

## INFORME ANUAL DE RESULTADOS 2022

### FUNDACIÓN HABLEMOS DE TRABAJO DOMÉSTICO

Somos la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico y éste informe de gestión del 2022, es nuestro Primer informe de gestión. Es extenso pues lo necesitamos como “línea de base” y al mismo tiempo, como bitácora de mesa para proyectar la entidad.

Con emoción llegamos al final de este año, el primero donde la iniciativa de más de una década, *Hablemos de empleadas domésticas*, es constituida formalmente como ESAL, y concretamente, como fundación. En este informe haremos un recuento de los hitos más importantes: nombrando nuestra historia y razón de ser; describiendo nuestra estructura organizacional; mencionando los principales elementos de nuestra hoja de ruta estratégica; indicando los proyectos que ejecutamos durante este año; contando nuestras alianzas y redes más importantes, y, por último, nombrando nuestros principales retos en este camino hacia el posicionamiento del trabajo doméstico remunerado como un sector estructural de desarrollo.

#### **1. Un tris de historia como contexto**

La Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico nace en septiembre de 2021 gracias a la convicción de la importancia de constituir como persona jurídica lo que había funcionado por 10 años como una iniciativa de la sociedad civil: Hablemos de Empleadas Domésticas. En este sentido, nace para fortalecerse, gracias al rigor y las oportunidades de una entidad jurídica, “el desarrollo de actividades sociales, políticas, académicas y empresariales que busquen posicionar el trabajo doméstico y de cuidado como un sector estructural del desarrollo necesario para el bienestar de la población: así como realizar actividades para promover condiciones dignas en el trabajo del personal de trabajo doméstico remunerado y de cuidado, y apoyar a sus empleadores/as en la formalización laboral de sus empleadas/os.”

Al hacer clic en esta [línea de tiempo se ve la evolución de la formalización del trabajo doméstico en Colombia en los últimos 12 años](#), o la era moderna de la legislación del trabajo doméstico remunerado, gracias a la promulgación del Convenio 189 de la OIT. Allí se aprecia el papel protagónico de la Fundación y su vocación gregaria y de derechos para buscar el cambio social basado en derechos.

#### **2. El problema del que partimos en el 2011: los bajos porcentajes de formalización laboral del trabajo doméstico remunerado**

Desde la iniciativa Hablemos de empleadas domésticas, y ahora, Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, nos centramos en las problemáticas relacionadas con la formalización del trabajo doméstico remunerado. A continuación, hacemos un recuento de los principales elementos para comprender dónde nos ubicamos al abordar estas problemáticas:



El 16 de junio de 2011 la Organización Internacional del Trabajo - OIT - adoptó el *Convenio 189: Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*, para enfrentar la indignidad del trabajo de cerca de 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo, un millón en Colombia, (mujeres en un 96%), con el propósito de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la libertad de asociación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil. Para formalizar el Convenio en Colombia, en 2012 se expidió la Ley 1595 y en el 2014 se ratificó.

Para este momento la informalidad laboral del trabajo doméstico remunerado en Colombia era del 85% (DANE), es decir, sólo 150.000 del 1.000.000 tenían su esquema de seguridad social y su estructura salarial completa.

Esta situación llevó a que varias organizaciones de la sociedad civil crearan campañas, programas y se unieran para movilizar acciones entorno a las soluciones de esta problemática. Destacamos al sindicato Unión de Trabajadoras Afrocolombianas de Servicio Doméstico – Utrasd -, la Escuela Nacional Sindical –ENS-, la Fundación Bien Humano, la Fundación FESCOL y la iniciativa Hablemos de Empleadas Domésticas, entre otras.

Los logros fueron rápidos: se posicionó el tema en la agenda mediática nacional; se canalizaron recursos de cooperación internacional para el fortalecimiento de organizaciones de trabajadoras domésticas; surgieron empresas que facilitaran la contratación y afiliación laboral de empleadas domésticas; las cajas de compensación familiar abrieron y adecuaron programas específicos para este sector; y, se apoyó y presionó al Estado colombiano para equiparar normas de las trabajadoras domésticas respecto al resto de trabajadores colombianos. Algunas de estas normas:

- Decretos del Ministerio del Trabajo (2013) de obligatoriedad de afiliación a cajas de compensación familiar y proporcionalidad del pago a seguridad social de trabajadoras domésticas por días.
- Ley de prima (Ley 1413 de 2016).
- Fallos de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional. El más importante de estos, reconociendo a las trabajadoras domésticas como sujetos de especial protección constitucional.

