



# Luna

Liderazgo Unidad reNOvación Amplificación  
Un programa de la FITH y CONLACTRAHO

Escuela regional  
de liderazgo  
sindical para  
trabajadoras  
del hogar



Un camino  
de transformación  
personal y política  
para el movimiento de  
Trabajadoras del Hogar  
de América Latina  
y el Caribe





*“Los y las líderes trabajadoras del hogar de América Latina y del Caribe nos reencontramos en LUNA para renovarnos humana, social y políticamente, con el objetivo de avanzar en el movimiento regional y mundial, reforzando los lazos de unidad y de confianza, y re-conocernos como líderes sindicales para guiar a las próximas generaciones.*

*Encontramos que nuestro ser responde a impulsos arraigados por los procesos de la vida que hemos pasado. La somática nos enseñó a entender lo más importante: a nosotras mismas. Mediante la resiliencia y esa fuerza que interna que constantemente nos grita: ¡nunca más una trabajadora del hogar violentada, acosada o castigada!”<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Extracto del discurso pronunciado por María de la Luz Padua (SINACTRAHO-México), en nombre de las graduadas de LUNA, durante la ceremonia de graduación llevada a cabo el 17 de diciembre de 2019 en Río de Janeiro, Brasil.

# Indice

Introducción	2
Resumen Ejecutivo	5
Metodología del programa	7
Metodología de evaluación e indicadores	9
Conclusiones de la evaluación	11
Satisfacción con respecto al programa	29
Recomendaciones	32
Anexos	36
Organizaciones y número de participantes	37
Formulario de compromiso	40
Objetivos y Agenda de cada retiro	41
Referencias	44

# Introducción

América Latina es la región con la historia más antigua de organización de base dentro del movimiento global de trabajadoras del hogar. La primera asociación se fundó en Argentina, en 1907; le siguió Bolivia, en 1932; y poco después Brasil, en 1936. Casi todas estas asociaciones locales luego se transformaron en sindicatos, que en 1988 se unieron para crear la Confederación de Trabajadoras del Hogar de América Latina y el Caribe (CONLACTRAHO), la más fuerte y antigua de todas las redes de trabajadoras del hogar a nivel mundial (Chaney & Castro, 1989; Pape, 2016). Hoy, la CONLACTRAHO reúne a 25 organizaciones afiliadas, pertenecientes a 14 países, que representan a 109.365 trabajadoras del hogar. América Latina también es la región con mayor cantidad de ratificaciones del Convenio 189 de la OIT (Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos): de las 29 ratificaciones registradas a la fecha en todo el mundo, 16 corresponden a países de América Latina y el Caribe.

A partir de la creación de la CONLACTRAHO, nacieron nuevas organizaciones regionales, y en el año 2006 las organizaciones de trabajadoras del hogar comenzaron a trabajar conjuntamente a nivel global en una campaña destinada a promover un Convenio de la OIT para el sector. En 2009, formamos la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar; en 2011, conseguimos la aprobación del Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos; y dos años después, establecimos formalmente la primera federación sindical internacional liderada por mujeres.

La Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar fue fundada en el año 2013, en Uruguay (primer país en ratificar el Convenio 189 de la OIT), con el objetivo de unificar globalmente al movimiento. Desde entonces, la FITH se ha dedicado a proteger y promover los derechos de las trabajadoras del hogar en todo el mundo, a través de organizaciones locales fuertes, democráticas, unidas y responsables. Actualmente, la FITH tiene 77 afiliadas en 60 países, que representan a más de 580.000 trabajadoras del hogar, organizadas en sindicatos, asociaciones, redes y federaciones. En América Latina, la FITH cuenta con 22 organizaciones afiliadas (contaba con 19 al momento de llevarse a cabo LUNA), pertenecientes a 15 países, que representan a 100.915 trabajadoras del hogar de toda la región.

Organizar a las trabajadoras del hogar y defender sus derechos continúa siendo nuestro objetivo primordial. El trabajo doméstico está entre los sectores con mayor concentración de la fuerza de trabajo femenina, y a su vez presenta uno de los índices más altos de precarización y desprotección. De un total estimado de 19 millones de personas que realizan trabajo doméstico en América Latina, el 93% son mujeres. Esta cifra representa alrededor del 17% de la totalidad del trabajo remunerado y el 26% del trabajo femenino en la región (OIT, 2013). Según la CEPAL (2018), el 22,5% de las trabajadoras del hogar en América Latina vive en hogares de bajos ingresos. Además, el salario mensual promedio de las trabajadoras domésticas de la región se ubica entre USD 100 y USD 178, menos de la mitad de lo que se necesita para cubrir el costo de la Canasta Básica Alimentaria (USD 680, promedio regional).

En 2013, la tasa de informalidad del sector era del 77,5 %, lo que excluía a las trabajadoras domésticas del acceso a la seguridad social y a otros derechos laborales (OIT, 2013). A pesar de que las trabajadoras del hogar han sido cada vez más incluidas en las leyes, políticas y mecanismos de protección a los trabajadores –a partir de la ratificación del C189 en los distintos países de la región y de la incidencia de las organizaciones sindicales locales–, la escasa educación legal reinante y la falta de una implementación efectiva de las normativas vigentes representan un gran desafío.

Los datos mencionados confirman la importancia de continuar promoviendo y ampliando nuestra capacidad de organizarnos como movimiento.

Así surgió la idea de crear un programa regional de formación y capacitación para trabajadoras del hogar líderes.

Comenzamos a planificar LUNA en 2016, buscando la mejor manera de coordinar el trabajo entre las dos organizaciones que agrupan a las trabajadoras domésticas de la región –CONLACTRAHO y FITH– y sus aliados. Si bien nuestro movimiento regional tiene una historia extensa y poderosa, y continuamos logrando avances significativos en la conquista de derechos para el sector, creemos que podemos seguir creciendo y mejorando. Bajo esta

premisa, hemos considerado la necesidad de diseñar estrategias para renovar el liderazgo, elaborar herramientas destinadas a fortalecer las organizaciones sindicales y a fomentar una relación basada en la confianza entre las líderes regionales, y desarrollar una visión política compartida. Fue con el propósito de alcanzar esos objetivos que pusimos en marcha el programa de liderazgo LUNA.

Para nosotras, como líderes sindicales y regionales, LUNA –Liderazgo, Unidad, reNovación, y Amplificación– fue un proyecto enorme y desafiante,

muy diferente a todos los que habíamos emprendido con anterioridad, que además significó una gran inversión, tanto a nivel económico como humano.

Luego de haber completado el



programa, todas sentimos que hemos crecido como líderes y como movimiento regional. Ahora somos más conscientes de nuestras necesidades, especialmente en lo que respecta a nuestra salud y nuestro bienestar personal, conocemos mejor la realidad de cada una de nuestras miembros y colegas, y tenemos una mayor capacidad de escucha. Hemos visto procesos de transformación asombrosos en las participantes y en su capacidad de organizarse, que serán descritos detalladamente a lo largo de este informe. **“El impacto de LUNA en el movimiento regional es importantísimo: nuestra región ha crecido en términos de unidad, trabajo y responsabilidad”** (Carmen Brítez).

Asimismo, hemos compartido los logros de LUNA con el resto del equipo internacional de la FITH, que ha manifestado su interés en implementar este programa en otras partes del mundo. En lo que hace a América Latina, esperamos poder formar a un segundo grupo de “Lunitas” durante el año 2021. Esto sería muy importante para continuar incorporando nuevas prácticas que promuevan el

desarrollo de liderazgo, la construcción de confianza y un modelo de organización sindical innovador y transformador en la región.

Gracias a todos los que nos apoyaron, de manera directa o indirecta, para la realización de LUNA. Especialmente a los donantes y aliados que confiaron en nuestra visión: Open Society Foundation, Solidarity Center, ACTRAV/ILO, Friedrich Ebert

Stiftung Foundation y Global Fund for Women. Al equipo facilitador, liderado por nuestra querida amiga y compañera Jill Shenker, e integrado por las somáticas Paola Laird, Lara Barth, Alejandra Silberman y Nathalie Ortega. A nuestra Secretaria General, Elizabeth



Tang, y al equipo técnico de la FITH, compuesto por Adriana Paz, Louisa Acciari y Fernanda Valienti, por su compromiso y coordinación.

Y, sobre todo, queremos agradecer a nuestras afiliadas, las compañeras trabajadoras del hogar que confiaron en sus líderes regionales y en el equipo facilitador, y se comprometieron a desafiarse a sí mismas como mujeres y como líderes, ahondando en lo profundo de su ser interior durante este viaje de sanación y transformación que decidimos emprender juntas y entre todas.

***¡Sí se pudo! ¡Vamos por más!***

**Andrea Morales;**

Ejecutivo Regional de la FITH América Latina

**Carmen Cruz;**

Secretaria General de la CONLACTRAHO

**Carmen Brítez;**

Ejecutivo Regional América Latina

y Vicepresidenta mundial de la FITH

# Resumen ejecutivo

## 1 Transformación interna de las líderes:

- Las participantes manifestaron que el programa promovió en ellas un cambio interno.
- El puntaje promedio con que las participantes calificaron su autoestima mejoró entre el primer retiro y el último.
- En general, las participantes ahora confían más en sus habilidades como líderes y se sienten más capaces de lograr el crecimiento de sus organizaciones.
- En casi todos los aspectos de la evaluación individual, la mayoría absoluta de las participantes indicaron que el impacto del programa ha sido muy significativo.
- La autoevaluación de las habilidades de liderazgo efectuada al final del programa arrojó calificaciones muy altas, que van de 4,61 a 3,84, en una escala del 1 (puntaje más bajo) al 5 (puntaje más alto).

## 2 Transformación de las líderes en cuanto a su rol como dirigentes sindicales:

- Las participantes informaron que ahora son más conscientes de la importancia de compartir responsabilidades con sus equipos de trabajo, delegar más tareas y fomentar el desarrollo de nuevas líderes.
- La mayoría de las participantes confirmaron que ahora están mejor preparadas para manejar conflictos internos. El puntaje promedio para este ítem ha sido de 4,03 (en una escala del 1 al 5).
- Las líderes mencionaron que han concretado o consolidado una extensa lista de alianzas y acuerdos de colaboración a lo largo del programa.
- Las participantes reportaron que sus organizaciones incorporaron un total de 9.659 nuevas afiliadas durante el período en que se llevó a cabo el programa, lo que representa un incremento de 8,8 % en la membresía a nivel regional.
- Las participantes reportaron un crecimiento total de 2.707 nuevas líderes entre las 26 organizaciones durante la duración del programa.

