto por sí mismo, es respetado y respeta a los demás.

Características de los derechos humanos

Universales e inalienables



Todas las personas, en todas las partes del mundo tenemos los mismos derechos y nadie puede renunciar a ellos voluntariamente o quitárselos a otra persona.

Indivisibles



Todos los derechos tienen el mismo valor.



Interdependientes



Los derechos están conectados entre sí.
No podemos disfrutar de un derecho si nos violentan otro.

Igualdad y no discriminación



Todas las personas tenemos los mismos derechos sin importar nuestra edad, aspecto, situación económica o el lugar donde vivimos.

Derechos de las mujeres trabajadoras del hogar



Todas las personas tenemos los mismos derechos sin importar nuestra edad, aspecto, situación económica o el lugar donde vivimos.

Protección contra violencias



Tenemos derecho a nuestra protección de situaciones de abuso, acoso y violencias.

Trato digno



Tenemos derecho a un trato digno en nuestro ambiente laboral.

Respeto



Tenemos derecho a que se respete nuestra condición física, étnica, religiosa, económica y preferencia sexual.



Condiciones de empleo



Tenemos derecho a disfrutar de condiciones de empleo equitativas y no menos favorables que las condiciones aplicables al resto de las personas trabajadoras.

Información



Tenemos derecho a ser informadas sobre nuestras condiciones de empleo de manera fácilmente comprensible.

Contrato



Tenemos derecho a tener un contrato por escrito.

Jornadas de empleo



Tenemos derecho a jornadas laborales justas, a un descanso entre jornadas y a una jornada de empleo de no más de 8 horas.

Horas extra



Tenemos derecho a horas extra pagadas.
No más de 4 horas y deben pagarse con un recargo del 50% a su salario.

Descanso



Tenemos derecho a disfrutar de días de descanso.



Salario digno



Tenemos derecho a un salario equivalente a las actividades que realizamos y que permita cubrir las necesidades básicas de nuestra familia.

Aguinaldo



Tenemos derecho a recibir aguinaldo; antes del 20 de diciembre y correspondiente a 15 días de salario.

Alimentación



Tenemos derecho a recibir una alimentación sana y suficiente.

Vacaciones



Tenemos derecho a gozar de vacaciones pagadas.

Indemnización



Tenemos derecho a ser indemnizadas en caso de despido sin justa razón.

Maternidad



Tenemos derecho a permisos por maternidad con goce de sueldo y prestaciones.



Habitación



Tenemos derecho a una habitación cómoda e higiénica.

Seguro social



Tenemos derecho a contar con seguro social.

Colectividad



Organizar grupos de autoayuda o cooperativas para obtener igualdad de acceso a las oportunidades, combatir y prevenir situaciones de estrés o riesgo.

Trato respetuoso



Que me llamen por mi nombre y respeten a mí persona.

Derechos humanos de las mujeres

Vida libre de violencias



Todas las mujeres, adolescentes y niñas tenemos el derecho a una vida libre de violencias: dignidad, no discriminación, libertad.



No discriminación laboral



Todas las mujeres tenemos derecho a no ser discriminadas en nuestra esfera de empleo, asegurando condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Igualdad



Mujeres y hombres somos iguales ante la ley.

Empleo



Todas las mujeres tenemos derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

Tenemos derecho a recibir un salario justo e igual al de los hombres, por el mismo trabajo.

Tenemos derecho a no ser despedidas por estar embarazadas o por presentar alguna enfermedad.

Salud



Todas las mujeres tenemos derecho a la protección de nuestra salud, a recibir un trato respetuoso y de calidad por parte del servicio médico.

Todas las mujeres tenemos derecho a recibir información, atención y tratamiento para las enfermedades específicas de las mujeres, **como es el cáncer de mama y el cáncer cérvico uterino, entre otras.**

Educación



Todas las mujeres tenemos derecho a recibir educación sin ser discriminada por condición social, de clase u origen étnico.



