

INFORME ANUAL **EXPRESIONES DE RACISMO** **Y VIOLENCIA CONTRA** **LAS TRABAJADORAS** **DEL HOGAR** **Y DE CUIDADOS** **EN EL** **ESTADO ESPAÑOL**



FEDERACIÓN
SOS RACISMO

2025

NOVIEMBRE 2025

AUTORÍA

Themme Afan, Cecilia. Coordinadora e investigadora principal

AUTORÍA CAPÍTULOS

Elena Etxepare y Mikel Mazkieran, SOS Racismo Gipuzkoa

“Noticias y sentencias sobre empleo doméstico” y “Recopilación de sentencias sobre delito de odio y discriminación”

Agustín Cuevas y Cecilia Themme, SOS Racismo Navarra

“Datos estadísticos relevantes sobre el trabajo del hogar y de cuidados”

Inma Ortega Arizmendi

“Procesamiento de datos en encuestas”

REVISIÓN Y EDICIÓN DE TEXTOS

Luciana Alfaro (Trabajadora social, activista anticolonial)

Aileen Zeron Carbajal, Angelly Ferreiro, Agustín Cuevas, Mikel Araguás

EQUIPO DE TRABAJO DE CAMPO E INVESTIGACIÓN

Belén Sosa Falcón

Aileen Zeron Carbajal

Paula Rossi, Laura M. Rodriguez

Angelly Ferreiro

Elena Stati

Agustín Cuevas

Lizeth Mamani, Marina Urbistondo y Mikel Mazkieran

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN

Mercedes__sa

ISBN

978-84-09-80512-9

Esta investigación ha sido posible gracias a la financiación de:



“El racismo es el obstáculo más importante para construir coaliciones para el cambio social. El racismo ha sido consciente y se ha reproducido sistemáticamente, y sólo puede deshacerse si la gente logra entender qué es, de dónde viene, cómo funciona y por qué se perpetúa”.

Reni Eddo-Lodge
escritora y activista antirracista¹

1 En su obra "Why I'm No Longer Talking to White People About Race" (2017) aborda esta reflexión sobre el racismo y la necesidad de comprenderlo para generar transformaciones sociales reales.

ÍNDICE

01 PRESENTACIÓN FEDERACIÓN SOS RACISMO 8

02 PRESENTACIÓN INFORME 12

03 DISEÑO METODOLÓGICO: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA, HIPÓTESIS Y OBJETIVOS 16

04 CONTEXTUALIZACIÓN DESDE DIFERENTES PERSPECTIVAS Y REPRESENTACIONES EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS 32

- 4.1. Introducción 33
- 4.2. Noticias y sentencias sobre empleo doméstico 33
- 4.3. Recopilación de sentencias sobre delito de odio y discriminación 41

05 INTERSECCIONES ENTRE PATRIARCADO, RACISMO Y CAPITALISMO EN EL TRABAJO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS 48

06 RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIONES BASADAS EN EL TRABAJO DE CAMPO 82

- 6.1. Perfil sociodemográfico de las personas participantes en encuestadas y entrevistadas 84
 - 6.1.1. Características sociolaborales 93
- 6.2. Cómo opera la discriminación racial: imaginarios patriarcales, racistas y clasistas 102
- 6.3. Expresiones y experiencias de discriminación racial en el empleo doméstico y de cuidados 116
- 6.4. Intersecciones entre discriminación racial y violencia contra las mujeres 143
- 6.5. Agente discriminador 163

07 EFECTOS E IMPACTOS EN LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS 172

- 7.1. La salud mental y emocional como principal impacto 174
- 7.2. Impactos en derechos, vida social y proyectos personales 178
- 7.3. Precariedad económica como fuente de vulnerabilidad 179
- 7.4. Cuerpos que enferman: la invisibilización de las enfermedades laborales 180
 - Situaciones de estrés, acoso y abuso sexual: violencias silenciada en el trabajo de cuidados

08 ENTRE EL "SILENCIO" Y LA DENUNCIA: ESTRATEGIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN 192

- 8.1. Formas de enfrentar la discriminación racial 194
 - 8.1.1. Estrategias individuales de afrontamiento y supervivencia 195
 - 8.1.2. Estrategias colectivas. Redes de apoyo y organización colectiva 199
- 8.2. Motivos para no denunciar una discriminación en el ámbito de los cuidados 201
 - 8.2.1. Desconfianza en las instituciones y recelo al proceso de denuncia 202
 - 8.2.2. Normalización de la discriminación racial y desconocimiento de los canales de denuncia 202
 - 8.2.3. Inseguridad laboral y económica 204
- 8.3. Motivos para denunciar una discriminación en el ámbito de los cuidados 211

09 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS Y CONCLUSIONES 215

10 DECÁLOGO 231

11 EPÍLOGO. APERTURAS Y DESAFÍOS 240

- 11.1. Datos estadísticos relevantes sobre el trabajo del hogar y de cuidados 241
- 11.2. Experiencias de organización colectiva: agencia y memoria histórica 253

12 ANEXOS 263

- 12.1. Cuestionario encuestas trabajadoras del hogar y cuidados 264
- 12.2. Oficinas de atenciones y denuncias Federación SOS Racismo 274
- 12.3 Referencias de las fotografías 276



AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que anónimamente han participado en las encuestas en Aragón, Catalunya, Bizkaia, Galicia, Gipuzkoa y Nafarroa.

A las mujeres trabajadoras del hogar y de cuidados, que han puesto el cuerpo y la palabra de manera generosa y crítica en las entrevistas realizadas en los diferentes territorios enriqueciendo este trabajo con sus narrativas.

A las agentes claves, por su participación y compromiso.

Este trabajo no hubiera sido posible sin vosotras.

¡Muchas gracias! Eskerrik asko! Moitas grazas! Moltes gràcies!

01

PRESENTACIÓN

FEDERACIÓN SOS RACISMO

01 PRESENTACIÓN FEDERACIÓN SOS RACISMO

A pesar de los avances normativos y sociales alcanzados en las últimas décadas, la discriminación étnica y racial continúa profundamente arraigada en la sociedad española, manifestándose como expresiones de racismo. Este racismo, no es solo el resultado de actitudes individuales, sino que constituye una configuración/entramado histórico y político que se reproduce en múltiples ámbitos de la vida institucional, política, económica, social, cultural, simbólica y cotidiana.

En este sentido, los procesos históricos de colonización, la construcción del Estado-nación y las jerarquías sociales, económicas y políticas así como la otredad, los discursos de odio y el miedo ante la diferencia cultural¹ han contribuido no sólo a naturalizar y legitimar diferencias que se traducen, todavía hoy, en prejuicios y estereotipos raciales, sino que impiden el reconocimiento de la pluralidad étnica y cultural que caracteriza a la sociedad española.

En este escenario, en 1995, surge la Federación de Asociaciones de SOS Racismo del Estado español (en adelante Federación SOS Racismo), como organización que aglutina el trabajo de las diferentes organizaciones territoriales de SOS Racismo en diferentes provincias, como espacio común para mejorar la incidencia social y política en el Estado español dentro del antirracismo. Partiendo del trabajo de las diferentes Oficinas de Información, Atención y Denuncia (OID/ODAS/SAID), SOS Racismo en las que se ofrece asesoramiento gratuito a las personas afectadas, víctimas o testigos de situaciones de discriminación por motivos raciales y étnicos, proporcionando apoyo y acompañamiento en la denuncia². De estos casos, la federación viene analizando la situación del racismo y la xenofobia

¹ En el análisis antropológico, la **diferencia cultural** es un factor clave para comprender la diversidad humana y evitar interpretaciones etnocéntricas, es decir, juicios basados exclusivamente en referentes culturales propios como los únicos válidos.

² Desde la Federación SOS Racismo, entendemos por **denuncia** como un acto fundamental de defensa de los derechos humanos y de lucha contra la discriminación. La denuncia, no solo implica la comunicación formal de un hecho discriminatorio

y acompañamiento en la denuncia². De estos casos, la federación viene analizando la situación del racismo y la xenofobia en España y en Europa mostrando las diferentes tipologías y espacios donde se manifiesta por medio de la elaboración de un **Informe Anual**.

Desde esta mirada, nuestros informes anuales aglutinan y analizan las denuncias que se recogen en las *Oficinas de Información, Atención y Denuncia* (OID, ODAS, SAID) distribuidas en seis territorios donde opera SOS Racismo: Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra, los diferentes tipos de discriminación por motivos racistas. Un análisis que nos permite, en estos treinta años de recorrido, realizar una fotografía única, exclusiva y dinámica sobre la evolución y crecimiento del racismo, la xenofobia, la discriminación y el odio en el estado español.

En nuestro último **Informe anual sobre el racismo en el Estado español** correspondiente a las **denuncias recogidas en 2024**, señalar que se registraron un total de **544 personas denunciantes (correspondientes a 590 casos)** que manifestaron haber sido víctimas de uno o más actos de discriminación en las diferentes sedes de la Federación SOS Racismo.

Los casos documentados se distribuyen en múltiples ámbitos de la vida cotidiana, como el acceso a servicios públicos y privados, el empleo, la vivienda, la educación, la seguridad y la administración de justicia. Si bien el número puede parecer moderado a nivel estatal, es importante señalar que estos registros representan únicamente los casos que logran llegar a nuestros dispositivos de denuncia y acompañamiento, que, como hemos mencionado, sólo están presentes en una pequeña parte del territorio.

Por otro lado, hay que recordar, tal y como hemos mencionado en nuestros últimos informes y recalcan todos los informes nacionales e internacionales que abordan esta realidad, que muchas otras situaciones permanecen invisibilizadas por miedo, desconfianza hacia las instituciones, o por la naturalización social del racismo. En este sentido, una primera conclusión es no es sólo, la necesidad urgente de reforzar las garantías para el acceso efectivo a mecanismos de protección frente a la discriminación, sino que en la perspectiva histórica debemos reflexionar sobre lo que hemos hecho desde nuestro primer informe en 1995 para que esta realidad se haya agravado con el paso de los años.

Volviendo a nuestro informe, desde el año **2022 la Federación SOS Racismo hemos dado un nuevo rumbo a este documento tratando de analizar cuestiones más concretas que nos ayuden a comprender la complejidad del racismo** en nuestro territorio, a través de investigaciones cualitativas sobre cuestiones concretas que nos preocupan como organización. Estos estudios, integrados en el segundo volumen del Informe anual, han permitido analizar las

ante las autoridades competentes (Policía, Juzgados, Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica, etc.), o en nuestras sedes, sino también la visibilización pública, si así lo decide la persona afectada de situaciones de racismo y xenofobia para sensibilizar a la sociedad y promover cambios estructurales.

formas de discriminación racial y étnica poniendo en el centro a las personas racializadas víctimas de estas violencias.

Esta nueva metodología que pone a la persona víctima en el centro, y no únicamente como mero sujeto de investigación, junto a la integración de distintas perspectivas analíticas, metodológicas y testimoniales ha facilitado, no solo la exposición de cómo evoluciona el racismo, sino también la elaboración de propuestas políticas antirracistas dirigidas a las instituciones públicas y operadores jurídicos y agentes sociales desde una nueva óptica más representativa.

Así, el Informe Anual sobre el Racismo en el Estado español (2022) se centró en la **Denuncia e infra denuncia en el ámbito de la discriminación, racismo y odio desde una perspectiva victimocéntrica** recogiendo las motivaciones que llevan a las personas víctimas a denunciar o a abstenerse de hacerlo, así como una caracterización de los procesos de reparación o, al menos, de mitigación del daño sufrido. Además, propone una mirada que trasciende el enfoque jurídico-punitivo, proponiendo alternativas basadas en la restauración social y comunitaria.

El Informe sobre el racismo en el Estado español (2023). **Límites, impactos y propuestas frente al racismo estructural** se centró en definir y analizar la complejidad del racismo estructural en la sociedad española. Partiendo de voces y experiencias de personas racializadas, gitanas y migrantes, tratamos de visibilizar los procesos de discriminación estructural así como los impactos y efectos psicosociales que genera en las personas víctimas. Desde este punto de partida pretendimos señalar los ámbitos en los que los poderes públicos deben poner el foco, proponiendo diferentes políticas públicas que abarcan temáticas tan diferentes como la intervención social, sanción, procesos de acompañamiento y mediación o en procesos de justicia restaurativa.

En nuestro último **Informe anual sobre el racismo en el Estado español. La discriminación racial en el ámbito deportivo** (2024), analizamos la discriminación racial en las competiciones deportivas amateur de la práctica del fútbol y baloncesto (femenino y masculino) federados. Desde esta aproximación hemos pretendido conocer, las formas que se manifiesta el racismo y la discriminación en el mundo del deporte en este contexto, las expresiones racistas y agresiones que las y los deportistas sufren en los campos deportivos, la representación de las personas racializadas y la responsabilidad de federaciones, clubes deportivos e instituciones públicas y familias, entre otros agentes. Todo ello, dando la voz a las personas que sufren estos actos, a través de testimonios y experiencias personales que hemos tratado de recoger.

Durante el año 2025 la investigación se centró en el racismo y la discriminación en el empleo del hogar y de cuidados en Estado español como veremos a continuación.

02 PRESENTACIÓN INFORME

El *“Informe anual 2025. Expresiones de racismo y violencia contra las trabajadoras del hogar y de cuidados en el Estado español”* se ha elaborado a lo largo de este año, con el propósito de analizar cómo opera el racismo estructural y la discriminación racial en el ámbito de los cuidados. Este informe se construye a partir de las narraciones, propuestas teóricas y saberes situados en torno a esta realidad, documentados por **trabajadoras del hogar migradas y racializadas, agentes diversos de intermediación laboral** (procedentes de entidades sociales, instituciones públicas y organizaciones religiosas) y **personas empleadoras**. Junto con las **agentes claves**, constituyen el eje central de este trabajo. El informe se compone de once capítulos en el que hemos recogido información en los territorios en que tiene presencia la Federación SOS Racismo: Aragón, Bizkaia, Cataluña, Galicia, Gipuzkoa y Navarra/Nafarroa.

El análisis se centra fundamentalmente en hacer visible **las expresiones de racismo y las manifestaciones sexistas en el sector de los cuidados desde una mirada interseccional**. Los resultados muestran cómo el racismo estructural y la violencia contra las mujeres, atraviesan a un colectivo, profundamente feminizado, migrante y racializado, contribuyendo a una comprensión más amplia de las desigualdades y discriminaciones que sostienen el actual régimen de los cuidados en el Estado español.

El **marco teórico** sitúa la **intersección entre patriarcado, racismo y capitalismo**, entendidos como sistemas de dominación y explotación que se entrelazan y refuerzan mutuamente, configurando experiencias de desigualdad y exclusión. Esta **perspectiva interseccional** nos permite visibilizar cómo estos sistemas

02 PRESENTACIÓN INFORME

de poder, no operan de forma aislada, sino de manera articulada, dando lugar a **jerarquías económicas, sociales, raciales e históricas que persisten hasta hoy.**

Para lograr este objetivo, han participado **431 personas (mujeres en su mayoría)**, lo que permite trazar una **radiografía** de esta realidad social en el contexto español. Una imagen que **trata no sólo de identificar los incidentes de discriminación racial, sino también distinguir las estructuras de poder, las dinámicas de desigualdad y las resistencias que se despliegan en torno al trabajo del hogar y de cuidados que permiten estos abusos.**

Con estas personas hemos combinado la recogida de narraciones, a través de entrevistas y encuestas a trabajadoras del hogar y de cuidados con encuestas a agentes diversos y entrevistas a agentes claves, junto con el análisis de fuentes bibliográficas. Este enfoque mixto nos permite una aproximación cualitativa y cuantitativa que enriquece nuestra mirada.

Además de ello, y en relación con el **contexto se aborda desde perspectivas distintas**, hemos introducido dos capítulos que si bien no tienen que ver de forma directa con el objeto de la investigación, pretenden realizar una contextualización del empleo doméstico en un marco normativo y mediático. No son muchas las noticias que se pueden extraer de los medios de comunicación relativas al empleo doméstico, y las que nosotras exponemos hacen referencia a situaciones de vulnerabilidad, discriminación interseccional y vulneración de derechos. Las noticias se completan con una serie de sentencias dictadas en el año 2024 relativas a discriminación en el empleo doméstico. El segundo bloque está dedicado a ofrecer una recopilación de sentencias en materia de delitos de odio y discriminación. Para una mejor comprensión, hemos dividido este capítulo en diferentes contextos: conflicto en el espacio público, actuaciones policiales, conflictos de vecindad, etc. También se incluyen sentencias absolutorias de las que poder aprender cómo plantear estos litigios no exentos de dificultad probatoria.

En cuanto al capítulo de **resultados, análisis e interpretación** aborda el perfil sociodemográfico de las personas participantes y las características sociolaborales de las trabajadoras que describen escenarios de vulnerabilidad, de discriminación interseccional y de incumplimiento de derechos. A continuación, se examina **cómo opera la discriminación racial a través de imaginarios patriarcales, racistas y clasistas.**

Para ello hemos tratado de **visibilizar las distintas formas en que las violencias racistas y la violencia contra las mujeres.** Para ello, se han **identificado y documentado**, a través de distintos relatos, **los estereotipos raciales, sexistas y clasistas**, que pesan sobre las

trabajadoras del hogar así como los **incidentes racistas y sexistas**, producidos en el ámbito laboral, **las formas de afrontamiento, los motivos para denunciar y las razones que les impiden hacerlo.**

Asimismo, hemos dedicado un apartado específico a las **intersecciones entre discriminación racial y violencia contra las mujeres**, mostrando cómo estas violencias se acumulan e intensifican en la vida laboral y personal de las trabajadoras.

Siguiendo esta línea, se analizan los **efectos e impactos** que el racismo y la violencia contra las mujeres, tiene consecuencias en la vida laboral y personal de las trabajadoras en el espacio doméstico/privado. Estos efectos evidencian la existencia de una estructura social profundamente desigual, donde la precariedad laboral, la falta de reconocimiento de derechos y la naturalización del racismo, y el sexismo, se entrelazan con dinámicas de género y de racialización acentuando vulnerabilidades.

El informe recoge, asimismo, las **estrategias individuales y colectivas** que las trabajadoras desarrollan frente a las discriminaciones y las manifestaciones de violencia, las formas de enfrentar la discriminación racial, motivos para no denunciar y las razones que sí impulsan a denunciar estos incidentes. El análisis de estas dimensiones permite comprender tanto las barreras estructurales y simbólicas, que dificultan el acceso a la justicia como las formas de organización y agencia que las trabajadoras construyen para defender sus derechos sociales y laborales.

Finalmente, se presenta la **comprobación de las hipótesis de partida**, las principales **conclusiones** y un conjunto de **propuestas** orientadas a combatir la discriminación en el empleo del hogar y de cuidados. Como cierre, abrimos un capítulo de **epílogo** que ofrece, por una parte, una mirada comparativa sobre el trabajo de los cuidados remunerados, a partir de datos estadísticos oficiales, centrada en las experiencias de países como Japón, Arabia Saudí, Estados Unidos y España, situándolas en un panorama internacional y europeo más amplio. Por otra parte, se recogen **experiencias de organización colectiva, agencia y memoria histórica** de asociaciones y de un sindicato de trabajadoras del hogar y de cuidados, así como de SOS Racismo Gipuzkoa y SOS Racismo Navarra, cuyo reconocimiento consideramos esencial para imaginar y construir alternativas justas y sostenibles al actual régimen de los cuidados en el Estado español.



03 DISEÑO METODOLÓGICO: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA, HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

3.1. INTRODUCCIÓN

El informe de investigación sobre el estado del racismo en el Estado español 2025, centra su análisis en **“las expresiones de racismo y discriminación en el ámbito del empleo del hogar y los cuidados”**. Para ello, se ha llevado a cabo la presente investigación empírica, cuyo objetivo es contextualizar y dimensionar este fenómeno, así como identificar y analizar las relaciones entre las principales agentes¹ implicadas: **trabajadoras del hogar y de cuidados, agentes de intermediación laboral** (de entidades: sociales, gubernamentales y religiosas) **y personas empleadoras**.

Este trabajo analiza cómo el **racismo estructural y la discriminación racial opera a través de expresiones discriminatorias que se manifiestan en las experiencias de las mujeres migrantes y racializadas** que trabajan en el ámbito del hogar y de cuidados remunerados en domicilios particulares bajo diversas modalidades contractuales. A su vez, examina la interrelación **entre estas expresiones de racismo y la violencia de género** que afectan a estas trabajadoras, un colectivo mayoritariamente feminizado, migrante y racializado. Por último, indaga en las **estrategias individuales y colectivas de resistencia y agencia** desarrolladas por las propias trabajadoras en este sector laboral.

1 El concepto de **agente** en antropología y ciencias sociales se refiere a la capacidad de las personas y/o colectivos para actuar, influir y transformar su entorno social, incluso bajo estructuras de poder restrictivas. Para Bourdieu (1980), los agentes son simultáneamente productos y productores de estructuras sociales. Su acción está mediada por el habitus (disposiciones internalizadas) y los campos (espacios de relaciones de poder); lo que implica que sus prácticas se articulan en función de su posición en el espacio social, reproduciendo y, en ocasiones, transformando dichas estructuras. Sin embargo, Gayatri Spivak (1998) cuestiona si los sujetos subalternos (mujeres pobres, racializadas) pueden ejercer agencia en sistemas que los silencian. Su respuesta es paradójica: aunque “hablan”, sus voces son sistemáticamente borradas de los relatos hegemónicos y no adquieren estatus dialógico. Desde estas perspectivas en tensión -entre dominación y resistencia-, este trabajo aborda el concepto de agente mediante un diálogo crítico, explorando cómo la agencia se negocia y se disputa en contextos socio-culturales complejos, y reconociendo la importancia de incorporar las voces y experiencias de los propios actores sociales en el análisis antropológico.

189 - Convenio sobre las trabajadoras

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de la relación de trabajo;
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

- El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores domésticos.
- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, o con sus organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales el empleo o el tipo de actividad que se desempeñen sea equivalente; y
 - (b) categorías de trabajadores que trabajen en condiciones que planteen problemas específicos de carácter sustantivo.
- Todo Miembro que se reserve la posibilidad de excluir o excluir parcialmente, o de no ratificar, o de no aplicar, o de no aplicar a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se reserva la posibilidad de excluir o excluir parcialmente, o de no ratificar, o de no aplicar, o de no aplicar a la aplicación de este Convenio, especificar todas las razones que se invocan para ello, con el fin de tener la aplicación de este Convenio a los trabajadores interesados.

- Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y protección efectivos de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

- Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

El informe pretende contribuir a la visibilización, conocimiento y sensibilización de estas graves problemáticas así como a la elaboración de una **guía de propuestas** para erradicar el racismo y sexismo en el ámbito del hogar y de cuidados orientadas a su abordaje y dirigidas a las instituciones públicas, personas empleadoras y familias y a las propias trabajadoras migrantes del hogar y de cuidados desde una perspectiva feminista antirracista.

Con ello, se pretende, además apoyar al establecimiento de una estrategia de lucha contra el racismo estructural dentro del *Plan de Acción de la Unión Europea: Antirracismo para 2020-2025 y el Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra la Xenofobia y el Racismo (2021-2027)*. Así como la necesidad de poner en marcha acciones y planes en un ámbito privado y complejo como son las relaciones laborales en el empleo doméstico. Del mismo modo, establecer estrategias de lucha contra todo tipo de discriminación de las personas motivada por su origen nacional, étnico, religión o creencias, ideología, edad, enfermedad, orientación sexual, diversidad funcional y cualquier otra condición personal o social.

3.2. DISEÑO METODOLÓGICO

En este estudio se ha empleado una metodología interdisciplinar que combina el Análisis Crítico del Discurso (ACD)² y un análisis etnográfico³ en el trabajo de campo, abordados desde una perspectiva de género, antropológica y antirracista. Este enfoque interdisciplinar se ha basado, por un lado, en la recolección e interpretación de datos empíricos, mediante técnicas tanto cuantitativas como cualitativas. Y por otro, en la búsqueda de una comprensión detallada y fundamentada de las dinámicas discriminatorias presentes en el sector del empleo del hogar y de cuidados.

El trabajo de campo se desarrolló entre los meses de febrero y agosto del año 2025, a cargo del equipo de trabajo de campo e investigación en las comunidades de Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra, territorios donde la Federación SOS Racismo tiene presencia.

La investigación documental y empírica pone en el centro la experiencia y el conocimiento de las personas participantes, considerándolas sujetos activos de la acción. Para ello, **se recopilaron 366 encuestas** (de ellas 248 se corresponden a trabajadoras del hogar

2 Se centra en una reflexión pausada más allá del habla, los textos y los discursos. Artefactos y dispositivos poderosos para ejercer poder en contextos sociales, culturales y políticos. Así como para perpetuar desigualdades sociales y, en algunos casos, contrarrestar esas mismas desigualdades desde otras miradas y perspectivas. “El análisis crítico de esos discursos facilita la comprensión, y a veces, la transformación de esas relaciones de poder. El ACD no solamente describe o explica la dominación, sino que activamente toma posición” (Van Dijk y Athenea Digital, 2002, p.2-3).

3 El análisis etnográfico implica una inmersión profunda en un contexto específico en el que se está estudiando. Significa una observación y escucha activa de relatos e historias para describir y comprender desde la voz de sus autoras y autores, sus palabras y discursos, sus memorias, propósitos de cambio, resistencias, inconformidad o aceptación de quienes han vivido o presenciado situaciones de racismo, que se han producido en sus entornos y responden a contextos situados e históricos.

y de cuidados y 118 a agentes diversos) **59 entrevistas semiestructuradas a trabajadoras domésticas y 6 entrevistas a agentes claves en el Estado español**, diversos profesionales y personas expertas en esta materia, de las cuales se analizan los resultados en el capítulo *Resultados, análisis e interpretaciones basadas en el trabajo de campo*.

En total han participado en el trabajo de campo en esta investigación 431 personas.

El diseño metodológico adoptado en esta investigación empírica ha permitido la elaboración de un plan de trabajo anual, orientado a la obtención de la información necesaria para abordar el objeto de estudio planteado. Esta planificación, no solo garantiza la rigurosidad y coherencia del proceso investigativo, sino que, desde una perspectiva antropológica, reconoce la importancia de la flexibilidad metodológica. De este modo, el diseño contempla la incorporación de nuevas líneas de indagación que puedan surgir a partir de las narrativas y discursos recogidos durante el trabajo de campo, lo que posibilita una aproximación inductiva y abierta a la complejidad de los fenómenos sociales analizados desde una perspectiva antropológica constructivista.

Asimismo, este diseño establece de manera clara los métodos y procedimientos empleados para la recolección y el análisis de datos, asegurando que la investigación sea sistemática, sin perder la capacidad de adaptarse a los matices y dinámicas emergentes propios del contexto estudiado.

DISEÑO METODOLÓGICO
FASES, ETAPAS Y OPERACIONES Y RESULTADOS

FASES	ETAPAS Y OPERACIONES	RESULTADOS
1 PREPARACIÓN, CONTEXTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DEL PROYECTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN.	• PREGUNTAS INICIALES DE INVESTIGACIÓN. • FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. • DISEÑO METODOLÓGICO INVESTIGACIÓN EMPÍRICA.	• PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. • PLAN DE TRABAJO DE CAMPO E INVESTIGACIÓN. • PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS.

FASES	ETAPAS Y OPERACIONES	RESULTADOS
2 TRABAJO DE CAMPO E INVESTIGACIÓN.	• MAPEO DE POBLACIÓN PARTICIPANTE Y ORGANIZACIONES A NIVEL TERRITORIAL. • OBTENCIÓN DE DATOS A TRAVÉS DE 366 ENCUESTAS, DE LAS CUALES: ○ AGENTES TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS (248) Y AGENTES DIVERSOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y PERSONAS EMPLEADORAS (118). • ANÁLISIS DE LOS CUADERNOS DE NOTAS (OBSERVACIÓN PARTICIPANTE). • ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS CON AGENTES CLAVES (6) Y A TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS (59). • MATERIAL DOCUMENTAL PARA ANÁLISIS DE HERRAMIENTAS JURÍDICAS Y RECOGIDA DE NOTICIAS. • ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN BIBLIOGRÁFICA ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS.	DATOS EMPÍRICOS GENERADOS: • MAPEO DE RECURSOS PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS EN ARAGÓN, BIZKAIA, CATALUNYA, GALICIA, GIPUZKOA Y NAVARRA. • CATEGORÍAS DE ANÁLISIS. • ANÁLISIS GLOSADO DEL TRABAJO DE CAMPO. • INFORMACIÓN DOCUMENTAL Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.
3 ANÁLISIS REFLEXIVO	• TRATAMIENTO DE LOS DATOS. • INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.	• ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.
4 INFORMATIVA Y DIVULGACIÓN	• COMPROBACIÓN HIPÓTESIS. • ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES • PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.	• INFORME INVESTIGACIÓN SOBRE LAS EXPRESIONES DE DISCRIMINACIÓN Y RACISMO EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS.

Fuente: Elaboración propia a partir de Sanjuán, 2019, p.60.

3.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación cualitativa busca explorar, analizar y dar respuesta a una serie de interrogantes fundamentales sobre las dinámicas de racismo y discriminación en el empleo doméstico y de cuidados en el Estado español. La problemática se inscribe en una dinámica histórica y estructural de exclusión social que afecta de manera particular a las mujeres en general y a las mujeres migrantes, quienes constituyen la mayor fuerza laboral en este sector. Según el Informe *Trabajo invisible y cuerpos rotos de Oxfam Intermón*: “en 2024, 565.718 personas trabajaban en este sector en España, de las cuales el 87,21% son mujeres y un **69% tienen nacionalidad extranjera o doble nacionalidad**” (Boneta, Marroquín y Martín, 2025, p.7).

El empleo doméstico y de cuidados se caracteriza por altos niveles de precariedad, informalidad y la desigualdad laboral, condiciones que se agravan cuando las trabajadoras provienen de contextos migratorios. En este escenario, las relaciones laborales se inscriben dentro de marcos de desigualdad estructural, donde el origen étnico racial, la nacionalidad y la situación administrativa de las trabajadoras influyen directamente en las condiciones de contratación, en los tratos diferenciados y la reproducción de discursos y prácticas racistas y sexistas.

En el informe anual 2025 “**Expresiones de racismo y violencia de género en el trabajo del hogar y de cuidados en el Estado español**”, se formularon una serie de preguntas clave con el propósito de definir las problemáticas centrales de esta investigación. Estos interrogantes no sólo orientan la construcción del objeto de estudio, sino que también guían la organización y estructuración del análisis. Las cuestiones planteadas se presentan agrupadas en cinco apartados principales.

○ RACISMO Y EXPRESIONES DE DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

¿A qué nos referimos cuando hablamos de racismo y discriminación racial en el ámbito del hogar y de cuidados? ¿De qué manera opera el racismo y la discriminación? ¿Qué prejuicios y estereotipos raciales inciden en la configuración y percepción del trabajo del hogar y de cuidados? ¿Qué papel desempeñan los estereotipos raciales en la configuración y percepción del trabajo de hogar y de cuidados? ¿Cómo se expresan y materializan las dinámicas de discriminación racial en este contexto? ¿Cuáles son las formas más comunes de discriminación que se reproducen? ¿Qué experiencias de

discriminación señalan las trabajadoras migrantes y racializadas que han vivido y/o presenciado? ¿Qué particularidades presenta este ámbito laboral en comparación con otros, especialmente en relación con las mujeres migradas?

◦ **INTERSECCIONES ENTRE LA VIOLENCIA RACISTA Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

¿Qué formas específicas de violencia (simbólica, verbal, física, económica, acoso y abuso sexual...) se manifiestan en la intersección entre discriminación racial y desigualdad de género dentro del empleo del hogar y de cuidados? ¿Cómo se manifiestan las violencias machistas? ¿Quiénes son los principales responsables de los incidentes discriminatorios? ¿Se presentan diferencias entre trabajadoras migrantes en régimen de internas y externas? ¿Condiciona la situación administrativa de regularidad/irregularidad de las trabajadoras? ¿En qué medida la violencia simbólica se corporiza en prácticas cotidianas relacionadas con la alimentación y el control del cuerpo, funcionando como mecanismos que refuerzan y visibilizan jerarquías en el hogar donde la trabajadora reside y presta servicios?

◦ **EFFECTOS E IMPACTOS EN LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**

¿Cómo afectan estas violencias a las trabajadoras en este ámbito laboral? ¿Qué impacto tiene el racismo y el sexismo en la salud mental, emocional y física de las trabajadoras afectadas? ¿Cómo influye la situación administrativa (regularidad o irregularidad) en la percepción de salud y sus condiciones laborales?

◦ **ESTRATEGIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE RESISTENCIA Y AGENCIA. REDES DE APOYO Y ORGANIZACIÓN COLECTIVA**

¿Qué recursos y estrategias individuales y colectivas utilizan cuándo se producen expresiones e incidentes de discriminación racial y machista en el contexto laboral? ¿Son conocedoras de los derechos que les asisten? ¿Identifican los lugares a los que pueden recurrir para testimoniar y/o denunciar sus experiencias? ¿Por qué no denuncian? ¿Por qué sí lo han hecho? ¿Qué mecanismos de resiliencia y afrontamiento desarrollan las trabajadoras frente a estas desigualdades? ¿Qué papel juegan las redes de apoyo y las relaciones de parentesco? ¿Qué rol juegan las asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados, sindicatos y otras organizaciones que intervienen en estos temas?

◦ **MEDIDAS PARA COMBATIR EL RACISMO Y SEXISMO EN EL ÁMBITO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS**

¿Qué factores condicionan que este sector laboral esté copado por mujeres migrantes? ¿Cuáles son las principales dificultades para erradicar el racismo en este ámbito,

reconocidas tanto por las propias trabajadoras del hogar y de cuidados y agentes profesionales? ¿Cuáles son las propuestas más demandadas por este grupo de agentes?

Estas interrogantes plantean abordar un lastre histórico y persistente como es el racismo y el sexismo en el ámbito del trabajo del hogar y de cuidados que, lejos de pretender contextualizar y describir de manera exhaustiva, procura sensibilizar, informar y prevenir las discriminaciones múltiples en el ámbito laboral de cuidados.

3.4. HIPÓTESIS PLANTEADAS

- 1.** Las expresiones de racismo en el empleo doméstico y de cuidados se manifiestan tanto de forma explícita (comentarios despectivos, trato discriminatorio) como implícita (condiciones contractuales desiguales, segregación laboral).
- 2.** La intersección entre racismo y violencia de género genera formas específicas de violencia estructural hacia las mujeres migrantes y racializadas. A mayor visualización de estas intersecciones contribuye a la sensibilización social y a la prevención de discriminaciones múltiples en el ámbito laboral de cuidados.
- 3.** A mayor información y conocimiento, fortalece la capacidad de las trabajadoras migradas del hogar y de cuidados para prevenir, identificar y afrontar incidentes de discriminación racial y sexual promoviendo tanto estrategias individuales como colectivas de denuncia, resistencia y empoderamiento.
- 4.** Las trabajadoras del hogar y de cuidados migrantes enfrentan múltiples discriminaciones no sólo basadas en la racialización y el género, también en el estatus migratorio lo que se traduce en condiciones laborales más precarias y un trato diferenciado con respecto a otras trabajadoras en otros sectores laborales. Ante ello, desarrollan diversas estrategias de resistencia y afrontamiento destacando la creación de redes de apoyo, relaciones de parentesco y la participación en movimientos organizados en la defensa de sus derechos y condiciones laborales.

3.5. OBJETIVOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.** Apoyar al establecimiento de una estrategia de lucha contra el racismo estructural dentro del empleo doméstico y de cuidados.

2. Contextualizar el racismo estructural en el empleo doméstico a través del análisis de herramientas normativas, jurídicas, institucionales y crónicas informativas en Europa y el Estado español.
3. Definir las expresiones de racismo en el empleo doméstico a través de casos reales.
4. Realizar propuestas de actuación para la erradicación del racismo y la discriminación en el empleo doméstico.
5. Concienciar a la población española, operadores sociales y jurídicos, miembros de la academia, policymakers del ámbito del empleo y la discriminación de la necesidad poner en marcha acciones y planes en torno al racismo estructural en el empleo doméstico.
6. Establecer estrategias de luchar contra todo tipo de discriminación de las personas motivada por su origen nacional, étnico, religión o creencias, ideología, edad, enfermedad, orientación sexual, discapacidad y cualquier otra condición personal o social en ese ámbito.

3.5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir cómo opera el racismo y la discriminación en el empleo doméstico y de cuidados a través de testimonios y casos reales de mujeres que han sufrido o presenciado episodios racistas en este ámbito laboral.
2. Analizar los perfiles sociodemográficos de las personas que han sufrido y presenciado episodios racistas en el ámbito del empleo doméstico.
3. Identificar y documentar las prácticas racistas, los prejuicios y estereotipos étnicos raciales y sexistas que afectan a las trabajadoras del hogar y de cuidados con el fin de evidenciar su impacto y las estrategias que utilizan.
4. Recoger propuestas para la erradicación del racismo en el empleo doméstico en distintos ámbitos dirigido a las instituciones, trabajadoras del hogar y de cuidados, familias y/o personas empleadoras.