## 3 Consolidación del movimiento:

- Las participantes adquirieron más conocimientos sobre la historia y los objetivos del movimiento de trabajadoras del hogar en América Latina.
- Las líderes desarrollaron una visión política de largo plazo sobre el movimiento: el puntaje promedio del ítem “Visión personal sobre el movimiento” pasó de 4,28 a 4,47 en el transcurso del programa.
- La mayoría de las participantes afirmaron que ahora tienen una mayor noción de cuán grande y fuerte es el movimiento en América Latina.



Las líderes desarrollaron un compromiso colectivo para el movimiento:

***“Somos el compromiso de construir, practicar y reparar sororidad, para tener un movimiento poderoso que empodere a la próxima generación de trabajadoras del hogar líderes”.***

#### **4 Satisfacción con respecto al programa:**

- El nivel de satisfacción de las participantes con respecto a LUNA es sumamente positivo, tanto en lo que hace al contenido como al proceso en sí mismo.
- Las calificaciones han sido altas para cada uno de los componentes del programa, siendo 4,26 el puntaje más bajo (en una escala del 1 al 5).
- Las participantes destacaron el impacto transformador que el programa tuvo en ellas a nivel personal. Esto se tradujo en una mayor autoestima, un mejor autoconocimiento y una creciente toma de conciencia acerca de sus reacciones y sentimientos.
- Las líderes señalaron que sus aspectos favoritos del programa fueron: la conexión e interacción con las otras participantes, el hecho de estar todas juntas, los ejercicios somáticos y el trabajo en grupos.

#### **5 Próximos pasos y recomendaciones:**

- Que LUNA se transforme en un programa regional de liderazgo permanente, a realizarse año por medio.
- Que LUNA conste de 4 retiros, en lugar de 3, a fin de dedicar un retiro entero a la sanación del trauma y a la profundización del trabajo de retroalimentación.
- Las participantes manifestaron su deseo de recibir más capacitación técnica: diseño y desarrollo de campañas, planificación organizacional y resolución de conflictos.
- Continuar dando apoyo y seguimiento a las graduadas de LUNA durante el año 2020.
- Seguir midiendo el impacto de LUNA a nivel organizacional, a través del seguimiento de las diferentes formas, espacios y contextos en que se desarrolle el trabajo político.
- Las participantes destacaron la importancia de los conocimientos y metodologías somáticas incorporados en LUNA para hacer frente a la crisis del Covid-19. De hecho, se evidencia que todas han crecido como líderes bajo las durísimas circunstancias actuales.

# Metodología del programa

LUNA está inspirado en un programa similar, llevado a cabo exitosamente en Estados Unidos por la Alianza Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (NDWA, por su sigla en inglés): el programa **SOL**<sup>1</sup> (Estrategia, Organización, Liderazgo por sus siglas en inglés). SOL incorporó un enfoque transformador, orientado a desarrollar una nueva cultura en materia de organización, liderazgo y fortalecimiento del movimiento.

Los resultados de este programa se reflejan en los cambios significativos que han experimentado los y las líderes que participaron de él, entre los que se destacan: mayor capacidad para centrarse en sus compromisos, más claridad para autoevaluarse y más seguridad en sus acciones, incremento de la interacción y la confianza mutua, más dedicación al cuidado personal y a la sanación de sus traumas, y mayor aptitud para manejar los conflictos de una manera más generativa. Con el tiempo, la NDWA comprobó que el impacto de SOL ya se evidenciaba en las organizaciones y en todo el movimiento a nivel nacional, principalmente en los siguientes aspectos: enorme crecimiento de la membresía, consolidación de las organizaciones más jóvenes e inestables, surgimiento de numerosas nuevas líderes locales y puesta en marcha de campañas exitosas en todo el país.

Tomando como referencia esta experiencia única, LUNA aborda las siguientes áreas: desarrollo personal y de liderazgo, educación política, formación sindical, y la intersección de todas ellas. De hecho, es esta particular combinación entre

transformación individual y colectiva lo que permitirá, a largo plazo, desarrollar organizaciones de trabajadoras del hogar fuertes y poderosas. La metodología pedagógica del programa se nutre de la educación popular, la educación para adultos, la formación sindical y la práctica somática. En este marco, se propone a las participantes un análisis colectivo del contexto histórico, político, social y económico que moldea sus vidas y, especialmente, el sector de trabajadoras domésticas al que pertenecen.

El programa también proporciona a las líderes herramientas y estrategias para el desempeño de la actividad sindical: se capacita a las participantes sobre el diseño de una teoría del cambio organizacional, el análisis y la construcción de poder, la captación y retención de nuevas afiliadas/miembros, la formación de líderes y el desarrollo de una visión colectiva para la región.

Uno de los componentes clave de LUNA es que pone el acento en el desarrollo personal como un elemento esencial de nuestro rol como líderes. Para ello, se utiliza la metodología creada por Generative Somatics, cuya misión es “impulsar un movimiento social y de justicia ambiental transformador, que combine la transformación personal y la social, proponga alternativas convincentes para salir del status quo, y promueva la creatividad y la conducta positiva que necesitamos para lograr un cambio sistémico”.

La disciplina somática entiende a cada individuo y al conjunto de ellos como una combinación de los aspectos biológico, evolutivo, emocional y psicológico,



<sup>1</sup> [https://www.fordfoundation.org/media/2539/sol\\_transforming\\_lives\\_full\\_report\\_final.pdf](https://www.fordfoundation.org/media/2539/sol_transforming_lives_full_report_final.pdf)



condicionada por normas sociales e históricas, y adaptable a una gran diversidad de factores, vinculados tanto a la resiliencia como a la opresión.

En LUNA, trabajamos específicamente sobre nuestras “tendencias condicionadas”, que son las reacciones, pensamientos o sentimientos automáticos que aparecen cuando experimentamos situaciones de estrés o presión. Las tendencias condicionadas son el resultado de nuestras vivencias y de nuestra historia personal, e impactan en nuestras emociones, relaciones y conductas. Cuanto más conscientes seamos de nuestras tendencias condicionadas, mayor será nuestra capacidad de elegir cómo responder a los distintos estímulos, en lugar de reaccionar en forma automática.

El enfoque somático nos proporciona las herramientas para ajustar nuestro comportamiento a nuestros

valores. Una teoría somática politizada plantea la necesidad de una profunda transformación personal, en línea con prácticas comunitarias/colectivas liberadoras y en consonancia con un cambio transformador sistémico. La incorporación del enfoque somático durante todo el programa de formación permitió que las participantes lograsen desarrollar e interiorizar habilidades de liderazgo que pueden cambiar radicalmente su capacidad individual y colectiva. En la NDWA, tanto los líderes como el resto de los miembros de la organización obtuvieron grandes resultados del programa SOL, lo que se tradujo en una extraordinaria capacidad para trabajar en equipo.

LUNA reunió a 42 trabajadoras del hogar líderes, pertenecientes a 15 países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala,

México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú) y representantes de 26 organizaciones de América Latina<sup>2</sup>. El programa constó de tres retiros: el primero, en julio de 2019, en Quito, Ecuador; el segundo, en octubre de 2019, en San Pablo, Brasil; y el tercero, en diciembre de 2019, en Río de Janeiro, Brasil.

Durante el primer retiro<sup>3</sup>, las participantes se familiarizaron con la metodología del programa (la práctica somática), desconocida para la mayoría de ellas. Asimismo, asumieron compromisos de liderazgo a nivel individual y organizacional<sup>4</sup>. En base a una evaluación organizacional previa, se les dio la posibilidad de elegir entre dos objetivos: ampliar la mem-

bresía en sus organizaciones o formar nuevas líderes dentro de las mismas. En esos dos compromisos iniciales se fundamentaron sus acciones y estrategias a lo largo del programa.



Por otra parte, a cada una de las participantes le fue asignada una mentora, quien la ayudó a desarrollar su liderazgo y a avanzar en su compromiso organizacional. Algunas de las mentoras son trabajadoras del hogar latinoamericanas que viven en Estados Unidos y se graduaron en el programa SOL de la NDWA; otras son líderes sindicales o de ONG de diferentes países de América Latina, que ofrecieron desinteresadamente su tiempo y sus conocimientos para apoyar a las participantes de LUNA.

También cabe mencionar que creamos un grupo de WhatsApp con todas las participantes, que sigue manteniéndose muy activo y representa un espacio donde las líderes intercambian información sobre cómo están poniendo en práctica lo aprendido en LUNA, se relacionan con sus compañeras a nivel humano y comparten los logros de sus organizaciones.

<sup>2</sup> Ver criterios de selección e información sobre las organizaciones en el anexo correspondiente.

<sup>3</sup> Los objetivos y la agenda de cada uno de los tres retiros están disponibles en los anexos de este informe.

<sup>4</sup> Ver un ejemplo del formulario de compromiso en el anexo correspondiente.

# Metodología de evaluación e indicadores

En función de las metas y los objetivos del programa, hemos establecido 4 indicadores para medir los resultados de LUNA. Debido a que, hasta ahora, la evaluación se efectuó durante el desarrollo del programa e inmediatamente después de su finalización, por el momento estamos en condiciones de ponderar sólo los resultados evidenciados en el corto plazo, pero estimamos que LUNA arrojará muchos más resultados a largo plazo.

## 1 Transformación interna de las líderes:

Surgen nuevas líderes entre las trabajadoras del hogar y asumen roles de liderazgo dentro de sus organizaciones, impulsando el crecimiento organizacional a partir del desarrollo de sus habilidades técnicas, su capacidad de análisis político y sus habilidades de liderazgo. A su vez, las líderes más antiguas propician la incorporación de nuevas líderes para ocupar posiciones clave dentro de sus organizaciones, amplían su visión sobre el movimiento y optimizan tanto su propia sostenibilidad como sus habilidades de liderazgo<sup>5</sup>.

## 2 Transformación de las líderes en cuanto a su rol como dirigentes sindicales:

Las líderes son capaces de ampliar y sostener sus organizaciones y el movimiento de trabajadoras del hogar a nivel local, nacional, regional y mundial, lo que implica el aumento de la membresía, la formación de nuevas líderes y la construcción de relaciones basadas en la unión y la solidaridad.

## 3 Consolidación del movimiento:

Se desarrolla la capacidad de las líderes para promover y liderar un movimiento de trabajadoras del hogar poderoso a nivel regional, así como para construir una visión compartida inspiradora, capaz de unir, unificar y motivar a las organizaciones de trabajadoras del hogar.

El cuarto indicador se refiere a una transformación social más amplia y de largo plazo, que no podemos evaluar en su totalidad a tan solo unos meses de haber concluido el programa de formación. Sin embargo, de este indicador se desprenden importantes objetivos a largo plazo:

## 4 Impacto social:

El movimiento de trabajadoras del hogar es capaz de llevar a cabo acciones de incidencia exitosas, que les permitan lograr mejores salarios y una mayor protección en materia de seguridad social y derechos laborales, con la consecuente mejora en las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras domésticas de la región.