Lo anterior dio como resultado una generalizada conciencia en empleadores y empleadoras de trabajadoras domésticas frente a los derechos de las empleadas. Hoy, la gran mayoría de empleadores pregunta por sus deberes patronales; el gran reto es su cumplimiento.

Pese a todos los esfuerzos hechos durante más de 10 años, las cifras antes de la pandemia y en el momento actual muestran que la informalidad laboral solo ha disminuido 5 puntos porcentuales, y en el momento es del 80% (DANE). Esta situación es desalentadora si se considera que en el 2011 la informalidad era del 85%, una línea de base muy baja.

La informalidad del trabajo doméstico remunerado afecta directamente las condiciones de vida de las trabajadoras domésticas.



Según el estudio *Obstáculos culturales, legales y económicos para la formalización del trabajo doméstico remunerado: la perspectiva de los y las empleadoras*: del total de trabajadores domésticos entre el 2017 y 2018, el 98% son mujeres y ellas son aproximadamente el 7% de la población ocupada femenina del país. Son un sector que congrega a más mujeres que el de educación; paradójicamente es más invisibilizado. También señalan, con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (2018), que el 28% trabajaban más de 48 horas a la semana y 9,3% trabajaba entre 65 y 103 horas semanales. En el 2019 solo el 18,7% estaba afiliado a la ARL; en salud, el 39% estaba en el régimen contributivo y sólo el 19% en el régimen de pensiones. Por otro lado, indican que, en 2020, sólo el 3,9% de las trabajadoras domésticas con algún tipo de contrato recibieron la prima de servicios.

Este estudio, [ganador del Premio Nicanor Restrepo a la investigación Social](#), y coordinado por la directora de la fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, también da cuenta de los obstáculos para la formalización del trabajo doméstico, analizados en tres categorías: culturales, legales y económicos. Si bien se sabe que el trabajo doméstico acarrea el lastre histórico de la subvaloración de los trabajadores de cuidado, hoy se percibe una mayor valoración del mismo. En cuanto a obstáculos legales, la práctica muestra la ineficacia de la norma o anomia, y enuncia cómo la tramitología es el principal obstáculo para la mayoría de los encuestados; así mismo, se evidencia que las empleadoras sienten discrecionalidad para negociar los mínimos laborales. Por otro lado, un porcentaje importante de trabajadoras se niegan a ser afiliadas como en el régimen contributivo por miedo a quedar “por fuera del Sisbén”, lo que se interpreta como desprotegidas, en una clara muestra de desconfianza hacia el Estado y desconocimiento de la norma. Dentro de los obstáculos económicos se expresaron como altos los costos de las prestaciones sociales, lo que simboliza que, para este segmento de empleadoras/es con alto poder adquisitivo, no hay valoración por la formalidad laboral.

### **3. Trazamos soluciones: pilares estratégicos**

Este año tuvimos como reto principal trazar la ruta que seguiremos durante los próximos años, teniendo en cuenta las problemáticas que hemos identificado y que mencionamos anteriormente. A continuación, presentamos los principales elementos que darán norte a nuestros proyectos y acciones:

**Misión:** Promovemos el posicionamiento del trabajo doméstico y de cuidado\* como un sector económico estructural, incentivando la formalización laboral y las condiciones de vida dignas o *Trabajo Decente\** de las trabajadoras domésticas, a través de proyectos sociales, políticos, académicos, culturales y empresariales.

**Visión:** En el 2026, la fundación Hablemos de Trabajo Doméstico será un referente legítimo y confiable como promotora de derechos y de dignidad para el trabajo doméstico y de cuidado en Colombia.



