

# DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES

INTERSECCIÓN ENTRE  
**EXPLOTACIÓN, VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES**  
DE LAS MUJERES MIGRANTES EN EL EMPLEO DEL HOGAR



#CuidarEsTrabajar

ESPACIOS  
EMPODERAMIENTO  
ACCIÓN



¡CUIDADOS!



MUJERES TRABAJANDO

# CRÉDITOS

**Diagnóstico y Recomendaciones. Intersección entre explotación, violencias y discriminaciones de las mujeres migrantes en el empleo del hogar** es una publicación del proyecto Espacios para el Empoderamiento y la Acción (S.E.A. por sus siglas en inglés) implementado por las siguientes entidades: AMALGAMA, SEDOAC, Fundación de Solidaridad Amaranta, SICAR cat, y Proyecto Esperanza, con la financiación de Porticus.

Coordinación y Textos: Nerea Bilbatúa, Sandra Camacho, y Marta González

Maquetación: Milagros Romero Meza

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de las entidades que conforman el consorcio S.E.A.

Diciembre, 2023



Financiado por:  PORTICUS

# ÍNDICE

Pág. 4

Introducción y contexto

Pág. 9

Principales vulneraciones de derechos

Pág. 10

Explotación laboral, trabajo forzoso y trata de seres humanos

- Normativa
- Factores de vulnerabilidad
- Indicadores
- Recomendaciones

Pág. 19

Discriminación, Racismo y Xenofobia

- Normativa
- Factores de vulnerabilidad
- Indicadores
- Recomendaciones

Pág. 23

Violencia sexual en el ámbito laboral

- Normativa
- Factores de vulnerabilidad
- Indicadores
- Recomendaciones

Pág. 28

Recomendaciones generales.

Pág. 32

Acceso a los materiales principales del Proyecto S.E.A.

# INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO



Durante los últimos treinta años, España ha sido un importante país receptor de migración internacional debido a factores no solo de carácter histórico-cultural, sino también geográficos, productivos, demográficos y climáticos. Su vinculación con América Latina, la cercanía con África, la pertenencia al espacio Schengen, sus características productivas y turísticas, y el envejecimiento de la población, son elementos que determinan ese crecimiento<sup>1</sup>. Así, el número de residentes en España nacidos en el extranjero a 1 de julio de 2022 ascendía a 7.506.870 personas, el 15,8% de la población total (prácticamente una de cada seis personas)<sup>2</sup>, y según el Instituto Nacional de Estadística (INE) el porcentaje de población residente en España nacida en el extranjero en 30 años se incrementará hasta el 25% de la población total<sup>3</sup>.

El Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español (2022)<sup>4</sup> concluye que, a pesar de su creciente importancia, existe una notable falta de integración laboral de la población extranjera en España, situación que afecta especialmente a las mujeres extranjeras, las cuales presentan una menor tasa de actividad global (65%) que los hombres (71%). Además, las mujeres extranjeras aparecen también claramente discriminadas cuando se las compara con las mujeres españolas.

Así, si se analiza la calidad del empleo desde una perspectiva de género, se concluye que **el proceso de integración laboral de las mujeres migrantes revela un doble déficit de integración: por un lado, las diferencias entre las mujeres y los hombres extranjeros y, por otro, las diferencias entre esas mujeres extranjeras y las mujeres españolas**<sup>5</sup>.

Esta situación se refleja en el sector del empleo del hogar y de los cuidados, uno de los nichos laborales que encuentran las mujeres migrantes en España:

---

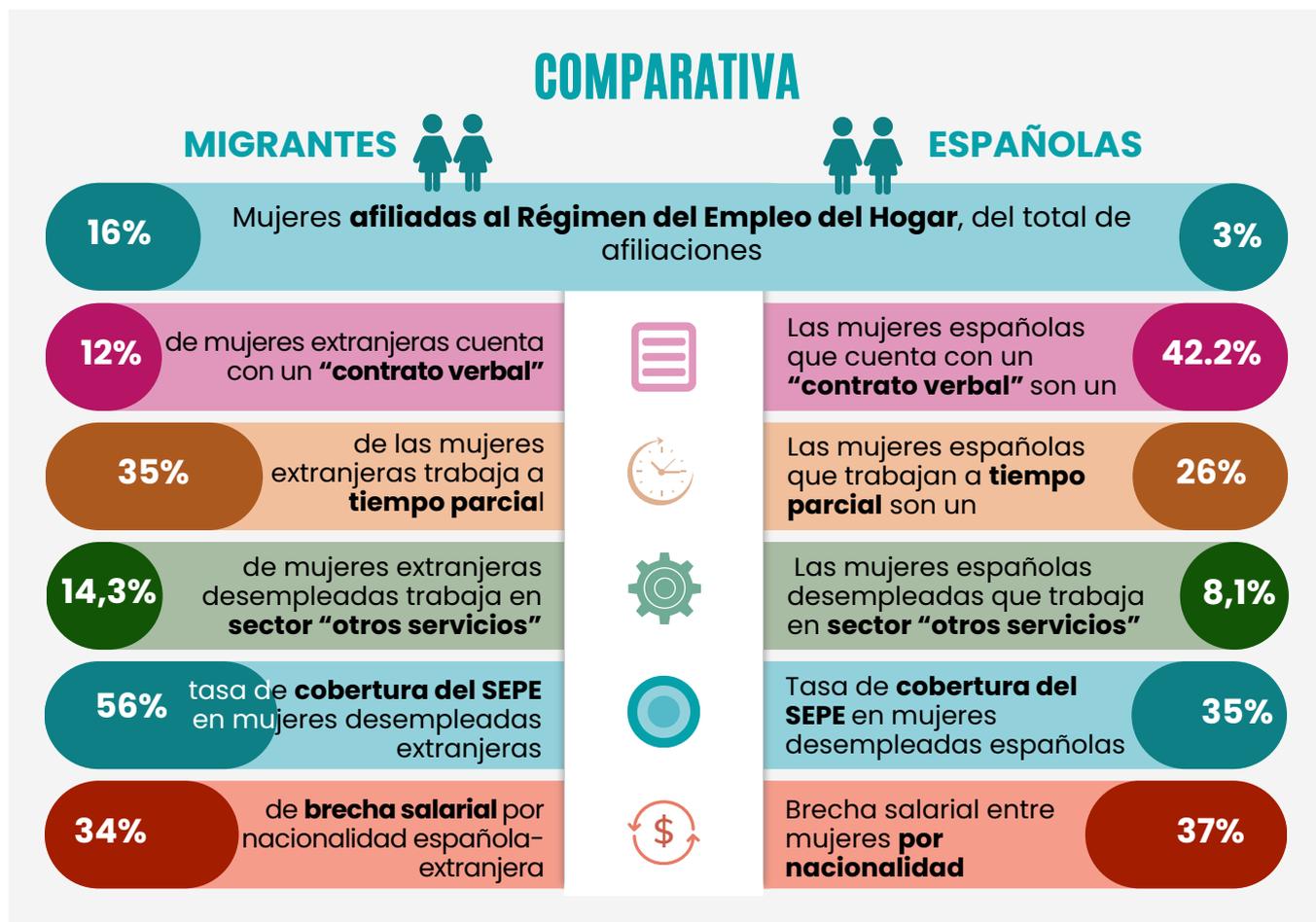
1.OIM: Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022. Disponible en: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/?lang=ES>