<sup>5</sup> La decisión de reunir a nuevas y antiguas líderes en el programa se explica en el anexo correspondiente.

## Recolección de datos

Para registrar los efectos de LUNA a nivel individual, organizacional y sectorial (movimiento regional), utilizamos una metodología de recolección de datos mixta, compuesta por:

### 1 Entrevistas a las participantes:

para medir la percepción que tienen de sí mismas, la manera en que el programa las ha transformado, y su visión y nivel de compromiso con relación al movimiento.

### 2 Observación de las participantes:

para registrar sus reacciones durante las sesiones de capacitación y tomar nota de sus expresiones, comentarios e interacciones, así como de su capacidad para trabajar en equipo. Durante los ejercicios grupales, las participantes también compartieron información valiosa acerca del crecimiento de sus organizaciones y de sus experiencias de transformación a lo largo del programa. La tarea de observación estuvo a cargo de la evaluadora, el equipo facilitador y las líderes políticas.

### 3 Cuestionarios:

para sistematizar cuantitativamente el impacto del programa. Utilizamos tres herramientas de sondeo: una hoja de reflexión diaria, donde las participantes podían hacer comentarios sobre lo que habían aprendido y sentido a lo largo de la jornada; una



encuesta de evaluación de impacto, que se repitió en cada uno de los tres retiros, destinada a recabar las expectativas de las líderes antes y después de LUNA, evaluar su desarrollo personal y medir los cambios organizacionales implementados; y una encuesta de satisfacción (anónima), para evaluar su impresión general sobre los diferentes aspectos del programa.

### 4 Evaluación del programa por parte de las participantes:

al final de cada retiro, consultamos a las participantes sobre sus impresiones acerca del contenido, la metodología y la facilitación de ese encuentro.

### 5 Evaluación por parte de las mentoras:

después de cada sesión, las mentoras tuvieron que elaborar un breve informe con sus apreciaciones y comentarios sobre las participantes que les fueron asignadas, así como completar una encuesta de evaluación sobre el plan de mentoría y el programa. También fueron invitadas a participar en una videoconferencia que se llevó a cabo al finalizar el programa, para que compartieran sus experiencias con el resto del equipo.

# *Conclusiones de la evaluación*

*Resultados:  
Transformando a las líderes para  
transformar el movimiento*



## 1 Transformación interna de las líderes

Surgen nuevas líderes entre las trabajadoras del hogar y asumen roles de liderazgo dentro de sus organizaciones, impulsando el crecimiento organizacional a partir del desarrollo de sus habilidades técnicas, su capacidad de análisis político y sus habilidades de liderazgo. A su vez, las líderes más antiguas propician la incorporación de nuevas líderes para ocupar posiciones clave dentro de sus organizaciones, amplían su visión sobre el movimiento y optimizan tanto su propia sostenibilidad como sus habilidades de liderazgo.



Martha, de República Dominicana, expresó lo siguiente acerca de la práctica somática:

***“Me permitió un mejor conocimiento de mi cuerpo y de mi mente. Es muy interesante y nuevo para mí”.***

*El programa promovió un cambio interno, y [las participantes] se refirieron especialmente a la metodología somática como elemento clave en su proceso de transformación personal.*

La transformación individual de las líderes es un componente central del programa LUNA, y constituye el primer paso hacia un cambio más amplio en la cultura y en las estrategias de las organizaciones y del movimiento en general. Todas las participantes manifestaron que el programa promovió en ellas un cambio interno, y se refirieron especialmente a la metodología somática como elemento clave en su proceso de transformación personal. Con frecuencia utilizaron el término “empoderadas” para describir los efectos del programa en ellas, e insistieron en que uno de los cambios internos más importantes que experimentaron durante LUNA fue el haber aprendido a cuidarse y ocuparse de su bienestar personal.





*A lo largo del proceso  
[las participantes] fueron  
capaces de reconocer su valor  
como seres humanos, como traba-  
jadoras y como líderes sindicales, lo  
que les dio impulso para defender sus  
derechos y su dignidad.*

Francia, de Nicaragua, afirmó:

***“LUNA me ha ayudado a encontrarme a mí misma. Es parte de la sanación cuidar de una misma”.***

Para una categoría compuesta por trabajadoras acostumbradas a cuidar de otras personas y a permanecer invisibilizadas, que además padecen frecuentes violaciones a sus derechos y múltiples formas de abuso, el comenzar a focalizarse en sí mismas representa un avance significativo. De hecho, a lo largo del proceso fueron capaces de reconocer su valor como seres humanos, como trabajadoras y como líderes sindicales, lo que les dio impulso para defender sus derechos y su dignidad. Así lo manifestó una de las participantes: ***“Una vez que conoces tus derechos, ese conocimiento es tuyo y ya nadie puede quitártelo”.*** Otra de ellas confesó: ***“Fue una experiencia muy importante. Nunca antes me había detenido a observar mi ser interior, pudiendo apreciar todas mis cualidades”.***

Las líderes más extrovertidas -o, según sus propias palabras, más “mandonas”- indicaron que LUNA las transformó en personas más abiertas y dispuestas a escuchar a las demás. Como consecuencia de ello, mejoró su capacidad para trabajar en equipo, aceptar las opiniones de sus colegas y promover la unidad dentro de sus organizaciones. Por su parte, las líderes más introvertidas, tímidas o temerosas de hablar en público afirmaron que LUNA las ayudó a sentirse más confiadas, seguras y capaces de liderar a sus equipos.

El Cuadro 1 muestra que el puntaje promedio con que las participantes calificaron su autoestima mejoró entre el primer retiro y el último, lo que significa que, en general, ahora confían más en sus habilidades como líderes y se sienten más capaces de lograr el crecimiento de sus organizaciones.

Las participantes tuvieron que calificar sus habilidades en base a una escala del 1 al 5, siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto. Aunque los resultados son en general muy positivos, se ha comprobado que este método no resulta del todo eficaz. Esto se debe a que dentro del movimiento sindical prevalece una cultura que sobrevalora la figura de la líder fuerte, caracterizada por centralizar en su persona todo el trabajo y por rechazar de plano aquello que pueda percibirse como una señal de vulnerabilidad o “debilidad”. En consecuencia, las participantes mostraron una tendencia a “sobre calificarse” a sí mismas, con un puntaje promedio cercano a 4 en la mayoría de los indicadores. Sin embargo, esa cultura de la líder “todopoderosa” fue cediendo durante el transcurso del programa. De hecho, los puntajes bajaron levemente entre el retiro 2 y el 3, lo que sugiere que ha habido una creciente toma de conciencia sobre las propias vulnerabilidades y los aspectos a mejorar, así como una mayor aceptación del hecho de que “nadie es perfecto”. Esta mejora en

los puntajes registrada entre el primer retiro y el último demuestra el impacto positivo del programa, a pesar de los altos puntajes iniciales.

Decidimos emplear diferentes técnicas para registrar los distintos aspectos de la transformación personal de las participantes, tales como pedirles que calificasen el impacto del programa, en lugar de calificar su propio desempeño, y hacerles entrevistas, a fin de recoger ejemplos concretos de las acciones que estaban llevando a cabo en sus organizaciones y en su vida personal que pudieran reflejar dicho impacto.

El Cuadro 2 resume la autoevaluación que las participantes hicieron durante el último retiro, y confirma la apreciación positiva de sus habilidades de liderazgo. En esta encuesta en particular, las participantes tuvieron que evaluar el impacto de LUNA sobre cada uno de los aspectos consultados.

En casi todos los ítems, la gran mayoría reportó un fuerte impacto del programa (*“bastante”* y *“mucho”*), lo que confirma que los puntajes altos se deben, en parte, al programa en sí mismo. Por ejemplo, en la pregunta sobre la habilidad de las consultadas para alinear sus acciones a sus valores y a su visión, solo 3 participantes informaron un impacto bajo (*“un poco”*), 13 informaron un impacto alto (*“bastante”*) y 18 informaron un impacto muy alto (*“mucho”*).

Los dos aspectos que obtuvieron una calificación un poco más baja están directamente relacionados con la metodología somática, que representó, según las participantes, el componente más novedoso y desafiante de todo el programa. Aunque el puntaje promedio es más bajo en esos dos aspectos (Capacidad para actuar, en lugar de reaccionar, bajo presión/estrés; Grado de concientización sobre sus tendencias condicionadas), igualmente resulta bastante alto.

*Cuadro 1: Encuesta de evaluación de impacto*

Habilidades de liderazgo	Retiro 1	Retiro 2	Retiro 3
Autoestima	4,18	4,46	4,39
Capacidad para resolver conflictos	4,05	4,26	4,03
Capacidad para desarrollar habilidades de liderazgo en otras personas	4,10	4,34	4,24
Capacidad para captar nuevas afiliadas	4,15	4,47	4,29
Cualidades como líder	4,18	4,38	4,35
Visión personal sobre el movimiento	4,28	4,47	-
Visión de la FITH y la CONLACTRAHO sobre el movimiento	4,29	4,66	-
Relación entre la FITH y la CONLACTRAHO	4,29	-	-
Calidad de su relación con las otras participantes	-	4,23	4,37

\* - pregunta no repetida o no formulada en este retiro

Además, las participantes indicaron que el impacto del programa ha sido significativo (“bastante”), lo que confirma que en el transcurso del proceso han ido incorporando cada vez más aprendizajes en lo que concierne a esos aspectos novedosos de su desarrollo individual y en la manera en que estos repercuten en su liderazgo y su actividad política.

Las competencias y los conocimientos somáticos adquiridos en LUNA fueron profundizándose con el paso del tiempo, como consecuencia de la práctica y la reflexión, lo que sugiere que las participantes consideran necesario continuar trabajando en ese sentido.