3.6. ESTRUCTURA Y FASES DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo es una fase crucial en la investigación social, es durante esta etapa de inmersión en el entorno donde se recopila la información y los datos necesarios de acuerdo a la estrategia teórico-metodológica recogida en el diseño metodológico. En este trabajo, se propuso diferentes equipos de trabajo, que han sido estructurados en varias fases y que han facilitado la recolección, análisis y síntesis de los datos empíricos. Estos son:

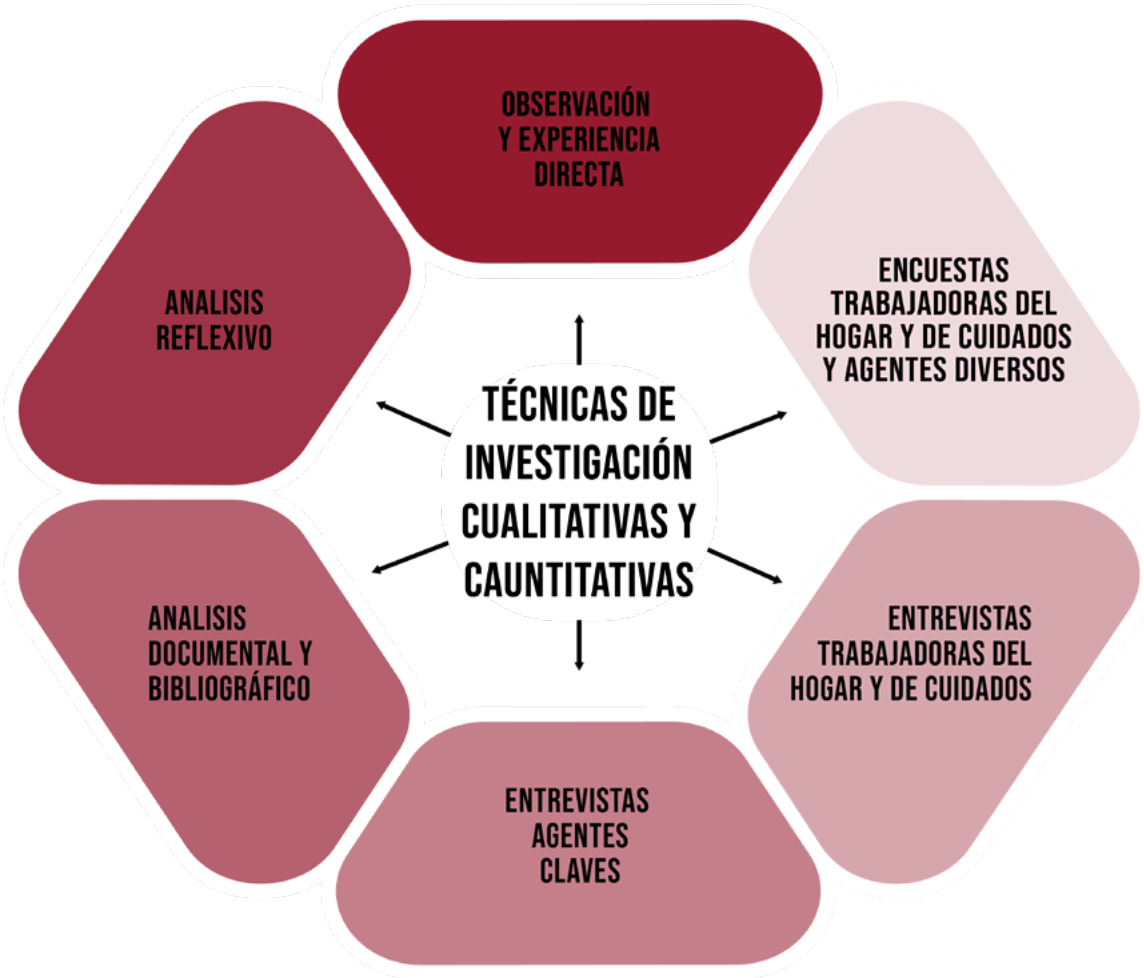
Equipo de dirección: constituido por la coordinadora, quien también es autora e investigadora principal del Informe Anual, y el coordinador de proyectos de la Federación SOS Racismo. Este equipo se encarga de definir y ajustar los objetivos de la investigación, así como de supervisar las distintas fases del estudio para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados.

Equipo de trabajo de campo y de investigación: conformado por la coordinadora e investigadora principal, junto con las personas responsables de realizar el trabajo de campo en las diferentes Comunidades Autónomas de Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra. Durante el desarrollo de este trabajo, se analizaron y enriquecieron diferentes herramientas, como los cuestionarios para entrevistas y encuestas, con el fin de facilitar un trabajo de campo claro y sencillo. Las narrativas recogidas de las personas participantes permiten desarrollar una serie de discursos y representaciones que presentamos en el capítulo de resultados, análisis e interpretaciones, fundamentados en el trabajo de campo realizado.

Equipo consultivo es un grupo multidisciplinar de personas que participan y/o apoyan en las diferentes OID/SAID/ODAS, proporciona una visión estratégica ayudando a identificar fortalezas y áreas de mejora. Su experiencia y conocimientos especializados aportan la interpretación de datos a través de capítulos específicos en la contextualización de este informe desde diferentes perspectivas y representaciones.

3.7. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

En este estudio se han utilizado diversas herramientas y dispositivos como las técnicas cualitativas de la observación y experiencia directa, encuestas y entrevistas a trabajadoras del hogar y de cuidados y agentes claves. Asimismo, se realizó un análisis documental que incluyó la revisión de normativa jurídica internacional, europea y estatal; la revisión de noticias relevantes y una interpretación contextual, permitiendo así comprender el marco legal, mediático y social en el que se inscribe el presente informe.



3.7.1. OBSERVACIÓN Y EXPERIENCIA DIRECTA

La observación participante es una técnica clave en el análisis etnográfico. El equipo de trabajo de campo observó, cuando las circunstancias lo permitieron, las interacciones y comportamientos de las personas participantes. Esta observación directa permitió captar datos de primera mano y obtener una comprensión más reflexiva de las dinámicas sociales.

3.7.2. ENCUESTAS CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS

En este caso, se emplearon dos cuestionarios diferenciados dirigidos a **trabajadoras del hogar y de cuidados**, así como a **agentes de intermediación laboral** (en organizaciones sociales, congregaciones religiosas y administraciones públicas) y **personas empleadoras**, combinando preguntas abiertas y cerradas para abordar las expresiones de racismo y violencia de género en el ámbito doméstico y de cuidados.

POBLACIÓN PARTICIPANTE EN ENCUESTAS

El trabajo de campo situó en el centro las perspectivas y narrativas de las **trabajadoras migrantes en el ámbito doméstico y de cuidados**. Entre ellas pueden haber mujeres afectadas por el racismo y la violencia de género. También aquellas que deseen expresar su opinión sobre estas discriminaciones en el ámbito laboral. La selección de la muestra se realizó aspirando obtener criterios de diversidad y representatividad, abarcando distintas edades, procedencias y regímenes contractuales. Esta diversidad permitió una comprensión más profunda de cómo las expresiones de discriminación racial y de género se manifiestan en este contexto laboral y residencial donde el centro de trabajo es la vivienda.

En cuanto a los **agentes mediadores/es de empleo y/o de intermediación laboral** se identificaron tres ámbitos de actuación profesional en organizaciones sociales, congregaciones religiosas y administraciones públicas, principalmente. Estos agentes desempeñan un papel fundamental en la conexión entre las trabajadoras y las personas empleadoras facilitando la inserción laboral bajo condiciones reguladas y promoviendo la formalización contractual. Además, ofrecen asesoramiento legal, apoyo en la gestión documental y acompañamientos diversos.

Por último, **las personas empleadoras**, en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados presentan perfiles diversos en función de sus necesidades específicas y características familiares.

PERFILES DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

- **Agentes trabajadoras del hogar y de cuidados** (248): con diferentes edades, procedencias, situaciones documentales, laborales y condiciones contractuales.
- **Agentes mediadoras/es de empleo y/o intermediación laboral** (118): personal técnico municipal, agentes de entidades sociales, congregaciones religiosas, etc.; y **personas empleadoras**.

NÚMERO DE ENCUESTAS REALIZADAS

- Un total de **366** encuestas, de ellas **248** corresponden a agentes **trabajadoras del hogar y de cuidados**, y **118** a agentes **mediadoras/es de empleo y/o intermediación laboral y personas empleadoras**.
- Se utilizó una muestra aleatoria, recolectando los datos a través de diversos medios.

TIPOLOGÍA DE LAS PREGUNTAS EN CUESTIONARIOS

- Encuesta dirigida a **trabajadores del hogar y de cuidados** constó de **17 preguntas**. De estas, 8 fueron de opción múltiple, permitiendo un máximo de tres respuestas simultáneas, entre ellas, con opción “otra” para que las participantes puedan manifestar sus opiniones personales. 5 preguntas fueron cerradas. Se incluyeron 2 preguntas con escala de Likert para medir grados de acuerdo o frecuencia y 2 abiertas. Este diseño combinó diversas modalidades para capturar datos cuantitativos y cualitativos.
- Encuesta dirigida a **agentes mediadoras/es de empleo y/o intermediación laboral y personas empleadoras**. Del total de **12 preguntas**; 6 fueron cerradas (2 en escala de Likert), 5 fueron de opción múltiple, permitiendo un máximo de tres respuestas simultáneas, entre ellas, con opción “otra” para que las participantes puedan manifestar sus opiniones personales. Se incluyeron 2 respuestas abiertas.

LOCALIZACIÓN Y CATEGORÍAS DE LAS ENCUESTAS

- La muestra se ha llevado a cabo en: Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra.
- Se recoge información de las categorías analíticas analizadas:
 - 1 Perfil sociodemográfico de las personas participantes.
 - 2 Expresiones y experiencias de discriminación racial en el ámbito del empleo del hogar y de cuidados.
 - 3 Intersecciones entre discriminación racial y violencia de género en el empleo del hogar y de cuidados.
 - 4 Agentes de discriminación.
 - 5 Efectos e impactos en la vida personal y laboral de las trabajadoras del hogar y de cuidados.
 - 6 Estrategias individuales y colectivas de agencia y resistencia.
 - 7 Medidas para combatir el racismo en el ámbito doméstico y de cuidados.

3.7.3. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS Y EN PROFUNDIDAD A TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS Y AGENTES CLAVES

El Equipo de Investigación realizó seis entrevistas semiestructuradas entre febrero y agosto de 2025 a un grupo de personas identificadas como agentes clave, seleccionadas

por su conocimiento, trayectoria profesional y los distintos cargos que desempeñan en el ámbito del empleo del hogar y los cuidados. Estas entrevistas, desarrolladas desde perspectivas sindicales, asociativas, sociales, institucionales y académicas, tienen como objetivo complementar y contrastar la información obtenida. A continuación, se presentan las personas participantes, ordenadas según la fecha de realización de las entrevistas:

- Señora, Norma Falconi, Representante del Sindicato de Mujeres Migrantes Trabajadoras del Hogar y del Cuidado Sindihogar Sindillar.
- Señora, Marling Castillo, Técnica del área de Trabajadoras z de Hogar y Cuidados de SOS Racismo Gipuzkoa
- Señora, Norma Brotonel Santiago, Presidenta de PAGKAKAISAA Asociación de Emigrantes Filipinos en el País Vasco.
- Señora Norma Muñoz, Técnica de Inserción laboral de la Asociación Pro Inmigrantes de Córdoba, entidad que forma parte de la Federación Andalucía Acoge.
- Señora Gabriela Poblet, Doctora en Antropología Social y Cultural por la Universitat Autònoma de Barcelona. Es autora del libro “Criadas de la globalización, Servicio del hogar, género y migraciones contemporáneas” (2024).
- Señora Elvira Membrive Martínez, Coordinación de Programas No Discriminación racial y étnica. Área de Igualdad, no Discriminación e interseccionalidad. Convive - Fundación Cepaim.

Asimismo, el equipo de trabajo de campo realizó 59 entrevistas semiestructuradas y en profundidad a trabajadoras del hogar y de cuidados en Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra. Estas entrevistas se desarrollaron de acuerdo a las categorías analíticas establecidas en este informe.

3.7.4. ANÁLISIS DOCUMENTAL Y BIBLIOGRÁFICO

Se realizaron distintos análisis documentales, entre ellos, uno centrado en sentencias jurídicas emitidas por diferentes Tribunales de Justicia y cuestiones procesales ocurridas en el 2024, vinculadas a delitos, discursos de odio y casos discriminación racial en el ámbito del empleo de hogar y de cuidados. Este análisis permite contextualizar e interpretar la dimensión jurídica de los casos observados. De la misma manera, se han seleccionado algunas noticias relacionadas con este ámbito laboral, que se integran a modo de crónica informativa para ampliar la comprensión del contexto social y mediático.

Con el fin de contextualizar este ámbito laboral, se presentan diversos datos estadísticos procedentes de fuentes oficiales, complementados con una revisión de literatura académica que revelan una cierta radiografía sobre la situación del empleo del hogar y de cuidados en España y Europa, principalmente. Se triangulan estas fuentes y perspectivas para enriquecer el análisis, vinculando los hallazgos documentales con los resultados del trabajo de campo. Este enfoque permite una interpretación situada y más detallada del racismo en este sector laboral, fundamentando los análisis desde una perspectiva antropológica y de género.

3.7.5. ANÁLISIS REFLEXIVO

El análisis cualitativo en esta investigación se concibe como un proceso dinámico y creativo que va más allá de la mera organización metodológica, para situar los datos en su contexto social, histórico y cultural. A través de diversas técnicas y herramientas se busca comprender el discurso como un proceso social que no solo genera conocimientos, sino que también construye realidades en torno a las diferentes formas de discriminación racial y sexual presentes en el empleo del hogar y de cuidados, manifestadas de forma explícita y sutil en distintos escenarios.

Este enfoque reflexivo implica una revisión crítica de los materiales recopilados mediante métodos holísticos, donde se identifican patrones, temas recurrentes y significados subyacentes. La codificación y el análisis cualitativo permiten captar las dimensiones de la discriminación racial. Asimismo, los resultados ponen en el centro los sentidos y significados de las experiencias, que las personas participantes comparten, reconociendo su agencia y estrategias individuales y colectivas desplegadas.

Esta investigación asumió el desafío de desentrañar cómo se configuran y transforman las dinámicas de exclusión y desigualdad en el ámbito del trabajo del hogar y de cuidado, considerando las intersecciones entre racismo, género y clase. A través de esta mirada situada y reflexiva es posible comprender la complejidad de este fenómeno y contribuir a la construcción de propuestas que promuevan una mayor justicia social e inclusión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, M.J. (s.f.). Cuidando «El Dorado»: racismo y discriminación en el sistema de cuidados. Periodismo alternativo. Recuperado de <https://nuevarevolucion.es/cuidando-el-dorado-racismo-y-discriminacion-en-el-sistema-de-cuidados/>

Bilbatúa, Nerea; Camacho, Sandra y González, Marta (Coord.) (2023). *Diagnóstico y recomendaciones. Intersección entre explotación, violencias y discriminaciones de las mujeres migrantes en el empleo del hogar*. Consorcio S.E.A. Recuperado de https://www.proyectoesperanza.org/wp-content/uploads/2024/01/Resumen-de-Diagnostico-SEA-FINAL_web.pdf

Boneta, Nerea; Marroquín, Sofía y Martín, Sandra. (2025). *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*. Oxfam Intermón. Recuperado de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf>

Bourdieu, Pierre (1980). *Le sens pratique*. París: Éditions de Minuit.

Comité Europeo de las Regiones (2020). Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado de www.eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0565

Sanjuán, Lucía (2019). *Introducción a la metodología cualitativa de investigación*. Barcelona: Oberta UOC Publishing, SL. Recuperado de https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147145/4/MetodosDeInvestigacion-CualitativaEnElAmbitoLaboral_Modulo1_IntroduccionALaMetodologiaCualitativaDeInvestigacion.pdf

Secretaría Estado de las Migraciones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno de España (2023). Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión, contra la Xenofobia y el Racismo (2021-2027). Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

Spivak, Gayatri Chakravorty (1998). ¿Puede hablar el sujeto subalterno? *Orbis Tertius* año 3 no. 6, 175-235 p. Recuperado de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2732/pr.2732.pdf

Van Dijk, Teun y Athenea Digital (2002). El análisis crítico del discurso y el pensamiento social. *Athenea Digital*, N° 1 primavera. 2-3 p. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/download/34083/33922>

Visauta, B (1989). *Técnicas de investigación social*. Recogida de datos. Valencia: Promociones y publicaciones universitarias.

WEBGRAFÍA

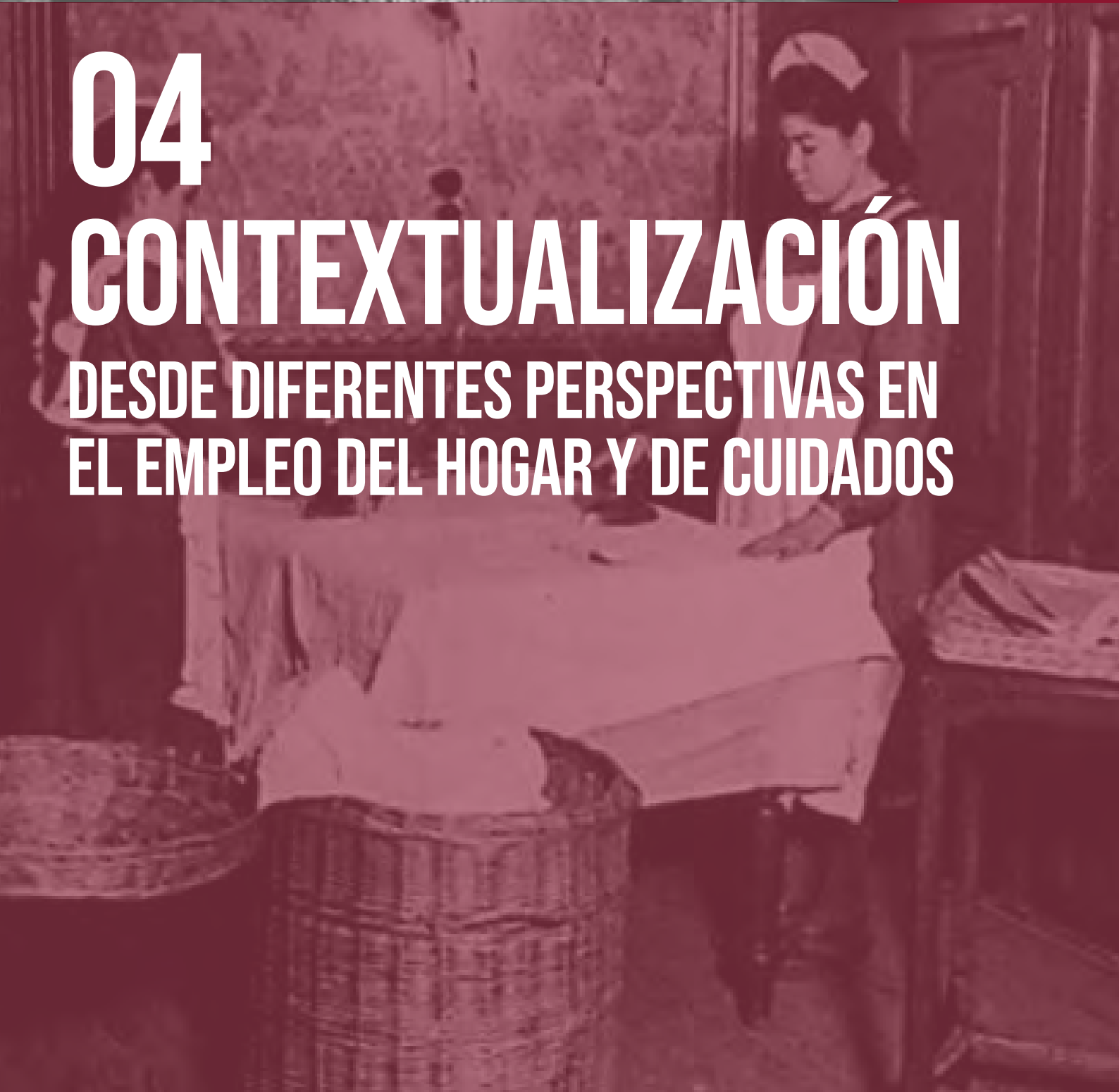
Espacios, empoderamiento, acción
<https://cuidarestrabajar.org/>



04

CONTEXTUALIZACIÓN

DESDE DIFERENTES PERSPECTIVAS EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS



04 CONTEXTUALIZACIÓN

DESDE DIFERENTES PERSPECTIVAS EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

4.1. INTRODUCCIÓN

Los dos capítulos que presentamos a continuación pretenden realizar una contextualización del empleo doméstico en un marco normativo y mediático. No son muchas las noticias que se pueden extraer de los medios de comunicación relativas al empleo doméstico, y las que nosotras exponemos hacen referencia a situaciones de vulnerabilidad, discriminación interseccional y vulneración de derechos. Las noticias se completan con una serie de sentencias dictadas en el año 2024 relativas a discriminación en el empleo doméstico.

El segundo bloque está dedicado a ofrecer una recopilación de sentencias en materia de delitos de odio y discriminación. Para una mejor comprensión, hemos dividido este capítulo en diferentes contextos: conflicto en el espacio público, ámbito deportivo, actuaciones policiales, conflictos de vecindad, etc. También se incluyen sentencias absolutorias de las que poder aprender cómo plantear estos litigios no exentos de dificultad probatoria.

4.2. NOTICIAS Y SENTENCIAS SOBRE EMPLEO DOMÉSTICO

Escrito por Elena Etxepare y Mikel Mazkieran, SOS Racismo Gipuzkoa

◉ Empleo doméstico, resumen de noticias

En este apartado vamos a dar cuenta de diversas noticias y acontecimientos relacionados con el empleo doméstico. Son varios los ámbitos a destacar. En el aspecto normativo, el Consejo de Ministros aprobó un decreto que amplía los derechos de las empleadas del hogar. La norma introduce dos medidas: la evaluación de riesgos laborales en los domicilios, a cargo

de los empleadores mediante una herramienta gratuita del Instituto Nacional de Seguridad Social y Trabajo, y el acceso a reconocimientos médicos periódicos y gratuitos dentro del Sistema Nacional de Salud. También establece un protocolo antiacoso y reconoce el derecho de paralizar la actividad ante riesgo grave. Con ello, el Gobierno busca equiparar la protección laboral y sanitaria de este colectivo con la del resto de personas trabajadoras. Sin embargo, las características propias de este tipo de relación laboral auguran dificultades para poner en práctica lo recogido en esta normativa. Una muestra de ello es lo manifestado por un grupo de trabajadoras domésticas que en un reportaje publicado el 21 de septiembre de 2024 en El País, titulado *“Los riesgos del trabajo doméstico: ‘Los jefes piensan que somos como Superman’* denuncian que se enfrentan a condiciones laborales peligrosas y precarias, como limpiar ventanas altas o manipular productos químicos sin la protección adecuada. Aunque el Gobierno aprobó el decreto para extender la prevención de riesgos laborales a este sector, activistas critican que las medidas son insuficientes y que la inspección en domicilios privados resulta muy limitada.

Por otro lado, en el año 2024 destacamos una propuesta interesante realizada por la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. Se trata de extender los derechos de la ‘ley rider’ a las plataformas de empleadas domésticas. En concreto, se trataría de trasponer la directiva europea sobre trabajo en plataformas, y con ello extender los derechos contemplados en la llamada “ley rider” a las plataformas digitales que empleen a trabajadoras del hogar o de ayuda a domicilio, regulando también la transparencia algorítmica en dichas plataformas.

En otro orden de cosas, las entidades sociales continúan con la denuncia de las condiciones de invisibilidad y dificultades a las que se enfrentan las personas que trabajan en el empleo doméstico. Y así, en el marco de un acto celebrado en Las Palmas de Gran Canaria realizado el 5 de abril de 2024, Cáritas Diocesana de Canarias denunció la precariedad e invisibilización de las empleadas del hogar, subrayando que muchas de estas mujeres, en mayoría migrantes, trabajan en la economía sumergida, sin derechos ni protección laboral, y sufren abusos como jornadas excesivas o falta de descanso. En este acto, el grupo de mujeres trabajadoras del hogar Maresía reclamó mayor inspección y concienciación social, recordando que estas trabajadoras son esenciales y deben ser reconocidas como cualquier otra profesional.

El 18 de octubre de 2024, el sindicato UGT de Aragón presentó el informe “Explotación Laboral en Aragón”. El informe señala que las principales víctimas de explotación laboral en la comunidad son mujeres jóvenes, migrantes, en situación irregular y empleadas en el trabajo doméstico o de cuidados. El sindicato detectó 48 nuevos casos en 2024, un aumento respecto al año anterior, y alerta de que la pobreza, la falta de políticas públicas

y la irregularidad administrativa agravan el problema. UGT reclama una mesa de coordinación estable contra la explotación laboral y una ley integral de protección a las víctimas, subrayando la necesidad de valorar y garantizar los derechos de las personas migrantes.

◦ Crónica de sentencias en empleo doméstico

A continuación, presentamos algunas de las sentencias más relevantes de 2024 vinculadas al ámbito del empleo doméstico.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha jugado un papel muy importante en los últimos años a la hora de reconocer determinados derechos en el empleo doméstico y corregir situaciones claramente discriminatorias. Recordemos a este respecto la Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 en el asunto C-389/20, que reconoció la prestación de desempleo para las trabajadoras del hogar en una cuestión prejudicial presentada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº2 de Vigo. Pues bien, en el 2024 el TJUE ha vuelto a dictar un pronunciamiento de gran importancia en materia de derechos laborales y de igualdad de trato en el trabajo doméstico. **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23**, realiza un pronunciamiento de gran importancia en materia de derechos laborales y de igualdad de trato en el trabajo doméstico. El caso tiene su origen en un litigio planteado ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao por una trabajadora del hogar frente a sus empleadores, a quienes demandó tras sudespedido por el impago de horas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas, pero sin poder probar la realización efectiva de dichas horas por no contar con medios de registro de la jornada laboral. El Tribunal nacional planteó una cuestión prejudicial al TJUE a fin de determinar, si la exención prevista en el Real Decreto 1620/2011, que libera a los empleadores domésticos de la obligación de registrar el tiempo efectivo de trabajo, resulta compatible con las disposiciones del Derecho de la Unión Europea en materia de tiempo de trabajo y no discriminación.

El TJUE concluye que la interpretación jurisprudencial o práctica administrativa que exime a los empleadores domésticos de establecer un sistema de registro de la jornada laboral diaria vulnera las garantías reconocidas por la Directiva 2003/88/CE, en particular los artículos 3, 5 y 6, interpretados a la luz del artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. La ausencia de un registro objetivo y fiable impide a los empleados del hogar acreditar la duración real de su jornada y el cumplimiento de los límites máximos de tiempo de trabajo y descanso, privándolos de una tutela efectiva de sus condiciones laborales.

No obstante, el Tribunal matiza que los Estados miembros pueden introducir particularidades o excepciones adaptadas a las características del sector doméstico, siempre que no vacíen de contenido los derechos reconocidos por la Directiva ni impidan su efectividad. De este modo, podría admitirse cierta flexibilidad respecto al cómputo de horas extraordinarias o al trabajo a tiempo parcial, pero únicamente si se garantizan mecanismos equivalentes de control y protección respecto a los demás trabajadores.

Asimismo, la sentencia aborda la posible existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, en el sentido del artículo 2.1.b) de la Directiva 2006/54/CE. El Tribunal recuerda que esta forma de discriminación se produce cuando una disposición o práctica aparentemente neutra afecta en mayor medida a personas de un sexo determinado, salvo que esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y los medios empleados sean adecuados y necesarios. A la luz de la jurisprudencia previa, especialmente la sentencia de 24 de febrero de 2022, C-389/20, el TJUE subraya que el sector del empleo doméstico se encuentra claramente feminizado, de modo que la exclusión de sus trabajadoras del sistema de registro horario genera una desventaja estructural para las mujeres.

Por ello, el Tribunal declara que una normativa o práctica que exonere a los empleadores domésticos de registrar la jornada laboral diaria constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, salvo que dicha exención responda a un objetivo legítimo de política social y se aplique de forma coherente y sistemática. En consecuencia, la sentencia refuerza el principio de igualdad y la protección de los derechos laborales en el empleo doméstico, obligando a los Estados miembros a adaptar su normativa interna para garantizar el registro efectivo de la jornada también en este ámbito.

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 855/2024, de 5 de diciembre**, aborda una cuestión de notable relevancia en materia de igualdad y protección social de las trabajadoras del hogar, en línea con la evolución normativa y jurisprudencial derivada del Derecho de la Unión Europea. El fallo estima el recurso de suplicación interpuesto por una empleada doméstica contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Madrid, reconociéndole el derecho a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de hijo con efectos desde la fecha del hecho causante, conforme a la base reguladora legalmente aplicable.

La demandante había prestado servicios como empleada de hogar para una particular entre julio de 2020 y enero de 2022, fecha en la que fue despedida, acordando con la empleadora la improcedencia del despido y la indemnización correspondiente. Posteriormente, solicitó la prestación por maternidad, que le fue denegada por el Instituto Nacional

de la Seguridad Social (INSS) al considerar que, en el momento del hecho causante, no se encontraba en situación de alta o asimilada al alta, de conformidad con los artículos 165 y 178 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) y con el Real Decreto 295/2009.

El Tribunal examina la cuestión a la luz de la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20, que declaró que la exclusión de las trabajadoras del hogar de la protección por desempleo constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, contraria al artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE. A partir de esa interpretación, el legislador español aprobó el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, que equiparó a las empleadas del hogar con el resto de trabajadores del Régimen General, incorporando la cotización por desempleo y extendiendo su acción protectora desde el 1 de octubre de 2022.

Sin embargo, el caso de esta trabajadora del hogar planteaba un problema temporal: su relación laboral y el nacimiento de su hijo eran anteriores a la entrada en vigor de la citada norma, lo que dejaba su situación sin cobertura. La trabajadora alegó que la exclusión previa del sistema de protección constituía un trato discriminatorio contrario al Derecho de la Unión, y que, por tanto, debía reconocérsele la prestación aplicando directamente las normas comunitarias.

El Tribunal acepta este planteamiento y considera que la denegación de la prestación por parte del INSS vulnera el principio de igualdad y no discriminación, en la medida en que perpetúa los efectos de una normativa que ya había sido declarada contraria al Derecho europeo. En consecuencia, reconoce a la demandante el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de hijo, alegando que la finalidad del Real Decreto-ley 16/2022 fue precisamente corregir una situación de desigualdad estructural que afectaba de manera predominante a las mujeres trabajadoras del hogar.

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 497/2024, de 18 de junio**, se pronuncia en términos similares y reconoce el derecho a obtener las prestaciones por desempleo a una trabajadora doméstica despedida antes de la entrada en vigor del mencionado Real Decreto-Ley 16/2022.

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) 1796/2024, de 16 de diciembre, y STSJ 413/2024, de 30 de mayo**, abordan controversias en materia laboral relativas a reclamaciones salariales en el ámbito del trabajo doméstico, destacadas ambas por

su análisis sobre la acreditación de la relación laboral y la determinación de los importes adeudados conforme al Estatuto de los Trabajadores y la normativa específica aplicable a este sector.

En la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 1796/2024**, la trabajadora demandante interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de Málaga que había desestimado su demanda de reclamación de cantidad frente a su empleadora. La Sala, tras revisar los elementos probatorios y constatar la existencia de una relación laboral como empleada de hogar desde mayo de 2018 hasta marzo de 2019, reconoce parcialmente las pretensiones de la actora. El Tribunal considera acreditado que la trabajadora percibía un salario mensual bruto de 600 euros por jornada ordinaria de 40 horas semanales, por lo que condena a la demandada al abono de 5.944 euros más los intereses previstos en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 413/2024**, confirma la resolución del Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid, que había declarado improcedente el despido verbal de una empleada del hogar por parte de su empleador y le condenó al pago de los salarios adeudados del mes de junio de 2023, así como de la compensación por vacaciones no disfrutadas. El Tribunal rechaza el recurso del demandado, recordando la consolidada doctrina jurisprudencial que atribuye al trabajador la carga de acreditar la existencia del despido y la deuda salarial, siempre que no existan elementos que desvirtúen los hechos probados. Ambas resoluciones subrayan la relevancia de la prueba en la determinación de las obligaciones salariales y la aplicación rigurosa de las garantías laborales en el trabajo doméstico.

Además de las cuestiones que tienen que ver con la relación laboral, otro aspecto muy importante en el empleo doméstico es la conculcación de derechos.

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1843/2024, de 23 de julio**, resuelve el recurso de suplicación interpuesto por una residencia para mayores contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao, que había estimado la demanda de oficio presentada por la Tesorería General de la Seguridad Social. El Tribunal desestima el recurso, confirmando íntegramente la resolución de instancia y declarando la existencia de una relación laboral entre la empresa y siete trabajadoras.

Los hechos probados evidencian que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia levantó actas de infracción y liquidación por el periodo comprendido entre noviembre de 2018 y marzo de 2020, tras constatar que la empresa encubría verdaderas relaciones

laborales bajo la apariencia de prácticas formativas. Las supuestas alumnas, procedentes de Cáritas Diocesana de Bilbao y de la Fundación EDE-EDE Fundazioa, realizaban actividades en la residencia sin supervisión ni tutorización efectiva, contraviniendo lo dispuesto en el Real Decreto 34/2008 sobre formación profesional para el empleo.

La sentencia destaca que la administradora de la empresa, que figuraba formalmente como tutora de las estudiantes, se encontraba en situación de incapacidad temporal durante gran parte del periodo en que se desarrollaron las prácticas. En consecuencia, las trabajadoras prestaban servicios sin supervisión, cumpliendo horarios prolongados de 8:00 a 22:00 horas y realizando tareas ajenas a una finalidad formativa, tales como limpieza, mantenimiento y asistencia doméstica. La Sala aprecia que la empresa se benefició de una prestación laboral real, ocultando bajo una apariencia de prácticas una relación de trabajo por cuenta ajena caracterizada por la ajenidad, la dependencia y la habitualidad.

En virtud de ello, el Tribunal concluye que la empresa vulneró la normativa laboral y de Seguridad Social, al encubrir relaciones laborales de empleo doméstico mediante prácticas ficticias, confirmando la existencia del vínculo laboral y la validez de las actuaciones inspectoras.

La **Sentencia de la Audiencia Provincial de Segovia 15/2024, de 11 de junio**, condena a la acusada como autora responsable de un delito contra los derechos de los trabajadores extranjeros, imponiéndole la pena de dos años de prisión, inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena, y una multa de seis meses con cuota diaria de seis euros. Asimismo, la resolución la obliga a indemnizar a las víctimas y a realizar los pagos correspondientes a la Seguridad Social.

El fallo declara probado que la acusada, propietaria y administradora de una finca en Segovia, empleó sucesivamente a dos matrimonios extranjeros en situación administrativa irregular, aprovechándose de su situación de vulnerabilidad y necesidad económica. Entre septiembre de 2019 y enero de 2021, ambos matrimonios trabajaron como guardas y empleados domésticos bajo condiciones nefastas. La acusada les imponía jornadas que superaban las doce horas diarias, sin descanso semanal ni vacaciones, y sin garantizar derechos básicos como asistencia médica, retribución por enfermedad, pagas extraordinarias o cotización a la Seguridad Social. A cambio, percibían una remuneración mensual de 900 euros en metálico, sin contrato laboral y bajo la promesa de que su situación en España sería regularizada. Especialmente grave fue el despido de Arlette al conocerse su embarazo en agosto de 2020.

El Tribunal considera acreditado que la acusada se aprovechó de la situación irregular de las víctimas y de su dependencia económica y social para imponer condiciones abusivas de trabajo, vulnerando de manera directa el artículo 312 del Código Penal. La resolución subraya el carácter reiterado y doloso de la conducta, que afecta a personas en especial situación de indefensión.

La expresión más grave del abuso y aprovechamiento de la vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres extranjeras en situación irregular que trabajan en el ámbito doméstico es la relativa a los delitos contra la libertad sexual. A este respecto, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 67/2024, de 24 de julio**, resuelve el recurso interpuesto por la defensa del acusado contra la condena impuesta en primera instancia por un delito de abuso sexual con prevalimiento y acceso carnal, previsto en los artículos 181.3 y 4 del Código Penal. La resolución confirma íntegramente la sentencia dictada por el Tribunal de Instancia, que impuso al acusado una pena de seis años de prisión e inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena.

La agresión tiene lugar en el hogar del agresor donde la víctima trabajaba como empleada doméstica. El fundamento central del fallo radica en la calificación jurídica de los hechos y, en particular, en la delimitación del concepto de “prevalimiento” del artículo 181.3 del Código Penal. La Sala sostiene, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo —especialmente las SSTs 733/2016, 537/2015 y 711/2015—, que el prevalimiento implica una situación de superioridad o ventaja del autor sobre la víctima, que le permite manipular o someter la voluntad de ésta para satisfacer sus deseos sexuales. Se distingue así del “abuso de confianza, autoridad o influencia” del artículo 182.1, que requiere un grado menor de dominación y no necesariamente comporta la coacción moral que anula la libertad de decisión de la víctima.

Aplicando estos criterios, el Tribunal considera acreditado que el acusado, de 66 años, aprovechó deliberadamente la situación de extrema vulnerabilidad de la víctima, una joven de 16 años, madre de un bebé y en situación irregular en España. El acusado generó y explotó una relación de dependencia económica y emocional sobre la víctima y sus familiares —a quienes empleaba como trabajadoras del hogar—, ejerciendo sobre ella una presión constante mediante amenazas y coacciones que restringieron su capacidad de consentimiento.

En consecuencia, el Tribunal concluye que su conducta no puede calificarse como un simple abuso de confianza, sino que constituye un claro prevalimiento, pues el acusado

utilizó su posición de superioridad para doblegar la voluntad de la víctima y obtener de ella un consentimiento viciado.

4.3. RECOPIACIÓN DE SENTENCIAS SOBRE DELITO DE ODIO Y DISCRIMINACIÓN

Escrito por Elena Etxepare y Mikel Mazkaran, SOS Racismo Gipuzkoa

En el presente apartado se recopilan algunas de las sentencias más relevantes dictadas durante el año 2024 en el ámbito de los delitos de odio motivados por razones racistas o xenófobas, conforme al artículo 510 del Código Penal, así como aquellas en las que se ha aplicado la circunstancia agravante de discriminación prevista en el artículo 22.4. Se analizan un total de doce resoluciones judiciales que abordan casos de diversa naturaleza y contexto, todas ellas con un trasfondo discriminatorio. Finalmente, se incluyen dos sentencias absolutorias que pueden resultar ilustrativas a la hora de determinar los límites de la tipificación penal del delito de odio.