2.Según datos del Padrón continuo de habitantes, INE y del Flujo de Autorizaciones de residencia concedidas a extranjeros.

3.INE: Proyecciones de población. 2020-2070. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981)

4.MAHÍA CASADO, Ramón y Eva MEDINA MORAL (2022): Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia - OBERAXE, dependiente de la Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración, disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>, y Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España. Universidad Complutense de Madrid. Ed. Dykinson s.l. Financiado por Instituto de las Mujeres/ Ministerio de Igualdad, disponible en: <https://www.dykinson.com/libros/libro-blanco-sobre-la-situacion-de-las-mujeres-inmigrantes-en-el-sector-del-trabajo-del-hogar-y-los-cuidados-en-espana/9788411228428/>

5.Idem



Las mujeres migrantes en el sector del empleo del hogar y los cuidados, obtienen unos ingresos muy inferiores a los de las personas autóctonas, especialmente en el caso de las procedentes de países no comunitarios, y se ven expuestas, con mayor frecuencia, a situaciones laborales o contractuales desfavorables, como la temporalidad, el tiempo parcial involuntario, o la sobre cualificación. Su exposición al riesgo de desempleo es, así mismo, muy superior al de las personas autóctonas, especialmente en el caso de personas extracomunitarias, lo cual supone un nivel más bajo de cobertura de la protección por desempleo.<sup>6</sup>

Así, podemos decir que **las personas, especialmente las mujeres, trabajadoras en situación irregular son especialmente vulnerables a la explotación** en España. Además, muchas de ellas han vivido situaciones de explotación laboral severa, violencia por razones de género y/o racismo y xenofobia en sus países de origen o en su proceso migratorio. Estas experiencias negativas suponen, a su vez, una barrera a su inclusión en la sociedad si no reciben el acompañamiento adecuado para poder integrarlas y superarlas.

6. Véase: MORENO- MANZANARO, Nuria (2020): Integración y segregación de la población migrante en España: ¿realidades paralelas?

<https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/909506b6b6f6507db3de5339f08276932.pdf> y FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS (2020): Mujer Inmigrante y empleo del hogar: situación actual, retos y propuestas.

<https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>; e Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos <https://www.ohchr.org/es/2020/02/statement-profess-or-philip-alston-united-nations-special-rapporteur-extreme-poverty-and>

Las vulneraciones de derechos resultado de la explotación laboral severa, la discriminación, racismo y xenofobia, y la violencia sexual en el ámbito laboral producen un grave impacto en las víctimas de estos delitos, incluyendo:

- ◆ Deterioro de la salud mental: inseguridad, sufrimiento, ansiedad, depresión, agotamiento, estrés, sufrimiento psíquico, pánico, miedo.
- ◆ Silencio, evitación, que lleva al aislamiento e impacta sobre la vida social.
- ◆ Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
- ◆ Cambio de comportamiento: aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- ◆ Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés.
- ◆ Riesgo de pérdida de trabajo.
- ◆ Aumento de la accidentalidad.
- ◆ Disminución de la productividad.

**Este documento analiza en profundidad tres vulneraciones de derechos que sufren las mujeres migrantes en el sector del empleo del hogar y los cuidados: explotación laboral, trabajo forzoso y trata, discriminación, racismo y xenofobia, y violencia sexual en el ámbito laboral.** Para cada uno de estas violaciones de derechos se analiza la normativa existente, los factores que hacen a este grupo más vulnerable, y se proporcionan indicadores que ayuden a identificar este tipo de situaciones. Finalmente, se ofrecen recomendaciones para dar respuesta a estas situaciones.