**Objetivo general:** Promover el posicionamiento del trabajo doméstico y de cuidado como sector económico estructural.

### **Objetivos específicos**

- Incentivar la formalización del trabajo doméstico.
- Promover la transformación cultural para la valoración y cambio de creencias sobre el trabajo doméstico y de cuidado.
- Impulsar el fortalecimiento de la estructura gremial del trabajo doméstico.

## **4. Así lo hacemos: nuestros proyectos**

Durante el 2022 centramos nuestra atención en tres frentes. El primero, construir la infraestructura y capacidades mínimas para operar como organización, así como vislumbrar su sostenibilidad en el tiempo. Los otros dos fueron el desarrollo de dos de los tres objetivos específicos: *Incentivar la formalización del trabajo doméstico*, y *Promover la transformación cultural para la valoración y cambio de creencias sobre el trabajo doméstico y de cuidado*. Para esto, iniciamos el desarrollo los siguientes proyectos:

### **4.1. Sostenibilidad económica**

#### **4.1.1. Infraestructura y capacidades organizacionales**

Por ser el primer año de existencia, era decisivo abordar como prioritaria la construcción de la Fundación hacia adentro. Por esto lo entendimos como proyecto. En este primer año seleccionamos y contratamos el primer equipo humano que desarrollaría los propósitos, con unas herramientas e infraestructura básica.

En lo estratégico, operativa y administrativo, estuvo su fundadora y directora, Andrea Londoño, comunicadora social especializada en comunicación política; también se contrató una líder de proyectos, ejercido por la politóloga Ana María Agudelo, y una líder de comunicaciones, que en los primeros meses lo ejerció la comunicadora Olga Elena Vásquez, y desde octubre lo desempeña la comunicadora Lina Claudia Guarín. Además, la Fundación se ha apoyado en un contrato de asesoría y producción comunicacional con MoralesCom, agencia de comunicaciones.

El 2022 fue también el año para poner en marcha la dinámica de una junta directiva para la entidad. Se realizaron 6 reuniones de junta y múltiples consultas y conversaciones con subcomisiones de la junta o con algunas de sus integrantes. La junta ha sido un espacio de deliberación técnica, de acompañamiento al equipo operativa en el cumplimiento de la misión estatutaria, de apoyo profesional y emocional a la directora, y de crecimiento como grupo o comunidad de trabajo.

También se cuenta con los apoyos exigidos por ley de una contadora y una revisora fiscal. En la medida en que se vayan materializando proyectos, se contratarán más personas.



La Fundación hace parte de la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado, la Mesa de Economía de Cuidado de Antioquia, y del equipo motor del proyecto Medellín: La Ciudadanía Tiene La Palabra. Mención especial merece la participación de la Fundación en el Comité de Apoyo a la Incidencia del Trabajo Doméstico Remunerado, alianza con otras 9 organizaciones, entre ellas cuatro organizaciones sindicales de trabajadoras domésticas.

La directora de la Fundación hace parte de la junta directiva de Symplicifica, es socia de la Fundación Bien Humano, es socia fundadora de la Veeduría Todos por Medellín, hace parte del programa Mujeres Líderes, de Comfama, y es integrante del consejo asesor de Familias: Ahora.

#### **4.1.2. Proyección**

La Fundación se constituyó con una suma de dinero básica para funcionar el primer año, proveniente de donaciones de años anteriores, de personas y empresas. Y teníamos la certeza de que una de las líneas de trabajo permanentes sería la búsqueda de la sostenibilidad económica. En este sentido, se definieron dos vías para el 2022 que se describen así:

##### **4.1.2.1. Mapeo y rutas de cooperación y filantropía**

Identificación de personas y entidades de cooperación y filantropía que coincidieran con nuestros objetivos. En esta línea, se encontró a Open Society Foundations - OSF. OSF entregó a la Fundación, a manera de subvención, un capital semilla que ha sido fundamental para la estructuración y proyección de la entidad desde este primer año.

##### **4.1.2.2. Modelo de capacitación digital para la formalización laboral de las trabajadoras domésticas en Colombia**

La segunda vía fue el diseño de proyectos con los cuales se diera respuesta, lo más inmediato y masivo posible, a necesidades de las rutas de formalización del trabajo doméstico, y a partir de los cuales se pudieran buscar alianzas/socios y financiación o venta de servicios o productos.