*Cuadro 2: Autoevaluación de las habilidades de liderazgo al final del programa (en base a una escala del 1 al 5, donde 1 es “muy bajo” y 5 es “alto”)*

Alineamiento de sus acciones con sus valores y su visión	4,61
Capacidad de generar confianza	4,41
Autoestima	4,39
Calidad de su relación con las otras participantes	4,37
Sus colegas la ven como una líder inspiradora	4,35
Capacidad para captar nuevas afiliadas	4,29
Capacidad para desarrollar habilidades de liderazgo en otras personas	4,24
Capacidad para construir alianzas	4,16
Capacidad de usar los conflictos para construir relaciones	4,11
Capacidad para ampliar y sostener el movimiento	4,08
Capacidad para negociar	4,08
Capacidad para diseñar campañas	4,05
Capacidad para resolver conflictos	4,03
Cuenta con fuertes lazos para llevar adelante un trabajo colectivo a nivel regional	4,00
Se siente saludable y sostenible	4,00
Capacidad para actuar, en lugar de reaccionar, bajo presión/estrés	3,89
Grado de concientización sobre sus tendencias condicionadas	3,84



## Perfil de las líderes

Carmen Brítez, UPACP, Argentina

***“Soy el compromiso de ser justa y equitativa, y de valorar mi salud”.***

Carmen tiene 52 años y es líder sindical desde hace más de 30. Actualmente, se desempeña como vicepresidenta de la FITH y como representante de UPACP, sindicato de las trabajadoras del hogar de la Argentina, un rol con enormes responsabilidades. LUNA era un sueño para ella, en el que estuvo trabajando incansablemente desde el año 2016 con el objetivo de unir a la región, fortalecer la cooperación entre la CONLACTRAHO y la FITH, y desarrollar una nueva generación de líderes para el movimiento de trabajadoras del hogar. Al igual que casi todas las otras líderes “antiguas” y más experimentadas, en un principio Carmen no creía que las prácticas incluidas en el programa pudieran beneficiarla en forma directa. Se veía a sí misma como facilitadora y líder política, en lugar de como una participante más, y consideraba que los contenidos educativos estarían orientados a las nuevas líderes. Sin embargo, para su sorpresa, LUNA la transformó profundamente. Carmen se describe a sí misma como una persona muy activa, e incluso “ansiosa”, que sufría de estrés y vivía sobrecargada de trabajo. A partir de LUNA, por primera vez en décadas, pudo escucharse a sí misma y se dio cuenta de lo importante que es cuidarse. Gracias a las prácticas somáticas, Carmen comenzó a prestar atención a su salud y bienestar, y esto ha impactado no sólo en su persona, sino también en su organización. Ahora se siente más tranquila, apaciguada y con mayor capacidad para procesar la información antes de tomar decisiones, lo cual, según ella, la ha transformado en una mejor líder.



***“Fue una muy buena experiencia. Por lo que me cuentan, dentro de mi organización y en el movimiento sindical, vieron cambios muy importantes en mí. Uno de los cambios ha sido cuidar un poco mi salud. También hubo un cambio en mi forma de expresarme y de manejarme. LUNA fue un cambio rotundo para mí en cuanto a mi personalidad: aprendí a tener más calma, a ir procesando las cosas a su tiempo y a no desbordarme... Me sirvió para tomar buenas decisiones. Aprendí a ponerme prioridades en la vida”.***

Yadira Samaniego, Secretaria General de SINGRETRADS, Panamá:

***“Soy el compromiso de ser una líder que sane, para poder confiar en las demás compañeras”.***

Yadira tiene 57 años, es madre de dos hijos, trabajadora del hogar y Secretaria General de su sindicato. Comenzó a trabajar como niñera cuando tenía apenas 12 años (*“una niña cuidando a otros niños”*), y desde entonces nunca dejó de desempeñarse como trabajadora del hogar. Ha experimentado varias formas de abuso y violación a sus derechos, por lo que tenía miedo de hablar en público y le costaba mucho confiar en las personas.

Cuando se enteró de que existía un convenio internacional sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, comprendió que algo importante estaba sucediendo. Vio en ese instrumento la oportunidad de proteger a su sector de la violencia, el abuso y el maltrato. De modo que cuando Panamá ratificó el C189 de la OIT, en el año 2015, ella encontró la fuerza que necesitaba para movilizar a sus “compañeras” y fundar un sindicato de trabajadoras del hogar. SINGRETRADS nació con 150 miembros y cumplió un año de vida en 2019, siendo la organización más joven de la región. Yadira llegó a LUNA para aprender y crecer como líder, con el apoyo de las líderes más experimentadas. Para ella, LUNA es como una *“segunda mamá”*, un espacio de cuidado y amor que contribuyó a su desarrollo personal y la ayudó a perder el miedo. Gracias al programa, ahora se siente más segura y capaz de liderar su sindicato, además de contar con nuevas herramientas para llevar adelante su trabajo como organizadora.



***“LUNA me ha brindado la oportunidad de conocerme, de perder ese miedo, es como una segunda mamá. Ahora ya no tengo miedo, salgo a la calle, hablo por los que no tienen voz. Tengo una historia de muchos abusos, y esos abusos dan miedo. LUNA me ha ayudado a tener confianza en las demás compañeras”.***

## Voces de las participantes...

### La palabra de una de las mentoras:

*“La transformación que vi en mi participante fue radical. Ella tenía muchos problemas emocionales y personales, y LUNA la está curando. Antes de LUNA, ella no hablaba ni tenía contacto físico con otras personas. Ahora se abraza con las demás, habla en público y expresa sus opiniones. Todos en el sindicato vieron su transformación”.*



Francia, Nicaragua:

*“Antes de LUNA, yo era arrogante y vanidosa. Ahora soy más integradora, más capaz de escuchar y de brindar mis conocimientos. Mi compromiso ahora es aceptar la retroalimentación de las demás”.*

Elena, República Dominicana:

*“Inicialmente, pensaba que no necesitaba esta capacitación, que la intención era crear nuevas líderes, así que yo no la necesitaba. Pero LUNA me ha ayudado mucho. He crecido, soy más paciente, sé cómo dirigir mis emociones, tengo más confianza en mí misma y puedo tener más proyección e incidencia. Antes de LUNA era un poco tímida, más reservada; ahora siento que soy más expresiva, puedo expresar las cosas con más calma, soy menos reactiva”.*



2

## Transformación de las líderes en cuanto a su rol como dirigentes sindicales.

Las líderes son capaces de ampliar y sostener sus organizaciones y el movimiento de trabajadoras del hogar a nivel local, nacional, regional y mundial, lo que implica el aumento de la membresía, la formación de nuevas líderes y la construcción de relaciones basadas en la unión y la solidaridad.

El segundo aspecto central de LUNA es el hecho de que la transformación individual se tradujo en la transformación de las líderes en cuanto a su rol como dirigentes sindicales. Casi todas las participantes indicaron que, después de LUNA, son más conscientes de la importancia de compartir las responsabilidades con su equipo, por lo que tratan de delegar más tareas.

Como señalamos anteriormente, las participantes estaban sumergidas en una cultura sindical según la cual la directiva electa es la responsable de todo dentro de su organización y no puede mostrar signos de “debilidad”, lo que implica que debe asumir la totalidad del trabajo y de las obligaciones

*Las participantes indicaron que ahora son más conscientes de la importancia de compartir las responsabilidades con su equipo.*



*Otro elemento significativo relacionado con la cultura organizacional es la capacidad para resolver o gestionar mejor los conflictos internos.*

En ese sentido, el ejercicio somático de “hacer un pedido” motivó a las participantes a perder el miedo a pedir ayuda y, al mismo tiempo, las llevó a pensar en la posibilidad de poner límites y decir “no” frente a determinadas situaciones. Como resultado de ello, durante el segundo retiro se observó que la cultura interna de las organizaciones había empezado a cambiar.



Algunas participantes relataron, por ejemplo, que habían capacitado a una persona para que las reemplazara cuando ellas estuviesen ausentes o de viaje; otra contó que había designado a una de sus afiliadas para que condujese un programa de radio local; y otras dos dijeron que estaban comenzando a colocar a las compañeras más

“tímidas” en funciones que requieran la representación pública de la organización, con la finalidad de empoderarlas.

La mayoría de las participantes manifestaron que habían comenzado a compartir la carga de trabajo y a crear nuevos puestos en sus organizaciones, a fin de que otras líderes tuviesen participación en las actividades. Entre estas iniciativas, mencionaron la designación de nuevas líderes en puestos específicos, como las tareas de comunicación o la representación del sindicato en eventos externos; la creación de nuevos roles dentro de la organización, a ser desempeñados por quienes resulten elegidas tras un proceso de votación; y la capacitación del equipo, para una mejor distribución de las tareas.

Otro elemento significativo relacionado con la cultura organizacional es la capacidad para resolver o gestionar mejor los conflictos internos. La mayoría de las participantes confirmaron que ahora están más preparadas para lidiar con opiniones contrarias y que se sienten más predispuestas a recibir comentarios por parte de su equipo. De hecho, como señalamos en la sección anterior, el puntaje promedio para el ítem “capacidad para resolver conflictos” fue de 4,03 (en una escala del 1 al 5), y todas las participantes indicaron que esa aptitud ha mejorado considerablemente gracias a LUNA

Durante las entrevistas y los ejercicios grupales, muchas líderes mencionaron que sus organizaciones se transformaron en un ambiente de trabajo más amigable y saludable a partir de que ellas comenzaron a mostrarse más sensibles, abiertas y receptivas a los sentimientos y las ideas de los demás.

El juego de roles realizado durante el último retiro resultó muy revelador en este aspecto. Las participantes fueron divididas en pequeños grupos, a cada uno de los cuales se le asignó una típica situación conflictiva, que debía interpretar en forma de breve dramatización. Se utilizó el método “Teatro del oprimido”, por el que cada grupo tuvo que representar la situación de conflicto dos veces: la primera, espontáneamente; y la segunda, procurando resolver el problema de un modo más generativo y productivo. La forma en que las líderes actuaron en ambas escenas demostró el alto grado de concientización que han adquirido sobre sus propias debilidades y tendencias condicionadas, así como su capacidad para elegir conductas y actitudes que estén en línea con su visión y su compromiso.



En la encuesta de evaluación de impacto efectuada al final del segundo retiro, las participantes de LUNA también hicieron referencia a los numerosos acuerdos de colaboración y alianzas que han concretado o consolidado a lo largo del programa, entre los que se destacan los que involucran a agrupaciones feministas y LGBT, sindicatos de otros sectores, centrales sindicales nacionales, ONG y asociaciones que trabajan por los derechos de los migrantes.

*Muchas líderes mencionaron que sus organizaciones se transformaron en un ambiente de trabajo más amigable y saludable a partir de que ellas comenzaron a mostrarse más sensibles, abiertas y receptivas a los sentimientos y las ideas de los demás.*



*Estas nuevas aptitudes y habilidades también se tradujeron en una mayor capacidad para organizar eventos, asumir nuevos roles de liderazgo, incidir ante los gobiernos y negociar en nombre de sus afiliadas.*



También cabe destacar el fortalecimiento de sus relaciones institucionales con la OIT y con funcionarios y ministerios de gobierno, especialmente con los de Trabajo y de Justicia. Por ejemplo, uno de los sindicatos de República Dominicana firmó un acuerdo con una universidad, por el cual la casa de estudios entregará un diploma a sus afiliadas.



La mentora Rosa San Luis dijo lo siguiente acerca de las participantes que le fueron asignadas:

***“LUNA cambió la forma en que ellas trabajan en sus organizaciones. Fue un cambio de adentro hacia afuera: un cambio a nivel personal que tuvo impacto en toda la organización. Ahora ya no hay esfuerzos individuales, sino un esfuerzo colectivo. También he notado un mayor trabajo con otras organizaciones para el desarrollo de acciones conjuntas en asuntos de interés común”.***

Estas nuevas aptitudes y habilidades también se tradujeron en una mayor capacidad para organizar eventos, asumir nuevos roles de liderazgo, incidir ante los gobiernos y negociar en nombre de sus afiliadas.