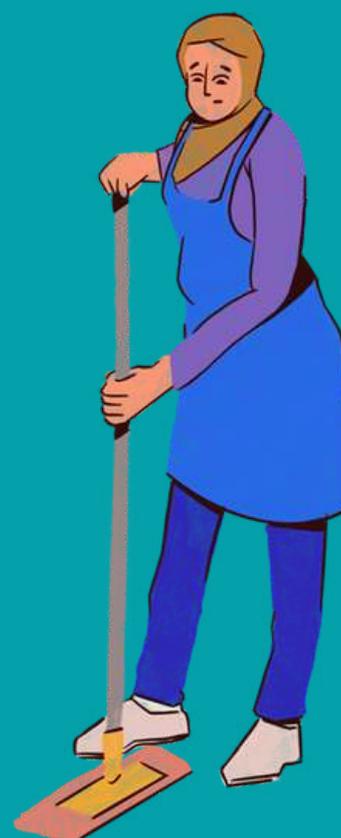
Este documento se enmarca en el proyecto “Espacios que Empoderan la Acción” (S.E.A. por sus siglas en inglés), llevado a cabo un Consorcio formado por AMALGAMA, SEDOAC (organizaciones de mujeres migrantes autoorganizadas), Fundación de Solidaridad Amaranta, SICAR cat, y Proyecto Esperanza (organizaciones sociales de la entidad Adoratrices, especializadas en la intervención con mujeres en situación de vulnerabilidad y con mujeres que corren el riesgo de sufrir, o han sufrido, situaciones de explotación y violencia, muchas de las cuales son migrantes), entre enero de 2023 y marzo de 2024.

El proyecto S.E.A. tiene como objetivo general la prevención de la explotación, las violencias y discriminaciones múltiples que sufren las mujeres trabajadoras migrantes en situación de vulnerabilidad, especialmente en el sector de los cuidados, y la promoción del acceso efectivo a sus derechos y su participación y liderazgo. Uno de sus objetivos específicos, en el cual se enmarca este documento, es contribuir al conocimiento por parte de diferentes actores de la situación, necesidades, y derechos de las mujeres trabajadoras migrantes en España desde un enfoque interseccional, así como el monitoreo del cumplimiento de obligaciones del Estado en estos ámbitos por parte de las autoridades.

**La intersección entre explotación laboral, trabajo forzoso y trata, discriminación, racismo y xenofobia, y violencia sexual en el ámbito laboral nos permite tener una imagen más compleja y más completa de las violaciones de derechos que sufre este colectivo. Esperamos que este documento de diagnóstico, así como las recomendaciones que incluye, que ha sido elaborado desde la experiencia del terreno, incorporando el análisis y las propuestas de las organizaciones de mujeres migrantes autoorganizadas, contribuya a darles respuesta.**

**¡CUIDADOS!****¡CUIDADOS!****¡CUIDADOS!****¡CUIDADOS!**

**CERCA DE  
200 MIL  
MUJERES  
TRABAJADORAS  
DEL HOGAR  
EN ESPAÑA SON  
EMPLEADAS  
SIN CONTRATO**



# PRINCIPALES VULNERACIONES DE DERECHOS



# **Explotación laboral, trabajo forzoso y trata de seres humanos**



Las trabajadoras del empleo del hogar y los cuidados forman un colectivo especialmente vulnerable a sufrir violaciones de sus derechos laborales con diferente intensidad, debido a la precariedad e informalidad de este sector. A la hora de analizar esta situación es importante tener en cuenta el llamado “**continuo de explotación**”, el cual explica la gradación de vulneraciones de derechos que transita entre el **trabajo decente** (aquel que respeta los derechos laborales de las trabajadoras), la **explotación laboral** (que supone la infracción de la normativa laboral y la vulneración de derechos laborales), y el **trabajo forzoso** y la **trata de seres humanos** (en cuyo caso, estaríamos ante un delito y una vulneración de derechos humanos).

Una trabajadora del empleo del hogar y los cuidados puede tener reconocidos sus derechos laborales, pero también (a menudo) experimenta situaciones de explotación laboral, pudiendo llegar a ser víctima de trabajo forzoso y de trata con fines de explotación laboral.

## EL CONTINUO DE EXPLOTACIÓN: del trabajo decente al trabajo forzoso y la trata



## NORMATIVA



La normativa esencial que reconoce los derechos laborales y que afronta las principales vulneraciones de derechos en nuestro ordenamiento es la siguiente:

**Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Real Decreto 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**, introduce novedades importantes como el derecho al desempleo, reconocimiento del derecho a la seguridad y salud laboral, supresión del desistimiento entre otras cuestiones.

**Convenios Colectivos** (como el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal).

**Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: Relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas, aprobado en 2021**, cuyo objetivo final es la erradicación del trabajo forzoso dentro y fuera de nuestras fronteras. El Plan de Acción se centra en la protección de las víctimas, e incide en la importancia de la tipificación del delito de trabajo forzoso en nuestro ordenamiento penal.

**Art. 311 Código Penal, del delito contra los derechos de los trabajadores**, el cual sanciona a quien utilice abusivamente en provecho propio el trabajo de otras personas, imponiendo condiciones ilegales de trabajo de forma engañosa o con aprovechamiento de una situación de necesidad o vulnerabilidad.



**Art. 177 bis Código Penal, del delito de trata de seres humanos**, que castiga a quien, en España, en tránsito o con destino a nuestro país, capte, transporte, traslade, acoja o reciba, por medio de violencia, intimidación o engaño, o abuso, o pagos o beneficios sobre la víctima, con la finalidad de someterla, entre otras, a “la imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre.

Para entender el concepto de “trabajo forzado” debemos referirnos al **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**, que lo define como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. La tipificación del trabajo forzado en nuestra normativa está pendiente y resulta fundamental para poder avanzar en el abordaje de esta grave vulneración de derechos humanos.



**TRABAJO FORZOSO ES  
“TODO TRABAJO O SERVICIO  
EXIGIDO A UN INDIVIDUO  
BAJO LA AMENAZA DE UNA  
PENA CUALQUIERA Y PARA  
EL CUAL DICHO INDIVIDUO  
NO SE OFRECE  
VOLUNTARIAMENTE”**



## FACTORES DE VULNERABILIDAD

Uno de los principales factores que aumentan la vulnerabilidad a sufrir situaciones de explotación en el ámbito laboral es la irregularidad administrativa en el país. A ello hay que añadir barreras idiomáticas, discriminación por razón de género, origen, nacionalidad o color de piel.