La primera sentencia recopilada, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 60/2024, de 27 de junio**, resuelve un caso de agresión racista con implicación de agentes de autoridad. El Tribunal confirma la condena de dos agentes de la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria que, estando fuera de servicio, agredieron verbal y físicamente a varios transeúntes extranjeros. Los hechos probados describen cómo, tras oír hablar con acento argentino a uno de los viandantes, los acusados comenzaron a increparlo con expresiones xenófobas como “sudaca de mierda” o “¿qué haces en mi isla?”, identificándose además como policías para reforzar su autoridad e intimidar a las víctimas. En el momento de la agresión pasó por al lado un hombre de origen nepalí al que procedieron a atacar al grito de “negro”.

En los fundamentos de derecho se rechaza el argumento de la defensa que pretendía minimizar el alcance de los insultos, señalando que no se trata de expresiones amparadas por la libertad de expresión ni emitidas en un contexto de confianza, sino de ataques discriminatorios proferidos en un entorno hostil y violento. El Tribunal considera acreditado que actuaron movidos por el propósito de humillar a las víctimas por su origen extranjero, y subraya que no cabe relativizar la gravedad de tales expresiones cuando van acompañadas de agresión física y de un ejercicio abusivo de la autoridad policial. La calificación jurídica es de un delito de odio previsto en el artículo 510.2.a del Código Penal, en concurso con delitos leves de lesiones.

En contraposición al supuesto anteriormente analizado, encontramos otras sentencias relativas a agresiones racistas en la vía pública, esta vez entre particulares. En primer lugar, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 31/2024, de 23 de enero**,

examina la agresión sufrida por un ciudadano a manos de tres personas que le insultaron con gritos como “negro” y “sapo” antes de atacarlo físicamente. Durante la agresión, uno de los acusados llegó a morderle y arrancarle parte de la oreja. El Tribunal condena al acusado por un delito de lesiones con la agravante de motivación racista del artículo 22.4 del Código Penal, considerando que los insultos raciales exteriorizan una voluntad clara y consciente de menosprecio basada en el color de la piel del agredido. Se subraya que la autocalificación étnica o el origen étnico similar de los agresores no excluye la existencia de motivaciones racistas, pues lo relevante es la intención discriminatoria manifestada durante la agresión.

En una línea similar, la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Valladolid 38/2024, de 1 de febrero**, describe una agresión leve a una mujer latinoamericana en una plaza pública, acompañada de expresiones como “panchita de mierda” y “vete a tu país”. El acusado llegó a abofetear a la víctima, sin causarle lesiones. La sentencia de conformidad califica los hechos como delito de odio del artículo 510.2 y delito leve de maltrato del artículo 147.3 del Código Penal.

En tercer lugar, el **AAP Madrid 573/2024, de 20 de junio**, aborda un recurso de apelación en el que se cuestiona la calificación jurídica de unos hechos ocurridos en un establecimiento de comida rápida, en los que la víctima, identificada como Eloy, fue agredida física y verbalmente por tres personas movidas por prejuicios respecto a su origen nacional. El Tribunal desestima en este momento procesal la pretensión del apelante de reconducir los hechos a un mero delito de lesiones del artículo 147.2 del Código Penal, al considerar que concurren indicios suficientes de una motivación discriminatoria que exige una investigación más profunda.

El auto señala que las expresiones proferidas por los agresores, junto con la violencia ejercida, evidencian un componente humillante y xenófobo, susceptible de integrar un delito contra la dignidad del artículo 510.2.a del Código Penal, en concurso con un delito contra la integridad moral del artículo 173.1 y un delito leve de lesiones. Subraya, además, la necesidad de atender a la percepción de la víctima para valorar la trascendencia del ataque, en línea con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El Tribunal recuerda que, conforme a los casos *Šečić c. Croacia* e *Identoba y otros c. Georgia*, las autoridades deben investigar activamente las posibles motivaciones racistas o discriminatorias detrás de los delitos violentos, ya que tratarlos como incidentes ordinarios supondría ignorar su especial gravedad y vulnerar el derecho fundamental a no sufrir tratos degradantes.

Por otra parte, cabe destacar dos resoluciones judiciales que resuelven sobre agresiones racistas en el transporte público. La primera es la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 131/2024, de 23 de abril**, trata un caso ocurrido en un tren de cercanías entre Pineda de Mar y Calella, en el que un hombre insultó a una pasajera con expresiones como “negra de mierda”, “puta negra” y “mono”, mientras realizaba gestos obscenos dirigidos a ella. Cuando otro viajero intervino para defender a la víctima, el acusado le propinó un puñetazo en la cabeza, causándole lesiones que precisaron asistencia médica. La sentencia describe el sufrimiento y humillación padecidos por la víctima al ser insultada públicamente. En los fundamentos de derecho se analiza el contenido del artículo 510 del Código Penal y recuerda que el comportamiento castigable no es la mera expresión de ideas ofensivas, sino las manifestaciones que fomentan o incitan al odio, a la hostilidad o a la violencia. Para determinar la capacidad del discurso para generar ese efecto, se aplica el denominado “Test de Rabat”, que atiende a diferentes aspectos como el contexto, la influencia del emisor, el tipo de lenguaje empleado y la posibilidad de que sus palabras provoquen reacciones hostiles de otras personas. En este caso, al haberse proferido los insultos en un espacio público y ante numerosos pasajeros, el tribunal considera que las expresiones proferidas por el acusado fueron idóneas para incitar al odio racista, encajando así sus acciones en el tipo penal del artículo 510.2.a del Código Penal.

La segunda sentencia sobre un caso que tiene lugar en el transporte público, es la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 128/2024, de 23 de abril**, que desestima el recurso de apelación interpuesto por la defensa y confirma íntegramente la resolución dictada por la Audiencia Provincial de Barcelona que condenó al acusado como autor de un delito de los derechos fundamentales y libertades públicas del artículo 510.2 a) del Código Penal, en concurso con tres delitos leves de lesiones del artículo 147.2 del mismo texto legal. Los hechos probados acreditan que, el 29 de mayo de 2020, el acusado, conductor de un autobús urbano en Barcelona, profirió expresiones xenófobas e insultantes hacia una pasajera de origen magrebí que viajaba con sus tres hijos menores. Tras un incidente con la validación del billete, el acusado le espetó: “Venís aquí a vivir del cuento”, y posteriormente, al detener el vehículo, insistió en que abandonara el autobús entre los aplausos de algunos pasajeros. Ya en el exterior, increpó nuevamente a la mujer con expresiones vejatorias como “puta, zorra, putos moros” o “vete a tu país”, intentando además quitarle el velo y agredirla físicamente, causando lesiones leves a sus hijos al intentar apartarlos.

El Tribunal considera plenamente acreditado el carácter discriminatorio y racista de la conducta, dirigida a humillar y menoscabar la dignidad de la víctima por motivos de origen

étnico y religioso. La sentencia impone al acusado seis meses de prisión, seis meses de multa con cuota diaria de 10 euros, inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo y el pago de las costas procesales, confirmando la existencia de un delito de odio con lesiones conforme a los artículos 510.2 y 147.2 del Código Penal.

En un plano distinto, resulta igualmente relevante analizar las resoluciones que tratan agresiones de carácter racista y xenófobo surgidas en el marco de relaciones vecinales. La **Sentencia núm. 376/2024 de la Audiencia Provincial de Almería, de fecha 10 de diciembre**, resuelve el procedimiento seguido contra Efraín, mayor de edad y con antecedentes penales cancelables, por la comisión de un delito de odio y un delito contra la integridad moral, previstos y penados en los artículos 510 y 173 del Código Penal, respectivamente. Los hechos probados acreditan que el acusado, entre los meses de marzo de 2019 y junio de 2020, mantuvo una conducta reiterada de hostigamiento, amenazas y vejaciones hacia personas inmigrantes residentes en su mismo edificio, viviendas cedidas por la Cruz Roja en el marco de un programa de atención humanitaria. De forma continuada, el acusado profirió insultos de contenido racista y xenófobo —dirigiéndose a las víctimas con expresiones como “moros de mierda”, “negros asquerosos” o “latinos hijos de puta”—, con la finalidad de discriminar, humillar y excluir a los residentes por razón de su origen y condición.

Asimismo, se declara probado que el acusado remitió mensajes y audios ofensivos al Centro de Migraciones de Cruz Roja, incitando al odio y la violencia contra las personas extranjeras, además de acudir en varias ocasiones a los domicilios sociales en actitud violenta, golpeando puertas y amenazando con un martillo al personal de la organización. Estos actos ocasionaron daños materiales en los inmuebles, valorados en 60,50 y 117,60 euros, respectivamente.

La Audiencia considera que la conducta del acusado constituye un ataque grave a la dignidad personal y colectiva de las víctimas, motivado por prejuicios raciales, y por ello lo condena como autor de un delito de odio y de un delito contra la integridad moral, imponiéndole las penas correspondientes, así como la obligación de reparar los daños causados.

Asimismo, la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid 184/2024, de 18 de abril**, narra un prolongado acoso racista de una vecina hacia una familia magrebí. La acusada profirió insultos constantes como “moro de mierda” o “vete a tu país”, llegó a arrojar basura frente a su vivienda y agredió físicamente al hijo menor en dos ocasiones. También provocó un cuadro de ansiedad a la madre de la familia tras una fuerte discusión. Los hechos se calificaron como delito de odio del artículo 510.2, delito contra la integridad moral del artículo 173.1 y delitos leves de lesiones del artículo 147.2. La sentencia subraya la reiteración temporal de las conductas y el evidente propósito de hostigar a las víctimas por su origen étnico.

Por otro lado, resulta interesante hacer mención a la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona 240/2024, de 20 de marzo**, que recoge la agresión verbal de un cliente a una trabajadora extranjera de una gasolinera, es decir, en un contexto laboral y de atención al público. Sin provocación alguna, el acusado la insultó públicamente con frases como “puta mona, súbete a la palmera” y comentarios como “soy racista y a mucha honra”. La condena se impuso por delito de odio del artículo 510.2 del Código Penal, atendiendo al carácter humillante y público de la conducta.

Del mismo modo, se han encontrado dos sentencias relativas a manifestaciones racistas en el contexto de eventos deportivos, concretamente, en partidos de fútbol. La primera, la **Sentencia del Juzgado de Instrucción número 3 de Palma de Mallorca 84/2024, de 26 de septiembre**, se refiere a los insultos racistas proferidos en dos partidos de fútbol hacia dos jugadores negros —Vinicius Jr. y Samu Chukwueze—. El acusado, desde la grada, les llamó “puto negro” y “puto mono”, en presencia de miles de espectadores. Se reconoció su responsabilidad y se dictó sentencia de conformidad por dos delitos contra la integridad moral del artículo 173.1 del Código Penal, apreciando en ambos la agravante de discriminación racial del artículo 22.4. La segunda sentencia, de la **Audiencia Provincial de Pontevedra 448/2024, de 11 de diciembre**, trata de un episodio protagonizado por dos menores que, durante un partido de fútbol, imitaron sonidos de mono cada vez que uno de los jugadores, menor de edad y de origen etíope, tocaba el balón. El tribunal aprecia la intencionalidad denigrante y condena por delito de odio subrayando la gravedad del acto simbólico en su contexto deportivo y público.

Por último, la **Sentencia del Tribunal Supremo 21/2024, de 22 de mayo**, reviste un especial interés dado que aborda un caso de difusión de noticias falsas con contenido racista en redes sociales. El acusado publicó un tuit en el que vinculaba un vídeo de una agresión ocurrida en China con supuestos delitos cometidos por menores marroquíes en España, añadiendo expresiones como “energúmenos” y “manadas de marroquíes”. El vídeo fue visto por más de 20.000 usuarios y retuiteado en numerosas ocasiones. El Supremo destaca que el acusado actuó con desprecio a la verdad y con la intención de fomentar hostilidad hacia un colectivo vulnerable, los menores migrantes no acompañados. Se le condena por delito de odio de los artículos 510.2 y 510.3 del Código Penal, subrayando la capacidad de difusión de las redes sociales y el peligro social de los discursos de odio digitales.

Por último traemos a colación una serie de sentencias absolutorias. Es importante destacar que el hecho de que estas sentencias no hayan acreditado la comisión de un delito no les resta valor a la hora de servir como referencia para conocer los requisitos que debe cumplir el artículo 510 CP.

La **Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, núm. 658/2024, de 9 de septiembre**, resuelve el recurso relativo a los hechos ocurridos entre el acusado, D. Eusebio, y el perjudicado, Sr. Eugenio. El tribunal declara probado que, tras una discusión verbal iniciada por el acusado en el portal del edificio donde residía la hermana del Sr. Eugenio, aquel profirió expresiones de carácter despectivo hacia personas de origen magrebí y agredió físicamente al ofendido, a quien volvió a golpear posteriormente en la vía pública. Pese a la evidente carga ofensiva de las manifestaciones vertidas, la Sala considera que tales hechos no constituyen un delito de discriminación tipificado en los artículos 510.1 a) y 510.5 del Código Penal.

La resolución analiza la doctrina del Tribunal Supremo sobre el citado precepto, recordando que se trata de un delito de riesgo abstracto y de mera actividad, que exige la incitación pública al odio o la hostilidad contra un grupo o colectivo por motivos discriminatorios. En el presente caso, las expresiones fueron proferidas en el marco de una disputa personal, sin voluntad de difundir un mensaje de odio hacia un grupo determinado ni de atemorizar a una colectividad. Tampoco se acredita una conducta reiterada o un contexto de intolerancia generalizada.

Por ello, la Sala entiende que los hechos lesionan la dignidad individual del ofendido, pero carecen de los elementos típicos del delito de odio, ni encajan tampoco en el delito leve de vejaciones injustas tras la reforma de la LO 10/2022. En consecuencia, el tribunal absuelve a D. Eusebio del delito de discriminación del que había sido acusado.

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria nº 12/2024, de 27 de junio**, resuelve el recurso interpuesto contra la absolución de D. Cecilio y D^a Adelaida, acusados de un delito de odio por las expresiones proferidas contra D^a Carina, extranjera y cuidadora de personas con discapacidad, a quien dirigieron insultos de contenido racista mientras hacía cola en un supermercado. Los hechos probados acreditan que los acusados emplearon expresiones gravemente ofensivas y despectivas hacia la víctima por su color de piel y origen, sin embargo, la Sala confirma la absolución al entender que tales manifestaciones no reúnen los elementos típicos del delito previsto en el artículo 510 del Código Penal.

El Tribunal sostiene que, aunque las expresiones son claramente vejatorias y socialmente reprochables, fueron fruto de una reacción momentánea y aislada, sin que pueda inferirse un propósito deliberado de incitar al odio, la hostilidad o la discriminación contra un grupo o colectivo. Conforme a la doctrina del Tribunal Supremo y a la Circular 7/2019 de la Fiscalía General del Estado, la aplicación del tipo penal exige la existencia de una

motivación discriminatoria real y un peligro concreto o abstracto para la convivencia y la dignidad colectiva, lo que no concurre en este caso.

Asimismo, el Tribunal señala que, si bien los hechos podrían constituir una injuria grave, su persecución requiere querrela del ofendido, inexistente en la causa. En consecuencia, y al no concurrir los elementos del delito de odio ni la condición objetiva para otro tipo penal, se confirma la absolución libre de los acusados, con declaración de las costas de oficio.

05 INTERSECCIONES

ENTRE PATRIARCADO, RACISMO Y CAPITALISMO EN EL TRABAJO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

Comprender la **intersección entre patriarcado, racismo¹ y capitalismo** resulta fundamental para analizar cómo estos sistemas de dominación y explotación se entrelazan y refuerzan mutuamente, dando forma a experiencias de desigualdad y exclusión. Esta perspectiva interseccional nos permite visibilizar cómo estos sistemas de poder, no operan de forma aislada, sino que actúan de manera articulada configurando jerarquías económicas, sociales, raciales e históricas que persisten hasta hoy.

El trabajo remunerado en los cuidados es un espacio revelador: quienes lo desempeñan, en su mayoría mujeres migradas y racializadas, se enfrentan a formas simultáneas de discriminación de género, clase y raza², evidenciando cómo estas opresiones se entrecruzan y sostienen unas a otras en su cotidianidad. Tal como plantea Bhattacharya (2017), desde la teoría de la reproducción social, estas formas de opresión deben entenderse en su dimensión estructural, pues no solo responden a dinámicas individuales sino que conforman los mecanismos coyunturales en que el capitalismo asegura la reproducción de la fuerza de trabajo, y, con ello, el mantenimiento de las desigualdades sociales.

En esta línea, Angela Davis (2005) subraya que dichas dinámicas, además reproducen las condiciones necesarias para la continuidad del sistema económico en procesos interdependientes que organizan la vida social y definen de modo estructural las posiciones de privilegio y subordinación dentro del orden capitalista, patriarcal y racializado.

¹ Según Robinson (2019), el racismo constituye un principio organizador tanto del capitalismo como del mundo moderno, funcionando como un elemento articulador entre las jerarquías de clase, género y raza que garantiza la acumulación capitalista.

² En este trabajo se utiliza la palabra "raza" entendiendo que existe una, la raza humana. La clasificación de "razas" en grupos poblacionales diferenciados por sus fenotipos y/o características atribuidas o imaginadas, no tiene ninguna aceptación biológica, cultural ni científica. En todo caso, la raza como categoría social, representa una construcción socio histórica y política cuyo fin se ha utilizado para clasificar, jerarquizar y diferenciar a distintos grupos poblacionales que se encuentran o han permanecido en un territorio o "se consideran" ajenos a él. En ese sentido la idea de "raza" apela como el más eficaz instrumento de dominación política, económica, social y clasificatorio universal de estas relaciones sociales de explotación, porque "fue impuesta sobre toda la población del planeta como parte de la dominación colonial de Europa" (Quijano, 1999, p.1).

05

INTERSECCIONES

ENTRE PATRIARCADO, RACISMO Y CAPITALISMO EN EL TRABAJO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

“Además son determinadas mujeres también de ciertas edades, con ciertas trayectorias, con cierta vulnerabilidad de cuando no tienes dónde ir, no tienes, ¿no? vamos a llamarlo desposesión. Detrás hay una desposesión de género, provocada claro que, por un sistema colonial y poscolonial en el sentido de extractivismo de estos países por un sistema neoliberal y grandemente avalado, fortalecido por el sistema de régimen de fronteras. Pero todo esto para mí está enmarcado en lo que llamamos un racismo estructural, vivimos en una sociedad desigual en una sociedad estratificada. Entonces interpreto el racismo como un sistema de estratificación que puede llegar a la segregación o no, pero un sistema de estratificación por el cual hay un grupo de personas que no acceden a determinados recursos, en este caso puede ser pues, un trabajo digno. O acceso a estudios superiores o acceso, lo que sea en su momento y en determinado contexto”. (E.1. Agente clave).

Desde esta perspectiva interseccional se evidencia que la articulación entre **patriarcado y capitalismo** ha feminizado y precarizado sistemáticamente el trabajo reproductivo. De este modo, las mujeres en general, y en particular las migrantes y pertenecientes a grupos étnico-raciales minorizados, son “destinadas” a los roles de cuidados y doméstico en condiciones de precariedad, vulnerabilidad, desprotección laboral, escaso reconocimiento social y bajo valor económico (Glenn, 1992, Fraser, 2016). Así, la organización social de los cuidados, no sólo reproduce la subordinación de género, sino que también evidencia cómo el racismo legitima y naturaliza la desigualdad laboral y distintas formas de explotación (Davis, 2005; Glenn, 1992; Gutiérrez-Rodríguez, 2010).

La relación entre **capitalismo y racismo** analizada por diversos autores y autoras coinciden en que el **racismo** funciona como un mecanismo esencial para la reproducción y control social dentro del sistema capitalista. Oliver Cox, en la obra *Foundations of Capitalism* (1959), argumenta que el racismo es una construcción funcional que facilita la explotación económica al dividir a la clase trabajadora en jerarquías raciales, debilitando su unidad y fomentando la competencia. Para Cox, aunque teóricamente el capitalismo podría existir sin racismo, la realidad histórica demuestra que éste ha sido instrumento indispensable para el dominio capitalista, especialmente en sistemas de trabajo asalariado y esclavizado.

De este modo, el **racismo opera como un dispositivo estructural clave en los procesos de acumulación capitalista**. Así pues el *capitalismo racial* (Robinson, 2019; Bhattacharyya, 2018), organiza la distribución internacional (y sexual del trabajo) y del valor a través de jerarquías de género, raza y clase legitimando que ciertos cuerpos, debido a su origen nacional, étnico-racial, clase social, condición migratoria, situación económica u otras circunstancias, asuman los trabajos más desvalorizados y esenciales en las sociedades globales y locales.

El racismo se infiltra en las relaciones cotidianas bajo formas sutiles y paternalistas que mantienen jerarquías. Se muestra cómo este sistema mantiene a las trabajadoras del hogar y de cuidados en posiciones de subordinación, negándoles acceso pleno a derechos y recursos. El racismo opera no sólo por exclusión directa, sino también mediante una aparente “protección” que refuerza la desigualdad.

“Un abanico en el otro extremo nos encontramos con ese racismo y esas discriminaciones muchísimo más implícitas que se mezclan con el paternalismo. ¿Pero por qué están en el racismo? porque denota una inferioridad y una discriminación. El racismo lo identifico como un un sistema de segregación explícito en otros tiempos implícito. Y que por el cual hay determinada gente que tiene discriminaciones o no llega a acceder a determinados recursos”. (E.1. Agente clave).

Se evidencia la existencia de un **racismo cotidiano y encubierto**, una forma de discriminación que no se manifiesta mediante actos explícitos de odio o exclusión, sino a través de **microagresiones y actitudes paternalistas**. La persona entrevistada señala cómo estas dinámicas operan en el ámbito laboral doméstico, especialmente hacia mujeres migrantes, donde los saberes y prácticas de origen —como las formas de cocinar, limpiar o cuidar— son **desvalorizados o invalidados** en nombre de un supuesto “modo correcto” local.

“Tenemos ese racismo más sutil o micro racismos, más enmascarado de paternalismo, donde hay estas cosas de sobre los saberes, por ejemplo, se identifican determinados discursos. Ay, es que esto no lo sabes hacer bien. Esto significa que las trabajadoras tienen que cocinar o limpiar tal como se hace aquí, pues se anulan los saberes de origen. Claro, queda como en una inferioridad de condiciones, donde se mezcla el hecho de ser mujer y con también estás idea, un poco como colonial, donde se trata a la trabajadora de inferior” (E.1. Agente clave).

En definitiva, adoptar un enfoque interseccional que articule el análisis del patriarcado, el racismo y el capitalismo permite visibilizar y problematizar las múltiples formas de opresión interrelacionadas que configuran el trabajo de cuidados. Al mismo tiempo, este enfoque constituye un punto de partida para una lectura crítica y transformadora de este ámbito.

5.1. RELACIÓN ENTRE CAPITALISMO Y LA BLANQUITUD

En el contexto español, **la relación entre capitalismo y la blanquitud** se inscribe en procesos históricos y lugares de enunciación vinculados a la historia colonial. Estos procesos configuran jerarquías territoriales (Norte/Sur), raciales, de clase, de sexo/género, culturales y epistémicas que han sostenido y reproducido relaciones de dominación estrechamente ligadas a la acumulación de capital y poder (Quijano, 2000; Lugones, 2008). En este marco, la blanquitud ha operado como posición de privilegio y control dentro del sistema capitalista, tanto en la apropiación y el expolio de recursos y de mano de obra en los territorios colonizados, como en la construcción de identidades raciales y en la persistencia de desigualdades económicas y sociales hasta la actualidad (Fanon, 2009; Goldberg, 2002; Bhambra, 2020). Como señala Quijano (2014):

“La colonialidad es uno de los elementos constitutivos y específicos del patrón mundial de poder capitalista. Se funda en la imposición de una clasificación racial/étnica de la población del mundo como piedra angular de dicho patrón de poder, y opera en cada uno de los planos, ámbitos y dimensiones, materiales y subjetivas, de la existencia cotidiana y a escala social. Se origina y mundializa a partir de América [...] Con América el capitalismo se hace mundial, eurocentrado y la colonialidad y la modernidad se instalan, hasta hoy, como los ejes constitutivos de este específico patrón de poder”. (p.325-326).

En esta misma línea, Helios F. Garcés (2017) recuerda que el racismo antirom/antigitano constituye un producto ideológico de la modernidad temprana y una dimensión de la colonialidad del poder al interior de Europa. En el caso español, esta opresión se consolidó desde los inicios del Estado moderno, cuando, entre los siglos XVI y XVIII, se implementaron “pragmáticas” dirigidas a obligar a las comunidades calís a abandonar su cosmovisión y vincularse forzosamente a la tierra. Estas medidas fueron perfeccionadas para asegurar su explotación en los procesos de acumulación del capital impulsados por el emergente Estado español. El siglo XVIII culminó con la llamada Gran Redada de los Gitanos, una operación genocida diseñada por sectores ilustrados y apoyada por el poder eclesiástico, destinada a exterminar a la población romaní mientras era explotada hasta la muerte³.

Aunque en el Estado español no se desarrolló una supremacía blanca en el sentido clásico estadounidense, sí instauró un sistema colonial de castas basado en el color de la piel y

³ Así mismo a partir del siglo XV la construcción identitaria del Estado-nación se articuló en gran medida sobre la oposición a “lo moro” como alteridad que se ha mantenido y reinterpretado según las necesidades y tensiones políticas de cada época. Tras la expulsión de comunidades musulmanas y judías en 1492, el imaginario nacional español se forjó a través de discursos y políticas que reforzaron la idea de un pueblo “puro” basado en la “limpieza de sangre” y la pertenencia cristiana (Menocal, 2001). Hobsbawm (1990), destaca cómo los mitos de origen y la construcción del otro interno son mecanismos clave en la invención de las tradiciones nacionales. Así, la exclusión de “lo moro” (al igual que la de judíos y moriscos), cristalizó en dispositivos culturales, legales y simbólicos de control y estigmatización, de estos colectivos situándolos como referencia negativa en el proyecto nacional de la modernidad (Menocal, 2001; Hobsbawm, 1990; Cuevas del Barrio, 2019).

la pureza de sangre que estructuró desigualdades étnico-raciales de clase y sexo desde la época del Imperio español en América. Esta “pigmentocracia” justificó privilegios de la élite blanca peninsular y criolla, excluyendo a indígenas, afrodescendientes y personas mestizas de cargos de poder y de acceso pleno a ciertos derechos (Elliott, 2006).

En la época contemporánea en el Estado español, la blanquitud está relacionada con el racismo estructural e institucional que afecta principalmente a personas migrantes, gitanas, afro españolas y grupos étnicos y raciales minorizados. Estas desigualdades se reproducen a través de leyes, desigualdad laboral, barreras en el acceso a derechos sociales, discriminación estructural y cotidiana⁴. Se trata de expresiones institucionalizadas de racismo que, articuladas a través de la estructura capitalista, configuran un sistema de exclusión que debilita la cohesión social y fragmenta las resistencias frente a la explotación económica (Kelley, 2017; Kundnani, 2022).

Por tanto, las resistencias contra el capitalismo en el contexto español, requieren necesariamente confrontar la supremacía racial que actúa como base legitimadora para la desigualdad económica y social. El racismo estructural, no solo protege privilegios específicos dentro de la clase trabajadora blanca, sino que también actúa como un mecanismo de división y disciplinamiento social que refuerza la jerarquización racial e impide la construcción de alianzas y solidaridad colectiva. Esta dinámica legítima y racionaliza la sobreexplotación y precarización de las comunidades racializadas, con impactos profundos en sus condiciones de vida, acceso a derechos y reconocimiento simbólico. En consecuencia, perpetúa un sistema de exclusión en el contexto capitalista (Quijano, 2000; Silva, 2025; Almeida, 2025).

5.2. RELACIÓN ENTRE CAPITALISMO RACIAL Y GLOBALIZACIÓN EN EL TRABAJO DEL HOGAR Y CUIDADOS

El **capitalismo racial** plantea que el capitalismo no solo explota la fuerza de trabajo, sino que lo hace a través de la diferenciación y gestión racializada de las poblaciones, perpetuando así desigualdades y exclusiones que se adaptan y transforman con la globalización (Robinson, 2019). La **globalización capitalista contemporánea**, expande mercados, industria del ocio, corrientes de pensamientos y flujos de capital al mismo tiempo que redefine y normaliza nuevas formas de racismo y exclusión. Este proceso se materializa en jerarquías raciales funcionales al sistema capitalista, donde el racismo justifica la explotación diferencial y consolida la dominación económica, política y cultural (Valera-Huerta, Ruíz y Pech, 2021; Kachingwe, 2023).

⁴ En la que se puede: “habilitar o limitar varios tipos de movimiento: la circulación a través de las instituciones, el ascenso a través de las clases y el desplazamiento de los cuerpos en el espacio.”(González-Güeto, 2024, p.1).

La globalización neoliberal vincula la movilidad migratoria con dinámicas de explotación y precarización, afectando especialmente a poblaciones migradas y subalternas, que se insertan en ocupaciones desvalorizadas y enfrentan la discriminación estructural. La migración, en el marco del capitalismo racial globalizado, no solo representa una consecuencia de las dinámicas económicas y sociales desiguales, sino también se configura como un componente funcional del sistema capitalista. Este sistema reproduce y fortalece jerarquías raciales y exclusiones estructurales a escala mundial. De este modo, la movilidad humana se articula con procesos de explotación, precarización laboral y segregación social, donde tanto la migración forzada como la voluntaria contribuyen a sostener la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, actualizando desigualdades históricas bajo nuevas modalidades propias de la globalización neoliberal (Bhattacharyya, 2018; Quijano, 1992; Maldonado-Torres, 2007).

Desde una perspectiva crítica y situada, resulta indispensable interrogar las conexiones entre migración, racismo y agencia política, en particular en el contexto contemporáneo marcado por procesos de desplazamiento forzado y la movilidad humana. Como afirman Valera-Huerta, Ruíz y Pech (2021):

“Las migraciones contemporáneas y el desplazamiento forzado son “síntomas” sociales o consecuencias humanas que provoca el neoliberalismo. Consideramos que los éxodos son expulsiones de un capitalismo que requiere la fuerza de trabajo de aquellos que a la vez trata como cuerpos desechables. No obstante, los desplazados de la miseria y la violencia se oponen a ese modelo económico que los deshumaniza, a través de resistencias latentes y diversos tipos de agencia política” (p.10).

Desde sus orígenes, el capitalismo ha generado una división internacional y sexual del trabajo, consolidando desigualdades estructurales. La globalización actual, marcada por el capitalismo racial y la hegemonía occidental, no solo mantiene, sino que acelera estos procesos. La historia de la migración filipina hacia España ilustra estas dinámicas:

“Yo no soy la primera, primero vino una filipina en 1960 pero ella ya falleció. Eran muy jóvenes cuando han venido aquí en España. Su jefa en Filipinas es la esposa de un rico, muy rico empresario vasco que ha traído a aquí en España como chica ¿no? Y luego en los años 61 hasta los 70 vienen otras filipinas, tres son hermanas, familias. Tienen jefas en Filipinas, son de ricas familias en Bizkaia, que tienen haciendas⁵, cuando vienen en verano, vienen ellos, cuando es invierno, van a Filipinas porque tienen casas grandes, haciendas y plantaciones allí. Tienen trabajos con filipinos. Esas chicas han traído aquí en España, son las primeras tres y luego vienen más mujeres en el 1973 porque antes era libre para

5 Durante el período colonial español, las haciendas en Filipinas se establecieron como grandes extensiones de tierra destinadas a la agricultura, especialmente para cultivos como el tabaco, el azúcar y el abacá. Estas haciendas eran a menudo propiedad de españoles y criollos, y jugaron un papel importante en la economía colonial, aunque también generaron tensiones sociales y económicas.

venir sin visa, porque son libres para viajar sin visa para ir a España [...] las chicas que han venido, las primeras chicas filipinas son valientes para venir aquí.” (E.3. Agente clave).

“Sí, muchas de ellas en Visayas, porque tenemos tres islas pero en Visayas hay muchos españoles, viven ahí, son ricos, tienen haciendas esos señores, y tienen chicas, tienen trabajadores filipinos. Tienen plantación de cocos. Tienen plantación de arroz, de azúcar, de caña ¿sabes? Además, cuando llegas a España, son ricos también. Cuando llegan a España son las primeras, algunas nos hemos casado con españoles. Otras se marchan a Estados Unidos, han ido a Inglaterra, a otros países. Me he quedado aquí yo, y otras paisanas mías se han quedado pero otras han ido bastante al Reino Unido. Dicen que ganan muy bien ahí.” (E.3. Agente clave).

La llegada de mujeres filipinas en los años sesenta y setenta, seguida de sucesivos flujos migratorios de distintas nacionalidades⁶, muestra cómo se han consolidado la feminización de las migraciones y la internacionalización del trabajo reproductivo, fenómenos descritos como cadenas globales de cuidados (Hochschild, 1997). Estas rotaciones y reemplazos en el sector doméstico, no son fenómenos nuevos, sino que responden a estructuras históricas de desigualdad de género y a sociedades estratificadas tanto en países de origen como de destino (Poblet, 2024). Dichas dinámicas se ven reforzadas por la feminización de la pobreza (Sassen, 2003), que empuja a muchas mujeres, entre ellas, jefas de hogares monomarentales, a migrar en busca de mejores condiciones de vida y trabajo para el sostenimiento familiar.

“[...] las Filipinas, que ahí tienes, también el emblema de una sujeta colonial. Pero claro, a las Filipinas las explotas a las japonesas no, hay todo un recorrido sociohistórico también de lo que fue la crisis en Asia en aquel momento que devastó a Filipinas, Malasia y otros países. Sin embargo, en otros como por ejemplo Japón, no han tenido la necesidad de salir miles y miles de mujeres a buscar trabajo fuera. En Filipinas sí, aquí el sistema neoliberal de los últimos 30-40 años a partir de los 70 para acá cómo juega todo este papel y cómo recoge también parte del racismo histórico.” (E.1. Agente clave).

En este contexto, la condición de “irregularidad”, es decir, la falta de documentación legal, afecta de manera particular a las trabajadoras del hogar y de cuidados no comunitarias, sometiénolas a regímenes restrictivos de políticas migratorias, procesos de securitización y externalización de fronteras. Así, el trabajo doméstico migrante se configura en la intersección de múltiples ejes de desigualdad estructural -género, clase y nacionalidad- que reflejan y reproducen las jerarquías globales de poder y exclusión (Poblet, 2024; Sassen, 2003; Martínez Veiga, 2004).

6 Vinculadas a las corrientes y redes migratorias, contextos socio históricos, políticos y ambientales en países de origen y destino, y la demanda de mano de obra en determinados sectores laborales en sociedades de acogida.

5.3. DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL EN EL MERCADO LABORAL: ETNOESTRATIFICACIÓN, SEGREGACIÓN, ROTACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EN EL CONTEXTO ESPAÑOL

La discriminación estructural en el mercado laboral es un patrón sistémico de desigualdad arraigado en las instituciones, normas y prácticas sociales que afecta desproporcionadamente a mujeres y grupos históricamente vulnerados, como personas racializadas, migrantes y jóvenes. Este fenómeno reproduce jerarquías de género, clase, raza, origen y nacionalidad perpetuando la segregación ocupacional, la exclusión social y la limitación en el acceso a oportunidades laborales (Bonilla-Silva, 2010; Bourdieu, 2000; Rivera, 2013).

En el mercado laboral español, los procesos de **etnoestratificación**, **segregación**, así como los **elevados niveles de rotación y sustitución de personas trabajadoras**, constituyen expresiones de esta discriminación estructural. Dichas dinámicas configuran un mercado caracterizado por la precariedad y la inestabilidad. Como señalan Veira, Stanek y Cachón (2011), la segmentación laboral afecta tanto a la población nacional como a la migrante, aunque se intensifica en el caso de las minorías étnicas y varía en función del origen nacional y del nivel de cualificación. Martínez Veiga (2004) recuerda que esta situación no es exclusiva de la migración, sino un patrón estructural presente en el mercado laboral español desde los años ochenta.

“Muy asociados a los estereotipos de género en relación a los países de origen y a determinado contexto. [...] que también están muy relacionados a los determinados flujos migratorios y a la mano de obra, porque en algún momento, pues las caribeñas estaban de moda, de cariñosas luego las caribeñas como que espabilan y entonces, Ay, te quita el marido, ¿vale? Luego pasó aquí igual con ecuatorianas. Luego pasaba con rumanas y, ojo, también hay racismo, aunque sean blanquitas. Relacionado a estereotipos de género también. Y luego fue pasando con colombianas, claro, en ese orden que eran las que vinieron a principios de los 2000 y ahora un poco más con hondureñas y centroamericanas, que vuelve un poco, algunos estereotipos más de la mujer caliente y caribeña.” (E.1. Agente clave).

La **etnoestratificación** se evidencia en la distribución desigual de grupos étnicos en el mercado laboral, donde las minorías se relegan a empleos de bajo estatus y remuneración. Muchas personas migrantes, aun teniendo una alta cualificación, se concentran en trabajos poco cualificados, con condiciones laborales deficientes, elevada temporalidad y

escasas oportunidades de promoción. Sectores como el empleo del hogar y de cuidados, hostelería, agricultura y construcción son ejemplos de ello. En ese sentido, la sobrecualificación de personas trabajadoras extranjeras en España -una de las más altas de Europa-, evidencia una infrautilización del talento y una asignación desigual de oportunidades laborales (González y Martínez, 2025).⁷

La **segregación laboral** agrava esta situación, al concentrar a mujeres y personas racializadas en sectores feminizados y de baja remuneración, caracterizados por la precariedad y la inestabilidad. A ellos se suma, la elevada rotación y sustitución de la mano de obra, lo que limita la movilidad social y económica, y refuerza una doble discriminación basada en el sexo/género y en la “raza” (Altonji y Blank, 1999; Standing, 2011; Federici, 2012). Además, dentro de la población inmigrante, la segmentación varía según el origen nacional y el nivel de cualificación, acentuando divisiones internas. Las empresas y personas particulares, tienden a emplear mano de obra migrante en puestos menos deseados por la población nacional, lo que favorece la sustitución constante en estos sectores (Valero-Matas, Coca y Valero-Oteo, 2014).