Vale mencionar, por ejemplo, que durante el desarrollo del programa dos participantes de Bolivia fueron elegidas miembros del Comité Ejecutivo de su organización a nivel nacional.

Se destaca, además, el caso de dos participantes de Brasil, que dieron muestras de sus habilidades de liderazgo al organizar un taller regional sobre la implementación del Convenio 189 de la OIT. Este evento, en el que las trabajadoras del hogar recibieron educación popular sobre sus derechos, también captó la atención de políticos electos para cargos públicos, quienes se hicieron presentes en señal de apoyo al sector.

En México, las participantes de LUNA han tenido un papel muy activo en la reciente ratificación del Convenio 189 y en el desarrollo de un programa piloto sobre seguridad social (en colaboración con el Instituto Mexicano del Seguro Social y una agrupación de empleadores).



En República Dominicana, las seis participantes de LUNA han logrado enormes avances en materia de políticas para el sector, tales como la conformación de un comité nacional del salario mínimo para las trabajadoras del hogar, que incluye a representantes del gobierno, sindicatos y empleadores.

Las líderes de México y República Dominicana confirmaron que LUNA les ha dado más seguridad, fortaleza y paciencia, transformándolas en mejores negociadoras.

*LUNA les ha dado  
más seguridad,  
fortaleza y paciencia,  
transformándolas  
en mejores  
negociadoras.*





Por último, las participantes reportaron un aumento significativo en sus membresías durante el período en que se desarrolló el programa (de julio a diciembre de 2019), sumando un total de 9.659 nuevas afiliadas entre todas las organizaciones, lo que representa un crecimiento del 8,8 % en la tasa de membresía regional (ver Cuadro 3).

Las importantes variaciones registradas de un país a otro se explican por las diferentes culturas en materia de relaciones laborales, lo cual impacta fuertemente en el funcionamiento de los sindicatos de trabajadoras del hogar. Por ejemplo, el hecho de que el sindicato argentino ocupe el primer lugar en la lista, con la incorporación de 8.293 nuevas afiliadas, refleja la fortaleza de una estructura institucional de corte peronista. El porcentaje de crecimiento también depende del tamaño de la organización: las organizaciones más pequeñas presentan una mayor tasa de crecimiento. De cualquier modo, lo que resulta impactante es que las organizaciones de todos los países han sumado afiliadas e incorporado nuevas líderes.

*Las participantes reportaron un aumento significativo en sus membresías durante el período en que se desarrolló el programa*



**Cuadro 3: Membresía por país**  
segundo semestre 2019

País	Nuevas afiliadas	% crecimiento	Nuevas líderes
Argentina	8293	12 %	2397
Bolivia	47	17 %	35
Brasil	150	1,2 %	46
Chile	240	19 %	10
Colombia	25	2,5 %	-
Costa Rica	25	1,6 %	5
República Dominicana	284	3,5 %	36
Ecuador	50	33 %	12
El Salvador	20	10 %	5
Guatemala	60	40 %	20
México	50	3 %	14
Nicaragua	90	6,5 %	42
Panamá	35	50 %	2
Paraguay	43	47 %	13
Perú	247	11 %	70
<b>Total</b>	<b>9659</b>	<b>8,8 %</b>	<b>2707</b>

### 3 Consolidación del movimiento

Se desarrolla la capacidad de las líderes para promover y liderar un movimiento de trabajadoras del hogar poderoso a nivel regional, así como para construir una visión colectiva inspiradora, capaz de unir, unificar y motivar a las organizaciones de trabajadoras del hogar.



El tercer efecto del programa LUNA, la consolidación del movimiento, puede entenderse como el resultado de la combinación entre la transformación individual y la transformación de las líderes en lo que hace a su rol como dirigentas sindicales. A lo largo de LUNA, las participantes (especialmente las nuevas líderes) adquirieron más conocimiento sobre la historia y las metas del movimiento de trabajadoras del hogar en América Latina, y desarrollaron una visión inspiradora con relación a él. El segundo retiro comenzó con una actividad colectiva de reconstrucción histórica, en la que todas las participantes tuvieron que hacer sus aportes para armar la cronología del movimiento regional.

La trayectoria histórica de las políticas y conquistas a favor del movimiento fue representada a través de fotos de los eventos más relevantes, como el congreso fundacional de la CONLACTRAHO, en 1988, la adopción del Convenio 189, en 2011, y la creación de la FITH, en 2013. Las participantes tuvieron que armar una línea de tiempo con las imágenes, lo que les permitió visualizar rápidamente los acontecimientos clave para el sector en orden cronológico.

*Muchas participantes han señalado que, después de LUNA, son más conscientes de la fuerza y la envergadura que tiene el movimiento, y que se sienten “parte de una gran familia”.*



También se les pidió que aportaran dibujos, fotos y frases para expresar cómo les gustaría que las recuerden las futuras generaciones de trabajadoras del hogar, en los próximos 15 años o más.

Este ejercicio les mostró cuán importantes fueron los pasos que dieron sus antecesoras, lo que despertó en ellas un sentimiento de orgullo, identificación y pertenencia. De hecho, muchas participantes han señalado que ahora, después de LUNA, son más conscientes de la fuerza y la envergadura que tiene el movimiento, y que se sienten “parte de una gran familia”.

La capacidad de las participantes para desarrollar una visión política sobre el movimiento a largo plazo mejoró durante LUNA: el puntaje promedio del ítem “visión personal sobre el movimiento” pasó de 4,28 a 4,47 entre el primer retiro y el segundo; mientras que el puntaje promedio del ítem que medía la percepción de las participantes sobre la visión de la FITH y la CONLACTRAHO pasó de 4,29 a 4,66 en el mismo período. Esto demuestra que a lo largo del programa las participantes fueron comprendiendo y conociendo mejor la misión y el rol de ambas organizaciones. Por ejemplo, en el primer retiro, dos participantes puntuaron su visión personal sobre el movimiento con 1 y 2, respectivamente; en el segundo retiro, su puntaje para el mismo ítem fue de 4 y 5, respectivamente.

Asimismo, el ítem “calidad de su relación con las otras participantes” recibió altas calificaciones, pasando de 4,23 a 4,37 entre el segundo y el tercer retiro. En efecto, la mayoría de las participantes afirmaron que uno de los efectos más impactantes que LUNA ha tenido en ellas es que les permitió descubrir lo grande y fuerte que es el movimiento en América Latina y sentirse parte de él.

Las participantes también manifestaron que se sienten más conectadas con las líderes de otros países y más apoyadas en sus luchas. La construcción de una identidad colectiva se hace evidente en el hecho de que todas comenzaron a llamarse “Lunitas” a sí mismas y entre ellas, en referencia al nombre del programa.

*Las participantes también manifestaron que se sienten más conectadas con las líderes de otros países y más apoyadas en sus luchas.*



Marta, de Perú, dijo:

***“He conocido a muchas personas muy valiosas que me han servido de modelo. LUNA Me ha ayudado a valorar la organización de las trabajadoras del hogar. Antes pensaba que era un grupo pequeño en mi país, y tal vez en algún otro, pero he visto que es un movimiento muy grande y muy fuerte. Esto me motiva a estar en el movimiento, a ser parte de este grupo”.***

Durante LUNA, las participantes establecieron un poderoso compromiso colectivo para todo el movimiento:

***“Somos el compromiso de construir, practicar y reparar sororidad, para tener un movimiento poderoso que empodere a la próxima generación de trabajadoras del hogar líderes”.***

Esta frase servirá como lema regional para encauzar las futuras estrategias, acciones y actividades de cada organización. Las líderes se han comprometido a adoptar y poner en práctica esos valores en sus sindicatos. Cuando se les preguntó sobre el compromiso colectivo, todas las participantes expresaron opiniones positivas, además de un fuerte sentido de responsabilidad y pertenencia hacia el movimiento. Esto se ve reforzado por el sentimiento de contar con fuertes lazos para llevar adelante un trabajo colectivo a nivel regional, ítem que recibió un puntaje promedio de 4 (en una escala del 1 al 5).

En el transcurso del programa, se evidenció una fuerte unión entre las líderes de la FITH y la CONLACTRAHO, que comenzaron a tomar decisiones conjuntas y a conciliar posiciones, abriendo las puertas al trabajo en equipo, la cohesión y la unidad. Al final de LUNA, las líderes políticas Carmen Cruz (Secretaria General de la CONLACTRAHO), Andrea Morales (miembro del Comité Ejecutivo y representante regional de la FITH) y Carmen Brítez (vicepresidenta de la FITH) actuaban como una sola voz para toda la región, tomando importantes decisiones compartidas y conduciendo a sus organizaciones en la misma dirección. Las participantes se referían a ellas como “el equipo político”, en lugar de llamar a cada una por su nombre o por el nombre de su organización, lo que demuestra el grado de integración, confianza y unión alcanzado durante el programa.

*En el transcurso del programa, se evidenció una fuerte unión entre las líderes de la FITH y la CONLACTRAHO, que comenzaron a tomar decisiones conjuntas y a conciliar posiciones.*



El hecho de que las líderes políticas sean vistas como un equipo unido refleja, además, el fortalecimiento de la colaboración institucional y orgánica entre las diferentes estructuras políticas existentes en la región. Esto ha tenido un efecto positivo en la membresía: las tres organizaciones que hasta ahora solo estaban afiliadas a la CONLACTRAHO (FENATRAHOB de Bolivia, UTRAHOGAR de Colombia y UNTHA de Ecuador) han expresado su interés en unirse también a la FITH. Asimismo, esa mayor confianza y unidad entre las líderes promovió el sentido de identidad colectiva y pertenencia entre las participantes, que ahora se muestran más dispuestas a asumir un rol activo dentro del movimiento. La comunidad afectiva que se generó en LUNA se ha transformado en un espacio donde las líderes reciben apoyo y estímulo para su desarrollo



Deyling Valdez, una de las mentoras y conocida líder sindical de Nicaragua, describió el impacto de LUNA en estos términos:

***“El impacto ha sido a nivel de su vida personal y a nivel de sus estructuras organizativas, que se han visto fortalecidas. En las tres participantes he visto que se ha fortalecido la identidad y la identificación con la causa del movimiento de trabajadoras del hogar. A veces se tira una semilla y no se sabe cuándo va a germinar. Y en este caso, los resultados han sido inmediatos y asombrosos. Hace mucho tiempo que participo de procesos de formación, pero este ha sido el más transformador”.***

*A veces se tira una semilla y no se sabe cuándo va a germinar. Y en este caso, los resultados han sido inmediatos y asombrosos. Hace mucho tiempo que participo de procesos de formación, pero este ha sido el más transformador”.*



Si bien aún no es posible evaluar el verdadero impacto social de LUNA en la vida y en las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar (indicador 4), sí podemos mencionar algunos grandes logros regionales que se han producido durante el desarrollo del programa: la conquista del salario mínimo nacional para las trabajadoras del hogar en Paraguay; la creación de comités del salario mínimo en México y República Dominicana, en la cual las líderes que participaron de LUNA están directamente involucradas; y la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México y Perú.