La misma situación de irregularidad en el país comporta que las mujeres migrantes que se encuentran en esta situación tengan miedo a ser expulsadas y crean no tener acceso a derechos, especialmente en el ámbito laboral. El mismo trabajo en el sector del hogar y de los cuidados supone, además, en muchas ocasiones, aislamiento y la falta de red social y de apoyo debido a la falta de tiempo de las trabajadoras para su vida personal, por tener jornadas de trabajo interminables.

Este factor de vulnerabilidad se agrava aún más en casos de trabajo de interna. La media de su jornada efectiva de trabajo se sitúa en las 45 horas semanales. Esta cifra esconde que hay un gran porcentaje de ellas que declara tener jornadas mucho más largas. Más de 1 de cada 10 trabaja más de 61 horas semanales y el 7,4% más de 71 horas. Destaca como una de las características fundamentales de la vida como interna "la ausencia de un espacio propio y /o de privacidad que las aísla socialmente y menoscaba su bienestar psicológico", creándose un clima de creciente vulnerabilidad en el que las trabajadoras, entre otras cosas, tienen miedo a expresar sus demandas por temor a perder el empleo, o a ser deportadas. Además, el trabajo de interna conlleva, adicionalmente a la inseguridad económica, una inseguridad y fragilidad de la vivienda, debido al riesgo de quedar en situación de calle en el momento en que se pierda el empleo, cuestión que queda fuera del control de la trabajadora.

**FACTORES QUE  
AUMENTAN LA  
VULNERABILIDAD:**

**IRREGULARIDAD  
ADMINISTRATIVA**

**BARRERAS  
IDIOMÁTICAS**

**DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE  
GÉNERO, ORIGEN,  
NACIONALIDAD O  
COLOR DE PIEL**

## INDICADORES

### Vulneración de derechos de las trabajadoras del empleo del hogar y los cuidados



Para identificar las posibles situaciones de vulneración de derechos de las trabajadoras del empleo del hogar y los cuidados, es necesario conocer las obligaciones básicas de los/las empleadores/ reguladas en nuestro ordenamiento jurídico tal y como hemos mencionado anteriormente y que, básicamente se concretan en:

- ◆ Jornada laboral ordinaria: 40 horas a la semana como máximo.
- ◆ Horas de presencia: Empleador/a y empleado/a pueden acordar tiempos de presencia a disposición de la persona empleadora. Las horas de presencia no pueden ser más de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes. Se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido.
- ◆ Horas extra: no pueden ser superiores a ochenta al año y se podrá optar entre abonarlas en la cuantía que se fije (en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria), o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.
- ◆ Descansos semanales de 36 horas (mínimo); diario de 12 horas entre fin de una jornada e inicio de otra; diario de 2 horas para las comidas principales, en el caso de empleadas de hogar internas (este tiempo no computará como horas de trabajo).
- ◆ Vacaciones anuales 30 días.
- ◆ Salario Mínimo Interprofesional (como mínimo) y dos pagas extra.
- ◆ Seguridad y salud en el trabajo y condiciones mínimas de salubridad, higiene y dignidad en el trabajo.

Para poder identificar una situación de incumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y los cuidados, podemos atender a los siguientes indicios:

- ◆ Obligación de hacer horas extraordinarias sin remuneración ni cotización.
- ◆ Situaciones de indignidad, conductas de acoso laboral, aunque sean esporádicas.
- ◆ Obligar a trabajar cuando se está enferma e impedir el acceso a una baja médica.
- ◆ Obligar a trabajar las vacaciones.
- ◆ Abono de un salario inferior al que corresponde (internas – sin permiso de trabajo y residencia).
- ◆ No dar de alta en la Seguridad Social o dar de alta menos horas de las que realmente se hacen.
- ◆ Obligar a realizar acciones que pueden causar daño sin las medidas de seguridad apropiadas.
- ◆ Obligar a modificar la residencia o las condiciones laborales que se tienen adquiridas con atentado a la dignidad.

### Trabajo forzado



La OIT ha desarrollado seis indicadores que ayudan a identificar cuándo una situación equivale a trabajo forzado. Según esta organización, la existencia de dos o más de estos indicadores señalan una probabilidad alta de estar ante una situación de trabajo forzado si bien en ocasiones, la existencia de un solo indicador es suficiente para considerar que hay trabajo forzado.

- ◆ Amenazas o existencia de violencia física o sexual.
- ◆ Restricción de la libertad de movimiento de los trabajadores, o confinamiento en el lugar de trabajo, o en un área limitada.

- ◆ Existencia de servidumbre por deudas en las que el/la trabajador/a trabaja para pagar su deuda o un préstamo, y no recibe un salario por sus servicios.
- ◆ Retención de salarios, negativa a pagar al/ la trabajador/a, o deducciones excesivas de salarios.
- ◆ Retención del pasaporte y de los documentos de identidad.
- ◆ Amenazas con denunciar ante las autoridades al trabajador/a.

### **Trata con finalidad de explotación laboral (trabajos o servicios forzados) en el empleo del hogar**



Cuando hablamos de trata de seres humanos, no sólo hablamos de un delito, sino que hablamos, ante todo, de una grave violación de derechos humanos. La trata atenta contra los derechos humanos, incluyendo derechos fundamentales como el derecho a la dignidad, a la vida, a la integridad, a la libertad y la seguridad; el derecho a la libertad de movimiento; y el derecho a no ser sometido a torturas y/o tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Además, la trata es una forma de violencia de género.

Como posibles indicadores de una situación de trata con finalidad de explotación laboral (trabajos o servicios forzados) en el empleo del hogar destacamos, entre otros, los siguientes:

- ◆ Ha sufrido engaño sobre la naturaleza del trabajo, las condiciones salariales, de trabajo y/o de vida.
- ◆ Vive en régimen interno con una familia.
- ◆ Duerme en un espacio compartido o inapropiado.
- ◆ Tiene limitada, o está privada de, su libertad de movimiento (por ej.: no puede salir de la casa sin autorización previa; o sólo bajo el control de una tercera persona).