Además pone en evidencia cómo las **jerarquías laborales y raciales** se reconfiguran históricamente según los procesos migratorios y las fronteras políticas de Europa. La entrevista señala que el trabajo de limpieza —y, por extensión, el trabajo de cuidados— ha sido **socialmente asignado a “las otras”**, es decir, a mujeres situadas en los márgenes de la ciudadanía. A su vez, evidencia cómo el **racismo y el clasismo** se entrelazan para mantener una división del trabajo basada en la alteridad y en la producción constante de “otras” que asumen las tareas de limpieza y cuidado.

“Las que vienen a limpiar siempre van a ser las otras, en un momento han sido mujeres rurales, luego pasaron a ser inmigrantes extracomunitarias, pero en aquel momento polacas y rumanas también eran extracomunitarias, pero en aquel momento, las rumanas, también eran extracomunitarias. Claro, luego se hicieron de la Unión Europea. Entonces, claro, también había sujetas blancas, porque nosotros nos construimos en función de en un primer momento de esta Europa Occidental” (E.1. Agente clave).

En resumen, la etnoestratificación, segregación sectorial y la alta rotación y sustitución laboral son rasgos estructurales que afectan principalmente a las mujeres y a poblaciones migrantes y racializadas, en los ámbitos laborales menos cualificados y peor remunerados. Estas dinámicas se traducen en brechas salariales y barreras persistentes para la movilidad laboral y mejora de condiciones de vida.

⁷ Para más información ver: <https://elpais.com/economia/2024-04-18/espana-desperdicia-el-talento-extranjero-uno-de-cada-dos-inmigrantes-trabaja-por-debajo-de-su-cualificacion.html>

5.4. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

En este apartado se presenta una revisión conceptual de los términos fundamentales que guían este informe como: **discriminación estructural, discriminación interseccional, racismo estructural, imaginarios racistas y patriarcales, violencia contra las mujeres, empleo del hogar y de cuidados y racismo en este ámbito laboral**. De igual manera, en la segunda parte, se definen las **categorías analíticas** que han guiado el presente trabajo de investigación e informe que presentamos.

Desde esta aproximación, este trabajo realiza un análisis crítico basado en la experiencia subjetiva y objetiva obtenida durante el trabajo de campo. Su propósito es comprender la realidad social, aunque sea en parte, como un resultado histórico y situado, en diálogo con diversos actores sociales como trabajadoras del hogar y de cuidados, agentes de intermediación laboral y agentes claves. Esta mirada “desde adentro” poniendo el foco en las expresiones de discriminación racial.

En definitiva, este ejercicio de pensamiento crítico busca desentrañar y comprender nuestro entorno inmediato para generar propuestas de acción y transformación social efectivas y sostenibles.

1 DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL Y/O SISTÉMICA

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, en la Observación General N.º 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (2009) sostiene por:

“Discriminación sistémica [...] la discriminación contra algunos grupos subsiste, es omnipresente, está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros”.

En el mismo sentido, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), en su Recomendación Número. 2 de Política General (2018), define:

“La discriminación estructural hace referencia a las reglas, normas, rutinas, modelos de actitudes y comportamientos en las instituciones y otras estructuras sociales que, consciente o inconscientemente, plantean obstáculos a los grupos o personas para acceder a los mismos derechos y oportunidades que otras, y contribuyen a unos resultados menos favorables para ellos que para la mayoría de la población. Los organismos de promoción de la igualdad deberían centrarse en particular en luchar contra la discriminación, ya que i) las personas implicadas en la discriminación estructural a menudo no son conscientes del efecto discriminatorio de sus actos; ii) la discriminación estructural afecta normalmente a un gran número de personas, y ii) las personas aisladas no suelen poder desafiar la discriminación estructural dentro de instituciones poderosas”.

En el contexto español, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece en su artículo 4 que el derecho a la igualdad implica la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, múltiple o interseccional, así como la prohibición de conductas que atenten contra este principio (acoso, represalias, incumplimiento de medidas de acción positiva, entre otras). La norma también señala que la igualdad de trato y la no discriminación deben integrarse con carácter transversal en la interpretación y aplicación de todo el ordenamiento jurídico.

No obstante, la disposición adicional cuarta establece que esta ley no altera ni sustituye la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Esto implica que las medidas y normativas de extranjería siguen vigentes y mantienen su autonomía dentro del marco jurídico español, sin que la presente ley las contradiga o sustituya.

2 DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

El término de “**interseccionalidad**” fue analizado y utilizado en debates feministas y sociales desde finales del siglo XX (Crenshaw, 1989; Valiña, 2019), su reconocimiento formal a nivel internacional se dio por primera vez en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrada en Durban en 2001 (Naciones Unidas, 2002).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (2010) en su Recomendación General No. 28, se refirió a la interseccionalidad para comprender el alcance de las obligaciones de los Estados partes de la CEDAW. Así en el párrafo 18 define: “La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera

indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género.”

Del mismo modo, el Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos “*Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los derechos humanos*” (2017) en su párrafo 7 indica que: “El concepto de interseccionalidad refleja las consecuencias de dos o más sistemas combinados de discriminación, y se refiere a la manera en que estos contribuyen a crear capas de desigualdad”.

3 RACISMO ESTRUCTURAL

Se configura como un sistema de categorizaciones jerárquicas donde las personas que se sitúan por encima de la línea de lo humano son reconocidas socialmente en su humanidad como seres con subjetividad y pleno acceso a derechos humanos, ciudadanos, civiles o laborales, mientras que aquellas situadas por debajo de esa línea son concebidas como subhumanas o no-humanas, viéndose su humanidad cuestionada y, por tanto, negada (Fanon, 2010). Por Quijano sostiene que el racismo es una categoría constitutiva del capitalismo y del orden mundial colonial, configurando relaciones de dominación basadas en la racialización y en la jerarquización social inherentes al sistema capitalista global (Quijano, 1992).

El racismo se infiltra en las relaciones cotidianas bajo formas sutiles y paternalistas que perpetúan jerarquías, muestra cómo este sistema mantiene a las trabajadoras del hogar y de cuidados en posiciones de subordinación, negándoles acceso pleno a derechos y recursos.

El testimonio, que posteriormente trasladamos, refleja una lectura crítica del **racismo estructural** como un sistema que produce y sostiene desigualdades sociales mediante la **estratificación** de las personas según su origen, género y posición económica. La entrevista identifica cómo las mujeres migrantes, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad o “desposesión”, quedan atrapadas en un entramado de **dominaciones interconectadas**: el legado colonial, las lógicas extractivistas del neoliberalismo y las políticas restrictivas de fronteras. Estos factores no solo condicionan sus posibilidades de movilidad o acceso a derechos, sino que las sitúan en una **posición subordinada dentro del orden social**, limitando su acceso a trabajos dignos, educación y reconocimiento. En suma, el racismo se presenta aquí no como un acto individual, sino como una

estructura sistémica que reproduce jerarquías históricas de poder y exclusión.

“Además son determinadas mujeres también de ciertas edades, con ciertas trayectorias, con cierta vulnerabilidad de cuando no tienes dónde ir, no tienes, ¿no? vamos a llamarlo desposesión. Detrás hay una disposición de género, provocada claro que, por un sistema colonial y poscolonial en el sentido de extractivismo de estos países por un sistema neoliberal y grandemente avalado, fortalecido por el sistema de régimen de fronteras. Pero todo esto para mí está enmarcado en lo que llamamos un racismo estructural, vivimos en una sociedad desigual en una sociedad estratificada. Entonces interpreto el racismo como un sistema de estratificación que puede llegar a la segregación o no, pero un sistema de estratificación por el cual hay un grupo de personas que no acceden a determinados recursos, en este caso puede ser pues, un trabajo digno. O acceso a estudios superiores o acceso, lo que sea en su momento y en determinado contexto”. (E.1. Agente clave).

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en su informe “*Avance hacia la igualdad racial: estudio del Comité Asesor sobre las formas y los medios adecuados para evaluar la situación*” (2021), definió el racismo estructural como:

“Conjunto de normas, reglas, rutinas, patrones, actitudes y pautas de comportamiento, tanto de jure como de facto, que dan paso a una situación de inferioridad y exclusión contra un grupo de personas de forma generalizada, las cuales son perpetuadas a lo largo del tiempo e incluso por generaciones”.⁸

Este informe enfatiza que la igualdad sustantiva requiere ir más allá del mero reconocimiento legal y adoptar medidas que: a) identifiquen y desarmen las manifestaciones de discriminación institucional y estructural; b) mitiguen los efectos de las desigualdades históricas; y c) prevengan actos de discriminación directa e indirecta mediante políticas proactivas.

En la misma línea, la Resolución del Parlamento Europeo sobre justicia racial, no discriminación y antirracismo (2022) describe el racismo estructural como un fenómeno arraigado en instituciones sociales, financieras y políticas, que afecta a las minorías raciales, étnicas, religiosas y lingüísticas, así como a las personas migrantes y colectivos LGBTQI. Este racismo se traduce en desigualdades sostenidas en vivienda, sanidad, empleo, educación y acceso a la justicia, consolidando barreras al pleno disfrute de derechos fundamentales.

Por otro lado, el *Plan de Acción de la Unión Europea Antirracismo 2020-2025* reconoce explícitamente que el racismo estructural está profundamente enraizado en la historia de

⁸ 19 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Informe sobre la situación de los derechos humanos en la República Dominicana”, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 49/15.

las sociedades europeas y en sus normas culturales, y que puede manifestarse de forma inconsciente en las instituciones y en las prácticas sociales. De ahí la necesidad de abordarlo mediante políticas que incorporen una perspectiva interseccional.

4 IMAGINARIOS RACISTAS, PATRIARCALES Y CLASISTAS

En el contexto español, los imaginarios patriarcales, racistas y clasistas funcionan como construcciones simbólicas, culturales y sociales que actúan como marcos **legitimadores de percepciones del mundo** sustentados por precisamente estructuras racistas, patriarcales y clasistas que ordenan y justifican las desigualdades en nuestras sociedades. Estos imaginarios no sólo reflejan creencias compartidas, sino que también operan como engranajes que mantienen estas jerarquías sociales profundamente arraigadas.

Además, consolidan y refuerzan los sistemas de opresión y desigualdad en los espacios (públicos y privados), a través de la **legitimación de narrativas, representaciones y discursos** que estigmatizan y subordinan a determinados grupos étnicos-raciales minorizados, en particular a las mujeres migrantes, racializadas, gitanas o afroespañolas, sentando así la base simbólica para la reproducción de relaciones desiguales de poder y exclusión. Estos imaginarios funcionan como sistemas **simbólicos que naturalizan y legitiman estas subordinaciones**.

En 1977 se publica la primera y explícita teoría contemporánea de “raza-clase-género” escrita por el colectivo de feministas negras *Combahee River Collective*. Se inscribe en la teoría del feminismo negro y en el que pensadoras como Kimberlé Crenshaw (1989) o Hill Collins (1991), entre otras muchas sentaron las bases teóricas de la interseccionalidad. En esta línea, Nina Lykke (2010), afirma que la interseccionalidad puede funcionar como una herramienta metodológica para el análisis feminista. “Es decir, la dimensión epistemológica [...] se establece en un lugar y momento determinado en donde se produce un encuentro entre diferentes aspectos de la realidad, y que es a su vez observado desde el aquí y el ahora.” (Carés y Themme, 2020, p.104).

En definitiva, desde esta perspectiva interdisciplinar, se pone de manifiesto cómo estos imaginarios no sólo se limitan a acciones individuales, sino que son legitimadas en estructuras sociales como los discursos mediáticos, las políticas públicas o las prácticas institucionales, por citar algunos ejemplos. En consecuencia, articulan y reproducen prácticas racistas, patriarcales y clasistas que atraviesan los cuerpos racializados, no todos de la misma manera ni intensidad, contribuyendo a mantenerlos en posiciones subalternas, sin agencia ni representación.

5 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), por sus siglas en inglés, adoptada en 1979 y en vigor desde 1981, es un instrumento internacional de protección de los derechos de las mujeres con naturaleza vinculante, es decir, de obligatorio cumplimiento para los Estados. En ella se reafirma que: “la discriminación contra la mujer vulnera los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”.

Posteriormente, la *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer* de Naciones Unidas (1993) definió en su artículo 1: la “violencia contra la mujer” todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Además muestra preocupación por: “el hecho de que algunos grupos de mujeres, como por ejemplo las mujeres pertenecientes a minorías, las mujeres indígenas, las refugiadas, las mujeres migrantes, las mujeres que habitan en comunidades rurales o remotas, las mujeres indigentes, las mujeres recluidas en instituciones o detenidas, las niñas, las mujeres con discapacidades, las ancianas y las mujeres en situaciones de conflicto armado son particularmente vulnerables a la violencia”.

La *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Beijing en 1995, reconoció que la violencia contra las mujeres constituye un obstáculo fundamental para alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y que supone una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En esta conferencia, en la que participaron delegaciones oficiales y un amplio número de organizaciones feministas del Norte y del Sur global, se aprobó por unanimidad la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, que identificó diversas formas de violencia: a) violencia física, sexual y psicológica en el ámbito familiar (golpes, abuso sexual de niñas, violencia vinculada a la dote, violación marital, mutilación genital y otras prácticas tradicionales nocivas); b) violencia física, sexual y psicológica en la comunidad (violaciones, acoso sexual en el trabajo, trata de mujeres, prostitución forzada); c) violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado.

El *Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo*, núm. 190 (2019), entró en vigor en el Estado español el 25 de mayo de 2023⁹ reconoce que

⁹ Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019. Para más información ver: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-9978

“la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas”. Este instrumento subraya la necesidad de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las causas estructurales, los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y los abusos de poder. Además, en su artículo 3, amplía el concepto de *violencia laboral* al incluir cualquier situación vinculada con el trabajo, ya sea en el lugar físico de desempeño, en desplazamientos, viajes, comunicaciones digitales, espacios de descanso, o incluso en los trayectos entre el domicilio y el centro de trabajo.

En esta línea, la Plataforma de Mecanismos de Expertos Independientes sobre la Discriminación y la Violencia contra la Mujer (Plataforma EDVAW) abordó en su primer documento temático (2022) *La dimensión digital de la violencia contra las mujeres*, entendida como cualquier acto de violencia de género cometido, asistido o agravado mediante el uso de tecnologías digitales: Internet, redes sociales, dispositivos móviles, aplicaciones de geolocalización, drones o inteligencia artificial.

En el contexto español, la *Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, define la violencia de género como una “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

Más recientemente, el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, reguló la protección de la seguridad y salud de las trabajadoras del servicio del hogar familiar, introduciendo medidas específicas de prevención frente a la violencia y el acoso en este sector. El decreto reconoce el derecho de las trabajadoras a la protección frente a la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de origen étnico-racial, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual. Además, garantiza que el abandono del domicilio ante una situación de violencia no pueda ser considerado dimisión ni causa de despido. Se garantiza así la protección laboral, sin perjuicio de la posibilidad de solicitar la extinción contractual conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y la adopción de medidas cautelares según la Ley reguladora de la jurisdicción social (Real Decreto 893/2024, disposición adicional segunda, apartado 2).

Finalmente, investigaciones recientes han evidenciado que la violencia contra las trabajadoras del hogar y de cuidados se ve agravada por dinámicas de precarización y

discriminación múltiple. Como señalan Contreras, Santa Cruz y Gómez (2020), retomando el informe *Visibilizar lo invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar* (Cruz, 2018), las trabajadoras domésticas enfrentan abusos y condiciones de explotación como resultado de la intersección de género, clase y estatus migratorio, reforzada por la Ley de Extranjería, el incumplimiento de la normativa laboral y la desvalorización social del trabajo reproductivo. En muchos casos, como advierte Cruz (2018), “la parte empleadora no las considera como personas en igualdad de condiciones, principalmente debido a la clase social, la región o el país de procedencia, lo que genera relaciones sociales asimétricas en las que predominan rasgos de paternalismo y colonialismo” (p. 36).

Este reconocimiento contextualiza y profundiza la necesidad de protecciones legales como las contenidas en el Real Decreto 893/2024, que establecen medidas concretas para garantizar la seguridad, salud y derechos laborales de las trabajadoras de hogar y de cuidados, incluyendo la prevención de la violencia y el acoso en sus lugares de trabajo, aspecto ya analizado en apartados anteriores.

6 EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

En 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (Convenio núm. 189), reconociendo que este colectivo está entre los más vulnerables a los abusos y la explotación a nivel mundial. La Conferencia General de la OIT destaca que el empleo doméstico es un trabajo generalmente infravalorado e invisible, realizado mayoritariamente por mujeres y niñas, muchas de ellas migrantes o pertenecientes a comunidades desfavorecidas. Estas trabajadoras son especialmente vulnerables a la discriminación en las condiciones laborales y de empleo, así como a otros abusos contra sus derechos humanos (Sanz Sáez, 2018).

En este mismo sentido, el manual de *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales* (2013) de la Organización Internacional del Trabajo, es un documento con recomendaciones claras y detalladas para que los gobiernos diseñen y adopten leyes laborales que garanticen derechos y protección social a las trabajadoras del hogar, en su gran mayoría mujeres y migrantes en este ámbito laboral.

El trabajo del hogar y de cuidados históricamente invisibilizado y desvalorizado, constituye un pilar fundamental para la reproducción social y la sostenibilidad de la vida (Federici, 2012; Pérez Orozco, 2014). Sin embargo, ha sido relegado dentro de la economía política y la teoría social permaneciendo en los márgenes del análisis económico, a pesar de su centralidad en el mantenimiento del sistema capitalista (Davis, 2005; Federici, 2012).

La división sexual del trabajo asigna a las mujeres la responsabilidad del cuidado y el mantenimiento de la vida, naturalizando su labor como una extensión de sus supuestas “aptitudes innatas” y relegando su valor económico y social. A su vez, el capitalismo global convierte estos trabajos en mercancía precarizada, desplazando la carga del trabajo doméstico de unas mujeres a otras, generalmente desde los hogares de mujeres de mayores recursos hacia los de mujeres empobrecidas y racializadas.

En este sector, históricamente feminizado y racializado se reproducen estas jerarquías de género, raza y clase. Así, en el actual contexto de la globalización, la organización del trabajo del hogar y de cuidados, no solo reproduce, sino que también refuerza dichas jerarquías, relegando a las mujeres de origen español¹⁰, y especialmente a las mujeres migrantes y racializadas, en posiciones de mayor vulnerabilidad y precariedad.

En el contexto Latinoamericano Aura Cumes (2014) pone en evidencia cómo las dinámicas coloniales siguen vigentes en esa sociedad, especialmente en el ámbito del trabajo doméstico, donde se mezcla la racialización, la discriminación y las jerarquías sociales:

“Una de las particularidades más importantes en el trato hacia las mujeres indígenas es el ataque a los referentes étnicos/raciales, principalmente en momentos de conflicto. Estas experiencias son vividas desde las mujeres indígenas como formas de humillación, y analíticamente las consideraré como mecanismos de racismo. Por otro lado, al interior del trabajo doméstico, se observan jerarquías, trazadas por lo étnico/racial. Y, aunque las trabajadoras no se asuman indígenas, hay, en muchos casos, una tendencia a etnizarlas o raciaizarlas porque de esta manera se enfatiza su devaluación. Por eso mismo, el ser sirvienta en Latinoamérica, independientemente de la adscripción étnica, se inscribe en la experiencia colonial de la servidumbre. Es decir que se reproduce en las mujeres no indígenas, trabajadoras de casa particular, las formas coloniales de trato” (Cumes, 2014, p. 47).

Este enfoque permite visibilizar cómo el patriarcado, el racismo y el capitalismo se entrelazan y perpetúan sistemas de explotación y desigualdad a través del trabajo doméstico y de cuidados, consolidando fronteras simbólicas y materiales entre quienes cuidan y quienes son cuidados y cuidadas. Este fenómeno en el contexto español, es resultado de procesos históricos y estructurales que han naturalizado la desigualdad y la discriminación en el mercado laboral. Esta situación se manifiesta de manera especial en sectores feminizados y socialmente desvalorizados.

¹⁰ El perfil de la trabajadora del hogar de origen español se caracteriza por ser una mujer de edad más avanzada, con menor nivel de estudios, que realiza principalmente tareas de limpieza y cuidado de criaturas, trabaja por horas y considera este empleo como un “complemento al salario principal familiar”. Su situación laboral tiende a ser más irregular que la de sus compañeras extranjeras (Elizalde-San Miguel; Lapuerta; Díaz Gorfinkel y Bogino, 2020, 68-70).

7 RACISMO EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

El racismo en este sector laboral se manifiesta a través de diversas expresiones que incluyen trato diferencial, estigmatización, exclusión y estereotipos raciales fundados en el origen étnico-racial de las trabajadoras. Estas prácticas discriminatorias se traducen en agresiones verbales en el ámbito laboral, en barreras institucionales que restringen el acceso a derechos laborales y a garantías de protección social. Asimismo, estas formas de racismo operan como mecanismos estructurales que perpetúan la marginalización y la vulnerabilidad de estas trabajadoras afectando su reconocimiento como sujetas plenas de derechos dentro del sistema laboral (Grosfoguel et al., 2015; Vásquez, 2019; Posso, 2008).

En este contexto, no solo se evidencian formas explícitas de discriminación racial, sino que resulta fundamental analizar los factores estructurales que perpetúan las desigualdades en el ámbito del trabajo del hogar y de los cuidados. Entre ellos destacan las trabas o la negativa de parte de las personas empleadoras para regularizar la situación administrativa y jurídica de las trabajadoras migrantes, la persistente precariedad laboral reflejada en salarios exiguos, jornadas extensas, la exigencia de disponibilidad constante, la limitada supervisión institucional respecto a las condiciones de trabajo en el ámbito doméstico (Rodó-Zárate, 2021; Parella, 2003) y exclusión de derechos fundamentales (Posso, 2008).

Además se suma la dimensión habitacional, que se manifiesta en la sobre-representación de estas trabajadoras en situaciones de vivienda inadecuada, en espacios reducidos y precarios, en condiciones de hacinamiento o incluso en la dependencia habitacional respecto a sus empleadores/empleadoras/personas cuidadas cuando el trabajo implica pernoctar en el hogar. De este modo, la intersección entre discriminación racial, precariedad laboral y exclusión residencial configura un entramado de desigualdades que reproduce y normaliza el disciplinamiento, la subordinación social y económica de este colectivo.

Se trata en este trabajo de poner el foco en describir cómo opera el racismo y la discriminación a través de testimonios de mujeres que han sufrido episodios racistas este sector laboral, en cómo son percibidas y tratadas y las formas de discriminación experimentada.

5.5. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Las categorías de análisis constituyen la orientación metodológica y el eje central del interés investigativo de este informe. Su función principal es describir el objeto de estudio, facilitar la interpretación de los hechos observados y las narrativas recopiladas así como proporcionar indicadores claros para medir las realidades identificadas. Esto permite, a su vez, plantear alternativas que contribuyan a la transformación de dichas realidades.

El trabajo de campo se centró en el punto de vista y las narrativas de las personas participantes: trabajadoras del hogar y de cuidados, agentes diversos y personas expertas. Para el análisis de los datos cualitativos y cuantitativos se aplicó un proceso dividido en tres fases interrelacionadas: reducción de datos, análisis descriptivo e interpretación, que permite organizar la información y profundizar en los significados y patrones subyacentes, que consiste en descubrir cómo ciertos temas o comportamientos se repiten o se relacionan en diferentes situaciones, problematizando así el trabajo de campo.

A continuación, se presentan las nociones de las categorías que orientan este informe, en torno a las expresiones de racismo, discriminación racial y violencia de género en el ámbito laboral del hogar y de cuidados.

1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO PERSONAS PARTICIPANTES

En este informe se tiene en cuenta algunas de las características sociodemográficas de las personas participantes tanto en las encuestas como en las entrevistas que permite obtener un perfil más detallado. En este aspecto se indica el territorio específico y se indica aspectos como el sexo-género, edad, país de procedencia, nacionalidad y situación administrativa (regular, irregular o en trámite).

Además se recogen algunas de las características sociolaborales de las trabajadoras del hogar y de cuidados. En particular se incluye las siguientes variables:

- Número de agentes diversos distribuidos por sexo-género, edad, país de nacimiento y nacionalidad.
- Número de trabajadoras migrantes del hogar y de cuidados distribuidas por sexo-género, edad, país de nacimiento y nacionalidad.
- Número de trabajadoras migrantes del hogar y de cuidados distribuidas por situación administrativa, situación laboral, tipos de jornada laboral, trayectoria y experiencia laboral y tareas desempeñadas.

2 EXPRESIONES Y EXPERIENCIAS DE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

En este contexto, el racismo estructural se entrelaza con la discriminación de género y clase generando una triple opresión que limita la autonomía y la ciudadanía plena de estas trabajadoras (Posso, 2008).

Las expresiones de racismo y discriminación en el empleo del hogar y de cuidados consisten en prácticas discriminatorias y trato denigrante hacia las trabajadoras en este ámbito laboral. Estos actos están basados en actitudes, comportamientos y manifestaciones racistas que las participantes nos trasladaron a partir de las experiencias que han vivido y/o presenciado.

Estas expresiones discriminatorias se transmiten en forma de comentarios, miradas, gestos y silencios que les hacen sentir que su origen, color de piel, acento, condición migratoria, entre otros, son motivos de sospecha y desconfianza. Infravaloración y deshumanización. Esta discriminación se presenta en formas directas o indirectas como la segregación ocupacional que concentra a trabajadoras migrantes en empleos del hogar y de cuidados con escasa protección social, laboral y derechos fundamentales vulnerados (por ejemplo, horarios extendidos, falta de descansos y negación a firmar contrato y ausencia de cotización¹¹, entre otros).

En este sentido las **expresiones racistas** se manifiestan en el ámbito laboral de manera explícita mediante la discriminación en los procesos de selección y contratación, donde la nacionalidad o el color de piel funcionan como criterios excluyentes para ciertos colectivos racializados.

Esta discriminación también se traduce en la negación o limitación de derechos laborales, como un salario estipulado según normativas laborales, descansos adecuados y la cotización a la seguridad social. Además, las condiciones laborales precarias y prolongadas, frecuentemente justificadas o invisibilizadas por la condición racial o documental de las trabajadoras. Por último, las manifestaciones de racismo institucional como las redadas por perfil étnico racial o la ausencia de inspecciones laborales y de protección laboral hacia este colectivo de trabajadoras.

Las expresiones y experiencias de discriminación racial pueden ir acompañadas de manifestaciones de violencia de género dando lugar a violencias interseccionales¹² que impactan directamente en la vida social de las trabajadoras migrantes y racializadas, quienes muchas veces se ven forzadas a enfrentar estas prácticas excluyentes utilizando distintas estrategias de resistencia y agencia, que van más allá del ámbito laboral.

A continuación se describen los indicadores utilizados en este apartado:

- Número de trabajadoras del hogar y de cuidados que han experimentado y/o presenciado actos racistas.
- Número de agentes diversos que han experimentado y/o presenciado actos racistas.

¹¹ Cuando las trabajadoras cumplen con los requisitos para optar a su regularización, por ejemplo.

¹² Las trabajadoras pueden enfrentar distintos tipos de violencia como la simbólica, psicológica a través del aislamiento, humillaciones, amenazas, maltrato, agresiones y violencia sexual. Así como la violencia institucional por la falta de acceso efectivo de protección de sus derechos laborales y a las dificultades en el acceso a prestaciones sociales y de la Seguridad Social.

- Tipos y manifestaciones de discriminación (por origen, religión, idioma, entre otros).
- Formas de discriminación experimentado y/o presenciado.
- Acceso y/o denegación al empleo y condiciones laborales condicionadas por origen, sexo, estatus migratorio u otras características.
- Frecuencia de la discriminación racial.
- Otros indicadores relacionados con el racismo y la discriminación.

3 INTERSECCIONES ENTRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y RACISMO EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

La violencia que sufren las mujeres en el empleo del hogar y los cuidados está profundamente marcada por el racismo y la discriminación estructural. Esta combinación de opresiones genera para las trabajadoras migrantes, una realidad compleja de violencia y exclusión, muchas veces invisibilizada y normalizada en sus lugares de trabajo y en la sociedad en general.

Las manifestaciones de **violencia de género** se presentan en los espacios laborales situados dentro del ámbito privado – como acoso sexual: comentarios, insinuaciones, gestos, contacto físico no deseado, falta de consentimiento sexual, agresiones sexuales. *Violencia psicológica*: aislamiento, humillaciones, amenazas, manipulación emocional. *Violencia física*: agresiones, maltratos corporales. *Violencia institucional*: negación o limitación del acceso efectivo a los derechos laborales y sociales. *Violencia económica*: control o privación de recursos económicos. Coacción y amenazas para impedir denuncias o abandono del trabajo. *Violencia verbal*: insultos, críticas denigrantes y humillantes.

La intersección de estos sistemas de opresión de violencia de género y racismo, no sólo agrava su vulnerabilidad, sino que produce modalidades específicas de violencia¹³ que, por su carácter precisamente interseccional, resultan complejas de identificar y reconocer dentro de otros sectores laborales. La convivencia y superposición de diferentes manifestaciones de violencia de género y racismo en la vida cotidiana y laboral de estas trabajadoras es una realidad compleja y multidimensional donde las desigualdades estructurales se materializan tanto en experiencias individuales como colectivas, incidiendo de manera profunda en sus trayectorias vitales, subjetividades, formas de afrontamiento y agencia.

¹³ “En este sentido, es preciso complejizar la materialización de las distintas formas de violencia atendiendo a la intersección de distintos ejes de opresión como el género, el origen racial o étnico, la edad, la orientación sexual o la religión, entre otros. Para ello, el paradigma de la interseccionalidad ideado por las feministas negras de Estados Unidos (por ejemplo, Crenshaw, 1989; Hill Collins, 1991) nos brinda herramientas teóricas y metodológicas que no solo permiten comprender las opresiones a nivel macro-estructural, sino también los procesos de agencia a nivel micro-individual para hacer frente a dichas opresiones” (Güell y Parella, 2023, p.10).

Los domicilios particulares constituyen un espacio entre la vivienda privada y el lugar de trabajo, las manifestaciones de estas violencias se intensifican dado el carácter privado e informal del entorno laboral. Este espacio difuso entre lo íntimo y lo laboral dificulta la detección y denuncia de abusos.

En este sentido pondremos el foco en este informe en las:

- Manifestaciones de violencia contra las mujeres y racismo en espacios laborales en el ámbito privado.
- Burlas, insultos y humillaciones de contenido sexista y racista.
- Agresiones y acoso sexual.
- Otros incidentes de violencia de género.

Se pone énfasis en manifestaciones de violencia de género puesto que los incidentes racistas se recogen en el apartado anterior: Expresiones de racismo y discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

4 AGENTE DE DISCRIMINADOR

El término “agente discriminador” se refiere a la entidad, institución, organización o individuo responsable de llevar a cabo actos de discriminación hacia una persona o grupo en función de características como la racialización, etnia, religión, género, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas. El agente discriminador es aquel que ejerce o perpetúa prácticas o actitudes discriminatorias, negando derechos, oportunidades o tratando de manera desigual a otros individuos o grupos” (Stati, 2023, p.15).

Se han tenido en cuenta los siguientes incidentes discriminatorios en relación con:

- Personas empleadoras.
- Personas cuidadas.
- Familiares de personas cuidadas y/o empleadoras.
- Agentes institucionales, sociales, etc.
- Agencias de colocación
- Portales de internet
- Otros agentes

5 EFECTOS E IMPACTOS EN LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

Son profundos y multifacéticos. Las trabajadoras enfrentan una elevada carga de estrés y agotamiento emocional debido a las precarias condiciones laborales, la vulnerabilidad del empleo y la violencia simbólica y física que a menudo sufren en el espacio de trabajo, que es también un espacio privado y a menudo aislado (Correa, 2021). Esta realidad conlleva altos índices de problemas de salud mental como ansiedad, depresión y síntomas relacionados con el estrés postraumático, así como enfermedades y dolores crónicos derivados de jornadas extensas y tareas exigentes.

Además, la naturaleza del trabajo en domicilios particulares limita el acceso a mecanismos de protección laboral y apoyo social, lo que intensifica el aislamiento y dificulta la denuncia de agresiones o abusos (Aguirre y Ranea, 2020). Estos impactos psicosociales no solo afectan la esfera laboral, sino que se extienden a la vida personal de las trabajadoras, afectando a sus ingresos económicos, sus relaciones sociales y su salud en general.

En este contexto se pone énfasis en casos de:

- Nivel de afectación emocional por las trabajadoras del hogar y de cuidados debido a experiencias de racismo y discriminación sexista en su entorno laboral.
- Testimonios que relatan experiencias personales u otros efectos e impactos vinculados a experiencias discriminatorias.
- Casos derivados de conflictos ocasionados por el malestar laboral, en que las participantes manifestaron haber considerado el abandono del empleo o bien efectivamente renunciaron a su puesto de trabajo como consecuencia de estos factores.
- Otros incidentes.

6 ESTRATEGIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE AGENCIA Y RESISTENCIA

Las trabajadoras en el empleo doméstico y de cuidados desarrollan diversas estrategias individuales y colectivas de resistencia, para enfrentar las condiciones adversas y la precariedad a sus condiciones laborales. Estas estrategias incluyen procesos de construcción identitaria que fortalecen su sentido de pertenencia y solidaridad entre ellas, generando espacios de apoyo mutuo basados en experiencias compartidas. Así mismo utilizan redes informales de apoyo, como amistades y familiares, así como redes formales mediante asociaciones, sindicatos y otras organizaciones que defienden sus derechos laborales y sociales.

El presente trabajo recoge los aportes discursivos de las trabajadoras migrantes y racializadas que relatan cómo han construido, de manera individual y colectiva, diversas formas de resistencia frente a la discriminación racial y la violencia de género en el ámbito laboral. A partir de sus narraciones, identificamos los siguientes indicadores.

- Número de casos que recogen denuncias realizadas en diferentes organismos.
- Número y análisis de situaciones en las que las trabajadoras optaron por no presentar denuncia, explorando las motivaciones y barreras percibidas que influyeron en dicha decisión.
- Relatos que utilizan redes de apoyo (amistades, familiares) ante situaciones de discriminación racial y violencia de género.
- Nivel de conocimiento de asociaciones, sindicatos y otras organizaciones.
- Relatos de tipo de acciones colectivas realizadas (reuniones, espacios de autocuidado, protestas, campañas, denuncias grupales, organización, lucha, propuestas laborales, etc.).

7 MEDIDAS PARA COMBATIR EL RACISMO EN EL ÁMBITO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

Estas medidas son presentadas a modo de una guía para erradicar el racismo y el sexismo en el ámbito del hogar y de cuidados dirigida a instituciones públicas, personas empleadoras, familiares y trabajadoras del hogar y de cuidados. Esta guía comprende una serie de propuestas políticas y acciones orientadas a prevenir, identificar y erradicar las expresiones y prácticas racistas que afectan a las trabajadoras en este sector.

Estas medidas buscan promover la igualdad de trato y oportunidades, garantizar la protección de derechos laborales y sociales, asegurar ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación, y fomentar la inclusión y el respeto a la diversidad.

En particular nos centraremos en:

- Enumeración de principales obstáculos observados para erradicar el racismo y sexismo en el sector del hogar y de cuidados.
- Enumeración de barreras identificadas por las trabajadoras del hogar y de cuidados, agentes diversos y agentes claves para la erradicación del racismo y sexismo, clasificadas por tipo (legales, sociales, económicos, culturales, institucionales) a partir de las entrevistas y encuestas llevadas a cabo.
- Enumeración de propuestas para erradicar el racismo y sexismo en este ámbito laboral por las trabajadoras del hogar y de cuidados y los agentes antes nombrados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, Estela y Ranea, Beatriz (2020). *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Fundación Mujeres Progresistas. Recuperado de <https://fmujeres-progresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>
- Almeida, Silvio (2025). El racismo estructural: una polémica. *LIT-CI Journal*, 8(1), 20-35.
- Altonji, Joseph y Blank, Rebecca (1999). Race and gender in the labor market. En O. C. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (vol.3), 3143–3259.
- Bhambra, Gurinder (2020). Economías globales coloniales: *hacia una reorientación teórica*. *Review of International Political Economy*, Taylor & Francis Journals, (vol.), 28(2), 307-322, november.
- Bhattacharya, Tithi (Ed.). (2017). *Teoría de la reproducción social: Reestructuración de clases, reorientación de la opresión*. Londres: Plutón Press.
- Bhattacharyya, Gargi (2018). *Rethinking Racial Capitalism: questions of reproduction and survival*. Londres: Rowman and Littlefield International.
- Bonilla-Silva, Eduardo (2010). *Racismo estructural*. Madrid: Editorial Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama. Recuperado de, <https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>
- Combahee River Collective (1977). Una declaración feminista negra. Recuperado de, <https://afro-feminas.com/2023/09/27/el-combahee-river-collective-y-su-declaracion-feminista-negra/>
- Colectivo IOE (2012). Los flujos migratorios en el contexto internacional. En: Aguilar, M^a J. *Materiales didácticos del máster online en inmigración e interculturalidad*. Albacete: GIEMIC-UCLM.
- Contreras, Paola; Santa Cruz, Úrsula y Gómez, Ana (2020). De derechos, exclusión y ciudadanía. Una aproximación al contexto migratorio español. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, N° 12 Julio-Diciembre. Recuperado de, <https://zenodo.org/records/3947040>
- Carés, Carmen y Themme, Cecilia (2020). Participación de mujeres migradas y racializadas en movimientos migrantes y feministas en Euskadi. Narrativas, estrategias y resistencias”. Gasteiz: Emakunde Instituto Vasco de la Mujer. Recuperado de, https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_bekak/es_def/adjuntos/beca.2019.2.investigacion_mujeres_migradas.pdf
- Correa, Manuel (2021). Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 431-448.
- Cox, Oliver (1959). *The Foundations of Capitalism*. New York: Philosophical Library.

- Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Cruz, Pilar (2018). *Visibilizar lo invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar*. España: Servicio Jesuita a Migrantes. Recuperado de, https://sjme.org/wp-content/uploads/2020/12/Visibilizar_lo_invisible_SJM.pdf
- Cuevas del Barrio, Javier (2019). El “moro sodomita” y la construcción de la identidad nacional en España. Ponencia presentada en el Congreso “Norma y disidencia. Repensar la ciudadanía desde el cuerpo”, IVAM, Valencia, 25-26 de octubre de 2019. Departamento de Historia del Arte, Universidad de Málaga.
- Cumes, Aura (2014). La “india” como “sirvienta”. Servidumbre doméstica, colonialismo y patriarcado en Guatemala. Tesis para optar al grado de doctora en Antropología. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Davis, Angela Y. (2005). *Mujeres, raza y clase*. España: Ediciones Akal. S.A.
- Domínguez, Antía; Lamas, Sarah y Pérez Caramés, Antía (2024). Encuesta sobre salud laboral en empleo de hogar y cuidados. Informe de resultados. Equipo de investigación ESOMI Universidad Da Coruña. Madrid: Plataforma por un Empleo de Hogar y de Cuidados con Plenos Derechos de Madrid. Recuperado de, <https://www.feministas.org/informe-sobre-salud-laboral-en.html>
- Elizalde-San Miguel, Begoña; Lapuerta, Irene; Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Bogino, Victoria (2020). *Las empleadas del hogar en Navarra: análisis de sus condiciones laborales y su proceso de regularización*. Navarra: Gobierno de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Recuperado de, <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-349-f-es.pdf>
- Elliott, John H. (2006). *La España imperial: 1469-1716*. England: Penguin Books.
- El País. (2024, 17 de abril). España desperdicia el talento extranjero: uno de cada dos inmigrantes trabaja por debajo de su cualificación. Recuperado de, <https://elpais.com/economia/2024-04-18/espana-desperdicia-el-talento-extranjero-uno-de-cada-dos-inmigrantes-trabaja-por-debajo-de-su-cualificacion.html>
- López, M., y Pérez, Sara (2021). Género, raza y poder: Construcción social y resistencia. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 9(1), 77-98.
- Lugones, María (2008). *Colonialidad y género*. Tabula Rasa N° 9 Bogotá July/Dec. Recuperado de, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892008000200006
- Lykke, Nina (2010). *Una guía para la teoría, la metodología y la escritura interseccional*. Nueva York: Routledge.
- Garcés, Helios F. (2017). El privilegio blanco y la conciencia crítica. *Desde el margen*. Recuperado de, <https://desde-elmargen.net/el-privilegio-blanco-y-la-conciencia-critica/>

Glenn, Evelyn (1992). From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor. *Journal of Women in Culture and Society*, N° 1, (vol. 18). Chicago: University of Chicago.

Grosfoguel, R., Mielants, E., y Cervantes-Rodríguez, A. (2015). *Colonialidad, racismo y discriminación en el empleo doméstico*. Universidad Autónoma de Madrid.

Güell, Berta y Parella, Sònia (2023). Introducción: migraciones y violencias desde una perspectiva de género. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, n.º 133 (abril de 2023), 7-16. DOI: doi.org/10.24241/rcai.2023.133.1.7

Gutiérrez-Rodríguez, Emanuela (2010). *Trabajadores domésticos migrantes y racismo cotidiano: La experiencia europea*. Farnham, Surrey, Reino Unido: Ashgate.

Fanon, Frantz (2010). *Piel negra, máscaras blancas*. Madrid: Akal.
—(2009). *Los condenados de la tierra*. México: Fondo de Cultura Económica México.

Federici, Silvia (2012). *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fraser, Nancy (2016). *Las contradicciones del capital y los cuidados*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fundación Amaranta. (2024). *Diagnóstico Proyecto SEA*. Fundación Amaranta.

Giusto Ampuero, A. (2023). #nadasobrenosotros# Experiencias de mujeres activistas trabajadoras de cuidados: violencias y resistencias. Encrucijadas. *Revista Crítica De Ciencias Sociales*, 23(2), 1-20. Recuperado de, <https://recyt.fecyt.es/index.php/encrucijadas/article/view/99110>

Goldberg, David Theo (2002). *El Estado racial*. Oxford: Blackwell Publishing.

González, Carmen y Martínez, José P. (2025). Inmigración y mercado de trabajo en España. Real Instituto Elcano. Recuperado de, <https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/inmigracion-y-mercado-de-trabajo-en-espana/>

González-Güeto, Joy Helena (2024). Aproximación a la proxemia de la blanquitud representaciones y experiencias entre población no blanca de Madrid. Disparidades. *Revista de Antropología* (vol.), 79, N° 1.

Goethe-Institut y Prates, Fábila (2015). Entrevista con Rosane Borges “El racismo es un dinamismo del capitalismo”. Recuperado de: <https://www.goethe.de/prj/hum/es/dos/mar/21249390.html>

Hill Collins, Patricia (1991). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Londres: Routledge.

Hobsbawm, Eric (1990). *Nations and nationalism since 1780: Programme, myth, reality* (2.ª ed.). Cambridge: University Press.

Hochschild, Arlie (1997). *Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Nueva York: Metropolitan Book.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Inmujeres). (2025). Glosario en línea: interseccionalidad. Recuperado de, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>

Juliano, Dolores (1984). Mujeres y etnicidad: reflexiones sobre racismo y género. *Revista de Estudios Sociales*, 12(34), 45-67.

Kachingwe, Nancy (2023). Decolonizando los regímenes laborales: El racismo como parte estructural del capitalismo global y la globalización neoliberal, y su vinculación histórica con la colonialidad del poder y la acumulación de capital. Documento temático para la Internacional de Servicios Públicos. Recuperado de, <https://publicservices.international/resources/digital-publication/decolonizando-los-regmenes-laborales?id=14234&lang=es>

Kelley, Robin DG (2017). ¿Qué es el capitalismo racial y por qué es importante? Conferencia del Centro Simpson. Recuperado de, https://www.youtube.com/watch?v=REo_gHlpvJc

Kundnani, Arun (2022). *Capitalismo racial*. Oviedo: Cambalache. Recuperado de: <https://vireditorial.net/wp-content/uploads/2024/05/capitalismo-racial.pdf>

Maldonado-Torres, Nelson (2007). La colonialidad del ser: contribuciones al desarrollo de un concepto. *Revista de Estudios Sociales*, (25), 1-15.

Martínez Veiga, Ubaldo (2004). *Trabajadores invisibles: precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*. Madrid: Siglo XXI Editores.

Menocal, María Rosa (2001). *La ornamentación de la diferencia: Mudéjares y moriscos en la formación de España*. Ediciones Turner.

Ministerio de Igualdad. (2025). *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico y de cuidados*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Montañez Pico, Danuel (2018). La teoría del sistema-mundo es negra y caribeña: capitalismo y racismo en el pensamiento crítico de Oliver Cox. *Revista Tabula Rasa*, (28), 139-161. Doi: <https://doi.org/10.25058/20112742.n28.7>

Parella, Sònia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos Editorial.

Pérez Orozco, Amaia (2014). *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños.

Poblet, Gabriela (2024). *Criadas de la globalización. Servicio del hogar, género y migraciones contemporáneas*. Barcelona: Icaria editorial.

Podcast feminista de Hala Bedi. (2020, 29 de enero). O no será. Mujeres migradas en el trabajo de cuidados [Episodio de podcast de audio]. En Podcast feminista de Hala Bedi.

Posso, Jeanny (2008). Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: La inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali. En CLACSO, *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, 215-229.

Pulido, Laura. (2017). *Geografías de la raza y el racismo*. México: Ediciones Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Quijano, Anibal (1992). Colonialidad y modernidad/racionalidad. *Perú Indígena* 13(29): 11-20. Recuperado de: <https://www.lavaca.org/wp-content/uploads/2016/04/quijano.pdf>

—(1999). ¡Qué tal Raza!. *Ecuador debate* N° 48, 141-151. Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/5724/1/RFLACSO-ED48-09-Quijano.pdf>

—(2000). *Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina*. En Lander, Edgardo (comp.) *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas*. Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140507042402/eje3-8.pdf>

—(2014). Colonialidad del poder y clasificación social, en Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder. Buenos Aires: CLACSO.

Rivera, Jairo (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de Análisis Estadístico*, 5(1), 7-24. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Robinson, Cedric (2018). Capitalismo racial: el carácter no objetivo del desarrollo capitalista. *Tabula Rasa*, (28), 23-56. Recuperado de, <https://biblat.unam.mx/hevila/Tabularasa/2018/no28/2.pdf>

—(2019). *Marxismo negro: La creación de la tradición radical negra*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Rodríguez, J. (2018). Imaginarios sociales y discriminación en España: Una aproximación multidisciplinar. *Anuario de Antropología Social*, 27, 111-130.

Rodríguez Zepeda, A. (2017). *Una teoría de la discriminación*. Universidad Autónoma de Madrid.

Rodó-Zárate, M. (2021). *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar*. Instituto de la Mujer.

Sanz Sáez, Concepción (2018). La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples. *Revista de derecho social*, N° 83, 2018, 89-108. Recuperado de, <https://blog.uclm.es/catedraclaracampoamor/wp-content/uploads/sites/158/2022/02/La-discriminacion-en-contra-de-las-Empleadas-de-Hogar.pdf>

Sassen, Saskia (2003). *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizo*. Madrid: Traficantes de Sueños. Recuperado de: <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Contrageografías%20de%20la%20globalizaci%C3%B3n-TdS.pdf>

Silva, J. (2025). Racismo estructural y precarización laboral. *Revista de Estudios Sociales*, 12(3), 45-67.

Solé, Carlota. (1995). *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid: CES.

Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

Stati, Elena (2023). Informe sobre el racismo en el estado español. Datos cuantitativos denuncias. Federación SOS Racismo. Recuperado de, <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/12/20231204-Informe-cuantitativo-2023.pdf>

Tijoux, María Emilia (2016). *Racismo en Chile*. La piel como marca de la inmigración. Santiago de Chile: Universitaria.

Varela-Huerta, Amarela; Ruíz, Verónica y Pech, Cynthia (2021). Racismo, migración y discriminación. El trabajo de la re/presentación. *Andamios. Revista de Investigación Social*, Volumen 18, N° 45, enero-abril, 2021. Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales. DOI: <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v18i45.808>

Valero-Matas, Jesús; Coca, Juan y Valero-Oteo, Irene (2014). Análisis de la inmigración en España y la crisis económica. *Papeles de población* (vol)20, N° 80 Toluca abr./jun. Recuperado de, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252014000200002

Valiña, C. V. (2019). Interseccionalidad: definición y orígenes. Periféricas. Recuperado en: <https://perifericas.es/blogs/blog/interseccionalidad-definicion-y-origenes>

Vásquez, D. (2019). Los derechos laborales en el trabajo del hogar: análisis jurídico y social. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 14, 203-218. Recuperado de, <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1115>

Veira, A., Stanek, M., y Cachón, L. (2011). Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español. *Revista Internacional de Sociología*, 69(M1), 219-242. <https://doi.org/10.3989/ris.2011.iM1.392>

Verdú, Ana Dolores (2014). Igualdad y desigualdad de género en los imaginarios sociales del amor de pareja heterosexual. *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, (9), 402-427. Doi: [10.18002/cg.v0i9.1014](https://doi.org/10.18002/cg.v0i9.1014).

INFORMES DE DERECHOS HUMANOS; NORMATIVAS Y OTRAS RECOMENDACIONES CONSULTADAS

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2017). *Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexiones de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los derechos humanos*. Recuperado de, <https://www.refworld.org/es/ref/inforanual/oacnudh/2017/es/127058>

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) Consejo de Europa (2018). Recomendación núm. 2 de Política General de la ECRI: Organismos de Promoción de la Igualdad para Luchar contra el Racismo y la Intolerancia a nivel Nacional. Recuperado de: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-no-2-on-equality-bodies-to-combat-racism-and-intol/1680a02873>

Consejo de Europa (2022). La dimensión digital de la violencia contra las mujeres abordada por los siete mecanismos de la Plataforma EDVAW. Recuperado de, <https://rm.coe.int/la-dimension-digital-de-la-violencia-contra-la-mujer-abordada-por-los-1680a933ad>

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, núm. 189. (2011). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones (2020). Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado de, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52020DC0565>

España. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado núm. 167, de 13/07/2022. Recuperado de, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589&p=20220713&tn=1>

España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Recuperado de, https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/LEY_ORGANICA_1_2004contraviolencia.pdf

Naciones Unidas. Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos (2021). *Avance hacia la igualdad racial: estudio del Comité Asesor sobre las formas y los medios adecuados para evaluar la situación.* (A/HRC/48/72). Naciones Unidas. Recuperado de, <https://docs.un.org/es/A/HRC/48/72>

Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2009). Observación General N.º 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) (42º período de sesiones, Ginebra, 4 a 22 de mayo de 2009). Naciones Unidas. Recuperado de, <https://docs.un.org/es/E/C.12/GC/20>

Naciones Unidas (1996). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Naciones Unidas (2002). Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Durban, 31 August–8 September 2001. (A/CONF.189/12). Recuperado de, <https://docs.un.org/es/A/CONF.189/12>

Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución 48/104, de 20 Diciembre 1993. Recuperado de, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Naciones Unidas (2010). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Proyecto de Recomendación general Nº 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de, https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%B3n_General_28_ES.pdf

ONU Mujeres (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Recuperado de, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Ginebra: OIT. Recuperado de, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327

Organización Internacional del Trabajo (2013). Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía para diseñar leyes laborales. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_229175.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio núm. 189). Recuperado de, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Parlamento Europeo. (2022). *Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de noviembre de 2022, sobre justicia racial, no discriminación y antirracismo en la Unión (2022/2005(INI))* (C 161/02). Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado de, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0389>

Plataforma de Mecanismos de Expertos Independientes sobre la Discriminación y la Violencia contra la Mujer (EDVAW) (2022). *La dimensión digital de la violencia contra la mujer abordada por los siete mecanismos de la Plataforma EDVAW.* Recuperado de, <https://rm.coe.int/la-dimension-digital-de-la-violencia-contra-la-mujer-abordada-por-los-/1680a933ad>

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. BOE núm. 220, de 11/09/2024. Recuperado de, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-18182>



06 RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIONES BASADAS EN EL TRABAJO DE CAMPO

06 RESULTADOS,

ANÁLISIS E INTERPRETACIONES BASADAS EN EL TRABAJO DE CAMPO

¿De qué modo se reconoce y promueve la agencia de los distintos actores sociales que intervienen en el proceso de producción de conocimiento, evitando toda forma de reducción o silenciamiento? ¿Quiénes, en definitiva, cohabitan y sostienen nuestra investigación con sus propias experiencias, saberes y reflexiones, y cómo garantizamos que sus voces permanezcan presentes y activas en las narrativas producidas colectivamente?

INTRODUCCIÓN

Los resultados presentados en este capítulo se corresponden al análisis e interpretación de los datos recopilados durante el trabajo de campo, que se realizó entre febrero y agosto de 2025, según el diseño metodológico (capítulo 3). Este trabajo se llevó a cabo por el equipo de investigación en las comunidades autónomas de Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra donde tienen presencia las asociaciones de SOS Racismo.

Este Informe tiene como objetivo ofrecer una mayor comprensión de las dinámicas raciales en el trabajo del hogar y de cuidados. Se prestó especial atención a los distintos tipos de discriminación en este sector laboral, poniendo el foco en las expresiones y experiencias por personas que han sido víctimas o testigos de episodios de incidentes racistas y violencia de género, que permite reconocer cómo estas formas de discriminación se entrecruzan y refuerzan mutuamente.

Se recopilaron un total de **366 encuestas**, de ellas **118** se corresponden con **agentes diversos y 248 a trabajadoras migrantes del hogar y de cuidados**. Además se realizaron **65 entrevistas semiestructuradas y en profundidad**, de ellas **59** corresponden a **trabajadoras del hogar y de cuidados**. Las **6** restantes a **agentes claves en el Estado español**, personas expertas y profesionales en esta materia.

En total han participado en este trabajo 431 personas.

6.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN ENCUESTADAS Y ENTREVISTADAS

En esta investigación empírica se analizaron diversas características sociodemográficas de las personas participantes en encuestas y entrevistas, lo que permitió elaborar un perfil más detallado de la información (cuantitativa y cualitativa) recogida en el trabajo de campo.

En cuanto a las encuestas se recolectaron un total de **366 datos** a partir de dos muestras representativas. De estas, **118 corresponden a agentes diversos** mientras que **248 provienen de trabajadoras del hogar y de cuidados**. Ambas encuestas indagaron aspectos sociodemográficos junto a otros elementos relevantes para el análisis.

Además se realizaron **59 entrevistas semiestructuradas y en profundidad con trabajadoras del hogar y de cuidados**. El propósito de estas entrevistas se inscribe en captar relatos situados y reflexiones cuyas experiencias aportan elementos esenciales para la comprensión de las dinámicas raciales.

En relación con las **seis entrevistas a agentes claves**, especialistas por su larga experiencia asociativa y profesional, resulta relevante. Entre ellas destacan tres entrevistas vinculadas al ámbito sindical y asociativo de mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de cuidados, dos técnicas de inserción laboral de entidades sociales y una del ámbito académico. Cabe señalar que no se recopilaron datos sociodemográficos específicos sobre estos agentes clave.

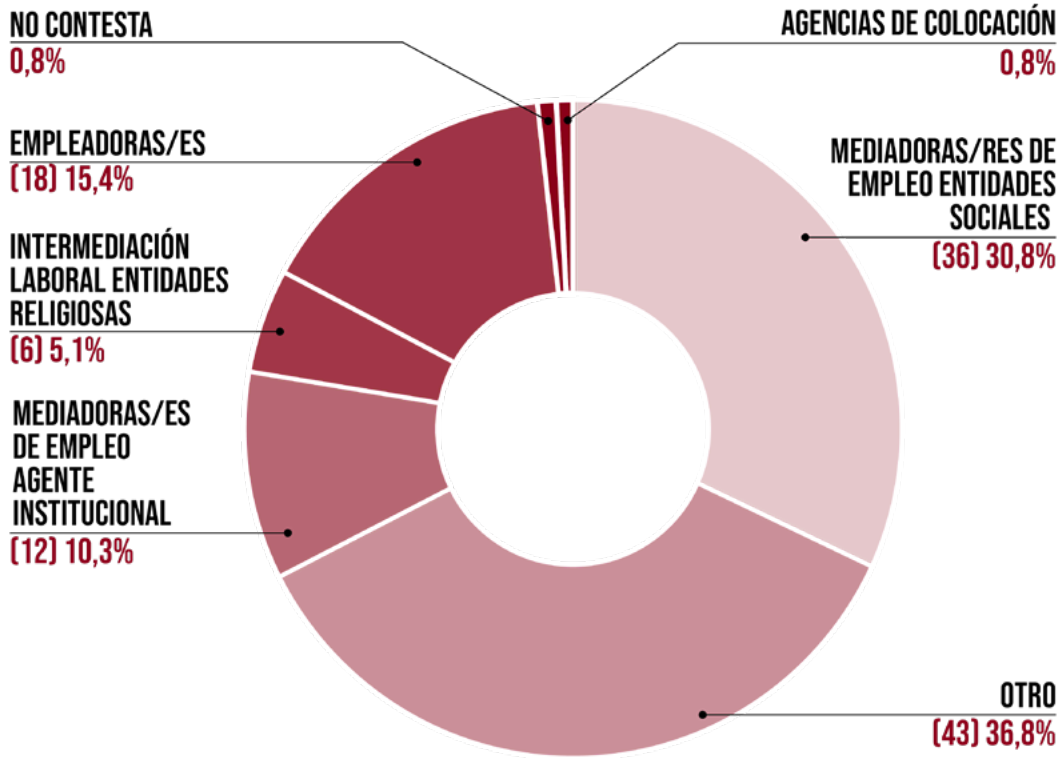
A continuación, se presenta una descripción de los principales resultados sobre el perfil sociodemográfico de las personas participantes, teniendo en cuenta la variedad de los datos obtenidos.

- En relación con las respuestas obtenidas de las encuestas aplicadas a agentes claves

Se implementó un cuestionario de 17 preguntas a agentes clave, participaron un total de **118 personas**, de las cuales el **36,8%** corresponde a **perfiles profesionales diversos** agrupados en la categoría **“Otros”**. Este grupo incluye orientadora laboral y técnica de empleo, mediadoras, y personal técnico especialista como educadoras, trabajadoras sociales, monitores y monitoras educativas, profesionales del ámbito sindical y judicial, técnicas en inmigración y diversidad cultural, personal técnico en igualdad y especialistas en intervención psicosocial.

Por otro lado, un **30,8%** de las personas participantes se identificaron como **mediadoras/es de empleo en entidades sociales**; un **15,4%** son **personas empleadoras**; un **10,3%** **mediadoras de empleo en organismos institucionales** y un **5,1%** **mediadoras/es de empleo en organizaciones religiosas**. Por último, se registra un porcentaje reducido equivalente al 1,6% compuesto por agencias de colocación (0,8%) y personas que no respondieron (0,8%).

Nº 1. GRÁFICO AGENTES DIVERSOS Y PARTICIPACIÓN EN RELACIÓN AL EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

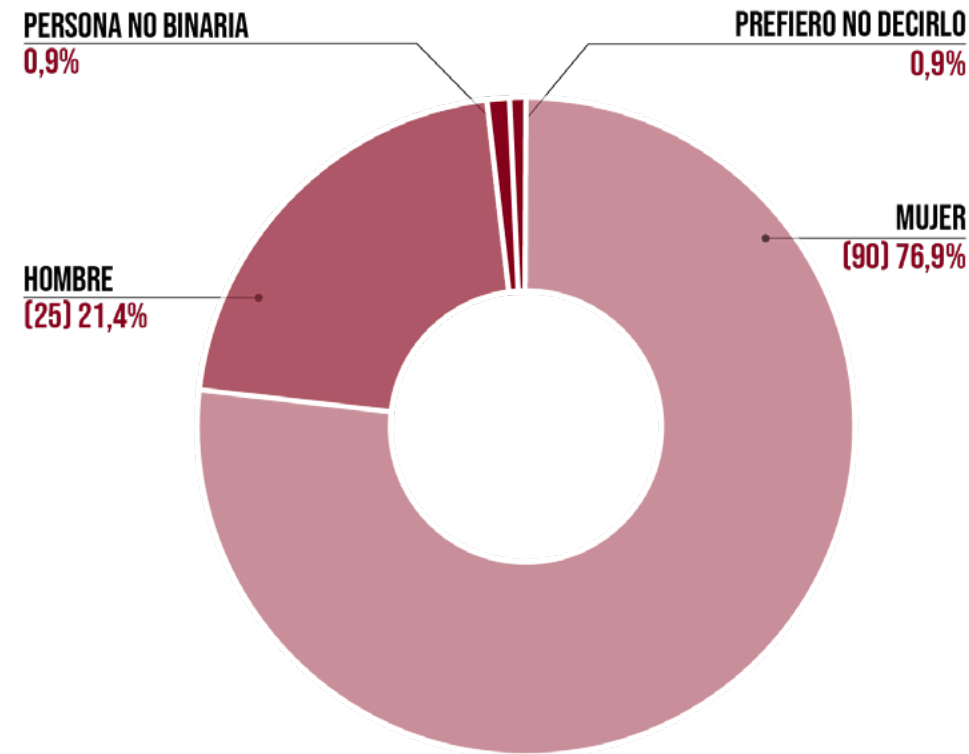


Fuente: N=118. Elaboración propia.

Un dato relevante es que el 82,8¹ de los agentes implicados presenta una marcada diversidad y especialización en el ámbito social, con énfasis particular en los procesos de mediación e inclusión laboral vinculados al sector de los cuidados.

El **76,9%** de las personas participantes se identifican como **mujeres**, mientras que el **21,04%** como **hombres**; el **2,06%** corresponde a **personas no binarias** y a quienes prefirieron no especificar su género. Esto indica que hay aproximadamente **3,7 veces más mujeres que hombres entre las personas agentes diversos en esta investigación**, reflejando la feminización de este sector laboral y una mayor visibilidad de las mujeres en este ámbito social.

Nº 2. AGENTES DIVERSOS DISTRIBUCIÓN POR SEXO/GÉNERO

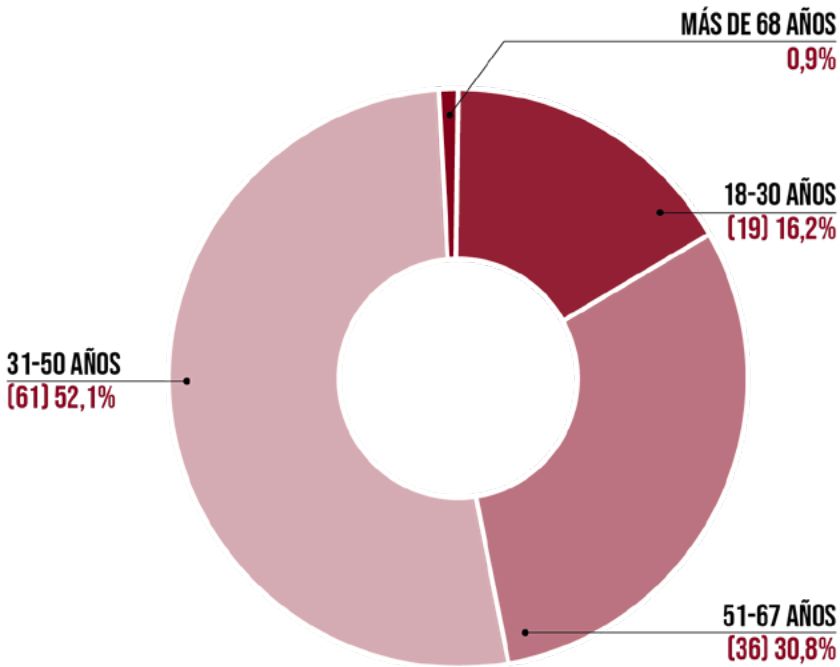


Fuente: N=118. Elaboración propia.

Respecto a la **edad**, el grupo más numeroso se sitúa entre los **31 y 50 años**, representando el **52,1%** del total; le siguen quienes tienen entre **51 y 67 años (30,8%)**, el **16,2%** de participantes entre 18 y 30 años, y finalmente, un 0,9% de personas mayores de 68.

1 Descontando el porcentaje de las personas empleadoras (15,4%) y un porcentaje reducido de (1,8%).

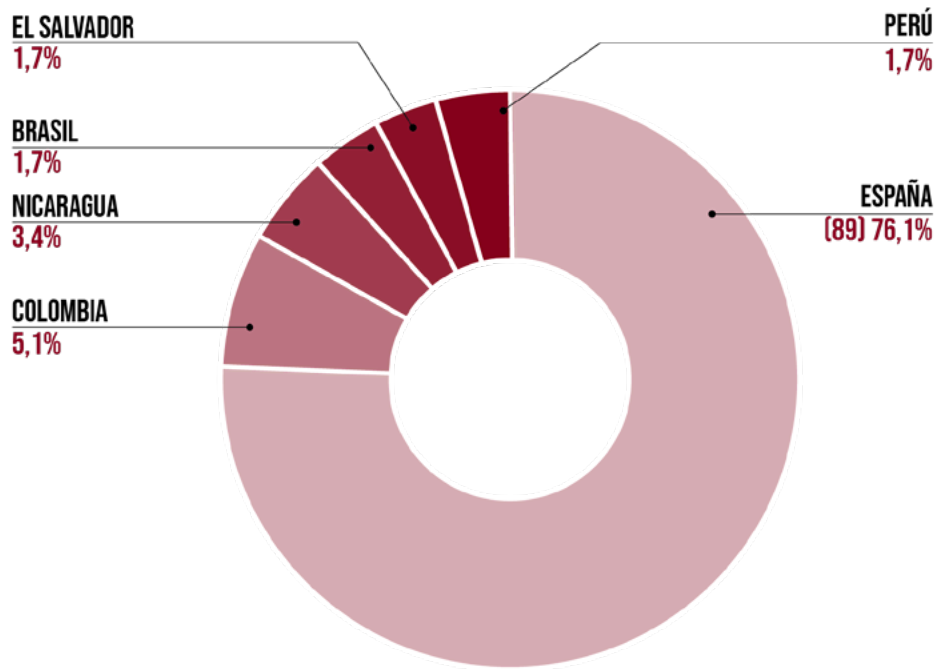
Nº 3. EDAD PARTICIPANTES AGENTES DIVERSOS



Fuente: N=118. Elaboración propia.

En cuanto al **país de procedencia** de los agentes diversos, un **76,1% nació en el Estado español**, mientras que el **5,1%** procede de **Colombia**, el **3,4%** de **Nicaragua**, y el **1,7%** de **Brasil, Perú y El Salvador, respectivamente**. Además, un **7,2%** (equivalente al **0,9%**, es decir, una persona) tiene su origen en países como Turquía, Lituania, República Dominicana, Argentina, Cuba, Bolivia, Argelia y Venezuela.

Nº 4. PAÍS DE PROCEDENCIA AGENTES DIVERSOS

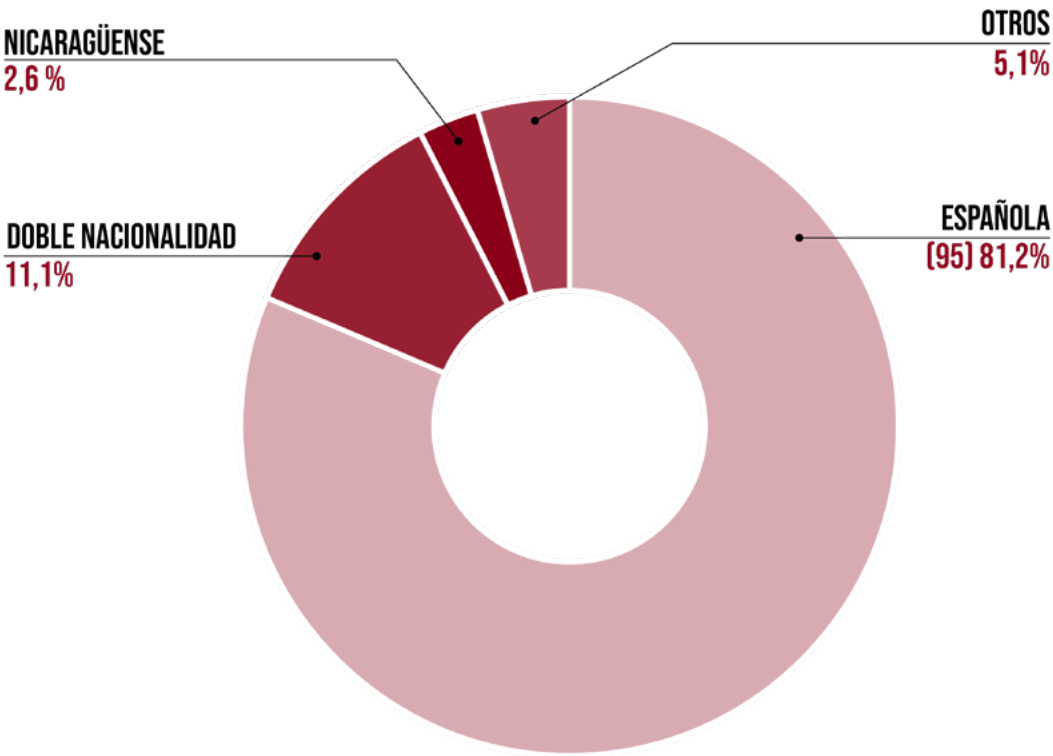


Fuente: N=118. Elaboración propia.

Por último en cuanto a la **nacionalidad**, el 81,2% de las personas participantes poseen nacionalidad española, mientras que el 11,1% cuentan con doble nacionalidad, a efectos también española, sumando así un total del **92,3% de participantes**.

El **7,7% ostenta diferentes nacionalidades**, entre las que se encuentran la nicaragüense (2,6%) y un 0,9% respectivamente de nacionalidad lituana, marroquí, colombiana, argelina y cubana.

Nº 5. GRÁFICO NACIONALIDAD AGENTES DIVERSOS



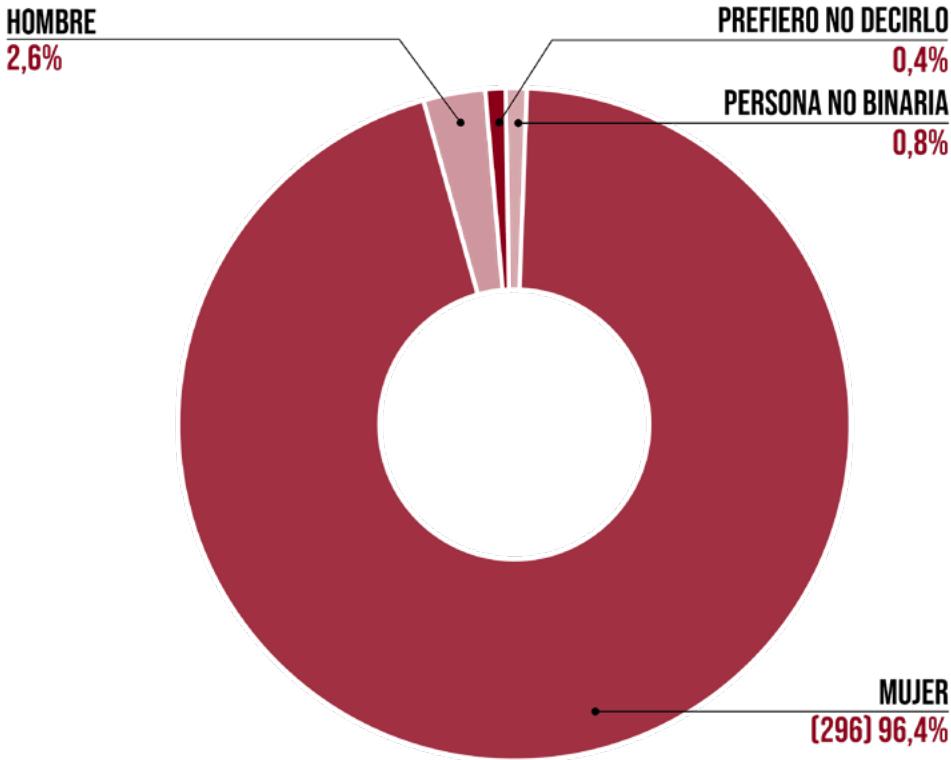
Fuente: N=118. Elaboración propia.

- En relación a las respuestas obtenidas con la **encuesta** (cualitativa y cuantitativa) y **entrevistas semiestructuradas y en profundidad** dirigida a las **trabajadoras migrantes y racializadas en el empleo del hogar y de cuidados**.

Se aplicó un cuestionario de 17 preguntas en el que participaron un total de **248 mujeres**, incluimos en este apartado, los datos obtenidos de las **59 entrevistas semiestructuradas y en profundidad** en los apartados que se recogieron los mismos indicadores. Se presentan los datos recopilados de **307 participantes, que permiten construir un perfil sociodemográfico más representativo de la muestra**.

Un **96,4% se identifican como mujeres** frente al 2,6% que se reconocen como hombres, y en menor medida un 1% entre personas no binarias y aquellas que prefieren no decirlo.

Nº 6. DISTRIBUCIÓN POR SEXO/GÉNERO DE LAS ENCUESTADAS EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

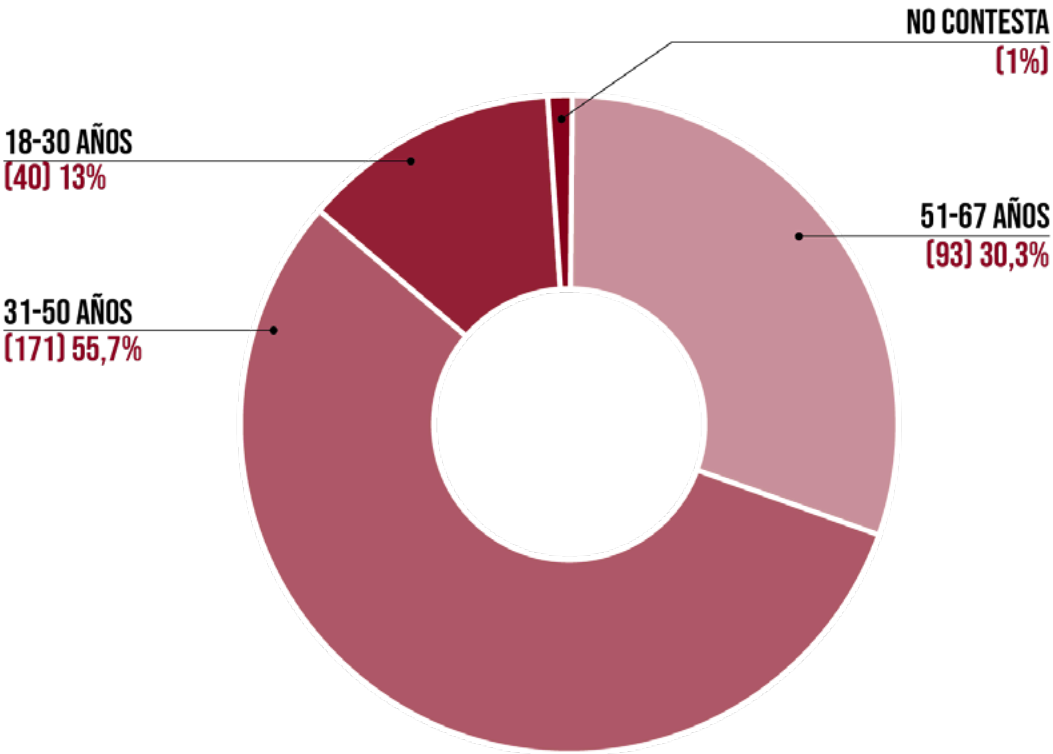


Fuente: N=307. Elaboración propia.