Fue así como esbozamos el proyecto Capacitación digital para la formalización del trabajo doméstico.

El proyecto, en alianza con la Universidad Javeriana, Symplicifica y Hablemos de Trabajo Doméstico busca desarrollar un modelo que, apoyado en los consultorios jurídicos de las universidades, ofrezcan a empleadores/as y trabajadoras domésticas el conocimiento general y particular de sus casos, resuelvan dudas sobre la contratación a trabajadoras domésticas, e incluya un agente del mercado facilitador de la formalización laboral.



Durante el 2022 realizamos el primero de los pilotos [\(4\) Empleadas domésticas: deberes del empleador a fin de año - YouTube](#). Para este 2023 se espera hacer un convenio entre las tres entidades para el desarrollo del proyecto.

#### ***4.2. Incidencia gubernamental para incentivar la formalización laboral de las Trabajadoras Domésticas Remuneradas y avanzar en el cumplimiento del Convenio 189.***

El 2022 fue un año estratégico en términos de posicionamiento de agenda pública e institucional, las elecciones presidenciales y legislativas, y el comienzo del periodo presidencial 2022-2026, marcaron un escenario propicio para reunir a los actores estratégicos e insistir en la importancia de la inclusión de políticas de formalización laboral del trabajo doméstico en el Plan Nacional de Desarrollo, así como en la legislación colombiana. Por ello, desde la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, lideramos este proyecto el cual tuvo dos partes esenciales: la realización de un estudio de experiencias internacionales sobre caminos posibles para la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado y un evento nacional para la formalización del trabajo doméstico.

#### **Actividades y productos**

##### ***4.2.1. Estudio de experiencias internacionales sobre caminos posibles para la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado.***

En la Fundación, consideramos uno de los principios, la producción de conocimiento sólido para la toma de decisiones. Por ello, realizamos una investigación basada en la revisión de casos exitosos de políticas públicas, legislación, etc. en Colombia y otros países, especialmente de América Latina, orientadas a la formalización laboral, en especial del trabajo doméstico remunerado, con el fin de que hiciera parte de la agenda del evento nacional para la formalización del trabajo doméstico y que se constituya en fuente de consulta y referencia para gobiernos y academia. [En este link puede accederse a la investigación.](#)

##### ***4.2.2. Evento nacional para la formalización del trabajo doméstico***

El 13 de octubre de 2022 realizamos el Foro nacional: *Impulsando la formalización laboral del trabajo doméstico*, en la Universidad de los Andes ([\(882\) Foro: Impulsando la formalización laboral del trabajo doméstico - YouTube](#)) Este foro se realizó en alianza con la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, la Unión de Trabajadoras del Servicio Doméstico - UTRASD-, la Escuela Nacional Sindical, SINTRAHIN, Sindicato Nacional de Trabajadores de Alimentos de Colombia, la Asociación de Trabajadoras del Hogar Santander, la Fundación Bien Humano, Solidarity Center, FESCOL, CARE, Symplifica, Open Society Foundation y el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo.



Participaron cerca de 50 personas y se desarrollaron los siguientes temas y ponencias, en principio, diagnosticando la situación del trabajo doméstico remunerado en Colombia, y por otro lado, proponiendo opciones para fortalecer la formalización del mismo:

- *El Gobierno Nacional y el trabajo doméstico*. Expuesto por UTRASD
- *Balance de la implementación del Convenio 189 en Colombia*. Expuesto por la Fundación Bien Humano y Care.
- *Estudio Obstáculos para el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico*. Expuesto por Escuela Nacional Sindical.
- *Avances de las organizaciones de trabajadoras domésticas*. Expuesto por UTRASD e Intersindical de Trabajo Doméstico.
- *Experiencias internacionales para incentivar la formalización laboral del trabajo doméstico*. Expuesto por la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico.
- *Resultados del impacto de la formalización en trabajadoras domésticas*. Expuesto por Symplicifica.