- ◆ Le ha sido retirada su documentación personal por su empleador/a.
- ◆ No cobra salario, o cobra una cantidad mínima por el trabajo que realiza.
- ◆ No tiene contrato laboral.
- ◆ Trabaja jornadas excesivamente largas.
- ◆ No dispone de días de descanso.
- ◆ No se le permite recibir asistencia médica cuando lo necesita.
- ◆ Tiene restringido o limitado el acceso a alimentos.
- ◆ No se le permite recibir asistencia médica cuando lo necesita.
- ◆ Sufre aislamiento, tiene prohibida o limitada su capacidad de comunicación con su familia y amistades.
- ◆ Es amenazada con ser denunciada por su estatus irregular como migrante o con ser sometida a violencia de cualquier tipo (psicológica, física o sexual).
- ◆ Es objeto de insultos, abusos o violencia (psicológica, física, sexual).

## RECOMENDACIONES



- ◆ Tipificar en nuestro ordenamiento penal los delitos de trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, y servidumbre.
- ◆ Eliminar barreras legislativas para realizar inspecciones de trabajo más efectivas en este sector.
- ◆ Realizar campañas preventivas e informativas, tanto dirigidas a las personas empleadoras como a las trabajadoras del sector con relación a sus derechos y obligaciones.
- ◆ Sensibilizar y capacitar a aquellos actores clave que pueden entrar en contacto con este colectivo para mejorar la detección y abordaje de situaciones de explotación.
- ◆ Mejorar la recolección de datos específicos sobre los sectores laborales en los que se produce la explotación para aumentar su visibilidad y elaborar medidas específicas de prevención y protección.

# Discriminación, Racismo y Xenofobia



El trabajo del hogar y de los cuidados no sólo es un trabajo precarizado, sino fundamentalmente infravalorado, donde es común encontrar testimonios y denuncias, que ponen de manifiesto la discriminación, el racismo, la estigmatización, o incluso la humillación y el trato degradante, que enfrentan muchas de las personas, especialmente mujeres, que trabajan en este sector.

La **discriminación** es una forma específica de violencia que se ejerce de manera distinta, y que puede ser simultánea, en función del género, clase social, etnia, raza, orientación sexual, procedencia geográfica, religión, diversidad funcional, etc. de cada persona. Es por ello por lo que es fundamental aplicar una **mirada interseccional** al hablar de discriminación que nos sirva para analizar y ver cómo se articulan estas posiciones y características entre sí, y para identificar las discriminaciones múltiples (incluidos el racismo y la xenofobia) que sufren las personas, así como el modo en que éstas se relacionan y refuerzan entre sí.

## NORMATIVA



La normativa esencial que reconoce el derecho a la no discriminación es la siguiente:

**Artículo 14 de la Constitución de 1978** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social.

**Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación** publicada el 13 de julio de 2022, impulsa la aplicación transversal de la igualdad de trato y la no discriminación en las políticas públicas; la prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación, y la protección y reparación de las víctimas, y traspone las Directivas comunitarias de protección frente a la discriminación, entre otros objetivos.

**Plan de Acción de la UE Antirracismo (2020-2025)** reconoce el problema del racismo estructural al afirmar que el comportamiento racista y discriminatorio puede estar arraigado en las instituciones sociales, financieras y políticas, repercutiendo en todos los niveles de poder y en la elaboración de políticas.

**II Plan de Acción de lucha contra los delitos de odio (2022-2024)** del Ministerio del Interior, dirigido a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Además existen herramientas de carácter voluntario para orientar acciones en materia de inclusión de personas, principalmente de origen extranjero (y de otros grupos afectados por la discriminación e intolerancia) y en prevención del racismo y la xenofobia, como el **Marco estratégico de ciudadanía e inclusión contra el racismo y la xenofobia (2023-2027)**.

## FACTORES DE VULNERABILIDAD

Los factores que aumentan la vulnerabilidad a sufrir discriminación son **múltiples e interactúan entre sí**, es decir, se pueden dar de forma aislada o conjunta; así el género, la clase social, la etnia, la raza, la orientación sexual, la procedencia geográfica, la diversidad funcional, y la religión pueden ser factores de vulnerabilidad que actúan por separado, o en combinación, reforzándose mutuamente. Por ejemplo:

- ◆ En España, según el Informe sobre la evolución de los delitos de odio de 2021, se registraron un total de 1.802 delitos de odio, lo que representa un 5,63% más que en el 2019. Precisamente, el ámbito que registró mayor número de incidentes de discursos de odio fue el de “racismo/xenofobia”, con 639 casos, categoría que creció en un 24,8% respecto a los computados en el 2019. En segundo lugar, se situaron los delitos relacionados con la “orientación sexual e identidad de género” con un total de 466 casos y, en tercer lugar, los delitos relacionados con la “ideología” (326 casos). Esta tendencia ha continuado en 2022.
- ◆ En muchas ocasiones las personas experimentan una discriminación interseccional, donde se mezclan estereotipos específicos sobre ciertos grupos de origen, con características personales como el sexo. Así, el 28% de quienes han sufrido discriminación por origen racial, su cultura y/o religión, también lo ha sufrido por ser mujer.
- ◆ La discriminación por motivos étnicos o raciales en establecimientos y espacios públicos y en el acceso a bienes/servicios es de un 31%, siendo junto con la vivienda el ámbito en el que se experimenta el mayor nivel de discriminación. El rechazo en el vecindario tiene una tasa de discriminación del 8%. Las personas que más discriminadas se sienten por el vecindario son las del pueblo gitano, seguidas de las personas africanas subsaharianas y las magrebíes.