Los datos evidencian que el trabajo en el sector del hogar y los cuidados está profundamente feminizado, reflejando una persistencia de la división sexual y racial del trabajo que asigna a las mujeres en general y a la mujeres migradas y racializadas en particular, la responsabilidad principal de los cuidados.

Con respecto a la **edad** el **55,7%** tienen entre **31-50 años**; el **30,3%** entre **51 y 67 años** y el **13%** entre **18 y 30 años**. Sólo un 1% no contesta.

Nº 7. DATOS AGRUPADOS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS SEGÚN LA EDAD



Fuente: N=307. Elaboración propia.

Los datos evidencian que existe una clara predominancia de mujeres migrantes de edades comprendidas entre los 31 a 67 años, representando el 86% de la muestra analizada, mientras que las mujeres jóvenes entre 18 y 30 años se encuentran significativamente subrepresentadas.

La trayectoria laboral de las mujeres migrantes en el Estado, se caracteriza por una prolongada permanencia, como observamos, que les puede servir de impulso (como puerta de entrada al mercado laboral) pero también de contención (Aguirre y Ranea, 2020) para la movilidad laboral limitando sus posibilidades de avance y desarrollo profesional en otros sectores laborales, de acuerdo a su formación y experiencia laboral en sus países de origen.

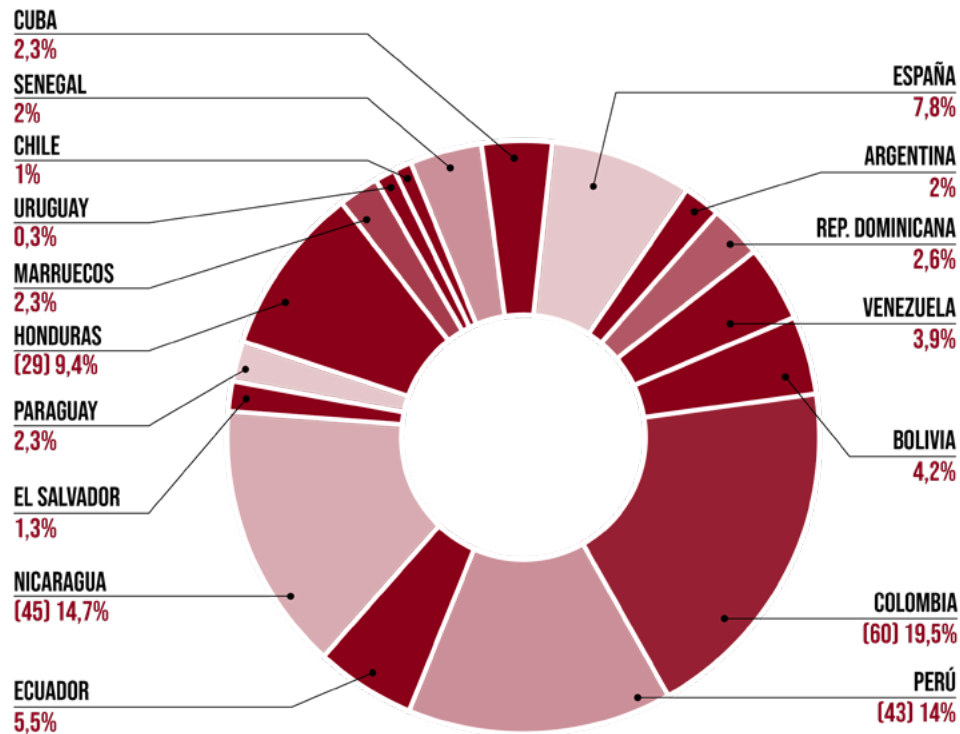
“La permanencia en el sector de los cuidados depende mucho de la edad de las trabajadoras. Las mujeres jóvenes, por ejemplo, suelen tener como objetivo salir del sector en cuanto logran regularizar su situación y obtener el permiso de residencia. Muchas de ellas no se ven toda la vida cuidando a personas mayores, y buscan otras oportunidades laborales apenas pueden. En cambio, para las mujeres mayores de 45 años, la realidad es muy distinta. Muchas veces no les queda otra opción que seguir en el mismo sector, porque la edad se convierte en una barrera para cambiar de empleo. Hoy en día, una

mujer de 56 o 60 años que pierde el trabajo –por ejemplo, porque fallece la persona a la que cuidaba– tiene enormes dificultades para volver a encontrar otro empleo. El sistema, en lugar de ofrecer alternativas, las empuja a quedarse atrapadas en un sector precarizado y con muy pocas salidas reales.” (E.5. Agente clave).

En cuanto a la **distribución de las participantes por país de origen**, el **19,5% procede de Colombia**; el **14,7% de Nicaragua** y el **14% de Perú** . El **9,4% de Honduras**; el **5,5% de Ecuador**; Bolivia (4,2%); Venezuela (3,9%); República Dominicana (2,6%); Argentina (2%); República Dominicana (2,6%); Paraguay (2,3%); Cuba (2,3%); El Salvador (1,3%); Chile (1%); Uruguay y México (0,3%) respectivamente. En total representan el **85,9%**. Sólo **7,8% tiene como país de origen España**.

El **6,3%** restante corresponde a participantes originarias, en menor proporción, de Marruecos (2,3%); Senegal (2%); Nigeria (0,3%); Argelia (0,7%). Asimismo, se registra la presencia de una participante (0,3% respectivamente) procedente de Portugal, Rumanía, Ucrania, Moldavia y Ghana.

Nº 6. DISTRIBUCIÓN POR SEXO/GÉNERO DE LAS ENCUESTADAS EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS



Fuente: N=307. Elaboración propia.

Los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas evidencian una significativa concentración de participantes provenientes de países latinoamericanos, lo que pone de manifiesto que el empleo del hogar y de cuidados en el mercado laboral español, es un sector profundamente feminizado y racializado. Esta realidad, no sólo responde a la feminización

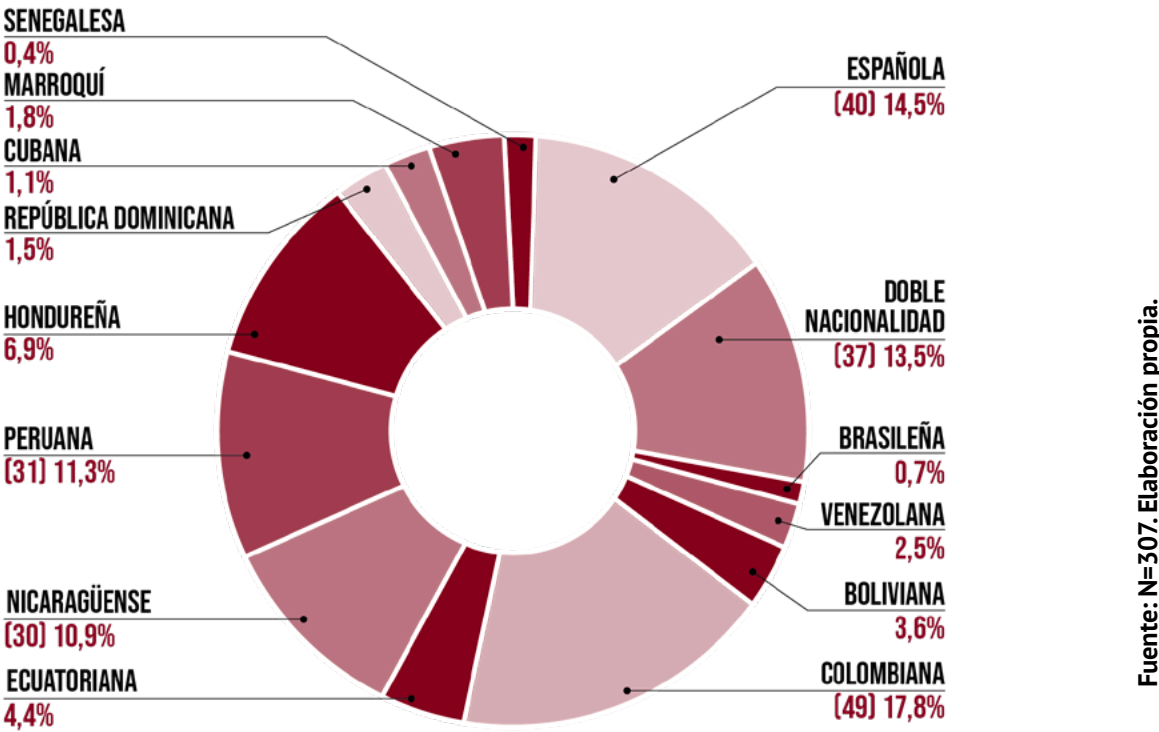
internacional de las migraciones en el contexto de la globalización y la transformación del estado del bienestar sino también la persistencia de una particular forma de división sexual y racial de este trabajo que se ha ido consolidando en la sociedad española desde los años 80. Por otra parte, hay una escasa participación de mujeres españolas marcando claramente la segmentación étnico-racial del mercado laboral de los cuidados remunerados.

En suma, se evidencia cómo este sector se sostiene sobre la base de los flujos de la feminización de las migraciones, consolidando las cadenas globales de los cuidados² donde las mujeres latinoamericanas en el mercado español de este sector laboral representan la columna vertebral, mientras que la diversidad de otros orígenes aparece en menor medida, confirmando la estratificación laboral y étnica en el trabajo de cuidados.

Con respecto a la nacionalidad el 28% tiene nacionalidad española; el 17,8% colombiana, el 11,3% peruana; el 10,9% nicaragüense y el 6,9% hondureña, representando el total del 74,9% de las participantes en este estudio.

El 25,1% de las participantes posee diversas nacionalidades, entre las cuales destacan la ecuatoriana (4,4%), boliviana (3,6%), venezolana (2,5%), marroquí (1,8%) y dominicana (1,5%). Otras nacionalidades, como la brasileña y la rumana, representan cada una el 0,7%. Asimismo, un 1,1% (tres participantes en total) corresponde a nacionalidades como argentina, chilena, cubana, paraguaya, argelina y salvadoreña. Finalmente, un 0,4% (una participante en cada caso) se registra con nacionalidad camerunesa, portuguesa, italiana, ucraniana, rusa, nigeriana, senegalesa y ghanesa.

Nº 9. DATOS AGRUPADOS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS SEGÚN NACIONALIDAD



Fuente: N=307. Elaboración propia.

2 "Las cadenas globales de cuidados son cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social, y el lugar de procedencia". (Orozco, 2007, p.4).

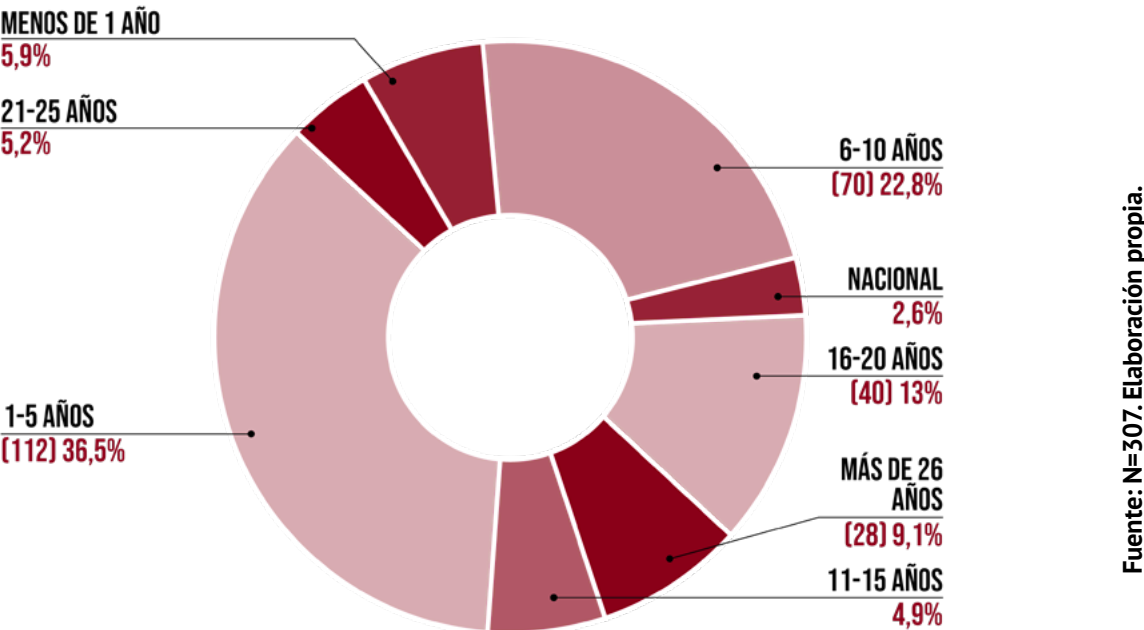
Las participantes se configuran mayoritariamente como mujeres migrantes latinoamericanas, muchas de ellas nacionalizadas españolas, con trayectorias de arraigo prolongado y una inserción persistente en el sector de cuidados. A su vez, la presencia de mujeres africanas, europeas del Este y de otras regiones refleja la expansión de la diversidad en los circuitos migratorios, aunque con un peso reducido que no altera el patrón principal de feminización y racialización latinoamericana.

En relación con el tiempo de residencia en el Estado español, el 36,5% de las participantes lleva entre 1 y 5 años en el territorio, mientras que el 22,8% acumula entre 6 y 10 años de estancia. Un 13% reside desde hace entre 16 y 20 años y el 9,1% supera los 26 años de permanencia. En proporciones menores, el 5,9% lleva menos de un año, cifra similar al 5,2% correspondiente a quienes han residido entre 21 y 25 años. Asimismo, un 4,9% cuenta con una antigüedad de entre 11 y 15 años. Finalmente, un 2,6% corresponde a población nacional que ha residido solamente en el estado español.

6.1.1. CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES

Este apartado se propone profundizar en las condiciones sociolaborales que caracterizan el trabajo de las empleadas del hogar y de cuidados. Para ello, se integran los datos aportados por las participantes en relación al tiempo de residencia en la sociedad española, situación documental, modalidades y tipos de jornada laboral, años de experiencia en el sector y las tareas que suelen realizar. Todos estos elementos, ayudan a contextualizar una realidad compleja y heterogénea que caracteriza a este sector, que sigue siendo uno de los más precarizados y feminizados en el mercado laboral español (Ezquerro, 2011; Bonadea Care, 2025).

Nº 10. DATOS AGRUPADOS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS SEGÚN TIEMPO DE RESIDENCIA



Fuente: N=307. Elaboración propia.

Predominio de trayectorias entre **1 a 10 años (59,3%)**, la mayoría de las participantes se encuentra dentro de los primeros diez años de residencia, lo que indica que este sector absorbe principalmente a mujeres que llegaron recientemente y requieren una inserción laboral rápida. El trabajo de cuidados aparece, por tanto, como puerta de entrada inmediata al mercado laboral, reforzando su carácter de empleo de acogida para migrantes migradas.

“Si, además yo durante un tiempo, al principio de llegar a España, me tocó trabajar sin contrato para sobrevivir, lo pasé mal, porque te pagan lo que quieren y al no tener papeles te tratan muy feo y me ha tocado duro al comienzo. [...] ahora que estoy en situación regular, ya estoy más tranquila, tengo contrato a jornada completa, pero al principio muy mal, no te pagaban las horas completas y se aprovechan de tu situación, porque te decían que si ibas a denunciar te iban a deportar”. (Entrevista Nº 6. Aragón, mujer, 47 años, 8 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

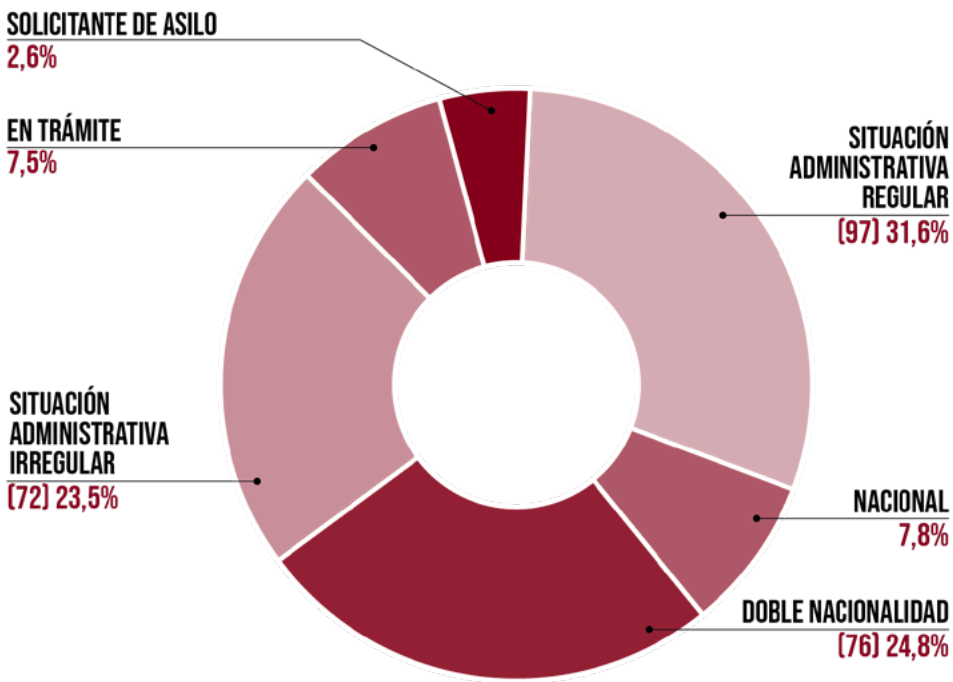
La presencia de mujeres con trayectorias más duraderas, **más de 16 años, (27,3%)**, un porcentaje significativo refleja permanencias prolongadas (13% entre 16 y 20 años; 5,2% entre 21 y 25 años; 9,1% más de 26 años).

Esto evidencia la consolidación de trayectorias vitales en el territorio español y el asentamiento en el sector donde muchas trabajadoras permanecen de forma estable, sin movilidad hacia otros sectores laborales. La presencia de mujeres recién llegadas (menos de un año, 5,9%), confirma la constante renovación de mano de obra migrante en los cuidados, reflejo de flujos migratorios y de la demanda sostenida en el sector. Por otro lado, entre 11 y 15 años, representan un 4,9% y las nacionales (2,6%) que con el paso de los años, continúan manteniéndose en el sector.

Referente a la **situación documental**, el **31,6% cuenta con una situación administrativa regular**; el **24,8% ostenta la doble nacionalidad**; **7,8% son nacionales** y el **2% proceden de la Unión Europea**. Es decir el **66,2% en el momento de participar en esta investigación cuenta con una situación documental regular**, no obstante, esta situación administrativa regular, no garantiza la movilidad ni el acceso a mejores condiciones, dado que el empleo del hogar y de cuidados sigue siendo altamente precarizado.

El **23,5% presenta una situación administrativa irregular**; el **2,6% solicitante de asilo**, el **7,5 % se encuentra con la solicitud en trámite** y un reducido **0,2 %** no especifica su condición administrativa. Este colectivo está más expuesto a condiciones de explotación, así como a mayores dificultades en el acceso a derechos laborales y a la protección social.

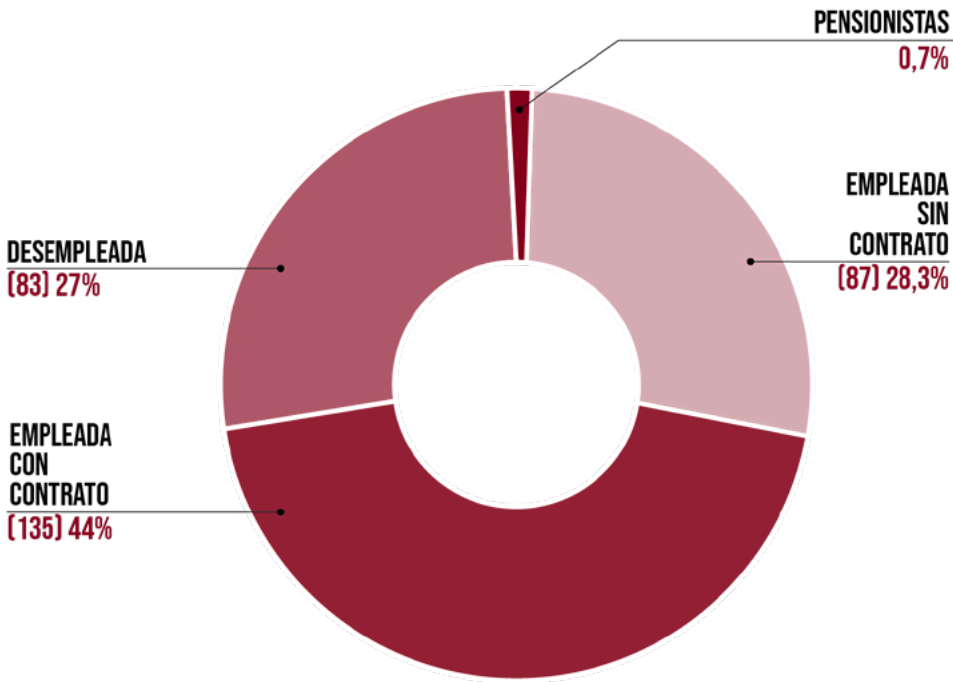
Nº 11. DATOS AGRUPADOS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS SEGÚN SITUACIÓN DOCUMENTAL



Fuente: N=307. Elaboración propia

En lo que respecta a la situación laboral de las participantes, el 44% cuenta con un contrato de trabajo; un 28,3% trabaja sin contrato y un 27% se encuentra en situación de desempleo. En menor proporción un 0,7% es pensionista.

Nº 12. DATOS AGRUPADOS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS SEGÚN SITUACIÓN LABOR



Fuente: N=307. Elaboración propia.

En conjunto, estos datos muestran un sector fragmentado donde la formalización laboral ha avanzado pero todavía convive con la precariedad y la exclusión. El predominio de contratos formales no es absoluto, y la alta incidencia de desempleo señala la volatilidad y dificultades del mercado laboral en el que estas mujeres se insertan.

“Y a mí los sábados no me pagan y tengo que trabajar los sábados hasta las 20:00 de la noche. Pero uno les dice a ellos. ¿Y qué dicen? Ah, no, pero es que tú tienes una habitación. Tú tienes aquí todo libre, el baño, te bañas, cocinas”. (Entrevista Nº 8. Gipuzkoa, mujer, 55 años, 20 años de residencia, país de procedencia Colombia, doble nacionalidad, empleada con contrato en régimen de interna).

Respecto a los **tipos de jornada laboral**, el **33,2% trabaja con jornada parcial**; el **26,6% con jornada laboral completa** y el **17,8% en régimen interno**. Un **16,6% lo realiza en varios domicilios** y un **5,8% sólo en un único domicilio**.

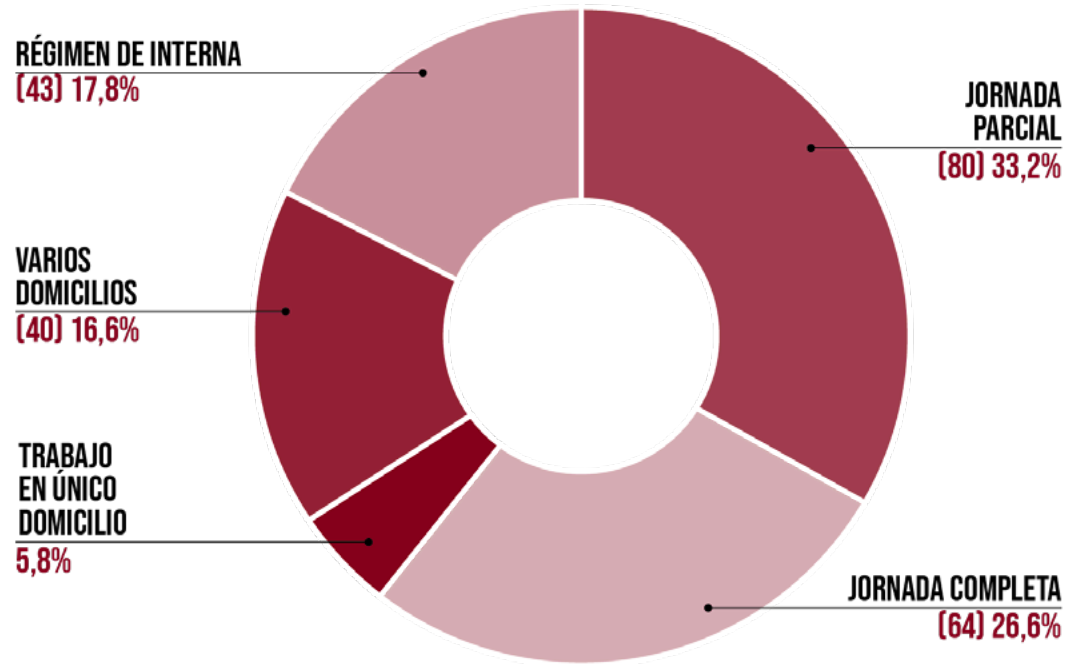
“Esas son prácticamente las únicas oportunidades que se encuentran cuando llegas sin documentación. Y fue lo primero que encontré... claro cuando entras a un trabajo por medio de ese mismo trabajo se van abriendo otras puertas para obtener otros trabajos, cuando empiezas por horas, y te vas completando el día”. (Entrevista 1. Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

Este panorama refleja la heterogeneidad generada por las diferentes modalidades de empleo dentro del sector, que combinan factores (económicos, residenciales, redes de apoyo y acogida, entre otras) y estrategias adaptativas propias de las trabajadoras para afrontar las condiciones impuestas por el mercado. Por otro lado, el 17,8% se desempeña en régimen interno, modalidad que implica residir en el mismo domicilio donde se presta el servicio. Esta condición laboral se asocia a una relación laboral altamente intensiva donde se difuminan las fronteras entre tiempo laboral y tiempo personal.

“Uno de los grandes problemas estructurales de este sector es justamente que el trabajo se realiza en el ámbito privado, en una esfera históricamente excluida del control público y de las normas laborales estándar. Las consecuencias que detectamos tienen una mayor gravedad. La línea entre vida personal y vida laboral se desdibuja completamente, sobre todo en los casos de trabajadoras internas. Se espera disponibilidad 24/7, con jornadas no reconocidas y sin derecho efectivo al descanso. Pierden la privacidad e intimidad y la

disponibilidad tiene que ser absoluta, incluso teniendo “horarios”. Viven en una situación de extrema vulnerabilidad ante abusos, maltrato e incluso violencia sexual. Cuando se intenta interponer una denuncia en inspección de trabajo, las vías de acceso son más complicadas al tratarse del ámbito doméstico. Además, cuando la relación laboral se enmascara como una relación afectiva o “familiar”, se neutraliza la posibilidad de reclamar derechos, porque toda demanda se interpreta como una ingratitud o ruptura del vínculo personal, al haberle hecho un “favor al contratarla”. (E.2. Agente clave)

Nº 13. DATOS AGRUPADOS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS SEGÚN TIPO DE JORNADA LABORAL



Fuente: N=307. Elaboración propia.

En cuanto a la trayectoria y experiencia laboral en el sector del hogar y de cuidados, el **44,6%** de las personas presenta una antigüedad comprendida **entre uno y cinco años**; el **26,4%** supera los diez años de experiencia; el **19,2%** acumula entre **seis y diez años** y únicamente el **9,8%** cuenta con **menos de un año de trayectoria** en este ámbito.

Estos testimonios ejemplifican la importancia de las redes informales en el acceso al trabajo doméstico y de cuidados en España. En primer lugar, el “boca a boca” emerge como un mecanismo fundamental para encontrar empleo, donde la confianza y las

recomendaciones a través de familiares y personas conocidas o con quienes se ha trabajado previamente juegan un papel crucial. Por otro lado, el desconocimiento sobre derechos laborales, modalidades de contratación y remuneración, especialmente en contextos de irregularidad administrativa, evidencia la vulnerabilidad de muchos trabajadores en este sector.

“El boca en boca ...más de personas que ya me han conocido a través de mi hermana y luego de personas con las que yo he trabajado para otras personas y así...” (Entrevista 4. Bizkaia, mujer, 36 años, 2 años de residencia, situación administrativa irregular, empleada con jornada completa).

“Yo llegué aquí sin saber que existía una figura de trabajo de hogar de régimen de interna. No tenía idea que una persona era contratada con un salario menor por no tener papeles y las que tienen papeles la contratan con lo que dice la ley. No sabía nada. No tenía idea de horarios ni cuánto tenía que cobrar. En mi primera entrevista de trabajo para cuidar una persona y no tenía ni idea de cuánto tenía que cobrar. Me ofrecieron y lo que me ofrecieron lo acepté”. (Entrevista Nº 4. Bizkaia, mujer, 36 años, 2 años de residencia, país de procedencia Ecuador, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada completa).

Estos datos indican que la trayectoria laboral en el ámbito del hogar y los cuidados es muy diversa, reflejando distintos niveles de experiencia y permanencia en el sector. Asimismo, refleja tanto la entrada continua de nuevas trabajadoras, a través de distintas relaciones de parentesco como la retención de quienes permanecen en empleos de cuidados y hogar, a pesar de las difíciles condiciones laborales que enfrentan.

Estos testimonios ejemplifican cómo las redes de apoyo y los vínculos personales son esenciales para acceder al empleo en el sector doméstico y de cuidados en España.

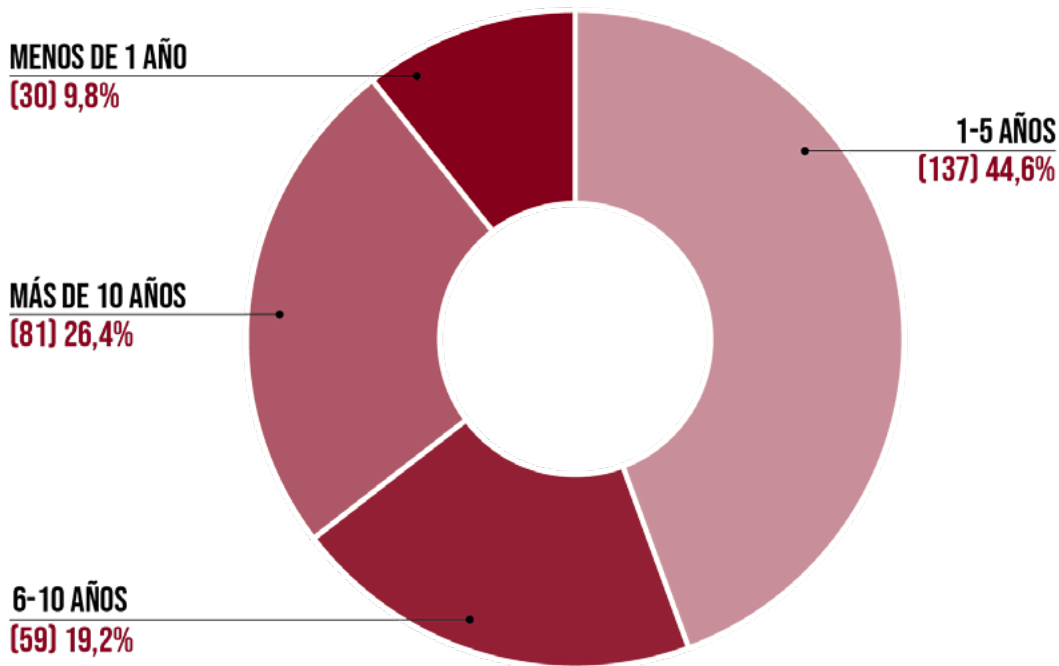
“Generalmente estos los he conseguido por parte de un Padre, que ha sido por la iglesia. Primero fuimos a cuidar a su tía, y así empezaron a conocerme sus amigas”. (Entrevista 5. Bizkaia, mujer, 55 años, 18 años de residencia, situación administrativa regular, empleada con jornada, régimen de interna).

“A través de una amiga que sabía de este trabajo, que necesitaban a una chica y me preguntó si estaba dispuesta, entonces hice la entrevista y quedamos que me incorporaría a trabajar” (Entrevista 2. Aragón, mujer, 30 años, 2 años de residencia, situación administrativa irregular, empleada con jornada completa).

Este testimonio refleja los cambios en la forma de acceso al empleo en el sector de cuidados en la sociedad española e indica una tendencia hacia un mercado más informal y basado en redes personales para la incorporación dentro del sector de cuidado, donde la digitalización y las redes informales juegan un papel creciente.

“También nos tenemos que adaptar un poco a los tiempos porque van cambiando. Desde que yo empecé en 2016 no trabajamos de la misma manera que en la actualidad. Cuando yo empecé, había bastantes más ofertas de las que hay ahora, es decir, al final, las familias que quieran una empleada de hogar o una cuidadora, evidentemente la van a seguir necesitando, la van a seguir buscando, pero a lo mejor ya no acuden tanto a las entidades sociales como antes, porque al final también es un trabajo que surge mucho de boca a boca, de recomendaciones directas, de referencias, por las mismas mujeres que se dedican a los cuidados que captan las ofertas, de grupos de WhatsApp o por redes sociales” (E.6. Agente clave).

Nº 14. DATOS AGRUPADOS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS SEGÚN TRAYECTORIA LABORAL



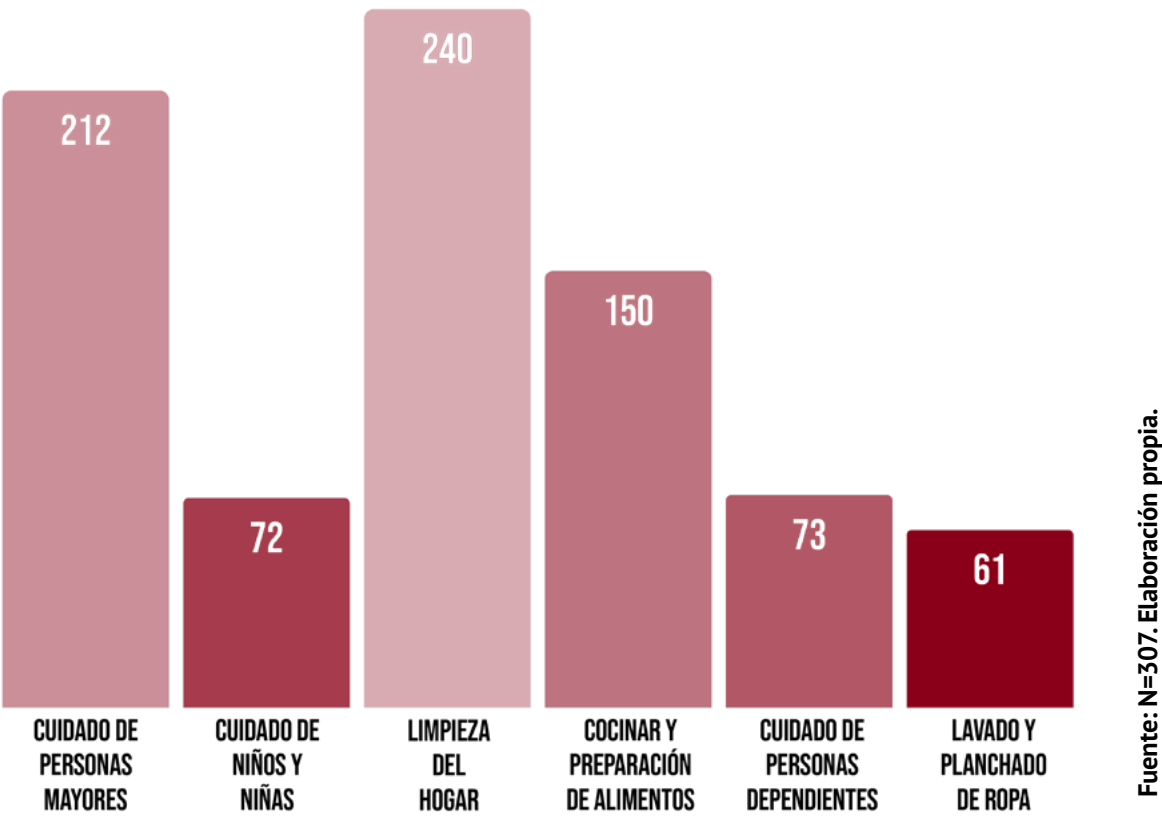
Fuente: N=307. Elaboración propia

Los datos indican que, entre las 307 participantes, las tareas más comunes realizadas por las trabajadoras del hogar y cuidados son principalmente la limpieza del hogar (240), seguida del cuidado de personas mayores (212) y la cocina o preparación de alimentos (150). También se destacan actividades relacionadas con el cuidado de personas dependientes (73), cuidado de niñas y niños (72) y lavado de ropa (61).

Además, algunas tareas complementarias mencionadas incluyen la administración de medicación, realizar compras, cuidado de mascotas (como pasear al perro), labores agrícolas (hacer piezas de caucho, cuidar huerto), jardinería, guardias nocturnas, y apoyo educativo con las niñas y niños.

Estos resultados reflejan la complejidad del trabajo de estas mujeres, que combinan funciones de mantenimiento del hogar con cuidados personales y sociales, aspecto que coincide con estudios internacionales que evidencian cómo la mayoría de las trabajadoras del hogar asumen múltiples roles que demandan tanto habilidades técnicas como emocionales (Bonnet; Pérez, Fernández y Sánchez 2022)

Nº 15. TAREAS DESEMPEÑADAS POR TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS: DATOS AGRUPADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS



BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, Estela y Ranea, Beatriz (2020). *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Fundación Mujeres Progresistas. Recuperado de <https://fmujeres-progresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

Bonadea Care. (2025). *Guía régimen especial empleadas de hogar 2025*. Federació de Serveis, Mobilitat i Consum - UGT de Catalunya.

Boneta, Nerea; Marroquín, Sofía y Martín, Sandra (2025). *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*. OXFAM-Intermón.