A pesar de que ya se venía peleando por la mayoría de estas reformas, y de que ellas están fuertemente ligadas al contexto político propio de cada país, hay que destacar el papel central que desempeñaron las participantes de LUNA en dichas conquistas, a través de sus acciones de incidencia política, lobby y representación pública.

# Satisfacción con respecto al programa

La tasa de satisfacción de las participantes con respecto a LUNA es sumamente positiva, tanto en lo que hace a los contenidos del programa como al proceso en sí mismo (ver Cuadro 4).



## Cuadro 4: Satisfacción de las participantes

En esta encuesta (anónima), se pidió a las participantes que calificaran cada ítem en base a una escala del 1 al 5, siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto. Como se aprecia en el cuadro, los puntajes promedio son altos para cada componente del programa; de hecho, el puntaje más bajo fue 4,26.

Utilidad a nivel individual	4,86
Utilidad para el movimiento de trabajadoras del hogar	4,80
Sedes	4,74
Utilidad para su organización	4,73
Metodología	4,70
Proceso de inscripción	4,67
Logística	4,65
Contenidos	4,62
Facilitación	4,62
Materiales	4,54
Participación grupal	4,43
Duración	4,28
Sesiones con las mentoras	4,26



Al comienzo del segundo retiro, las participantes tuvieron que mencionar un aprendizaje que hubiesen incorporado desde el encuentro anterior; las respuestas más comunes fueron: *“a cuidarme”* y *“las técnicas somáticas”*.



Marciana, de Paraguay, respondió:  
***“Cuidarme la salud, las emociones, para poder ayudar a las demás y para poder crecer como organización”***.



Esto revela la interconexión que existe entre la transformación individual y la colectiva, tal como se enfatizó en la sección anterior, pero también la importancia que las participantes le dieron al cuidado personal como forma de reivindicación política y como otra manera de reforzar su autoestima y empoderarse. Si bien al principio algunas estaban desconcertadas ante la novedad de la metodología somática, al final de LUNA todas reconocieron que tener más control sobre sus emociones y corporizar sus valores es fundamental para lograr una mayor transformación social. Una de las mentoras afirmó que este es *“el programa más importante”* que ha visto en sus 30 años de voluntariado en un sindicato de trabajadoras del hogar.

De hecho, cuando se les preguntó acerca del impacto general del programa, las participantes mencionaron el impacto transformador que experimentaron como individuos: mejoraron su autoestima, lograron conocerse mejor a sí mismas, tomaron conciencia de sus reacciones y emociones, y se armaron de herramientas para modificar sus tendencias condicionadas (respirar, tomarse un tiempo antes de responder, escuchar más a los otros). Sus aspectos favoritos del programa fueron: la conexión con otras participantes, la posibilidad de estar juntas, las prácticas somáticas y el trabajo en grupos.

En cuanto a los aspectos negativos del programa, algunas participantes señalaron las dificultades logísticas que tuvieron para viajar de sus ciudades a los lugares donde se realizaron los encuentros (largos vuelos, largas escalas); unas pocas se mostraron insatisfechas con la relación entre tiempo libre y carga horaria de la capacitación; y apenas dos se quejaron de la organización de las actividades culturales y de esparcimiento. En lo que hace a los contenidos, algunas participantes consideraron que el equipo facilitador era “muy estricto”, mientras que una mentora sugirió que, para los próximos eventos, sería bueno tener más “conciencia cultural” para manejar a un grupo tan diverso y heterogéneo. De hecho, reunir a 42 participantes de 15 países diferentes ha sido un gran desafío y, al mismo tiempo, una experiencia enriquecedora para todas.

#### Voces de las participantes:



Alberta, Bolivia:

***“Nuestro rol es ser Lunas, dar luz a todos. Aquí nos estamos preparando, y con esta preparación estamos abriendo el camino para nuestra generación, preparando a las líderes para que asuman una responsabilidad con el sector. Pero este camino no es fácil. Por ejemplo, sembramos hoy, pero hay que atender a esa planta; no es sembrar y nada más, pues la planta no crecerá sola. Es con cariño, amor y confianza que crecerá. Hay que tener fe en que ellas van a poder. Es muy importante fomentar el amor en nuestras compañeras para seguir adelante”.***



Dolores, Nicaragua:

***“Muchas gracias a todas las Lunitas por haberme convertido en una mejor persona, tanto como líder como en mi vida familiar. Yo sé que sin ustedes no hubiera podido. Un abrazo a las coordinadoras de América Latina, un modelo a seguir, al igual que a nuestras guías de lucha”.***



Juana, Chile:

***“Nos hemos fortalecido, nos hemos empoderado, estoy muy agradecida. Nunca se me pasó en mi vida que estaría presente en un evento tan importante de crecimiento”.***



# Próximos pasos y recomendaciones de la evaluación interna

## 1 Aspectos que pueden mejorarse para las próximas ediciones de LUNA

- Se percibe la necesidad de continuar reforzando la conexión, la unidad y el interés en el trabajo conjunto (tal como lo reflejan las evaluaciones), por lo que el equipo facilitador sugiere que se realicen por lo menos otros 3 programas regionales antes de considerar la posibilidad de poner en marcha versiones acotadas o locales de LUNA, adaptadas a determinados sindicatos o países.

- Hubiese sido beneficioso para las participantes que se llevara a cabo una cuarta sesión, a fin de profundizar en el trabajo de retroalimentación y de trauma. Esto las habría ayudado a tener una actitud menos defensiva y a estar más abiertas al crecimiento y al cambio a nivel personal.

- El equipo también planteó la necesidad de una cuarta sesión dedicada a las prácticas de sanación del trauma. Las facilitadoras consideran que esto fue lo que quedó pendiente en la primera edición de LUNA. De hecho, mientras el trauma no se sane, las líderes seguirán mostrando una conducta defensiva y poco abierta a la retroalimentación, lo que limitará su capacidad de implementar cambios sostenibles a largo plazo.

## 2 Solicitudes de las participantes

- Las participantes solicitaron más tiempo para la capacitación técnica, particularmente en lo relativo a diseño y ejecución de campañas, planificación organizacional y resolución de conflictos. Esta es una de las razones por las cuales se considera hacer 4 retiros en lugar de 3.

## 3 Recomendaciones

- Hacer 4 retiros, en lugar de 3, a fin de dedicar la totalidad de uno de ellos a sanar el trauma y a profundizar el trabajo de retroalimentación.

- Planificar un compromiso por el término de un año, con tiempo suficiente entre un retiro y otro para procesar debidamente el aprendizaje e implementar los compromisos y objetivos asumidos en el transcurso del programa. Esto permitiría que las participantes pongan en práctica un cambio efectivo mientras se desarrolla el proceso de capacitación.

- Organizar un programa LUNA año por medio, a fin de contar con el tiempo suficiente para la recaudación de fondos, logística del programa y para procesar la información, evaluar los resultados y hacer un seguimiento con las participantes a mediano y largo plazo.

## 4 Plan de seguimiento

Durante la sesión de evaluación final, en la que participaron el equipo facilitador, el equipo técnico regional de la FITH, las líderes regionales de la FITH-CONLACTRAHO y la Secretaria General de la FITH, se acordó lo siguiente:

- Dado el éxito alcanzado, LUNA debe convertirse en un programa de liderazgo regional permanente, a realizarse año por medio. Los equipos político y técnico reconocen la importancia de contar con un programa que garantice tanto el desarrollo de líderes a nivel regional como la continuidad del liderazgo de cara al futuro, con la renovación y surgimiento de nuevas líderes.

- Es importante seguir apoyando y dar seguimiento a las graduadas de LUNA durante el año 2020 a través de grupos de WhatsApp gestionados por las propias participantes, bajo la supervisión del equipo técnico y las líderes políticas de la FITH en la región y de algunas mentoras que ofrecieron continuar con el seguimiento de forma voluntaria.

El objetivo de estos grupos de apoyo es que las participantes se mantengan en contacto y sostengan su compromiso de practicar la somática. También contribuirán al intercambio de información y comentarios sobre temas de interés común relacionados con sus actividades sindicales y de incidencia política, tales como: aumento de la membresía, desarrollo de nuevas líderes, ratificación / implementación del C189, violencia en base al género (C190), trabajadoras del hogar migrantes, seguridad social, y compromisos individuales asumidos durante el programa LUNA.

- Analizar la viabilidad de llevar a cabo breves sesiones de formación on line en materia de competencias técnicas, tales como diseño y ejecución de campañas, planificación de programas, captación de fondos, desarrollo de aptitudes comunicacionales, y



facilitación / gestión de grupos. Estas breves sesiones de capacitación on line podrían incluir a otros miembros de cada organización sindical, si las líderes así lo desean. Somos conscientes de las limitaciones de algunas participantes en términos de acceso a computadoras, Internet y manejo de herramientas informáticas; sin embargo, cabe aclarar que dichas limitaciones no afectan a todas las participantes en igual medida.

Las participantes que no cuenten con una computadora o tengan dificultades para el uso de herramientas informáticas podrían trabajar en dupla con alguna compañera que no tenga esas limitaciones. No estamos seguras de que esta propuesta funcione, pero coincidimos en que vale la pena intentarlo. Con la crisis del Covid-19, hemos comprobado la capacidad de adaptación y aprendizaje que demuestran nuestras líderes, ya que muchas de ellas se están viendo obligadas a desarrollar sus campañas y acciones de incidencia bajo la modalidad virtual, así como a buscar alternativas para dar apoyo a sus afiliadas de manera remota.

- Continuar midiendo el impacto de LUNA a nivel organizacional, a través del seguimiento de las diferentes formas, espacios y contextos en que se desarrolle el trabajo político; por ejemplo, los proyectos nacionales y regionales de la FITH, o las campañas y acciones llevadas a cabo por las afiliadas.

## 5 Las graduadas de LUNA frente a la crisis del Covid-19

Mientras concluimos este informe, los países de América Latina están atravesando la crisis mundial del Covid-19, cuyos efectos sobre las trabajadoras del hogar son particularmente perversos. Algunos países, en particular Brasil y México, se han convertido en el epicentro de la pandemia; en otros, como Ecuador y Bolivia, ya no alcanzan los ataúdes para enterrar a los/las muertos/as del Covid-19. La gran mayoría de las trabajadoras están expuestas a un alto riesgo de contagio, puesto que se ven forzadas a continuar trabajando para no perder su única o principal fuente de ingreso; y muchas otras están siendo suspendidas sin salario o despedidas sin ningún tipo de indemnización, lo que las coloca -a ellas y a sus familias- en condiciones de extrema pobreza.