**EL GÉNERO, LA CLASE SOCIAL, LA ETNIA, LA RAZA, LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA PROCEDENCIA GEOGRÁFICA, LA DIVERSIDAD FUNCIONAL, Y LA RELIGIÓN PUEDEN SER FACTORES DE VULNERABILIDAD QUE ACTÚAN POR SEPARADO, O EN COMBINACIÓN, REFORZÁNDOSE MUTUAMENTE.**

## INDICADORES

Podemos detectar situaciones de discriminación, racismo o xenofobia cuando una persona sufre el siguiente tipo de situaciones o conducta en base a su género, origen, raza, etnia, nacionalidad, clase social, orientación sexual, religión etc:

- ◆ Trato discriminatorio respecto a otra persona en la misma o situación similar.
- ◆ Barreras para el acceso a derechos o servicios.
- ◆ Trato injusto por quien la emplea.
- ◆ Prohibición de vestir prendas asociadas a identidad, origen, religión.
- ◆ Intimidación con el objetivo de humillarla o causarle daño moral.
- ◆ Agresiones físicas/insultos.

## RECOMENDACIONES

- ◆ Aplicar una mirada interseccional en el análisis y abordaje de la discriminación, el racismo y la xenofobia.
- ◆ Promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación a través de políticas públicas que desarrollen medidas de sensibilización, prevención, protección, apoyo y reparación a las víctimas y fomento de la denuncia.
- ◆ Publicitar y dar a conocer los mecanismos existentes para combatir las situaciones de discriminación, racismo y xenofobia (Fiscalía delitos de odio, OBERAXE, servicios de atención y apoyo a las víctimas).
- ◆ Dar a conocer la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación entre entidades, asociaciones y profesionales relacionados con la atención y asesoramiento de la población migrante.

**600 MIL FAMILIAS DEPENDEN DE  
LOS CUIDADOS DE LAS TRABAJADORAS  
DEL HOGAR EN ESPAÑA, EN SU MAYORÍA  
MUJERES MIGRANTES.**



# **Violencia sexual en el ámbito laboral**



A las situaciones de precariedad, discriminación y explotación que viven las trabajadoras del hogar y de los cuidados, se unen, en muchos casos, situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, un tipo de violencia a la que muchas mujeres son sometidas y que no aparece reflejada en las estadísticas. Esta forma de violencia permanece invisibilizada muchas veces por el propio temor de las mujeres afectadas a denunciarlas, o porque implica hacer explícitas situaciones que se viven con vergüenza. También influye el desconocimiento sobre la existencia de recursos de apoyo, o el miedo a tener que enfrentarse al poder del maltratador, o el miedo a no ser creídas y a que se duda o cuestione su testimonio, o la existencia de un contexto familiar o laboral que lo permite y/o normaliza. En el ámbito del empleo del hogar y los cuidados el acoso sexual por razón de sexo intersecciona con estereotipos y prejuicios vinculados con el origen étnico y racial.

A ello se une, además, el desconocimiento por parte de las víctimas de sus derechos o de cómo reclamarlos, su situación de vulnerabilidad económica y social, y otros factores como una situación administrativa irregular. Éstas son circunstancias que refuerzan el silencio de las víctimas y la impunidad de sus agresores.

Bofill y Véliz (2019) indican que el acoso sexual a mujeres migrantes trabajadoras del hogar es una de las formas de violencia machista más oculta e invisibilizada de la sociedad. Aun cuando la legislación penal el acoso sexual por razón de género, y establece procedimientos específicos para prevenir y denunciar estas situaciones, el trabajo doméstico en España presenta unas características por las que se logra evadir toda regulación en la materia.

## NORMATIVA



La normativa esencial en materia de violencia sexual en el ámbito laboral es la siguiente:

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y el acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Tanto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se consideran en todo caso discriminatorios.

**Artículo 184 del Código Penal**, tipifica el acoso sexual como delito que atenta contra la dignidad y en especial contra la libertad sexual y castiga a quien “solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”.

**Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, ratificado por España, entrando en vigor el 25 de mayo de 2023. Tiene como objetivo la eliminación del acoso y la violencia en el ámbito laboral de forma generalizada.

**Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual**, establece en su Artículo 36 sobre “Garantía de los derechos de las víctimas en situación administrativa irregular” que las mujeres víctimas de violencias sexuales en situación administrativa irregular, gozarán de los derechos reconocidos en la Ley “en igualdad de condiciones con el resto de las víctimas”; Se reconoce además el derecho a una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales a las mujeres extranjeras que se encuentren en situación irregular hayan sido víctimas de violencia sexual, a través de la modificación del Art.31 bis de la Ley de extranjería.

## FACTORES DE VULNERABILIDAD

El Informe “**Violencia sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados**” (2020)<sup>7</sup> elaborado por la Asociación por Ti Mujer, destaca los siguientes factores condicionantes que favorecen que este grupo sufra acoso sexual en el ámbito laboral:

- ◆ La situación administrativa irregular como piedra angular sobre la que se asienta toda la desprotección institucional y la precarización del colectivo.
- ◆ La carencia de recursos económicos que se traduce en una ausencia de libertad de decisión, donde las mujeres terminan por someterse a abusos por miedo a ser despedidas, denunciadas o deportadas.
- ◆ La inexistencia, en muchas ocasiones, de un tejido social articulado y una red de apoyo que las arropen.

7. <https://asociacionportimujer.org/informe-violencia-sexual-a-mujeres-inmigrantes-del-sector-de-los-cuidados-2/>

- ◆ El desconocimiento sobre los propios derechos y los procedimientos de denuncia. A lo que se añade la desconfianza en el sistema jurídico y policial español.
- ◆ La normalización de la violencia machista tanto en el país de origen, como también en el de destino, que impide salir de situaciones que vulneran la dignidad de las mujeres.