Resaltamos de este foro, haber reunido a los diferentes actores y generar una conversación entre: sociedad civil, sindicatos de trabajadoras domésticas, organizaciones y fundaciones, empresas, academia y gobierno. Así mismo, la participación del Ministerio del Trabajo permite tener un punto de partida para la puesta en la agenda institucional y de gobierno este tema, así como poder hacer seguimiento a las iniciativas y políticas al respecto: [Empleadas Hogar - El Ministerio de Trabajo frente al Trabajo doméstico \(trabajadorasdomesticas.org\)](https://trabajadorasdomesticas.org)

#### **4.2.3. Alianzas y redes para fomentar la comunidad**

Convencidas de que el fomento de lo público y lo colectivo es vital para el cambio social basado en derechos, ha sido esencial crear y cultivar alianzas. Lo hemos hecho desde el 2011, cuando éramos sólo una iniciativa: rastreamos en Internet hasta encontrar organizaciones que abordaran el tema del trabajo doméstico y nos ofrecimos como su brazo estratégico en comunicaciones. La Fundación ha participado como motor y/ componente de las siguientes organizaciones gremiales o corporaciones, iniciativas, proyectos colectivos, o redes de trabajo:

- Mesa intersectorial de economía del cuidado. Fundadoras. 2014.
- Mesa de economía del cuidado de Antioquia. Fundadoras. 2020.
- Familias: Ahora. Integrantes del primer Consejo Directivo. 2020.
- RITHAL - Red de Investigadores sobre Trabajo del Hogar en América Latina. Integrantes. 2020.
- Medellín, La Ciudadanía Tiene La Palabra. Proyecto liderado por la Corporación Región. Grupo Aliados fundadores. 2022.
- Comité de Impulso a la Incidencia del Trabajo Doméstico. Fundadoras. 2022.
- Saber Contratar. Modelo de Capacitación Digital para la Formalización del Trabajo Doméstico. 2022.



Hoy, con orgullo podemos decir que hemos sido parte del grupo líder en Colombia en la construcción del movimiento social de derechos para las trabajadoras domésticas, y del movimiento social por los Cuidados.

#### **4.3. Sistema de comunicaciones y pedagogía para el trabajo doméstico y de cuidado**

Promover el posicionamiento del trabajo doméstico y de cuidado como sector económico estructural, requiere un sistema de comunicaciones fuerte que nos permita mantener el tema en la agenda pública, al tiempo que llegamos a los diferentes actores implicados en este tema, para buscar un cambio social basado en derechos, a través del cambio en las narrativas. Para ello, nos hemos trazado los siguientes objetivos comunicacionales:

- Elevar la reputación social y económica del trabajo doméstico remunerado.
- Posicionar los mecanismos actuales que facilitan la contratación del trabajo doméstico remunerado.
- Posicionar el trabajo doméstico remunerado como parte de la agenda feminista.

Y con estos propósitos, empezamos a elaborar un Plan de acción estratégico que nos permita trazar acciones e indicadores, que permitan fortalecer aún más la comunicación clara, pedagógica y permanente con el público objetivo: empleadas domésticas, empleadoras/es, formadores de opinión y tomadores de decisiones (Gobierno).

Además, de consolidar los vínculos con otras entidades, organismos, sindicatos y lideresas con las que hemos venido trabajando en pro del sector durante todo este tiempo.

Es importante destacar que el enfoque se da hacia estrategias comunicacionales externas que marquen la ruta en cuanto a posicionamiento y mayor visibilidad de la Fundación y la consecución de los objetivos previamente enunciados.

Por ello, el 2023 será el año clave para poner en ejecución esta estrategia comunicacional.

#### **Actividades y productos**

##### **4.3.1. Página web**

Es el canal estructural para el sistema de comunicaciones y un pilar para la marca (como repositorio, puente y trampolín del conocimiento de la Fundación). En el 2022 iniciamos su construcción a través de la selección y el contrato con la empresa Interservicios, como proveedor de su desarrollo. Así mismo definimos el árbol de contenidos y una primera maqueta o aire gráfico.