Sesión 1.

Actividad 8.

Memorama

Sesión 1.

Actividad 9.1

Condiciones de empleo dignas

1. ¿Cuáles son las condiciones de empleo dignas? 1.1 No me discriminan por mi origen étnico o nacionalidad, religión, edad, preferencia sexual, etc. 1.2 Donde las condiciones de higiene no me ponen en riesgo. 1.3 Percibir un salario acorde a mis actividades. 1.4 Recibir un trato digno, respetuoso y amable.	2. ¿Cuáles son mis obligaciones en mi entorno laboral? 2.1 Cuidar y conservar el manejo de la casa y sus pertenencias. 2.2 Si vamos a faltar por un motivo de fuerza mayor, avisar a nuestras empleadoras. 2.3 Al terminar nuestra relación laboral, avisar con anticipación a nuestras empleadoras. 2.4 Tener respeto hacia la familia y personas que concurran en el hogar.
3. Importancia de contar con seguro social. 3.1 Atención médica en caso de enfermedad y/o maternidad 3.2 Seguro de riesgos de trabajo 3.3 Seguro de invalidez y vida 3.4 Seguro de retiro 3.5 Acceso a guarderías	4. La formalización del empleo como una medida de prevención de violencias contra las mujeres. 4.1 En caso de una situación de violencia tener una formalización es respaldo de que existe una relación laboral 4.2 Formalizar incluye acordar y respetar los días de descanso y salarios



Anexo II. Sesión 2.

Sesión 2.

Actividad 4.

Tipos y modalidades de violencia

4.1. Violentómetro para mujeres trabajadoras del hogar remuneradas

Comentado [2]: De éste ya se tenía el diseño

- Falta de contrato
- Nombres despectivos (“Muchacha”, “chacha”, “sirvienta”, “criada”, “gata”)
- Bromas racistas o clasistas
- Chantajear, manipular
- Ignorar
- Culpar
- Descalificar
- Ridiculizar, humillar
- Intimidar
- Gritar o usar lenguaje ofensivo
- Controlar, prohibir (Entradas, salidas, alimento, aseo personal, apariencia, celular, redes sociales)
- Destruir artículos personales
- Insinuaciones sexuales, piropos
- Manosear
- Trato agresivo
- Golpear
- Pellizcar, arañar
- Empujar, jalonear
- Cachetear, patear
- Encerrar, aislar (No permitir ver a la familia, no tener acceso a internet, no permitir llamadas)
- Condiciones insalubres
- Quitar documentos personales
- Falta de atención médica
- Jornadas demasiado largas
- Falta de descanso
- Obligar a trabajar a adultos mayores
- Amenazar
- Abuso sexual
- Violar
- Embarazo por abuso de poder
- Trata de personas: esclavitud moderna



Sesión 2.

Actividad 4.2

4.2.1. Pancarta tipos y modalidades de violencia contra las mujeres (tamaño carta)

1. violencia física	2. violencia psicológica	3. violencia económica
	4. violencia patrimonial	5. violencia sexual

4.2.2. Tipos de violencia

Definiciones de tipos de violencia de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco

1. **Violencia física:** Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
2. **Violencia psicológica:** Acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica; abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso el suicidio.
3. **Violencia económica:** Acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
4. **Violencia patrimonial:** Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción o retención de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima
5. **Violencia sexual:** Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.



Sesión 2.

Actividad 4.2.

4.2.3 Acciones cotidianas para identificar los tipos de violencia

¿Cómo saber si vives violencia?