## INDICADORES



### Indicadores de acoso sexual



- ◆ Conductas verbales: consistentes en insinuaciones, proposiciones o presiones de carácter sexual, flirteos, acercamientos ofensivos, comentarios que insinúan o proponen cualquier actividad sexual o exposición de fantasías o rumores de carácter sexual, bromas constantes ofensivas sobre cualquier tipo de actividad sexual, chantaje, etc. Tales conductas se pueden dar tanto personalmente como mediante llamadas telefónicas o contactos por redes sociales.
- ◆ Conductas no verbales: consistentes en enviar cartas o mensajes de correo electrónico, por aplicaciones o por redes sociales o por cualquier otro medio digital de cualquier tipo de contenido sexual; envío o exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de carácter ofensivo, no deseado o no consentido; miradas y otros gestos de contenido sexual no deseado, ofensivo o no consentido; búsqueda de contacto físico y no solicitado o no deseado, excesivo, innecesario, contacto físico deliberado, besos, abrazos fuera de lugar o constantes no deseados, no solicitados o no consentidos.
- ◆ Acoso sexual intimidatorio o ambiental: se trata del acoso en el que el acosador crea un ambiente hostil, humillante, degradante, ofensivo para la víctima por conductas de carácter sexual no deseadas. Incluye comportamientos habituales o aislados como consecuencia de un ambiente laboral negativo e insalubre. Puede ser llevado a cabo por superiores o iguales.

## Indicadores de acoso por razón de sexo



- ◆ Juzgar las acciones realizadas de forma ofensiva, cuestionando las acciones y desautorizando las decisiones tomadas.
- ◆ Encargar tareas de superior o inferior categoría, vinculada al rol atribuido a las mujeres (posible acoso laboral).
- ◆ Órdenes imposibles o contradictorias, búsqueda de cometer errores, ocultación de información.
- ◆ Emitir rumores sobre circunstancias personales o profesionales.
- ◆ Ridiculizar, hacer, bromas o críticas sexistas constantes.

## RECOMENDACIONES



- ◆ Realizar programas de sensibilización, prevención y asesoramiento dirigidos a colectivos relevantes (empleadores, consulados y embajadas, mujeres migrantes etc.) para dar visibilidad a un problema real que enfrentan las mujeres migrantes, que acrecienta la vulneración de sus derechos y su dignidad.
- ◆ Apoyar a las organizaciones de mujeres inmigrantes y a las organizaciones de trabajadoras del empleo del hogar y los cuidados para que lleven a cabo talleres formativos, jornadas de análisis etc. en relación con la violencia sexual en el ámbito laboral, de forma que sus experiencias y recomendaciones se coloquen en el centro de las políticas públicas de abordaje de está.
- ◆ Crear canales de denuncia, o reforzar los ya existentes, seguros y accesibles.
- ◆ Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.

# RECOMENDACIONES GENERALES



Las recomendaciones generales que se presentan a continuación se dirigen a las Autoridades Públicas y Administración según sus respectivos ámbitos de actuación, competencias y responsabilidades. La participación de las organizaciones de mujeres migrantes, su experiencia vivida, y sus aportaciones deben estar en el centro de todas las actuaciones dirigidas al abordaje de esta realidad.

**Concienciación y sensibilización** sobre la realidad de las mujeres migrantes trabajadoras en el sector del hogar y de los cuidados y sobre sus derechos y obligaciones.

- ◆ Elaboración de estudios y diagnósticos sobre las condiciones laborales y su impacto en la salud integral, incluido el impacto psicológico en las mujeres.
- ◆ Elaboración de campañas específicas sobre derechos laborales (incluida la seguridad laboral) dirigidas a funcionarios de la administración pública, trabajadoras y personas empleadoras.

**Acceso a la información y a la administración** con el fin de aumentar el conocimiento, facilitar la gestión de trámites y eliminar barreras que dificulten su acceso.

- ◆ Elaboración de documentación y folletos divulgativos para trabajadoras y hogares empleadores.
- ◆ Elaboración de guías sobre derechos y deberes de las trabajadoras y empleadores de dominio y acceso público actualizadas periódicamente, en formatos accesibles, lectura fácil y diferentes idiomas para asegurar su uso generalizado.
- ◆ Flexibilización, diversificación y ampliación de vías de contacto y de horarios de atención de las Administraciones Públicas relevantes. Posibilidad de atención tanto online como presencial, con y sin cita previa. Simplificación y mejora de la usabilidad de trámites online para la parte empleadora y para las trabajadoras. Garantía de accesibilidad universal, superando brechas cognitivas y de competencias digitales.

**Acceso a servicios y atención especializados**, asegurando una atención holística, individualizada, y multidisciplinar, que incluya servicios de asesoría jurídica, social, psicológica y sanitaria, adaptados y diseñados teniendo en cuenta la realidad de las propias mujeres trabajadoras (horarios de atención, idiomas en la que ésta se ofrece etc.), potenciando especialmente la atención ofrecida por las organizaciones autogestionadas por mujeres migrantes, y dando a conocer, publicitar, los recursos de atención especializados existentes en cada comunidad autónoma.

**Acceso a denuncia segura** con el fin de eliminar barreras que impiden a las personas extranjeras en situación irregular a acudir a las autoridades competentes a denunciar situaciones de abuso y vulneración de sus derechos:

- ◆ Garantizar condiciones de seguridad y protección para asegurar que la prioridad de las autoridades será abordar la situación de abuso y explotación sufrida por la persona y no la aplicación del régimen sancionador de extranjería.

**Acceso a la formación**, con el fin de aumentar el conocimiento sobre la situación, obligaciones y derechos de las mujeres migrantes, poniendo especial énfasis en posibles situaciones de explotación, violencia y/o discriminación en el ámbito laboral.