Simultáneamente, durante todo el año, nutrimos el sitio web [www.trabajarorasdomesticas.org](http://www.trabajarorasdomesticas.org), que



ha estado al aire por 10 años como web de la iniciativa, con información relacionada con la formalización de la Fundación, el pago de la prima de mitad de año, el Foro de Formalización Laboral, la capacitación Saber Contratar y la columna de opinión publicada en el periódico El Colombiano. Este sitio web desaparecerá una vez entre el nuevo sitio [www.trabajodomestico.org](http://www.trabajodomestico.org).

### **Dominio web trabajodomestico.org**

En atención al cambio de perspectiva que asumió la Fundación, al pasar de un foco en las empleadas domésticas (Hablemos de Empleadas Domésticas) hacia un foco en el sector de trabajo doméstico (Hablemos de Trabajo Doméstico), compramos el dominio trabajodomestico.org e hicimos los respectivos acuerdos con el área probono de Microsoft para que, como ONG, nos proveyera, de forma gratuita, de las licencias de Office (Outlook, Word, Excel, PowerPoint y el correo electrónico con el nuevo dominio).

#### **4.3.2. Redes sociales**

Las redes sociales tiene para la Fundación cinco significados:

- Canal de divulgación de normatividad sobre la contratación formal.
- Canal de incidencia política o gubernamental.
- Canal de sensibilización e interlocución con la prensa.
- Canal de sensibilización sobre estereotipos de género.
- Canal de diagnóstico de necesidades de las audiencias.

Es importante reiterar que el crecimiento en redes se ha dado de manera orgánica, porque aún no hemos entrado en la etapa de contratar pauta para dar mayor crecimiento a las cuentas de redes de la Fundación.

- **Nota:** Se tiene septiembre como referencia (en algunos comentarios adicionales) porque fue el mes en que se retomó de manera activa la publicación en estas cuentas.

##### **4.3.2.1. Facebook**

<b>Red</b>	<b>Fecha creación del perfil</b>	<b>Seguidores al cierre de 2022</b>	<b>Comentarios adicionales</b>
<b>Facebook</b>	Junio de 2013	2.925 seguidores y 2.806 me gusta	En septiembre tenía 2.793 seguidores.



Durante este año esta red se comportó así en alcance (número de personas únicas que vieron nuestro contenido):

Mes	Alcance
Enero	5.519
Febrero	2.190
Marzo	2.060
Abril	1.714
Mayo	3.714
Junio	2.896
Julio	1.516
Agosto	855
Septiembre	1.049
Octubre	4.374
Noviembre	3.173



Diciembre	983
-----------	-----

#### 4.3.2.2. Twitter

En 2022, esta cuenta continúa siendo la de mayor interacción y cierra el año con 4.940 seguidores y se siguen 3.273 cuentas. En septiembre contaba con 4.896.

El balance es el siguiente, recordando que las impresiones con la cantidad de veces que a un usuario se le publica un tuit en su cronología o en los resultados de búsqueda:

Mes	Cantidad de tuits	Impresiones / seguidores nuevos
Enero	26	8.498 / 7
Febrero	6	2.971 / 0
Marzo	23	9.379 / 9
Abril	8	5.946 / 5

Mayo	21	57.000 / 23
Junio	42	11.200 / 10
Julio	32	11.200 / 19
Agosto	14	4.278 / 13
Septiembre	89	21.500 / 29
Octubre	145	35.400 / 28

Noviembre	80	20.800 / 4
Diciembre	20	5.154 / 9

#### 4.3.2.3. Instagram

Red	Fecha creación del perfil	Seguidores al cierre de 2022	Comentarios adicionales
Instagram	Marzo de 2022	126	En septiembre tenía 52 seguidores.

Durante este año esta red se comportó así en alcance:

Mes	Alcance
Julio	27
Agosto	120

Septiembre	217
Octubre	1.221
Noviembre	2.741
Diciembre	1.185

#### 4.3.2.4. YouTube

Esta es una red que no tuvo mucha actualización durante el año, sin embargo, al tener contenido de interés permite el acceso e interés por parte de los usuarios, cuya mayoría llega porque hace una búsqueda específica.