En estos tiempos tan difíciles, hemos recibido comentarios de las graduadas de LUNA sobre lo importante y útil que les está resultando lo aprendido durante el programa. Las prácticas somáticas están ayudándoles a mantenerse centradas y fuertes, lo que les permite desempeñar mejor su rol de líderes para atender las necesidades más urgentes de sus afiliadas y, al mismo tiempo, contar con las herramientas y los recursos emocionales necesarios para llevar a cabo su trabajo organizativo de incidencia política. Todas nuestras líderes se han puesto en acción durante la crisis: desarrollando campañas por los derechos del sector; proporcionando información y representando a sus afiliadas; brindando ayuda humanitaria, a través de la entrega de alimentos y artículos sanitarios a aquellas trabajadoras del hogar que han perdido sus empleos. A nivel personal, el entrenamiento somático les ha dotado de mecanismos por los cuales son capaces de enfrentar esta crisis y superarla.



Lenny Quiroz, Secretaria General de UNTHA, desde la ciudad de Guayaquil, Ecuador, donde la pandemia ha tenido efectos devastadores, nos dijo:

***“Compañeras, gracias por su apoyo, pero en verdad el mejor apoyo que hemos recibido son los talleres de LUNA, porque hoy sí que hay que estar centrada y fuerte para poder ayudar. En estos momentos, nos estamos preocupando por cómo salir victoriosas de esta pandemia”.***

A nivel regional, ha habido mucho intercambio de información, herramientas y estrategias organizativas y de incidencia. También se ha hecho recopilación de datos y documentación a través de una encuesta regional en línea implementada por las líderes de trabajadoras del hogar participantes de LUNA, que representan 24 organizaciones afiliadas en 14 países. Esto ha representado un enorme esfuerzo y sacrificio para las organizaciones debido a las cuarentenas en sus respectivos países y a las limitaciones que enfrentan sus afiliadas para acceder a Internet para completar los cuestionarios. Aun así, las trabajadoras lograron obtener casi 3.000 encuestas, lo que habla de la importancia que ellas otorgan a la necesidad de contar con información y estadísticas sobre su sector. Por último, las líderes de las trabajadoras, con el apoyo de la FITH, están llevando a cabo una campaña coordinada regionalmente: #CuidaAQuienTeCuida (#CareforThoseWhoCare-ForYou), para llamar la atención sobre el impacto del Covid-19 en el sector.

Chirlene Dos Santos, del sindicato de Campina Grande, en Brasil, también destacó la importancia de contar con la comunidad de “Lunitas” durante la crisis, en momentos en que la mayoría de la gente está padeciendo la soledad y el aislamiento:

***“Es un gran orgullo para mí ver que estamos alcanzando nuestros objetivos, compromisos personales y compromisos organizacionales. Pero más importante aún es ver que están siendo implementados de una forma tan natural por nuestra categoría. Nuestro trabajo es muy sacrificado, y nosotras siempre damos lo mejor.***

***Los resultados del programa LUNA demuestran el espíritu de colaboración que aprendimos con la somática: una ayuda a la otra.***

***Este es el momento para que cada una de nosotras tome la mano de la otra, para que la que salga adelante ayude a la otra a ponerse de pie, para el intercambio de experiencias, para dar una palabra de aliento y levantarnos la autoestima entre nosotras. ¡Sumando nuestras fuerzas podemos triunfar! La lucha continúa y surgen nuevos desafíos en nuestro horizonte. Tenemos que estar preparadas para pelear una nueva batalla. Seguiremos adelante hasta que todas seamos libres”.***



A nivel organizacional, también se evidencia el impacto del programa en la autoestima de las líderes y en su capacidad de hablar en público, de gestionar y negociar con los tomadores de decisiones y de defender los derechos del sector para ser incluidas en las medidas gubernamentales de protección durante la pandemia -medidas que en su mayoría tienden a excluirlas debido a los altos grados de informalidad

Las graduadas de LUNA están participando en webinarios y conferencias online, hablando con los medios de comunicación, enviando propuestas legislativas a los parlamentos de sus países, intermediano con los empleadores y haciendo oír sus voces en las redes sociales. En Argentina, Brasil, Chile, Perú y República Dominicana, las organizaciones de trabajadoras del hogar se han involucrado directamente en negociaciones con los gobiernos y en la presentación de proyectos de ley para proteger a la categoría.

En casi todos los países de la región, las líderes están distribuyendo alimentos entre sus afiliadas y poniendo en práctica la sororidad, de acuerdo con los compromisos asumidos en LUNA.

Para conocer más sobre la situación y las historias de nuestras líderes, pueden visitar el sitio web de la FITH y los resultados de la encuesta regional realizada por la FITH sobre el impacto del Covid-19 en las trabajadoras del hogar, donde encontrarán información sobre sus acciones durante la crisis del Covid-19.

Recientemente, LUNA también fue motivo de celebración durante las actividades que llevaron a cabo nuestras afiliadas para el Día del Trabajo.



Felipa, de Bolivia, envió un militante saludo al grupo, en el que declaró:

***“Un saludo revolucionario a la FITH y la CONLACTRAHO [...] Agradecerles por el apoyo que nos brindan al sector de las trabajadoras del hogar de todo el mundo, latinoamericano y del caribe, por hacer que sea visible el sector y por enseñar la unidad y la solidaridad [...] Todas juntas llegamos lejos. En este 1º de mayo ¡qué viva LUNA!”***

# Anexos

## Anexo 1: Proceso de selección de las participantes

Las participantes fueron nominadas por un cuerpo democrático compuesto por líderes de sus organizaciones, en base a los siguientes criterios:

- Contar con por lo menos dos años de antigüedad como miembro activo del comité ejecutivo o de la junta directiva de su organización/sindicato y haber sido elegida por dicho cuerpo para participar en el programa.
- Asumir la responsabilidad y el compromiso de desempeñar un rol activo de liderazgo en la organización durante por lo menos dos años después de haber completado el programa.
- La persona elegida como participante puede ser una mujer o un hombre comprometido/a con la diversidad sexual y de género.
- Ser una persona abierta y receptiva, con voluntad de aceptar nuevas ideas y posturas diferentes a las propias.
- Estar dispuesta a esforzarse para modificar sus hábitos y patrones de conducta a fin de mejorar como líder.
- Ser una persona caracterizada por generar un clima de respeto y unidad entre sus colegas, y por mostrarse amable y sensible hacia sus compañeras.
- Comprometerse a trabajar para promover y fortalecer la unidad regional.

Otro aspecto importante fue la recomendación de nominar a nuevas líderes como participantes, lo que no necesariamente incluía a las más jóvenes, sino a aquellas con menos antigüedad dentro del movimiento. Las organizaciones que nominaron a líderes nuevas y menos experimentadas también podían nominar a una líder más antigua y con mayor trayectoria, para que pudiese apoyar el desarrollo de su colega y compartir con ella su experiencia durante el proceso de formación. Por ese motivo, tuvimos una combinación de líderes “nuevas” y “antiguas” entre las participantes, siendo mayoría aquellas que nunca antes habían recibido capacitación sindical ni entrenamiento en liderazgo.

**El número de participantes por organización afiliada a la FITH y/o a la CONLACTRAHO se decidió según el número de miembros de cada organización y siguiendo la misma fórmula que se utiliza para determinar la cantidad de delegadas en los congresos de la FITH y la CONLACTRAHO:**

- Las organizaciones afiliadas que cuentan con 50-1.000 miembros tienen derecho a una (1) delegada/participante.
- Las organizaciones afiliadas que cuentan con 1.001-5.000 miembros tienen derecho a dos (2) delegadas/participantes.
- Las organizaciones afiliadas que cuentan con más de 5.000 miembros tienen derecho a tres (3) delegadas/participantes.

	Organización	País	Afiliación	Nº de trabajadoras del hogar miembros	Nº de participantes
1	Unión Personal Auxiliar de Casas ParticularesUPACP	Argentina	FITH, CONLACTRAHO	78.953	3
2	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD	Brasil	FITH, CONLACTRAHO	12.000	3
3	Federación de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular - FESINTRACAP	Chile	FITH, CONLACTRAHO	1.250	2
4	Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico - SINTRASEDOM	Colombia	FITH, CONLACTRAHO	300	1
5	Asociación de Trabajadoras Domésticas - ASTRADOMES	Costa Rica	FITH, CONLACTRAHO	1.500	2
6	Asociación de Trabajadoras del Hogar - ATH	República Dominicana	FITH, CONLACTRAHO	4.600	2
7	Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar UNFETRAH - FENAMUTRA	República Dominicana	FITH, CONLACTRAHO	1.200	2
8	Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas SINTRADOMES - CASC	República	FITH	4.742	2
9	Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas - SIMUTHRES	El Salvador	FITH, CONLACTRAHO	262	1
10	Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia - SITRADOMSA	Guatemala	FITH, CONLACTRAHO	375	1
					continúa...

	<b>Organización</b>	<b>País</b>	<b>Afiliación</b>	<b>Nº de trabajadoras del hogar miembros</b>	<b>Nº de participantes</b>
11	Red de Mujeres Empleadas del Hogar, Asociación Civil - RMEHAC	México	FITH, CONLACTRAHO	647	1
12	Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar - SINACTRAHO	México	FITH, CONLACTRAHO	1.577	2
13	Federación de Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios "Julia Herrera de Pomares" - FETRADOMOV	Nicaragua	FITH, CONLACTRAHO	1.170	2
14	Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Departamento de Granada "Claudia Chamorro" - SINTRADOMGRA	Nicaragua	FITH	250	1
15	Sindicato de trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa - SINTRADI	Paraguay	FITH, CONLACTRAHO	33	1
16	Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay - SINTRADESPY	Paraguay	FITH, CONLACTRAHO	120	1
17	Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar - CCTH	Perú	FITH, CONLACTRAHO	280	1
18	Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú - FENTRAHOGARP	Perú	FITH, CONLACTRAHO	1.400	2
19	Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar - IPROFOTH	Perú	FITH, CONLACTRAHO	150	1
20	Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar de la Región Lima - SINTRAHOL	Perú	FITH, CONLACTRAHO	500	1
					continúa...