- ◆ Informar a los actores clave sobre la situación de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados desde un análisis y abordaje interseccional de la realidad.
- ◆ Sensibilizar a los actores clave sobre la explotación laboral, discriminación y violencias que sufren muchas mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados.
- ◆ Contribuir al conocimiento y capacitación de los actores clave sobre las necesidades y los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes del sector del hogar y los cuidados y sobre los recursos que tienen a su alcance.
- ◆ Facilitar el acceso a cursos de especialización profesional y de competencias básicas a mujeres trabajadoras migrantes, incluida la posibilidad de realizar formaciones por vía telemática y en fines de semana.
- ◆ Reconocer y valorar el rol de las entidades del tercer sector y asociaciones de trabajadoras del sector para la impartición de estas formaciones.

**Derecho a la inclusión y a la no discriminación en el acceso al mercado laboral.**

- ◆ Facilitar la regularización administrativa y los procesos de contratación legal desde el reconocimiento de las situaciones de hecho, que respeten la dignidad y los derechos de los/as trabajadores/as.
- ◆ Agilizar y simplificar los trámites de homologación de títulos de las mujeres migrantes.
- ◆ Reconocer la experiencia laboral adquirida en el lugar de origen de las mujeres migrantes como conocimiento homologable para certificados de profesionalidad.

### Derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo.

- ◆ Desarrollo de programas de prevención de riesgos laborales específicos en el ámbito del hogar y de los cuidados que contribuyan a la mejora de la salud integral de las trabajadoras.
- ◆ Reconocimiento formal de enfermedades laborales específicas en el sector del hogar y de los cuidados.
- ◆ Informar y facilitar el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral especializado.

### Trabajo en red y coordinación.

- ◆ Establecer y consolidar cauces de coordinación y trabajo en red de la Administración Pública con asociaciones y organizaciones de mujeres migrantes y de trabajadoras del hogar y los cuidados.
- ◆ Potenciar la colaboración entre las diversas Administraciones Públicas, sindicatos mayoritarios y empresas de servicios para lograr el acceso a derechos de las mujeres trabajadoras migrantes.

**UNA TERCERA PARTE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR VIVE BAJO EL UMBRAL DE LA POBREZA**



## ACCESO A LOS MATERIALES PRINCIPALES DEL PROYECTO S.E.A.

Enlace proyecto SEA

<https://cuidarestrabajar.org/proyecto-sea/>



Sobre el Proyecto SEA

<https://cuidarestrabajar.org/proyecto-sea/>



Campaña Cuidados

<https://cuidarestrabajar.org/campana-cuidados/>



Historias de empoderamiento

<https://cuidarestrabajar.org/historias/>



Normativa

<https://cuidarestrabajar.org/normativas-y-leyes/>



Recursos

<https://cuidarestrabajar.org/publicaciones-y-recursos/>



# ¡CUIDADOS!

## SIN LAS MUJERES MIGRANTES NO HAY CUIDADOS EN ESPAÑA



### #CuidarEsTrabajar

La migración siempre ha sido una realidad en España. Siempre ha habido personas españolas que migran a otros países y personas extranjeras que llegan a España en búsqueda de mejores oportunidades.

HASTA JULIO DE 2022, HAY 7.506.870 PERSONAS RESIDENTES EN ESPAÑA NACIDAS EN EL EXTRANJERO.

15,8% DE LA POBLACIÓN TOTAL

Las personas migrantes en España realizan distintas actividades económicas que ayudan a sostener la economía, siendo una de las más importantes el trabajo del hogar y los cuidados, realizado en su mayoría por mujeres.



Supone el 2,7% de la ocupación total en España.



Más de 600.000 personas trabajan en el sector del hogar y los cuidados en España.



9 de cada 10 personas ocupadas en este sector son mujeres.



### ¿QUIÉNES SON?

Más del 80% de las trabajadoras del trabajo del hogar y los cuidados con nacionalidad extranjera tienen edades comprendidas entre los 30 y 59 años.

Los cinco países con mayor número de afiliadas/os dentro del Sistema Especial de Empleados de Hogar a 30 de junio de 2022, son: Rumanía, Honduras, Colombia, Ucrania y Marruecos.

Cerca del 70% cuenta con educación secundaria, un 16% con educación primaria y un 14% aproximadamente con educación superior.



### ¿EN QUÉ CONDICIONES TRABAJAN?

Una tercera parte trabaja sin contrato en la economía sumergida.

Las mujeres migrantes vinculadas al empleo del hogar y de los cuidados ganan menos de la mitad del salario medio anual en España y una tercera parte vive por debajo del umbral de la pobreza.

Se estima que 40.000 mujeres desempeñan sus funciones como internas. Al menos 1 de cada 10 trabaja más de 61 horas semanales, y el 7,4% más de 71 horas a la semana.

ALREDEDOR DE 600 MIL FAMILIAS ESPAÑOLAS DEPENDEN DE LOS CUIDADOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.

## HOY TENEMOS MÁS DERECHOS, PERO LOS ABUSOS PERSISTEN

Algunas hemos vivido acoso y abuso sexual de parte de empleadores.

Cuando reclamamos, las personas empleadoras nos amenazan con denunciarnos por no tener papeles.

Trabajando como internas no tenemos vida propia, no tenemos descanso ni tiempo para nosotras.

Nos piden trabajar más horas de las que nos pagan y lo aceptamos para no perder el empleo.

Algunas personas empleadoras nos tratan con desprecio por ser extranjeras. Sufrimos xenofobia y racismo.

Las personas trabajadoras en situación administrativa irregular somos especialmente vulnerables a la explotación.



CUIDAN A NUESTROS ABUELOS, MADRES, PADRES, HIJOS E HIJAS, Y FAMILIARES CON DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA

Fuentes: Instituto Nacional de Estadísticas, Padrón continuo de habitantes, Flujo de Autorizaciones de residencia concedidas a extranjeros, datos de la Seguridad Social en España, datos del Sistema Especial del Empleo del Hogar.