Bonnet, A., Pérez, M., García, L., Fernández, J. y Sánchez, R. (2022). *Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar en Latinoamérica y el Caribe*. CEPAL/OIT/ONU Mujeres.

Ezquerro, S. (2011). El empleo del hogar como espacio de precariedad y resistencia: una mirada desde el género y la migración. *Investigaciones Feministas*, 2(1), 175-194.

Krotz, Esteban (2022). Esquema general para la elaboración de un proyecto de investigación antropológica. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas Época III*. Vol. XXVIII. Número 55, Colima, julio-diciembre, 201-222.

Orozco, Amaia (2007). *Cadenas Globales de Cuidado. Serie Género, Migración y Desarrollo*. Santo Domingo: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). Recuperado de, <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-GLO-SP.pdf>

6.2. CÓMO OPERA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL: IMAGINARIOS PATRIARCALES, RACISTAS Y CLASISTAS

“Cuerpos que son inferiorizados, cosificados y exotizados, cuerpos a los que se les restringe derechos, e incluso posibilidades de ejercer ciudadanía”.

(Giusto-Ampuero, 2023, p.1.)

El racismo no actúa como un fenómeno aislado, sino que forma parte de un entramado estructural en el que confluyen imaginarios sociales y jerarquías raciales, patriarcales y clasistas (Crenshaw, 1989). En el ámbito del empleo del hogar y de los cuidados, estos imaginarios determinan la forma en que las mujeres migrantes y racializadas son percibidas, tratadas y posicionadas social y laboralmente. Este apartado analiza, desde una mirada situada, los mecanismos mediante los cuales la discriminación racial se produce, se reproduce y se naturaliza, generando exclusión, vulnerabilidad y deshumanización.

1 GENERALIZACIÓN Y VIOLENCIA SIMBÓLICA

La generalización constituye un mecanismo cotidiano que contribuye a la reproducción del racismo. Este tipo de discurso opera mediante la atribución de comportamientos individuales a grupos enteros, reforzando estereotipos y naturalizando jerarquías sociales.

“Quizás algunos comentarios un poco como que no, con intenciones como quizás de hacerte sentir un poco incómoda, ¿no?. Quizás no fue la intención, pero lo lograron. Que generalicen, claro, de que porque una persona quizás, algún latino, algún peruano se haya comportado mal, generalicen que todos son iguales.” (Entrevista N° 5. Galicia, mujer, 27 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con jornada parcial).

“Tenía comentarios de que todas las personas que venimos de afuera cobramos ayudas. Y que cada día era más racista...que quitamos maridos...” (Entrevista N° 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

“Es que ustedes los inmigrantes en Colombia no tienen nada ni en qué dormir y vienen acá a querer exigir. Es que vienen sin nada, aguantando hambre, a comerse los impuestos a uno y quieren venir a exigir”. (Entrevista N° 4. Gipuzkoa, mujer, 66 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, desempleada).

La generalización, en este caso, revela cómo el racismo se sostiene en la construcción de categorías sociales homogeneizadoras basadas en prejuicios y estereotipos raciales, que simplifican y distorsionan la diversidad de las mujeres migrantes, atribuyéndoles rasgos negativos de manera colectiva asociadas tanto a la desconfianza como a los estereotipos de género. Este proceso discursivo es una forma de violencia simbólica, en el sentido planteado por Bourdieu (1991), estos mecanismos hacen que tales desigualdades aparezcan como inevitables y por tanto, aceptadas.

Refleja cómo el racismo y el sexismo **se traducen en juicios morales y laborales** que desvalorizan su trabajo y cuestionan su integridad personal.

“Prejuicios de que o que vas a robar, o que le vas a robar el marido. Estereotipos que a lo mejor no limpiamos de la mejor manera, no cuidamos a las personas de la mejor manera como lo hicieran ellos.” (Entrevista N° 1. Galicia, mujer, 47 años, 18 años de residencia, país de procedencia México, situación administrativa regular, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios).

Estos mecanismos se materializan a través de discursos institucionales y sociales, representaciones culturales y marcos normativos que, de manera aparentemente neutral, legitiman y perpetúan la subordinación de determinados grupos raciales y de clase. Así, el racismo se normaliza en la vida cotidiana y se reproduce mediante prácticas discursivas, laborales y sociales que refuerzan el orden jerárquico vigente.

“Luego también estaba su hijo al que tenía que aguantar con sus comentarios, como “todo mundo quiere venir a este país”, “en algún momento es que ya no vamos a caber todos”, “los trabajos se acaban”, “está bien que vengan con papeles”. “Ya lo siento por ti. No lo digo por ti”. Y claro eso en un mismo espacio y luego ha sido el trabajo peor pagado”. (Entrevista N° 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

“Que veníamos a quitarles el trabajo a ellos, que vivíamos de las ayudas, que no nos gustaba trabajar...cosas así...que veníamos a quitarles los maridos a las españolas. Comentarios así, para mí era muy incómodo escucharla”. (Entrevista N° 6. Bizkaia, mujer, 32 años, 3 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

Este testimonio muestra cómo el racismo se expresa de forma velada y ambigua, disimulando el prejuicio bajo fórmulas de cortesía o supuesta empatía (“no lo digo por ti”), que en realidad reafirma la desigualdad y la distancia social.

La expresión explícita de rechazo a que la “gente extranjera” trabaje, refleja un racismo cotidiano que permea las relaciones laborales, reproduciendo barreras simbólicas y estructurales que dificultan la inclusión.

“Pienso que mucho porque por esa razón [por los estereotipos] a veces nos cuesta conseguir trabajo porque como que fuese que uno no inspira confianza, no sé, a veces por eso es difícil conseguir trabajo. A mí me ha pasado. O sea, he escuchado personas que dicen “yo gente extranjera no quiero trabajando conmigo”. (Entrevista N° 4. Galicia, mujer, 40 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, empleada sin contrato en varios domicilios).

2 SEGREGACIÓN RACIAL, DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y MOVILIDAD LABORAL

Las siguientes narrativas revelan cómo el origen, el género y el estatus migratorio delimitan los espacios de acceso al trabajo y las posibilidades de movilidad laboral. Varias entrevistadas manifiestan la persistencia de una visión machista arraigada, que sigue limitando el reconocimiento y desarrollo de las mujeres más allá de los trabajos vinculados al cuidado. La asignación naturalizada de tareas de limpieza y atención refuerza la idea patriarcal de que el destino de las mujeres —y especialmente de las mujeres migradas— está confinado al ámbito doméstico y de los cuidados.

“Pienso que aquí lo que conozco de España hay todavía una visión de la mujer [...] como machista, ¿sabes?... De la mujer es para limpiar [...] y no sólo en ese ámbito, en muchos ámbitos, como que todavía se conserva un poco ese machismo. Y como tú eres la que limpia, tú más arriba ¿qué vas a hacer?...¿Sabes?”. (Entrevista N° 10. Galicia, mujer, 62 años, 7 años de residencia, país de procedencia Venezuela, situación administrativa regular, desempleada).

“En un momento sí, al inicio, [...] me impactó porque siempre recibía comentarios como que, “ah, que porque no buscas algo mejor, que no puedes estar haciendo eso”, yo no sé. Entonces, a mí no me importaba, buscaba trabajo por todos lados. No era como que yo

precisamente vaya a buscar esto, pero se da la facilidad de que buscaba aquí y encontraba rápido trabajo y yo lo que quiero es estabilidad, porque tengo una niña”. (Entrevista N° 5. Galicia, mujer, 27 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

“El problema es que, por el hecho de ser mujeres migrantes, se da por hecho que encajamos automáticamente en este sector, como si ese fuera nuestro único destino laboral. No se valora ni se reconoce el trabajo que realizamos. Simplemente, se nos “pone la medalla” de trabajadoras del hogar sin cuestionar ni dignificar esa labor esencial”. (E.5. Agente clave).

Estos testimonios demuestran como el empleo en el sector del hogar y cuidados aparece como un destino casi inevitable. Estas dinámicas, si bien pueden facilitar un acceso rápido al empleo, generan al mismo tiempo una segregación que limita las posibilidades de movilidad profesional, de estabilidad y de reconocimiento social y económico, tal como lo evidencian diagnósticos y estudios recientes sobre migración e igualdad en el mercado laboral español (Aguirre y Ranea 2020; Herzog, 2025).

“Por ser mujer te tenés que dedicar a esto” (Entrevista N° 1. Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

“Nos encasillan en trabajos que ellos no quieren hacer, como cuidados o limpieza. Nos ven como cuerpos útiles, no como personas. Nos preparan solo para lo que ellos no quieren hacer.” (Entrevista N° 4. Navarra, mujer, 54 años, 5 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

Cuando la persona entrevistada dice “nos encasillan en trabajos que ellos no quieren hacer”, está señalando un proceso estructural donde las tareas menos valoradas socialmente como la limpieza, cuidados, trabajos físicos considerados “serviles” son asignadas mayoritariamente a mujeres migrantes y racializadas. Esta realidad revela una división internacional del trabajo sexual y racial condicionada por el estatus migratorio.

“Se asume que eres mujer, automáticamente lo que puedes conseguir es trabajo de limpieza. Entonces, desde ahí hay una desvalorización. Y una discriminación por género”. (Entrevista N° 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

3 INVISIBILIZACIÓN Y COSIFICACIÓN

La violencia simbólica se traduce también en las prácticas de invisibilización y cosificación. La percepción que tienen las personas empleadoras de que las trabajadoras migrantes "no saben sus derechos" o que son analfabetas o sin educación revela un prejuicio que invisibiliza sus capacidades, formación y experiencias, reproduciendo un imaginario de subordinación y exclusión. Esto refuerza su vulnerabilidad y en la práctica, las somete a condiciones laborales, sociales y económicas de mayor precariedad y explotación.

"Es que no sé, creo que nos confunden por ser mujeres de otro país, que nosotras venimos buscando otras cosas y ellos confunden; que ellas son indocumentadas, podemos hacer con ellas- darles un trato malo y ellas no se pueden quejar, porque no pueden ir a la policía; creen que a veces uno no conoce sus derechos y muchas no conocemos nuestros derechos, porque inclusive yo no conocía [...] Como somos indocumentadas, inmigrantes, entonces se aprovechan". (Entrevista N° 2. Gipuzkoa, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

"Porque piensan que por vivir en Latinoamérica uno es analfabeta y sin educación". (Participante encuesta, Catalunya, trabajadora del hogar y de cuidados; entre 31-50 años, país de procedencia Chile, 4 años de residencia, situación administrativa en trámite, empleada sin contrato en varios domicilios).

"Está ese estereotipo de que como venís de un país 'subdesarrollado', creen que no sabés nada. Pero la mayoría de nosotras somos gente con estudios. Nos ven como ignorantes y eso limita mucho. Además yo he notado, por ejemplo, en los autobuses: a una persona blanca la esperan, pero si sos de otro color, arrancan sin mirarte." (Entrevista N° 8. Navarra, mujer, 64 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, desempleada).

"Se suele considerar que las auxiliares de ayuda a domicilio, no tenemos estudios, sin embargo, como es mi caso, tengo estudios superiores, pero muchas veces se refieren a nosotras como las señoras de la limpieza. Hay una diferencia de clases sociales". (Entrevista N° 10. Aragón, mujer, 60 años, 19 años de residencia, país de procedencia Argentina, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

Las participantes describen también **la deshumanización y la cosificación** como formas de discriminación que atraviesan este ámbito laboral: se autoperciben como **"objetos funcionales"**, instrumentos destinados a limpiar, cuidar o servir, negándoseles el reconocimiento como mujeres con derechos, dignidad y saberes.

"Sí, bueno, pero es tan sangrante cómo el maltrato y el racismo institucional está en cada uno de la gente de esa vivienda, de esa familia, cuando a las compañeras ya las ven como un objeto de desfogue sexual, por un lado. Por el otro, que tú no sabes hacer nada, que aquí te estamos haciendo un favor, que si tú estás aquí es porque tú lo necesitas. O sea, no se reconoce ni siquiera en la labor que ella hace por mantener la casa limpia, una excelente comida, bien atendida a las personas mayores. No hay, no hay." (E.4. Agente clave)

"Entonces, es como considerar que no es persona, sino que es un objeto que les sirve para que hagan la limpieza y nada más." (E.4. Agente clave).

Estas declaraciones visibilizan cómo el racismo institucional y cotidiano o social se entrelazan, degradando la condición humana de las trabajadoras migradas. La idea de que "se les hace un favor" al contratarlas es una forma de violencia simbólica que niega su aportación y su valor social, convirtiendo la relación laboral en una transacción éticamente desigual, donde la desigualdad se justifica mediante la benevolencia aparente de la persona empleadora.

El testimonio que reproducimos a continuación, expresa una experiencia profundamente marcada por la **violencia racista, laboral y simbólica**. La narradora relata cómo, bajo un discurso de "agradecimiento obligatorio", se legitima una relación de **explotación extrema**: jornadas sin descanso, salarios miserables y ausencia total de derechos. El recordatorio constante de su condición de "extranjera" opera como una forma de **disciplinamiento y dominación**, reforzando la idea de que no pertenece y que, por tanto, debe aceptar cualquier trato. La mención explícita de insultos racistas hacia otras compañeras, como "esa negra antipática", evidencia un racismo abierto e institucionalizado, que incluso se reproduce en espacios religiosos que deberían sostener valores de cuidado y dignidad. En conjunto, el testimonio denuncia cómo el **racismo estructural se encarna en prácticas cotidianas de servidumbre moderna**, donde las mujeres migrantes son despojadas no solo de derechos laborales, sino también de su valor humano, reducidas a cuerpos útiles y desechables dentro de un sistema de desigualdad profundamente normalizado.

“Claro, hija... me decían: tú eres una extranjera. ¿Tú sabes que no tienes derecho a nada en este país?... Me tienes que estar súper agradecida... Si no te gusta, coge tus maletas y te largas. [...] me trataban como una esclava, haciéndolo todo, sin un día libre, por años. Me pagaban 250 euros mensuales. Racistas esas monjas, a morir decían porque veía cuando estaba en África, que ella le decían: esa negra antipática. [...] Me trataban de ladrona.” (Entrevista Nº 6. Gipuzkoa, mujer, 63 años, 7 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

“Hubo un tiempo de cuando recién llegué se aprovecharon mucho de mí. Porque no sabía y porque teníamos miedo de reclamar nuestros derechos. Porque teníamos miedo a migración y que nos echaran del trabajo y no teníamos donde ir porque estábamos de interna. Yo llegué a mi trabajo el mero día que llegué a España a trabajar. Bueno, llegué a dormir al día siguiente a las 8 y media yo ya estaba levantada, cuidando de la señora. Y allí estuve prácticamente siendo explotada. Porque me obligaban a trabajar de lunes a domingo por 800€. Para poder yo salir al cine con mi actual esposo o salir de fiesta porque en ese tiempo yo tenía 26 años, era joven y quería salir. No quisieron darme el sábado libre, ni siquiera uno al mes”. (Entrevista Nº 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

4 NATURALIZACIÓN DE LA SUBORDINACIÓN DE LAS MUJERES MIGRANTES EN LA SOCIEDAD

Los **imaginarios patriarcales, racistas y clasistas** no solo determinan las tareas asignadas a las mujeres migrantes, sino que también **imponen y naturalizan límites simbólicos** a su movilidad social y profesional. Estas **fronteras invisibles** actúan como mecanismos de control que impiden romper las jerarquías sociales y aseguran, así, la **reproducción del orden social dominante**.

En esta línea, los aportes de **Foucault (1988)** sobre los dispositivos de poder permiten comprender cómo estos sistemas se sostienen mediante **prácticas discursivas** que moldean subjetividades, determinando qué se considera “normal” y qué se desvía de lo socialmente aceptado. De este modo, las mujeres migradas son interpeladas desde una lógica que **naturaliza su posición subordinada**, presentando su inserción en el trabajo doméstico y de cuidados como algo “propio de su condición”.

“Cuando empecé a estudiar para hostelería, empecé a sacar idiomas. Y fue esa lucha constante de superación. Entonces, esta persona siempre era como que me decía de que mmm, que al final en los trabajos de casa yo estaba bien. Mmm, de que igual iba a ser un poco complicado forjarme un futuro en un ámbito diferente que no fuera el hogar y que de una u otra manera, para otra personas que son de fuera. Yo tenía un buen asentamiento laboral, tenía una casa que trabajaba cerca de la otra. Y que eso era un lujo. Tenía que ser consciente.” (Entrevista Nº 1. Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

La entrevistada se enfrenta a un discurso que le recuerda constantemente sus “límites”, insistiendo en que debe conformarse con su situación actual. Este tipo de narrativa evidencia las barreras simbólicas y estructurales que enfrentan muchas mujeres migrantes, donde los imaginarios sociales y las prácticas discriminatorias les asignan roles fijos y subordinados, restringiendo sus posibilidades de desarrollo profesional y social. En consecuencia, estas representaciones no sólo reproducen las desigualdades de género, clase y origen, sino que también consolidan un régimen de poder que define quién puede aspirar a una vida mejor y quién debe permanecer agradecida por ocupar su lugar.

Diversos estudios subrayan que la concentración de mujeres migrantes en empleos precarios y altamente feminizados —como el trabajo doméstico o los cuidados— es consecuencia tanto de mecanismos estructurales de discriminación como de los imaginarios sociales que las asocian con determinadas tareas “naturales”, vinculadas al cuidado, la limpieza o el servicio. Estas representaciones sociales no solo limitan su acceso a otros sectores laborales, sino que desvalorizan sus saberes, formación y experiencia profesional, reproduciendo jerarquías coloniales de género, raza y clase (Sindicato UGT, 2025; Bernat y Vélez, 2009).

“A muchas nos ven como mano de obra barata, como si solo sirviéramos para cuidar o limpiar. La sociedad no considera otras capacidades que tenemos. (Entrevista Nº 6. Navarra, mujer, 52 años, 1 año de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios).

5 AFECTACIÓN EMOCIONAL ANTE LOS DISCURSOS ANTIMIGRACIÓN

Algunas participantes señalaron que, aunque no hayan experimentado directamente situaciones de racismo hacia ellas, escuchar comentarios o conversaciones despectivas

sobre la migración o las personas extranjeras les genera incomodidad, tristeza o malestar. Este tipo de experiencias pone de manifiesto cómo los discursos discriminatorios circulan en la vida cotidiana, afectando emocionalmente a quienes los escuchan, incluso cuando no son su objeto directo.

“Que a veces te tildan de “panchita” o cosas así, pero la verdad que no. A mí nunca, nunca me ha tocado nada de eso.” (Entrevista N° 9. Galicia, mujer, 45 años, 8 años de residencia, país de procedencia Venezuela, solicitante de asilo, desempleada).

“Por ejemplo, con las que he trabajado, no he vivido discriminación directa, pero sí que las he oído hablar sobre la inmigración, de manera negativa y aunque no se refieran a mí directamente, te afecta.” (Entrevista N° 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, Doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

“Venían a casa a visitar a su padre, hacían comentarios de racismo, de los cuales yo no opinaba, porque si opinaba, empezamos: del tema de la migración y el tema del racismo...Y ellos estaban en su casa [...] pero no me agradaba [...] la forma en que ellos hablaban”. (Entrevista N° 7. Gipuzkoa, mujer, 45 años, 1 año de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

El malestar que provocan estos comentarios muestra que la discriminación no se limita a los actos explícitos de exclusión o agresión, sino que también se reproduce en las conversaciones cotidianas y en el lenguaje. Estas expresiones refuerzan la percepción de diferencia y marcan los límites simbólicos de quién pertenece y quién no.

De este modo, aunque las entrevistadas no hayan vivido en primera persona una situación de racismo, la escucha de discursos hostiles sobre la migración afecta emocionalmente su bienestar, al recordarle su posición de vulnerabilidad y su exposición constante a juicios y estereotipos. Este tipo de experiencias revelan cómo el racismo, más allá de sus manifestaciones evidentes, opera también en el plano de las emociones y las relaciones interpersonales, dejando huellas en la vida cotidiana de las trabajadoras migradas.

6 IMAGINARIOS DE DOCILIDAD Y AFECTIVIDAD EN LAS MUJERES MIGRANTES

Los relatos de las personas entrevistadas evidencian cómo las trabajadoras del hogar y de cuidados de origen latinoamericano son sistemáticamente asociadas a cualidades como

la docilidad, la entrega afectiva y la polivalencia. Estas atribuciones, que en apariencia valoran positivamente sus capacidades, funcionan en realidad como mecanismos de control simbólico, pues establecen expectativas de comportamiento que refuerzan su subordinación y limitan la posibilidad de cuestionar las condiciones laborales impuestas.

“Hay distintas situaciones en las que te dicen, por ejemplo las mujeres sudamericanas son muy tranquilas, amorosas, sabéis hacer de todo.” (Entrevista N° 9. Aragón, mujer, 60 años, 19 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

Los imaginarios racistas, clasistas y patriarcales operan aquí como herramientas de diferenciación y exclusión, marcando el trato cotidiano que reciben las trabajadoras migrantes, aunque no siempre se exprese abiertamente. La asociación entre origen, carácter y valor laboral traduce jerarquías históricas — coloniales y de género — en una cotidianidad aparentemente “normalizada”.

“Creo que el primer prejuicio es solo el hecho de ser migrante. Y le suma ser latina. Y si eres de color, eso influye muchísimo más. Entonces, a veces se nota como la desconfianza. O como que sienten que pueden tratarlas de alguna [manera] [...] El hecho de ser mujer, latina, migrante”. (Entrevista N° 3. Galicia, mujer, 45 años, 3 años de residencia, país de procedencia Colombia, solicitante de asilo, empleada con contrato a jornada parcial).

“Creo que hay muchos estereotipos hacia las mujeres latinas. Nos ven como aprovechadas, que venimos a quitar cosas, que somos ignorantes o que solo servimos para limpiar. Por cómo hablamos, por cómo nos vestimos o por nuestro color de piel, ya nos miran diferente. Todo eso lo he sentido, aunque muchas veces no lo digan con palabras.” (Entrevista N° 3. Navarra, mujer, 56 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

Estos testimonios revelan que la discriminación no siempre adopta la forma del insulto o el maltrato directo: también actúa desde la condescendencia, desde la expectativa afectiva o desde la mirada que define lo que una mujer “buena”, “trabajadora” o “latina” debe ser. De esta manera, la desigualdad se perpetúa no solo a través de las condiciones materiales del empleo, sino también mediante la producción simbólica de subjetividades dóciles y agradecidas, pilares fundamentales del sistema de dominación que sostiene la precariedad en el trabajo del hogar y los cuidados.

7. VÍNCULOS DESIGUALES EN EL TRABAJO DE HOGAR Y DE CUIDADOS: ENTRE EL FAVOR Y EL DERECHO

En el ámbito de los cuidados remunerados, las relaciones laborales se construyen frecuentemente bajo una **lógica paternalista**, donde la remuneración económica se interpreta no como el cumplimiento de un derecho, sino como un **acto de generosidad o favor personal**. Esta lógica reproduce un marco simbólico de subordinación en el que la trabajadora depende moralmente de la buena voluntad de la empleadora, invisibilizando la naturaleza laboral del vínculo y desplazando la relación contractual hacia una relación afectiva y desigual.

El vínculo entre empleadora y trabajadora, mediado por **jerarquías de clase, raza y género**, se configura así como una forma de “dependencia moral”, en la que se espera gratitud, sumisión y lealtad a cambio de un trato percibido como benevolente. Este modelo relacional refuerza la desvalorización del trabajo de cuidados y del hogar, y reproduce estructuras de dominación que hunden sus raíces en las dinámicas coloniales y patriarcales.

Desde una **perspectiva antropológica del don** —basada en las ideas de Marcel Mauss—, el trabajo de cuidados puede comprenderse como un **intercambio desigual de dones**, donde los beneficios, reconocimientos y legitimidades simbólicas no están repartidas equitativamente entre las partes (Poblet, 2024). Mientras la trabajadora entrega tiempo, afecto y energía vital, la empleadora se reserva el lugar de quien concede el “favor” de emplear, consolidando así una asimetría moral y social.

“Porque piensan que nos hacen un favor, cuando el favor creo que nos hacemos ambos. Yo dejándole el hogar limpio y ellos pagándome”. (Entrevista N° 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“Afortunadamente llegué con documentación como reagrupada, pero sí nos hemos encontrado gente que viene buscándose la vida sin documentación, que las meten de internas, que abusan las 24 horas de ellas del día entre cuidados de la abuela, la limpieza, y hasta que rascas con un cepillito de dientes los azulejos, no hacerles la documentación. O en cuanto les mencionan eso, las echan. Una persona que la echaron después de cuatro años, y luego de haber pedido que si por favor le hacían el contrato de trabajo, que ella evidentemente iba a hacer todo el requisito, y le convencieron de que ella misma se iba a pagar su seguridad social, y aún así la echaron. Le hicieron una encrucijada ahí, y al final la echaron a la calle. Y sin sitio donde dormir, porque estaba de interna y sola. Entonces, de eso sí hay

mucho”. (Entrevista N° 1. Galicia, mujer, 47 años, 18 años de residencia, país de procedencia México, situación administrativa regular, empleada sin contrato a jornada parcial).

8. DESCONOCIMIENTO FRENTE A LA OTREDAD Y EL MIEDO A LA DIFERENCIA

La “ignorancia frente al otro/a” y el miedo “al diferente” alimentan discursos discriminatorios, desinformados e incluso de odio, que impactan de manera directa en la vida cotidiana y en la inclusión social y laboral de las trabajadoras migrantes en el ámbito de los cuidados. Estas percepciones erróneas sobre la realidad migratoria obstaculizan el reconocimiento en igualdad y erosionan la empatía necesaria para una convivencia respetuosa.

“También creo que influye mucho el miedo a lo desconocido, y muchas personas hablan sin saber realmente cual es la situación de muchos migrantes.” (Entrevista N° 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

“En el caso de las personas mayores, creo que como son personas, criadas a la antigua, todavía, están un poco ignorantes y creo que esa gente, ya no tiene remedio, porque están criadas con ese pensar sobre nosotras y quizás, se sientan superiores [...] a las personas mayores, les falta más empatía y darse cuenta de que todos somos iguales”. (Entrevista N° 4. Aragón, mujer, 34 años, 5 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

“Mucha gente vive en la ignorancia, consideran que las personas que vienen de fuera viven con un arco y una flecha... De cierta manera se burlan de tus orígenes. En esos países países tercermundistas no tienen luz (risas), comentarios así que para ellos podría ser chistosos... No es un motivo de risa. Que no es así y si así lo fuera pues tampoco”. (Entrevista N° 9. Bizkaia, mujer, 32 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

Las mujeres migradas son percibidas como amenaza, carga o beneficiarias de “favores”, y no como sujetas con saberes, trayectorias y derechos. La negación de su legitimidad social se combina con la sexualización y exotización de los cuerpos latinos y con la sospecha permanente de “aprovechamiento”, reproduciendo así formas entrelazadas de violencia simbólica y material.

“Hay un estereotipo muy fuerte con las latinas, sobre todo por lo que se dice de que algunas se prostituyen. Eso genera una imagen negativa que nos perjudica a todas. También hay prejuicios hacia mujeres de otras regiones, como las africanas o marroquíes, por el idioma y la cultura.” (Entrevista N° 6. Navarra, mujer, 52 años, 1 año de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios).

Estos imaginarios patriarcales, racistas y clasistas operan como mecanismos de exclusión simbólica que perpetúan la desigualdad, pues refuerzan la idea de que las mujeres migrantes “encajan” de manera natural en ocupaciones de bajo estatus social y económico. Al mismo tiempo, esta naturalización invisibiliza los obstáculos estructurales legales, administrativos y culturales, que impiden su movilidad laboral y profesional.

“En mi país soy odontóloga y aquí sólo puedo limpiar baños.” (Participante encuesta Trabajadora del hogar y de cuidados; Galicia, mujer, entre 51-67 años, país de procedencia Cuba, 6 años de residencia, doble nacionalidad, desempleada).

“A muchas nos ven como mano de obra barata, como si solo sirviéramos para cuidar o limpiar. La sociedad no considera otras capacidades que tenemos” (Entrevista N° 6. Navarra, mujer, 52 años, 1 año de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios).

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre Sánchez-Beato, Estela y Ranea Triviño, Beatriz (2020). *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Madrid: Federación de Mujeres Progresistas. Recuperado de, <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

Bernat, A. y Vélez, J. (2009). Migración y trabajo doméstico: una mirada desde la discriminación estructural. *Revista Latinoamericana de Estudios Sociales*, 12(3), 45-67.

Bourdieu, Pierre (1991). *Lenguaje y poder simbólico*. Harvard University Press.

Collins, Patricia (2012). Rasgos distintivos del pensamiento feminista negro. En Mercedes Jabardo (ed). *Feminismos negros. Una antología*, 99-131. Una antología. Madrid: Traficantes de Sueños.

Crenshaw, Kimberlé (1989). Desmarginación de la intersección de raza y sexo: Una crítica feminista negra de la doctrina antidiscriminatoria, la teoría feminista y la política antirracista. *Foro Legal de la Universidad de Chicago*, 1989(1), 139-167.

Foucault, Michael (1988). *El sujeto y el poder*. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, N° 3. (Jul. - Sep., 3-20. Recuperado de, <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/96/2020/03/T-FOUCAULT-El-sujeto-y-el-poder.pdf>

Giusto-Ampuero, Angeline (2021). Prácticas de cuidado: intersubjetividad, interseccionalidad y políticas sociales. *Revista Prisma Social*, (32), 526–536. Recuperado de, <https://revistaprimasocial.es/article/view/4114>

Gregorio Gil, Carmen. (2007). Trabajando honestamente en casa de familia: entre la domesticidad y la sexualización. *Estudios Feministas*, 15(3), 699-716. Recuperado de, https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/37408/GregorioGil_Hipersexualizacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herzog, Benno (ed.) (2025). Migraciones y discursos. Propuestas para el debate público. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. Recuperado de, https://www.inclusion.gob.es/documents/6602794/6870003/Migraciones_Discurso.pdf

Hill Collins, Patricia (1991). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Londres: Routledge.

Hooks, bell (2020). *Teoría feminista: de los márgenes al centro*. Madrid: Traficantes de Sueños. Recuperado de, https://traficantes.net/sites/default/files/TDS_map61_Hooks_web_baja.pdf

Lorusso, Camila Belén (2024). Trabajo Doméstico y migrantes latinoamericanos en España: Perspectiva Interseccional y Poscolonial. [Tesis de máster, Universitat Pompeu Fabra]. Departamento de Derecho. <https://repositori.upf.edu/bitstreams/a203c80a-9313-413f-9b44-a8c03bb56b38/download>

Poblet, Gabriela (2024). *Criadas de la globalización. Servicio del hogar, género y migraciones contemporáneas*. Barcelona: Icaria editorial.

Sallé, M. Ángeles; Molpeceres Laura; Alvarez y Ongil Marta (2009). Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes. *Modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Recuperado de, <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/analisisLaborallInmigrantes.pdf>

Sindicato UGT. (2025). Mujeres migrantes en ocupaciones precarias: precariedad y discriminación laboral en España. Informe UGT. Recuperado de, <https://poruntrabajodignougat.org/mujeres-migrantes-entre-la-precariedad-y-la-discriminacion-laboral/>

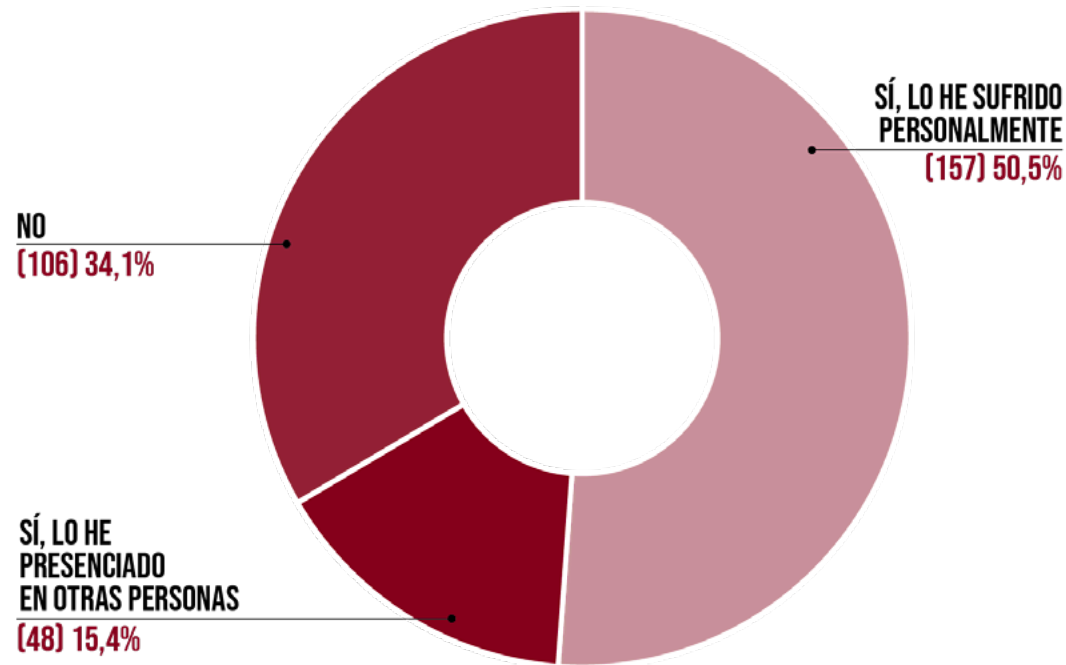
6.3. EXPRESIONES Y EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

El análisis de los datos permite observar la persistencia del racismo en el sector del trabajo de hogar y de cuidados, **la mitad de las trabajadoras participantes, un 50,5%, refiere haber sufrido en primera persona situaciones de discriminación racial**, lo cual evidencia la presencia de estas experiencias discriminatorias en sus entornos laborales. A esto se suma un **15,4% que señala haber sido testigo de actos discriminatorios hacia otras trabajadoras**, así como un grupo reducido pero significativo de participantes que han experimentado simultáneamente ambas dimensiones: ser víctimas y observadoras de incidentes racistas.

En conjunto, el **65,9% de las trabajadoras migrantes ha estado expuesta a alguna forma de discriminación**, lo que indica la magnitud estructural del racismo en el sector del hogar y de cuidados.

“Hay muchas formas en verdad que he sufrido, bueno, yo al menos, la discriminación tanto por mi forma de ser, o sea, por mi nacionalidad o por mi color de piel o por mis derechos laborales”. (Entrevista N° 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

Nº 16. GRÁFICO TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS ¿HAS PRESENCIADO O SUFRIDO ALGÚN INCIDENTE RACISTA EN TU TRABAJO?



Fuente: N=307

Frente a esta mayoría, un **34,1% de participantes declara no haber vivido ni presenciado episodios racistas**, podría implicar no necesariamente la ausencia de discriminación, sino que puede deberse a distintos factores como su invisibilización, la naturalización de estas prácticas o incluso el temor y/o vergüenza a nombrarlas como tales.

“Positiva también el hecho de que me he sabido mandar el cariño y me han hecho el precontrato, pero la señora se murió y no pude regularizarme. Entonces, también hay cosas positivas, o sea, hay gente que sí te quiere, que sí te estima, que trata de ayudarte, como hay gente que no”. (Entrevista N° 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

Las **expresiones racistas se manifiestan en forma explícita como humillaciones, agresión verbal, insultos y trato despectivo**. Recibir descalificaciones o expresiones racistas cuando alguna tarea diaria no satisface a la persona empleadora. La frase “vete a tu país” es un acto de violencia verbal racista que actúa como mecanismo de exclusión y acoso discriminatorio. Como queda evidente en distintos relatos:

“Ay, en tu país comes mucho. O cuando he pedido unas vacaciones que ya cumplí el año, me dijeron, no porque todavía no tienes documentación. O, latina de mierda, “vete a tu país””. (Entrevista N° 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“Me hacían comentarios del tipo, ¿tú qué haces aquí?, ¡tú no vales para estar aquí!, no has estudiado, o por ejemplo se metían con la edad y más comentarios que te hacían sentir mal”. (Entrevista N° 5. Aragón, mujer, 57 años, 30 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

“Desde el momento en que te dicen tercermundista o que te dicen, ah, eres hondureña, con solo una expresión de que, la expresión de la cara cuenta mucho, a veces no decimos, no discriminamos verbalmente, pero con una expresión podemos hacerlo, ¿sabes? Ah, eres de... Sí, de forma despectiva, he sentido que me lo han dicho”. (Entrevista N° 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

El racismo también se expresa en **microagresiones y en juicios culturales** que naturalizan una frontera moral entre lo supuesto “desarrollado” y lo construido como “otro”. En el espacio laboral funcionan como dispositivos de clasificación, ubican a las mujeres migrantes en posiciones de alteridad e inferioridad, convirtiendo rasgos culturales, acentos, modos de cuidado y/o estilos de vida en falta de competencia y menor valor. Estas microagresiones y juicios culturales **ponen en disputa su identidad y pertenencia**, y que, al mismo tiempo, **sostiene y justifica las relaciones de poder**. Así, la desigualdad en el trabajo, no aparece como violencia, sino como algo “lógico” o “merecido”.

“La discriminación por origen, el hecho de que viene de un país que no es un país desarrollado. Vamos a decirlo así y lo típico, la comida, por ejemplo. Eso en la mayoría es que critica mucho la manera de comer porque no estás acostumbrada a comer lo que aquí se come. O el pelo a veces, la forma de ser. De estar (E.5. Agente clave).”

“Al final no quiero una inmigrante, quiero una señora de aquí, me trataba como una mierda esa señora. Es que vosotras inmigrantes son... pero es que decía unas frases de insultos, de discriminación. Horrible, horrible.” (Entrevista Nº 5. Gipuzkoa, mujer, 60 años, 25 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato en único domicilio).

“Que tú eres latina, que vienen a quitarnos el trabajo, váyanse a la mierda, cosas así”. (Entrevista Nº 8. Gipuzkoa, mujer, 55 años, 20 años de residencia, país de procedencia Colombia, doble nacionalidad, empleada con contrato en régimen interna).