	<b>Organización</b>	<b>País</b>	<b>Afiliación</b>	<b>Nº de trabajadoras del hogar miembros</b>	<b>Nº de participantes</b>
21	Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia - FENATRAHOB	Bolivia	CONLACTRAHO	8.000	3
22	Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines - UNTHA	Ecuador	CONLACTRAHO	150	1
23	Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico - UTRASD	Colombia	FITH, CONLACTRAHO	481	1
24	Unión de Trabajadoras del Hogar Remuneradas - UTRAHOGAR	Colombia	CONLACTRAHO	300	1
25	Sindicato del Personal de Casas de Familia - SINPECAF	Argentina	CONLACTRAHO	11.000	1
26	Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares - SINGRETRADS	Panamá	FITH	80	1
Las líderes políticas electas de la FITH (2) y la CONLACTRAHO (1) también participaron del programa.					3
<b>Total</b>	<b>26 organizaciones</b>	<b>15 países</b>		<b>131.320</b>	<b>42</b>



## Anexo 2: Formulario para el compromiso de liderazgo

**¿A QUÉ TE COMPROMETES?:** Compromiso de liderazgo:

¿Qué te comprometes a hacer como organizadora?

Soy el compromiso de .....

¿Por qué es importante para ti? .....

**¿CÓMO SABRÁS CUÁNDO LO HAS LOGRADO?**

Resultados que puedan medirse y que te permitan saber cuándo lo has logrado. ....

¿Qué es lo que verás, sentirás y harás diferente? .....

¿Cómo notarás los cambios? .....

Incluye una meta (cuándo quieres lograrlo). ....

Metas	Acciones	¿Para cuándo?	Apoyo/ recursos	Apuntes

**PRÁCTICAS DIARIAS:** ¿QUÉ NECESITAS PRACTICAR?

¿Qué prácticas diarias te ayudarán a corporizar las habilidades y la presencia necesarias para concretar este compromiso? .....

**APOYO/RESPONSABILIDAD:** ¿Quién puede ayudarte a lograr estos cambios y prácticas nuevas? Comparte tu compromiso con esas personas: .....

.....

## Anexo 3: Metas y Agenda de cada retiro

### **PRIMER RETIRO:** *Conociéndonos a nosotras mismas y comprendiendo nuestro contexto personal, social y organizacional.*

11 - 14 de julio, Quito, Ecuador.

#### **METAS:**

- Generar conexión y confianza dentro del grupo.
- Familiarizarse con la teoría y la metodología somática.
- Aumentar nuestro conocimiento sobre las reacciones automáticas y desarrollar la habilidad de elegir activamente.
- Desarrollar un entendimiento compartido de los sistemas que moldean la sociedad y nuestras vidas (como trabajadoras del hogar y en general), incluyendo los sistemas de poder.
- Compartir e intercambiar conocimientos sobre los aspectos fundamentales de las organizaciones, como su alcance e injerencia, el desarrollo de liderazgo, las estructuras participativas y la democracia sindical.
- Definir compromisos de liderazgo y compromisos organizacionales.

**Día 1:**  
Generando una conexión entre todas y con el programa LUNA

9:00am - 12:30pm Apertura  
Presentaciones y altar  
¿Qué es la metodología transformadora?  
12:30pm - 2:00pm Almuerzo  
2:00pm - 5:30pm Prácticas somáticas  
Visión y compromisos  
Cierre  
Noche libre

**Día 2:**  
El contexto social actual y nuestra propia realidad

9:00am - 12:45pm  
Ronda de apertura  
El contexto social actual  
12:45pm - 2:00pm  
Tipos de poder y habilidades de liderazgo  
Tendencias condicionadas  
5:45pm - 7:15pm Cena  
7:15pm - 8:30pm Compromisos

**Día 3:**  
Qué significa organizarse y cómo hacerlo

9:00am - 12:45pm Círculo de apertura  
¿Qué significa organizarse y por qué formamos sindicatos?  
Cómo tener una membresía activa y participativa  
1:45pm - 2:45pm Almuerzo  
2:45pm - 6:00pm Compromisos organizacionales  
Resolución de conflictos  
Cierre  
7:30pm Noche cultural y show de talentos

**Día 4:**  
Hacia adelante

9:00am - 1:00pm  
Círculo de apertura  
Compromisos  
Próximos pasos  
Evaluación  
Cierre

**SEGUNDO RETIRO: Fortaleciendo nuestro movimiento y nuestro liderazgo compartido.**

3 - 6 de octubre – San Pablo, Brasil.

**METAS:**

- Profundizar las relaciones de confianza entre las participantes.
- Desarrollar una visión compartida sobre la cultura y las conquistas que deseamos para el movimiento de trabajadoras del hogar.
- Profundizar las habilidades de liderazgo, lo que incluye: construir una visión inspiradora; centrarse y elegir; hacer pedidos; ser capaces de decir “sí”, “no” y “quizás”; avanzar en los compromisos de liderazgo personales y organizacionales.
- Incrementar la capacidad para el desarrollo de campañas (lo que incluye acciones de incidencia, estrategias y relación entre las campañas y el aspecto organizacional-sindical).
- Adquirir más conocimientos sobre la OIT y sus funciones; interiorizarse sobre los Convenios 189 y 190.
- Aprender a utilizar esos instrumentos internacionales para organizarse, incidir, negociar e incrementar el poder de sus sindicatos.

**Día 1:**  
Reconectándonos con LUNA y con la historia del movimiento de trabajadoras del hogar

9:00am - 12:30pm  
Círculo de apertura.  
Nuestro lugar en la historia Altar.  
1:30pm - 6:00pm  
Campañas internacionales para la ratificación del C189  
Compromisos.  
Resiliencia.  
Cierre  
Noche libre.

**Día 2:**  
Estrategias para ampliar el poder y desarrollar campañas

9:00am- 12:30pm  
Prácticas de apertura.  
De la ratificación a la implementación de los Convenios.  
1:30pm - 5:30pm  
Estrategias para ampliar el poder.  
Ritmo de la acción relacionado con el cierre de campañas.  
6:00pm - 11:00pm Noche de samba.

**Día 3:**  
Visualizando el movimiento de trabajadoras del hogar

Prácticas de apertura.  
Ritmo de la acción relacionado con el conflicto.  
1:45pm - 5:30pm  
Cultura y visión de nuestro movimiento.  
Compromiso profundo con la dignidad.  
Cierre.  
8:00pm  
Noche cultural / Show de talentos.

**Día 4:**  
Compromisos y cierre

9:00am - 1:00pm  
Prácticas de apertura.  
Evaluación somática y retroalimentación.  
Compromisos organizacionales.  
Preparación para el último retiro: historias de sanación y resiliencia.  
Evaluación.  
Cierre.

**TERCER RETIRO:** *Fortalecimiento personal y colectivo de cara al futuro que queremos para nuestro movimiento*  
14 -17 diciembre - Río de Janeiro, Brasil.

**METAS:**

- Consolidar nuestra conexión y confianza hacia el movimiento, con una mayor claridad y capacidad para concretar nuestro compromiso colectivo.
- Terminar el programa como líderes capaces de confiar en nosotras mismas y en los demás; con una visión clara sobre el movimiento; focalizadas y conectadas con nuestro compromiso y nuestro propósito; empoderadas para elegir activamente, en lugar de reaccionar; comprometidas con nuestro ser, nuestra salud y nuestra sostenibilidad para ejercer el liderazgo.
- Reforzar nuestras competencias y tener planes específicos para nuestras organizaciones con relación a cómo promover el liderazgo en ellas y en todo el movimiento, y cómo incrementar y sostener el número de afiliadas.
- Abordar y analizar la realidad política de América Latina, su impacto y el posible rol de las organizaciones de trabajadoras del hogar en el contexto actual.
- Comprender los efectos del trauma a nivel personal y dentro de nuestras relaciones, organizaciones y movimiento.

**Día 1**  
Luchas actuales en América Latina y nuestra lucha contra la Violencia en Base de Género

8:30am - 12:00pm  
Círculo de apertura.  
Altar y resiliencia.  
C190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y de las trabajadoras del hogar.  
1:15pm - 4:00pm  
Las luchas actuales en América Latina y el movimiento de trabajadoras del hogar.  
4:00pm - 4:20pm Descanso  
4:30pm  
Actividad de socialización en la playa

**Día 2**  
Impactos del trauma y compromisos colectivos

8:30am - 12:10pm  
Prácticas de apertura  
Introducción al trauma  
Compromiso colectivo  
1:15pm - 3:30pm  
Compromiso colectivo  
4:30pm - 10:00pm Salida recreativa

**Día 3**  
¿Cómo seguimos adelante?  
Evaluación, retroalimentación y alianzas

8:30am - 12:30pm  
Prácticas de apertura  
Evaluación somática y retroalimentación  
Práctica sobre cómo establecer alianzas  
1:45pm - 6:00pm  
Compromisos organizacionales  
Nuestro rol de cara al futuro  
8:30pm - 11:00pm  
Fiesta navideña y juego de la "amiga secreta", con intercambio de regalos

**Día 4:**  
Compromisos y ceremonia de graduación

8:30am - 12:30pm  
Prácticas de apertura  
Compromisos de liderazgo  
Evaluación  
1:30pm - 3:00pm  
Ceremonia de graduación y cierre

# Referencias

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

CEPAL 2018, *Social Panorama of Latin America*:

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44396/4/S1900050\\_en.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44396/4/S1900050_en.pdf)

ILO Convention 189:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460)

ILO. (2013). *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection* Geneva:ILO

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)

Ito, J., Rosner, R., Carter, V. & Pastor, M. (2014), *Transforming Lives, Transforming Movement Building: Lessons From The National Domestic Workers Alliance. Strategy – Organizing – Leadership (SOL) Initiative*:

[https://www.fordfoundation.org/media/2539/sol\\_transforming\\_lives\\_full\\_report\\_final.pdf](https://www.fordfoundation.org/media/2539/sol_transforming_lives_full_report_final.pdf)

Pape, K. (2016). ILO Convention C189—a good start for the protection of domestic workers: An insider’s view. *Progress in Development Studies*, 16(2), 189-202.

# **REPORTE**

de PROGRAMA  
SEPTIEMBRE  
2 0 2 0

Federación Internacional de  
Trabajadoras del Hogar  
*(International Domestic  
Workers Federation Limited)*

Unit 13, 13/F, Kwai Cheong Centre,  
50 Kwai Cheong Road,  
Kwai Chung,  
N.T., Hong Kong  
Tel: (852) 3611 1875  
Fax: (852) 3619 4017

Sitio web: [idwfed.org](http://idwfed.org)  
Email: [info@idwfed.org](mailto:info@idwfed.org)  
Facebook: @IDWFED

## **Créditos**

### **Equipo regional FITH América Latina:**

**Juana del Carmen Britez** -Vicepresidenta FITH y representante regional por América Latina

**Andrea Morales Perez** - Representante regional por America Latina

**Adriana Paz Ramírez** - Coordinadora Regional

**Fernanda Valienti** - Oficial de Programa

**Louisa Acciari** -Oficial de Programa (medio tiempo hasta Agosto 2020)

**\*Jill Shenker** - Coordinadora proyecto LUNA (consultora externa y aliada)