La violencia se puede manifestar de muchas maneras, es importante que sepas identificarlas; conoce algunas en la siguiente lista:

Violencia psicológica

Si alguna persona

- Te ha pedido que le dejes de hablar a alguien
- Te ha amenazado con lastimarte
- Te compara con otras mujeres o descalifica lo que haces

Violencia física

Si alguna persona

- Te ha golpeado
- Te ha empujado o dejado algún morete o cicatriz
- Ha intentado ahorcarte

Violencia sexual

Si alguna persona

- Te ha obligado a tener relaciones sexuales
- Te ha tocado sin tu consentimiento
- Te ha hecho comentarios de contenido sexual que te incomoden

Violencia económica o patrimonial

Si alguna persona

- Ha destruido o escondido tus documentos personales
- Ha dañado bienes comunes o que son tuyos
- Te ha quitado o controla el dinero que tú ganas

Sesión 2. Actividad 4.3.

¿En dónde puede ocurrir la violencia?

Hay diferentes espacios o ámbitos donde puede ocurrir la violencia: en tu familia, en tu trabajo, en la escuela, en tu comunidad, por parte de una institución, en tus relaciones de pareja, en el ámbito político. De acuerdo con el lugar dónde ocurre la violencia es que podemos identificar las modalidades.



Modalidades de la violencia de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Jalisco

Violencia familiar: Agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Violencia laboral y docente: Acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima.

Violencia en la comunidad: Actos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración o exclusión en el ámbito público.

Violencia institucional: Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, dilaten, obstaculicen o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

Violencia feminicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, que puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Sesión 2.

Actividad 5.1

Identificación de tipos de violencia

Situación	Tipo de violencia
Guadalupe le aventó a su pareja una escoba en la cabeza.	
Una persona le prohíbe a su pareja ponerse su ropa favorita para ir a una comida familiar.	
Una persona le escondió a otra sus documentos importantes junto con las llaves de su casa.	
Una persona le pide explicaciones detalladas a su pareja sobre cómo ha gastado el dinero que ha ganado en su trabajo.	
Una persona realiza comentarios incómodos de índole sexual a sus compañera/os de trabajo.	



Sesión 2.

Actividad 7.

Identificación de tipos de violencia

7.1. Definición de Acoso sexual

Forma de violencia con connotación lasciva, donde no existe subordinación entre las partes.

7.1. Definición de Hostigamiento sexual

“El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

¿Qué puedes hacer si sufres violencia?

Acércate a la unidad móvil, el módulo fijo o los módulos semifijos de atención con los que contamos en varios municipios del Estado de Jalisco.

SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CREA: Centro de Reunión y Atención para las Mujeres

C. Miguel Blanco 883, Zona Centro, 44100 Guadalajara, Jal.

Tel. 33 3658 3170

Horarios de atención: de lunes a viernes de 09:00 a 17:00 hrs.

NÚMERO NACIONAL DE ATENCIÓN A EMERGENCIAS

911

Horarios de atención: 24 horas

A DÓNDE ACUDIR PARA MÁS INFORMACIÓN ATENCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Red de Centro de justicia para las mujeres - C. Álvaro Alcázar, Jardines
Alcalde, 44298 Guadalajara, Jal.

Tel. 33 3668 1880

Horarios de atención: 24 horas

A DÓNDE ACUDIR PARA MÁS INFORMACIÓN ATENCIÓN EN CASO DE UNA CONTROVERSIA LABORAL

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Calz de las Palmas 96, La Aurora, 44790 Guadalajara, Jal.

Tel. 3330301000

Horarios de atención: de lunes a viernes de 09:00 a 16:00 hrs.



Sesión 2.
Actividad 7.
Diferenciación entre acoso y hostigamiento

Situación	Acoso	Hostigamiento Sexual
Una persona le hace a sus compañeras/os de clase comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.		
En una fábrica una persona supervisora busca tener contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, no deseados y que incomodan hacia una persona trabajadora de producción.		
En un gimnasio el instructor/a observa clandestinamente a personas en lugares reservados, como baños, regaderas y vestidores.		
En una oficina un líder de equipo de trabajo todos los días insinúa, provoca o busca intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con una de las trabajadoras/es.		
Un/una profesor/a deja notas o envía mensajes de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan hacia una de las personas del alumnado.		



Sesión 2.

Actividad 9.