Red	Fecha creación del perfil	Seguidores al cierre de 2022	Comentarios adicionales
<b>YouTube</b>	Julio de 2013	1.580 suscriptores	En septiembre, tenía 1.540 suscriptores

El comportamiento fue el siguiente, precisando que aquí las impresiones son las claves, es decir, la cantidad de veces que los videos aparecen sugeridos en miniatura a los usuarios.

<b>Mes</b>	<b>Impresiones / Suscriptores nuevos</b>
Enero	9.444 / 14
Febrero	9.914 / 6
Marzo	23.314 / 50
Abril	21.311 / 18
Mayo	12.629 / 13
Junio	12.071 / 13
Julio	12.407 / 13
Agosto	13.006 / 7
Septiembre	12.476 / 8
Octubre	13.087 / 8
Noviembre	11.306 / 10

Diciembre	11.270 / 7
-----------	------------

En conclusión, expresamos que las redes sociales de HDTD han tenido una tendencia al crecimiento de manera orgánica y si bien esto es un proceso lento, sí denota el interés por el tema; lo que se convierte en uno de los principales propósitos a mantener en 2023, es decir, continuar con su fortalecimiento de contenidos de interés para los usuarios.

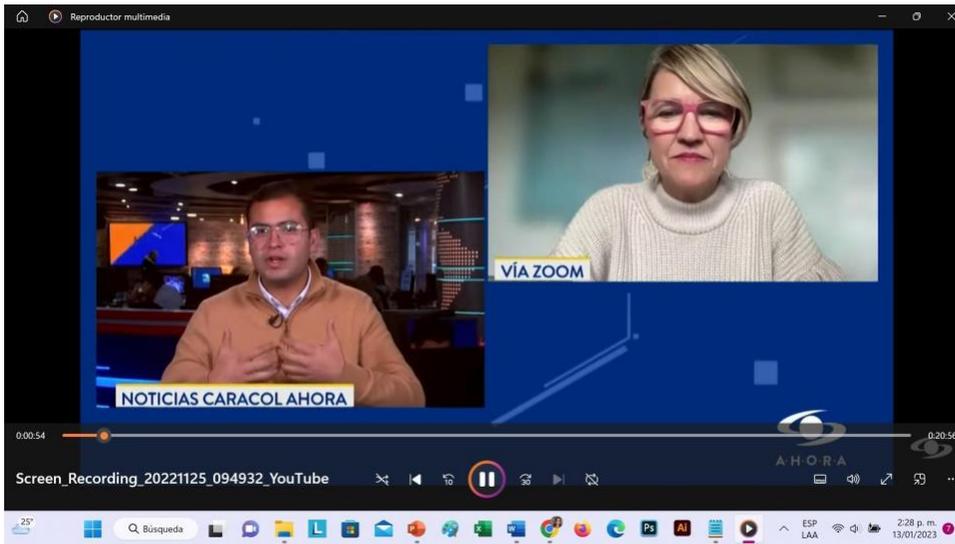
#### **4.3.3. Vocería del sector en medios masivos**

En este 2022 tuvimos la oportunidad de conversar con diferentes medios de comunicación sobre variados enfoques en torno al trabajo doméstico, especialmente en momentos de coyuntura (como el Foro de Formalización Laboral y el fallo que obligaba a una empleadora a pagar pensión). Pero, se hizo siempre apuntando a fortalecer la pedagogía hacia empleadoras y empleadas.

También los medios han sido aliados claves para dar a conocer los temas que desde el sector siguen generando inquietud y que son del resorte de la economía del cuidado, liderado por las autoridades nacionales (Gobierno y Congreso de la República).

Atendimos entrevistas con RCN Radio, Colmundo Radio, El Colombiano, El Espectador y Noticias Caracol.