Red de apoyo como mecanismo de apoyo entre mujeres trabajadoras del hogar





Anexo II.

Sesión 2.

Actividad 11.

Encuesta de retroalimentación Trabajadoras del hogar remuneradas

Encuesta de retroalimentación

Municipio:	Fecha:
Edad de la persona participante:	Facilitadora:

La presente encuesta tiene por objetivo calificar el desarrollo del taller, marca con una **X** la opción que corresponda a tu respuesta.

1. Sobre el contenido en el taller

	Sí	No	No lo sé
1.El contenido del taller me resulta interesante			
2.La información proporcionada me es de utilidad			
3. Considero que aprendí cosas nuevas			

2. Sobre el desarrollo del equipo facilitador

	Sí	No	No lo sé
1.El lenguaje utilizado en el taller fue comprensible			
2.El equipo facilitador fue amable y respetuoso			
3. Comprendí claramente las instrucciones			

3.Sobre mi participación como asistente al taller

	Sí	No	No lo sé
1. Mi asistencia en el taller fue participativa			
2.Los horarios de los talleres me parecieron			



adecuados			
3. Recomendarías este taller a otras personas			

¡Gracias por tu participación!

Anexo III.

Sesión única con personas empleadoras o posibles empleadoras
[Presentación de apoyo visual](#)

Sesión única. Actividad 9.1. Diferenciación entre acoso y hostigamiento

Situación	Acoso	Hostigamiento Sexual
Una persona le hace a sus compañeras/os de clase comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.		
En una fábrica una persona supervisora busca tener contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, no deseados y que incomodan hacia una persona trabajadora de producción.		
En un gimnasio el instructor/a observa clandestinamente a personas en lugares reservados, como baños, regaderas y vestidores.		
En una oficina un líder de equipo de trabajo todos los días insinúa, provoca o busca intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con una de las trabajadoras/es.		
Un/una profesor/a deja notas o envía mensajes de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan hacia una de las personas del alumnado.		



Anexo III.

Sesión única. Actividad Encuesta de retroalimentación empleadoras

Encuesta de retroalimentación

Temática: Talleres con empleadoras	
Municipio:	Fecha:

Cuestionario de percepción inicial

¿Sabes cuáles son los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas?

☐	Si
☐	No
☐	Nunca lo había escuchado

Lee las afirmaciones siguientes y marca con una "X" las que consideres que se apegan a tu persona

☐	1. Considero que conozco los derechos humanos
☐	2. Considero que es importante conocer los derechos de las trabajadoras del hogar
☐	3. Estoy de acuerdo con tener espacios laborales libres de violencia
☐	4. Considero que puedo aprender más sobre los derechos humanos



Cuestionario de apropiación posterior a los talleres

Lee las afirmaciones siguientes y marca con una "X" las que consideres que se apegan a tu persona

☐	1. Después del taller, considero que la información es útil para mi
☐	2.Después del taller, considero que puedo ofrecer condiciones de empleo dignas
☐	3.Después del taller, conozco la diferencia entre Derechos Humanos y Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar
☐	4. Después del taller, puedo identificar los tipos de violencias y se a dónde acudir para canalizar o tener atención.



Dirección de Cooperación y Gestión

Anis Badi Zárate Khalili
Ana Paula Morales Pérez
Itandehui Reyes-Díaz

Agradecimientos especiales

Vasty Jaanaí Solis Rivera
Andrea Monjardín Salcedo

Equipos de la Organización Internacional
del Trabajo, el Sindicato Nacional de
Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, el
Instituto Municipal de El Salto, la Dirección
de Contacto Ciudadano del Gobierno de
Zapopan y la Jefatura de la Unidad de
Colmenas

**A todas las mujeres que abanderan la
lucha por la dignificación del trabajo del
hogar.**

Para mayores informes o aclaraciones:

hogaresjustos.sisemh@jalisco.gob.mx

Teléfono: 33 20 13 12 67





 **Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres**