- **Caracol Noticias:** [Preocupante panorama de la informalidad en el trabajo doméstico.](#)
- **RCN radio:** [Solo dos de cada 10 trabajadoras domésticas en Colombia tiene contrato formal.](#)
- **Caracol Noticias Ahora:** Contratación laboral de las empleadas domésticas



- **El Colombiano. Columna de opinión: [El silencio de las casas, la condena de las trabajadoras domésticas](#)**
- **[¿Cuánto costará tener empleada doméstica en Colombia el año próximo?](#)**

## **5. Proyecciones y Retos del 2023**

En el marco de los objetivos de la Fundación, los principales retos serán:

### **5.1. Sostenibilidad económica**

- 5.1.1. Crear infraestructura y capacidades organizacionales.**
- 5.1.2. Mapeo y rutas de cooperación y filantropía**
- 5.1.3. Modelo de capacitación digital**
- 5.1.4. Diseño de proyecto de Fundraising**
- 5.1.5. Diseño de proyecto arte y trabajo doméstico**

### **5.2. Incentivar la formalización del trabajo doméstico**

- 5.2.1. Seguimiento a la agenda gubernamental en tres políticas principales:**
  - 5.2.1.1. Plan Nacional de Desarrollo**
  - 5.2.1.2. Ley de Inspección laboral para trabajo doméstico**
  - 5.2.1.3. Reforma Laboral y Pensional**

### **5.3. Promover la transformación cultural para la valoración y cambio de creencias sobre el trabajo doméstico y de cuidado**

- 5.3.1. Sistema de comunicaciones.**
  - 5.3.1.1. Nuevo sitio web.**

Estaremos concentradas en la publicación, creación de la dinámica para el mantenimiento, y definición de parámetros de medición del nuevo sitio web [www.trabajodomestico.org](http://www.trabajodomestico.org). Hasta el momento la Fundación ha usado el sitio [www.trabajadorasdomesticas.org](http://www.trabajadorasdomesticas.org), creado por la anterior iniciativa Hablemos de Empleadas Domésticas, y que dejará de estar al aire una vez entre el nuevo.

**5.3.1.2. Boletín electrónico o Newsletter**

**5.3.1.3. Blog**

**5.3.1.4. Redes sociales**

**5.3.2. Consolidación de la voz de la Fundación en la esfera pública como especialista en el tema, despolarizadora de conversaciones y desescaladora de conflictos**

**5.3.2.1. Definición y establecimiento de parámetros de la agencia de comunicaciones.**

**5.3.2.2. Analytics**

**5.3.2.3. Bases de datos**

**5.4. Impulsar el fortalecimiento de la estructura gremial del trabajo doméstico.**

**5.4.1. La voz de los empleadores/as de trabajadoras domésticas remuneradas. Análisis como proyecto.**

**5.4.2. Diseño y creación de repositorio, base del observatorio de información y estadística de trabajo doméstico remunerado.**

## **6. Agradecimientos**

El objetivo de perseguir siempre lo colectivo se nos ha devuelto de parte de la sociedad. Por esto, tenemos un sentimiento de agradecimiento hacia todas las organizaciones y personas que nos han apoyado, y más importante aún, que creen en la responsabilidad de hacer que los derechos lleguen a las trabajadoras domésticas y que el trabajo doméstico logre el reconocimiento que se requiere para cualificarnos como sociedad.

Agradecemos a Ana María Agudelo y a Lina Claudia Guarín, el mejor equipo profesional y la mejor compañía humana para llevar este sueño organizacional a la realidad. A Open Society Foundations, y particularmente a Angélica Zamora por la visión y la fe de quien le apuesta a un árbol, abonando una semilla. A la Junta Directiva que ha entregado con entusiasmo su tiempo, conocimiento y estímulo. A Hilda Botero Arango, psicóloga organizacional de la Fundación y mentora de la directora. A las Abogadas María Eugenia Sánchez y Susana Restrepo, por su trabajo pro bono. A la prensa, siempre, siempre sensible a las noticias del sector. Y a todas las personas que nos han entregado su



consejo o su voz de aliento para impulsar este sueño de cambio social, no se imaginan lo importantes que son las sentidas y sencillas frases de reconocimiento. Incluso, quienes han pasado de largo o quienes se han “bajado de este bus”, han sido importantes pues nos han recordado la diversidad de intereses del mundo, la gracia que significan las coincidencias de propósitos, y la paciencia con la que debemos perseguir los sueños y las convicciones.

Andrea In L

Andrea Londoño Sánchez

Directora

Medellín, Colombia

1 de Marzo de 2023