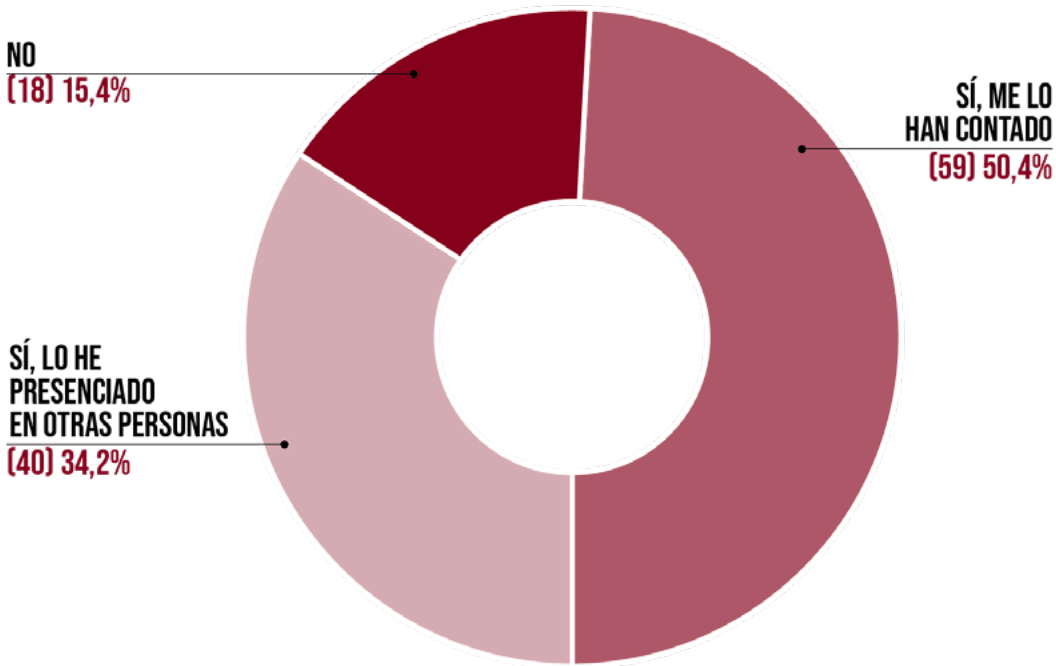
La discriminación racial se materializa en **prácticas cotidianas de deshumanización** dentro del trabajo de cuidados. El relato que a continuación, reproducimos, evidencia que la empleadora convierte las necesidades elementales como descansar o tomar un café en concesiones arbitrarias para la trabajadora. Así, el descanso pasa a funcionar como un “premio” condicionado a la obediencia, reforzando una jerarquía en la que la trabajadora es tratada como alguien a quien no le corresponde el mismo umbral de bienestar que a otras personas. El **“control simbólico y real”** sitúa a la trabajadora en una posición de servidumbre más que de trabajadora.

“[...] me decía: ¿Qué? ¿Quieres un café? Pero claro, el café cuesta, me decía cómo que no te puedes enfermar, no puedes descansar, no puedes pedir algo, porque es como si no lo merecieras...” (Entrevista Nº 10. Gipuzkoa, mujer, 47 años, 1 año de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa irregular, desempleada).

En cuanto a la encuesta dirigida a **agentes diversos**, sobre si han sido **testigos y/o presenciado algún incidente racista**, estos resultados muestran que **el racismo es una realidad reconocida**, aunque con grados distintos de visibilidad. El hecho de que más de la mitad, es decir el **50,4%** lo conozca por relatos de terceras y más de un tercio **34,2%** lo haya presenciado muestra algún grado de normalización en entornos sociales y laborales. Es decir, el **85,0%** (quienes lo conocen por relatos de terceras personas y quienes lo han presenciado), lo que sugiere que no se trata de episodios aislados, sino de una presencia generalizada que condiciona la convivencia laboral y social.

Finalmente, el **15,4%** que declara no tener conocimiento puede reflejar varias dinámicas, desde una **menor exposición**, hasta una **invisibilización** de formas sutiles de racismo o una lectura que no identifica ciertas prácticas como discriminatorias; sin descartar que, para ese segmento, la experiencia efectivamente sea de ausencia de discriminación en su ámbito laboral.

Nº 17. ENCUESTA AGENTES DIVERSOS: ¿HA SIDO TESTIGO Y/O PRESENCIADO ALGÚN INCIDENTE RACISTA RELACIONADO CON TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS?



Fuente: N=118

“Creo que siempre han sido anécdotas positivas. Por ejemplo, cuando estuve en el cuidado de niños, ya varias mamás le preguntaban a esa mamá, mira qué tal, y a veces necesitaban que les cuidara a los pequeños. O sea, la verdad que siempre ha sido todo positivo. No he tenido ningún problema. Ni de discriminación ni nada.”(Entrevista Nº 9. Galicia, mujer, 45 años, 8 años de residencia, país de procedencia Venezolana, solicitud de asilo, desempleada).

“No, mira, que no. Yo pienso que la única experiencia que he tenido ha sido con esa señora (en referencia a su compañera del bar), del resto con ninguna de las jefas con la que he trabajado donde hago limpieza.... Al contrario, hasta ahora todas me han tratado muy bien. Nunca me han hecho comentarios sobre mi color de piel o cómo hablo”. (Entrevista Nº 6. Bizkaia, mujer, 32 años, 3 años de residencia, país de procedencia Colombia, Situación administrativa irregular, empleada sin contrato).

Según la agente clave (E.2), **la discriminación racial en el empleo doméstico y de cuidados no suele aparecer como un acto excepcional, sino como una práctica cotidiana profundamente normalizada.** En su experiencia de trabajo con mujeres migrantes y en la prospección laboral, observa que el racismo se filtra a través de **microagresiones y actitudes aparentemente “menores”** que muchas veces ni siquiera son reconocidas como violencia, pero que sostienen la desigualdad. Esta lógica se vuelve especialmente **visible en el momento de la contratación**, donde operan **estereotipos raciales que jerarquizan cuerpos y orígenes:** numerosas familias demandan perfiles muy concretos —una mujer latina, joven y sin cargas familiares— mientras excluyen directamente a mujeres africanas o musulmanas por prejuicios racistas o islamófobos. La agente destaca que el hiyab funciona como marcador de no pertenencia: hay empleadores que rechazan que una mujer con hiyab cuide a sus familiares, o que, incluso contratándola, **exigen que “no se note mucho”,** como si su identidad tuviera que ser disimulada.

A estas discriminaciones se añaden **barreras prácticas impuestas por empresas intermediarias, como exigir coche y carnet de conducir aunque no figure en los requisitos del puesto,**dejando fuera a muchas mujeres migradas que dependen del transporte público. En conjunto, su testimonio muestra cómo la discriminación, no solo se expresa en insultos o rechazos explícitos, sino en un entramado de criterios “normalizados” que organizan quién es considerada apta para cuidar y quién queda sistemáticamente apartada del trabajo.

Respecto a las encuestas realizadas a distintos agentes y trabajadoras del hogar y de cuidados acerca de las expresiones de discriminación racial en el ámbito de los cuidados, los resultados fueron los siguientes:

Nº 20. EXPRESIONES DE DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS Y AGENTES DIVERSOS

TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS	Nº CASOS	AGENTES DIVERSOS	Nº CASOS	TOTAL
INSULTOS, COMENTARIOS DESPECTIVOS O BURLAS	107 22,7%	TRATO DESPECTIVO O HUMILLANTE POR PARTE DE EMPLEADORAS/ES	79 26,2%	186 48,9%
DIFERENCIAS SALARIALES O EN CONDICIONES DE TRABAJO BASADAS EN LA NACIONALIDAD O SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR	90 19,1%	DIFERENCIAS SALARIALES POR (ORIGEN ÉTNICO, NACIONALIDAD, ESTATUS MIGRATORIO)	70 23,3%	160 42,2%
EXCESO DE TRABAJO SIN COMPENSACIÓN ECONÓMICA	86 18,3%	EXIGENCIAS LABORALES MÁS ALLÁ DEL ACUERDO SIN COMPENSACIÓN ECONÓMICA	66 21,9%	152 40,2%
HIPERVIGILANCIA Y DESCONFIANZA EXCESIVA	77 16,3%	DESCONFIANZA EXCESIVA O HIPERVIGILANCIA	50 16,6%	127 32,9%
NEGACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES BÁSICOS (VACACIONES, BAJA POR ENFERMEDAD, DESCANSOS, ETC.)	71 15,1%	DESVALORIZACIÓN O INFANTILIZACIÓN DEL TRABAJO	36 12%	107 27,1%
VIOLENCIA FÍSICA	11 2,3%			
ACOSO SEXUAL	23 4,9%			
NO CONTESTAN	6 1,3%			
TOTAL	471 100%		301 100%	

Fuente: N=366

1 TRATO DESPECTIVO O HUMILLANTE POR PARTE DE PERSONAS EMPLEADORAS (186 participantes trabajadoras del hogar y agentes claves (48,9%))

Los testimonios que presentamos a continuación reflejan formas de violencia simbólica y verbal ejercidas por personas empleadoras hacia trabajadoras del hogar migrantes, quienes son discriminadas por su origen, color de piel, acento u otros marcadores. Tales expresiones de racismo entrelazadas con el clasismo, **afianzan vínculos laborales atravesados por el abuso y la falta de respeto, y refuerzan imaginarios de inferioridad sobre las trabajadoras.**

“Al inicio fue con el abuelo, yo sé que el abuelo está mal todo, pero al inicio me trató muy mal. Al principio me decía que era una negra que haces acá... O sea, cosas así horribles. Yo no lloraba en su cara, pero me iba a mi cuarto y me ponía a llorar para mí”. (Entrevista Nº 7. Gipuzkoa, mujer, 45 años, 1 año de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

“Muchas veces, por ejemplo, limpia bien ahí que te estamos pagando. Tienes techo, tienes comida, ni siquiera deberías cobrar un salario. Eso es discriminación. [...] se asume que porque tienes techo y comida, por ejemplo, para el empleo de empleada doméstica interna [...] eso sería parte de la contratación, ¿no? Porque estás fija ahí, y si la persona tiene una emergencia a las doce, una de la madrugada, tú te tienes que levantar de tu cama y acudir. En el caso de que seas cuidadora”. (Entrevista Nº 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

Las narraciones recogidas permiten reflexionar sobre **las manifestaciones más directas y explícitas de discriminación que enfrentan las trabajadoras del hogar y de cuidados son los insultos, burlas y comentarios despectivos que vulneran su dignidad.** Esta violencia verbal no solo produce daño emocional, sino que también **reproduce y legitima jerarquías raciales y de clase.** Asimismo, se visibiliza cómo el racismo cotidiano tiende a normalizarse, convirtiendo el trabajo de cuidados en un espacio impune para una parte (la empleadora, persona beneficiaria del cuidado o familiares) y para otras donde la discriminación se experimenta en la intimidad y en silencio.

“Sí, cuando te hablan mal, te genera inseguridad, porque piensas, yo no sé hacer esto o aquello, pero a la misma vez le pedía a Dios, fuerzas para seguir adelante” (Entrevista Nº 5. Aragón, mujer, 57 años, 30 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

“Tú eres una extranjera. ¿Tú sabes que no tienes derecho a nada en este país? Agradéceme. Me tienes que estar súper agradecida. Tú no sabes, que lo de tu país, aquí, no vale nada.” (Entrevista Nº 2. Gipuzkoa, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

“Que somos ignorantes, que venimos a robar, que no queremos trabajar, que solo servimos para limpiar. También lo estético: como que lo rubio es bello y lo moreno no. Te hacen sentir inferior por tu color de piel y tu forma de hablar.” (Entrevista Nº 4. Navarra, mujer, 54 años, 5 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

2 DIFERENCIAS SALARIALES O EN CONDICIONES DE TRABAJO BASADAS EN EL ORIGEN RACIAL-ÉTNICO, LA NACIONALIDAD DE LA TRABAJADORA O EL ESTATUS MIGRATORIO (160 participantes trabajadoras del hogar y agentes claves (42,4%))

Los distintos relatos demuestran la situación de indefensión y vulnerabilidad que atraviesan muchas mujeres migrantes empleadas en el sector de los cuidados, especialmente aquellas que carecen de permiso de residencia y trabajo. En este contexto, la ausencia de un contrato formal se convierte en un instrumento de poder que **facilita el incumplimiento de obligaciones laborales y la vulneración de derechos sin consecuencias para una gran parte de las personas empleadoras.**

“Lo único que era que trabajaba muchas horas y ganaba menos, obviamente. Siempre me han tratado con respeto y educación. Ahora bien, que a lo mejor se aprovechaban de la situación y me hacían estar muchas horas [...] como tú no tienes contrato, entonces tú no tienes derecho a decir nada”. (Entrevista Nº 2. Catalunya, mujer, 33 años, 1 año de residencia, país de procedencia Ecuador, situación administrativa irregular (en trámite), empleada sin contrato en régimen interno).

“Cuando yo vine, a veces, por la necesidad, por el tema de que no tienes nada, pues quieres trabajar. El primer trabajo ya no importa que hacernos, sí, sí, todo lo que tú quieras. [...] conforme fue pasando el tiempo...uno se va enterando de un poco como, ¿cuál es el derecho? ¿Tú tienes derecho aunque no tengas papeles? ¿Tú tienes derecho a tus pagos? al inicio no te dan nada, pagos [...] lo único que pedía es vacaciones en ese momento. No me importaba el festivo, ni los otros pagos que hacen [...] ella no quería: No, no, no, que tú no tienes papeles...Y me dijo: ¿Sabes qué? Si no te gusta, si no estás a

gusto aquí, puedes irte.”(Entrevista N° 7. Gipuzkoa, mujer, 45 años, 1 año de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

“Detectamos que las condiciones suelen ser contratos normalmente “verbales”, donde no quedan reflejadas las condiciones por escrito de ninguna forma, por horas superiores a las acordadas e incluso en el caso de personas internas, el salario no suele llegar al mínimo interprofesional, alegando el pago de manutención y “techo”. (E.2. Agente clave).

Asimismo, las entrevistas señalan que el miedo, la falta de permiso de trabajo y residencia y la dependencia económica y habitacional, entre otros motivos, dificultan a estas trabajadoras denunciar los abusos cuando ocurren, lo que las lleva a *“convivir que no naturalizar”* estas prácticas de explotación laboral y maltrato. Asimismo, se subraya el impacto emocional de relatar estas experiencias una vez pasadas, cuando el daño ya se ha producido.

“[...]Jes [una]situación de indefensión que tienen que sentir estas mujeres, incido mucho en aquellas que no tienen el permiso de residencia y trabajo porque son las más vulnerables y es así. La situación de indefensión que tienen que sentir para contarte las cosas cuando pasan y no tener la fortaleza de afrontarla en ese momento y decir esto no, no es normal, no lo voy a tolerar ni aceptar porque esto se excede”. (E.6. Agente clave).

“No se respetan largas horas de trabajo. El código de trabajo dice que si eres una empleada interna tienes derecho todos los días a dos horas cada día, salir y pues tomarte una especie de descanso, ya, salud mental, ¿no? Desconectar y todo lo necesitamos, y no, eso no se cumple, eso realmente es una utopía, no se cumple, no se cumple”. (Entrevista N° 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

Como describe la entrevistada, el hecho de que sus pertenencias sean devueltas “en bolsas como si fuera basura” expresa una **deshumanización simbólica**, una **negación de su dignidad que va más allá del conflicto laboral**. A ello se suma la manipulación de promesas incumplidas (hacer los “papeles”) y deducciones salariales injustas. En términos generales, las entrevistadas, ponen en evidencia cómo el racismo, el clasismo y el sexismo se entrelazan para sostener un sistema donde ciertas vidas, **especialmente las de mujeres migrantes mayores e irregulares quedan situadas en los márgenes del reconocimiento y del derecho**.

[...] me despidieron sin decirme nada claro, me mandaron a decir las cosas por WhatsApp, me dejaron mis pertenencias en bolsas como si fuera basura. Me han dicho que me descuentan dinero del salario por días festivos, aunque habíamos pactado otra cosa, y cuando reclamo me dicen ‘es que usted no tiene contrato’. También me prometen cosas como hacerme contrato cuando termine mis estudios, pero luego no cumplen nada.”(Entrevista N° 10. Navarra, mujer, 58 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, desempleada).

3 EXIGENCIAS LABORALES (EXCESO DE TRABAJO) QUE VAN MÁS ALLÁ DEL ACUERDO INICIAL SIN COMPENSACIÓN ECONÓMICA (152 participantes trabajadoras del hogar y agentes claves, 40,2%)

Los diferentes relatos describen cómo las trabajadoras que intentan reclamar sus derechos laborales como el respeto a los horarios acordados o a las condiciones laborales, son rápidamente etiquetadas como “problemáticas” y por tanto, “sustituidas”, que **refuerza un clima de miedo y sumisión**. Las narraciones expresan que esta lógica de reemplazo (“como tú hay quinientas”) despoja a las trabajadoras de sus derechos y las reduce a una fuerza laboral fácilmente reemplazable y, por tanto, prescindible.

“También hay mujeres que me verbalizan, cuando a lo mejor están trabajando [...] en el momento en el que empiezan ellas a ponerse un poco reivindicativas, quizás porque llevan aguantando condiciones, que no son adecuadas demasiado tiempo, los empleadores empiezan a recriminar esa conducta.” (E.6. Agente clave).

“[...] muchas veces nos comentan que se han un poco enfrentado a las familias por que le han pedido mejoras, y que la respuesta de las familias es ya buscar a otra persona, ¿no? porque es problemática, empieza a reivindicar. O se lo verbalizan directamente, les dicen, mira que como tú hay quinientas, que si tú no quieres busco a otra.” (E.6. Agente clave).

Los **estereotipos asociados a las mujeres migrantes** como la idea de que “aguantan mucho” o son “muy hábiles”, funcionan como **mecanismos de justificación del abuso y explotación laboral** como indican las siguientes narraciones. Las entrevistadas muestran cómo esas representaciones no son neutras, al naturalizar la **resistencia** y la **necesidad**, legítima que las personas empleadoras impongan condiciones abusivas bajo la premisa de que estas mujeres “aceptarán cualquier cosa” por necesidad económica o falta de alternativas.

“Luego, también está estereotipos, de que somos muy hábiles, de que aguantamos mucho... Y claro, está también. Esta situación de creer que eh, de que como necesitamos vamos a aceptar lo que nos ofrezca, porque está de por medio la necesidad, entonces por eso hay el abuso de parte de los empleadores”. (Entrevista N° 4. Bizkaia, mujer, 36 años, 2 años de residencia, país de procedencia Ecuador, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada completa).

La situación administrativa irregular y la ausencia de contrato formal agravan esta vulnerabilidad, situándolas en un espacio de invisibilidad donde los derechos laborales quedan suspendidos. En líneas generales, se pone de relieve **cómo el racismo, el sexismo y la vulnerabilidad se entrelazan para sostener un sistema de desigualdad**, en el que las mujeres migrantes son percibidas simultáneamente como **útiles y subordinadas, dos narrativas que se superponen**.

“Obviamente con las personas que cuidaba pues, en ningún momento ni los hijos, ni las señoras, siempre fueron muy amables, cuidadosas, es cierto que tal vez no recibía, las condiciones laborales que... tenía que recibir, por ejemplo, dobles pagas, días, festivos libres o vacaciones, era como siempre todos los días laborables. Bueno, todo trabajar siempre y sin ningún derecho laboral, en el trato hacia mi persona ninguna discriminación, pero sí una falta de mis derechos como empleada”. (Entrevista N° 1. Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

Según una agente clave (E.5), la problemática de los horarios abusivos atraviesa de forma generalizada el empleo del hogar y de cuidados con independencia de que las trabajadoras estén en situación administrativa regular o irregular. En su análisis, muchas mujeres aceptan estas condiciones ante la falta de alternativas efectivas. Al llegar a España suelen hacerlo con deudas acumuladas y con la urgencia de generar ingresos para sostener a sus familias en los países de origen, una presión económica que las empuja a asumir jornadas extensas y dinámicas laborales fuera de la normativa. No obstante, subraya que esta vulneración, no se limita a quienes carecen de papeles, ya que incluso las mujeres con permiso de residencia y trabajo encuentran obstáculos similares; aunque la ley las ampara, en la práctica sus horarios tampoco son respetados.

“Me salí también, fueron varios factores. Y el horario, bueno, estaba de nueve de la mañana hasta las siete, hasta las siete. O sea, diez horas hasta el sábado. Claro., pero cuando una

está trabajando de forma irregular, digo, pues es lo que tienes que esperar, ¿no? O es lo que hay, como dicen acá”. (Entrevista N° 8. Catalunya, mujer, 52 años, dos años de residencia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en régimen interno).

4 DESCONFIANZA EXCESIVA O HIPERVIGILANCIA HACIA LA TRABAJADORA (127 participantes trabajadoras del hogar y agentes claves (32,9%))

Se traduce en una forma sutil pero persistente de “discriminación y control social hacia las trabajadoras” expresada a través de la **desconfianza y la hipervigilancia** como los siguientes relatos manifiestan:

“Sí, bueno, sí, de familiares de ellos. En este caso, los chicos muy majos, la pareja era una pareja joven, de una edad más o menos de 30 y tantos, pero la madre de ella sí que iba a ver cómo trabajaba, pasaba el paño en las repisas, me controlaba mucho la hora que salía, empezó a decir un montón de cosas a mi jefa, a su hija, y por ese motivo tuve que dejar el trabajo”. (Entrevista N° 1. Galicia, mujer, 47 años, 18 años de residencia, situación administrativa regular, empleada sin contrato a jornada parcial).

“Quería que dejara limpio todo como si fuera un espejo o sea me pasaba el dedo por las cosas y me decía. “Pero es que por aquí, por aquí no has limpiado”. (Entrevista N° 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

La desconfianza y la hipervigilancia hacia las trabajadoras, opera como una forma de violencia simbólica que **afecta su bienestar emocional y su desempeño laboral**. La sospecha constante y la mirada controladora de las personas empleadoras, beneficiarias de cuidados e incluso de compañeras de trabajo, **refuerzan los estereotipos raciales y de clase que las deshumanizan y las colocan en una posición de inferioridad**. Esta dinámica genera inseguridad, competencia y aislamiento, reflejando un entorno laboral marcado por la falta de reconocimiento y la desvalorización del trabajo, como revelan los relatos que reproducimos:

“Hace que no podamos desarrollar bien nuestro trabajo, porque desconfían de nosotras y nos genera inseguridad, no estás conforme en el trabajo”. (Entrevista N° 2. Aragón, mujer, 30 años, 2 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, Situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada completa).

“Los comentarios que me hacía mi compañera me hacían sentir insegura e hipervigilada”. (Entrevista N° 6. Bizkaia, mujer, 32 años, 3 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“Te miran por encima del hombro, no confían en ti, te vigilan todo el tiempo. A veces incluso entre compañeras hay competencia o maldad. Los estereotipos hacen que nos vean como objetos, no como personas.”(Entrevista N° 3. Navarra, mujer, 56 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

5 DESVALORIZACIÓN DE SU TRABAJO O INFANTILIZACIÓN DE LA TRABAJADORA/ NEGACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES BÁSICOS (DERECHO A LAS VACACIONES, BAJA LABORAL POR ENFERMEDAD, DERECHO A LOS DESCANSOS LABORALES O FALTA DE EMPADRONAMIENTO) (107 participantes trabajadoras del hogar y agentes claves (27,1%)

La desvalorización se entrelaza con procesos de infantilización, prácticas racistas y abuso de poder, que colocan a muchas mujeres migrantes, en una posición de inferioridad. Esta desvalorización se materializa, no solo en salarios bajos y jornadas extensas, sino también en formas cotidianas de maltrato, emocional o físico, configurando un espacio laboral donde la **dignidad de la trabajadora queda subordinada a la lógica de la servidumbre y la dependencia** como se muestran en distintas narraciones.

“Bueno, en principio la discriminación empieza por la desvalorización del precio, lo que te pagan porque no es bien pagado. Desde ahí ya hay una discriminación en el plano económico, ¿no? Claro. Entonces, y también por nacional, por de dónde eres, claro, que sí, en el trato. Entonces, un salario bajo, largas jornadas de trabajo, entonces, ¿qué te digo? Hay discriminación en todos los aspectos”. (Entrevista N° 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

“Te afecta porque el tema es ¿qué te digo?, el tema es que deberías, o sea, estás trabajando, o sea, que debería valorarse tu trabajo y en fin, de valorarse más bien, súmale que tienes maltrato emocional y algunas veces físico, porque te pueden tirar algo, te pueden empujar, ¿tú qué haces aquí en este país? O sea, cosas así, que si no es de telenovela, que existe ese tipo de trato. Y ahí entra el abuso de poder de los empleadores, que saben su situación y que saben hasta dónde pueden maltratarte, que no les vas a denunciar”. (Entrevista N° 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

“Cuando tú tengas papeles, te pagaré tal como manda la ley”. (Entrevista N° 7. Gipuzkoa, mujer, 45 años, 1 año de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

Es así que la normalización del abuso y la precariedad laboral en el trabajo de cuidados, donde las mujeres migrantes soportan condiciones injustas, salarios por debajo del mínimo, falta de descanso y trato despectivo, y solo se atreven a denunciarlas una vez que el daño ya está hecho, evidenciando miedo, dependencia económica y desprotección.

“Muchas veces nos cuentan las cosas cuando ya han pasado, no en el momento, entonces sí que tanto de abusos, no, a lo mejor de malas condiciones en tema de horario o de no tener descanso o de no tener salarios adecuados, como por ejemplo “Mira estoy trabajando de interna y me estaban pagando 800 euros cuando las tablas salariales, se van adaptando cada año al salario mínimo. Y ahora mismo son 1.184, de base”, o “es que me trataba mal, es que me hablaba de mala manera, de forma despectiva”. (E.6. Agente clave).

En general, los testimonios revelan una negación sistemática y persistente de derechos laborales y sociales que afecta de manera generalizada a las trabajadoras, con independencia de su situación administrativa, tal como ya se ha señalado. Las narraciones muestran vulneraciones de derechos fundamentales como las vacaciones remuneradas, acceso efectivo a la atención médica o el empadronamiento, en un contexto donde el temor a perder el empleo y la falta de protección institucional empujan a muchas mujeres a aceptar condiciones claramente injustas. La ausencia de contratos, la informalidad normalizada y el abuso de poder de las personas empleadoras consolidan un escenario en el que exigir el cumplimiento de derechos puede traducirse, de forma inmediata, en el despido.

“En cuanto a las vacaciones, aunque sobre el papel se respetan, la realidad es muy distinta. Es habitual que las trabajadoras no reclamen cuando no se les conceden o cuando directamente no se les pagan. En este sector, es tristemente común que el mes de vacaciones se trabaje como si nada. Y lo peor: muchas veces ni siquiera se paga. Pero lo más grave es lo que ocurre cuando una trabajadora se atreve a reclamar lo que le corresponde. En muchos casos, en lugar de obtener justicia, se encuentran con represalias. Y sí, muchas veces eso termina en despido. Así de clara es la situación: reclamar derechos básicos puede costar el trabajo.” (E.5. Agente clave).

“De interna, si yo tenía que ir al médico prácticamente me tenía que esconder para ir. Porque no podía ir... no tenía ese derecho de enfermarme e ir al médico. Si yo siempre

le decía a mi médico, que de por favor a primera hora así para escaparme y poder ir. Y tampoco me empadronaron". (Entrevista N° 2. Bizkaia, mujer, 56 años, 16 años de residencia, país de procedencia Paraguay, doble nacionalidad, desempleada).

"Cuando yo me corté la mano, yo tenía que ir al médico. Los días que me tenían que curar la mano, me tenían que dar permiso. Pero el señor se molestaba. Que estaba yendo muy seguido". (Entrevista N° 5. Bizkaia, mujer, 55 años, 18 años de residencia, país de procedencia Bolivia, situación administrativa regular, en régimen de interna).

Estos relatos, que a continuación reproducimos, ponen de manifiesto que la explotación laboral y la exclusión en el sector del hogar y de cuidados, no son hechos aislados, sino el reflejo de un sistema estructural de desigualdad y racismo que continúa situando a las trabajadoras migrantes en los márgenes de la ciudadanía y la dignidad laboral.

"Le dije: Sor Rosalía, bueno, ya son cuatro años. Hágame el favor y deme un día libre. Yo me merezco tener un día libre. Me dijo: Que no, que es que no lo vas a entender. Es que no entiendes que te digo que no. Y le dije: Entonces usted me vio cara de esclava. Mire, vea, soy aquí limpieza, soy aquí enfermera, soy aquí jardinera..." (Entrevista N° 6. Gipuzkoa, mujer, 63 años, 7 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

"He estado más de un año sin estar empadronada, no me han querido empadronar. Sí, personas que en fin son de dinero, que no son pobres. No me quisieron empadronar, entonces en ese aspecto, me sentí fatal, porque luego me enfermé y no tenía empadronamiento, no tenía documentos. Trabajaba como interna, cuidando a una señora. Me enfermé y a raíz de eso, después de un año estando trabajando, recién ella me empadronó porque necesitaba estar empadronada, ¿no? tenía que estar empadronada porque me pedían la tarjeta sanitaria y tenía que tener un sitio donde me lleguen los documentos. El requisito principal era el empadronamiento". (Entrevista N° 9. Catalunya, mujer, 55 años, 23 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con jornada completa).

"Los jefes que no le quieren dar vacaciones a uno, que quieren darle las vacaciones a uno cuando a ellos les conviene". (Entrevista N° 8. Gipuzkoa, mujer, 55 años, 20 años de residencia, país de procedencia Colombia, doble nacionalidad, empleada con contrato en régimen de interna).

Los relatos ponen de manifiesto la naturalización de la vulneración de derechos laborales entre las trabajadoras especialmente aquellas en situación administrativa irregular. Las entrevistadas reconocen ser conscientes de sus derechos, pero también saben que reclamar implica perder el trabajo, por lo que optan por el silencio y la resignación como estrategia de supervivencia. Sus narraciones evidencian cómo la falta de protección legal, el miedo a la pérdida de ingresos y la precariedad sostienen un sistema en el que la explotación se vuelve una condición asumida. En el trasfondo, se manifiesta una violencia estructural silenciosa, que obliga a las mujeres a aceptar la injusticia para poder subsistir, reproduciendo así el ciclo de desigualdad y dependencia que caracteriza a un sector del trabajo del hogar y de cuidados.

"Yo le decía ya son las cuatro, voy a sacar la basura. ¿Necesita algo? ... y me decía joder, ya estás con tus dos horas tu. Y yo le digo pero es que es mi derecho salir. Pero si tú vives saliendo. Sí, pero ellos tienen que entender que nosotros tenemos familia, tenemos una vida por aparte, que nosotros no venimos a buscar ni padre, ni madre, ni familia, venimos a trabajar y que nos deben de dar un respiro, un descanso". (Entrevista N° 10. Gipuzkoa, mujer, 47 años, 1 año de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa irregular, desempleada).

"Creo que deberían respetarse, pero no se respetan. Todo el tiempo que he trabajado por todos lados, nunca. También me tocó trabajar unos cuantos meses, seis meses en una casa o en otro, así, haciendo fines de semana. Y yo sé que son mis derechos, pero si digo ah, vale,... Mmm, pues hasta aquí llegamos. Te dicen y ya, ya me quedo cero. Entonces eso es lo que uno se calla, digamos... O aguanta". (Entrevista N° 9. Gipuzkoa, mujer, 57 años, 3 años de residencia, país de procedencia Paraguay, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

6 SÓLO LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS, SEÑALARON EN LA ENCUESTA REALIZADA ESTAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO: ACOSO SEXUAL (4,9%) Y VIOLENCIA FÍSICA (2,3%)

Las manifestaciones de **violencia de género** se presentan en los espacios laborales situados dentro del ámbito privado como acoso sexual: comentarios, insinuaciones, gestos, contacto físico no deseado, falta de consentimiento sexual, agresiones sexuales. *Violencia psicológica*: aislamiento, humillaciones, amenazas, manipulación emocional. *Violencia*

física: agresiones, maltratos corporales. *Violencia institucional*: negación o limitación del acceso efectivo a los derechos laborales y sociales. *Violencia económica*: control o privación de recursos económicos. Coacción y amenazas para impedir denuncias o abandono del trabajo. *Violencia verbal*: insultos, críticas denigrantes y humillantes.

La intersección de estos sistemas de opresión de violencia de género y racismo, no sólo agrava su vulnerabilidad de estas trabajadoras, sino que genera formas específicas de violencia¹ que, precisamente por su carácter interseccional, resultan difíciles identificar y reconocer dentro de otros sectores laborales. La superposición de ambas dimensiones en sus vidas y empleos configura una realidad compleja y multidimensional en la que las desigualdades estructurales se expresan tanto en experiencias individuales como colectivas, con efectos profundos sobre sus trayectorias vitales, sus subjetividades, sus estrategias de afrontamiento y sus márgenes de agencia.

"No me ha pasado personalmente, pero sí a una amiga que fue acosada por el marido de la mujer que cuidaba. Él la encerró en el baño y le ofreció dinero para tocarla. Ella lo enfrentó con una escoba. Le contó a la hija, pero no le creyeron. Aun así, ella decidió quedarse por la señora, que le rogó que no la dejara sola. Se quedó cuatro meses más hasta que consiguió otro trabajo."(Entrevista Nº 9. Navarra, mujer, 59 años, 3 años de residencia, país de procedencia Bolivia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en régimen de interna).

"En la casa que trabajaba, el dueño, me pidió fotos personales íntimas" (Participante encuesta, Bizkaia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 31-50 años, país de procedencia Paraguay, 20 años de residencia, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

En el caso de una trabajadora entrevistada en Catalunya², la dimensión sexista de las violencias vividas aparece con claridad. Relata que ha experimentado situaciones en las que se ha sentido profundamente insegura, vulnerable y atravesada por una intensa vergüenza. Su testimonio, evidencia cómo el sexismo se entrelaza con la precariedad laboral y la inestabilidad administrativa generando experiencias de exposición y desprotección que afectan a su bienestar emocional y a su sensación de seguridad. En ese sentido las siguientes narraciones:

1 "En este sentido, es preciso complejizar la materialización de las distintas formas de violencia atendiendo a la intersección de distintos ejes de opresión como el género, el origen racial o étnico, la edad, la orientación sexual o la religión, entre otros. Para ello, el paradigma de la interseccionalidad ideado por las feministas negras de Estados Unidos (por ejemplo, Crenshaw, 1989; Hill Collins, 1991) nos brinda herramientas teóricas y metodológicas que no solo permiten comprender las opresiones a nivel macro-estructural, sino también los procesos de agencia a nivel micro-individual para hacer frente a dichas opresiones" (Güell y Parella, 2023, p.10).

2 (Entrevista Nº 3. Catalunya, mujer, 34 años, 4 años de residencia, país de procedencia Chile, situación administrativa en trámite, empleada sin contrato a jornada completa en varios domicilios).

"Cuide a un señor de 80 años años que me daba nalgadas y me preguntaba por el color de mis bragas. Cuando ponía la queja a sus hijos, ellos se lo tomaban con humor"(Participante encuesta, Bizkaia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Nicaragua, 16 años de residencia, doble nacionalidad, empleada con contrato en régimen de interna).

"Acoso sexual/laboral por parte de una de las personas mayores (hombre) que cuidaba."(Participante encuesta, Catalunya, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Bolivia, 13 años de residencia, situación administrativa regular, desempleada).

"Un usuario pidió que se le "asearan" los genitales de forma placentera para él mientras expresaba gestos y movimientos análogos a la respuesta masculina clásica ante la masturbación". (Participante encuesta, Galicia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Venezuela, 8 años de residencia, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

Con respecto a las experiencias de **violencia física (2,3%)** que nos trasladan las trabajadoras encuestadas:

"Me sentí muy incómoda con el abuelo que cuidaba. Nunca me tocó fuerte, pero sus gestos, sus palabras, me hacían sentir muy insegura. Siempre tenía que estar alerta."(Entrevista Nº 3. Navarra, mujer, 56 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

"Ese sí me pegó bien porque no lo dejaba salir. Son cosas que suceden y en realidad con ese señor pasé también mucho rato muy malos...Que dame la llave. Como no se las di (la llave), me pegó aquí en la nariz también". (Entrevista Nº 8. Gipuzkoa, mujer, 55 años, 20 años de residencia, país de procedencia Colombia, doble nacionalidad, empleada con contrato en régimen interna).

"Por mi carácter, porque a veces quieren que hagamos cosas que a uno no le tocan. Me revelaba y me golpearon". (Participante encuesta, Galicia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia República Dominicana, 15 años de residencia, doble nacionalidad, desempleada).

“Se ponía super violento, me tiraba cosas, me tiraba piezas. Me dijo que tenía una pieza grande en la mano y que me la iba a tirar... no me dió en la cabeza porque me quité”. (Entrevista N° 2. Aragón, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

“Otra situación que viví con una experiencia, que incluso intentó agredirme físicamente, por lo que me tocó salir de esa casa. A pesar de ello, también me ha tocado trabajar con gente buena pero otras veces he vivido situaciones violentas y de discriminación” (Entrevista N° 2. Aragón, mujer, 34 años, 5 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

Por otro lado, los relatos de las participantes evidencian cómo el contexto de invisibilidad y desprotección no sólo jurídica (no tener papeles) en que se desarrolla este empleo al realizarse en el ámbito privado del hogar, facilita la normalización de situaciones de abuso, incluso de explotación.

La ausencia de supervisión pública y de mecanismos efectivos de control permite que se diluyan los límites entre la vida laboral y la personal, particularmente en el caso de las **trabajadoras internas**, quienes se ven obligadas a mantener una **disponibilidad permanente**, sin derecho al descanso ni a la intimidad. En resumen, los testimonios ponen de manifiesto que el trabajo de cuidados sigue siendo un **espacio de excepción laboral**, donde las normas básicas de protección y dignidad, muchas veces se suspenden por parte de las personas empleadoras.

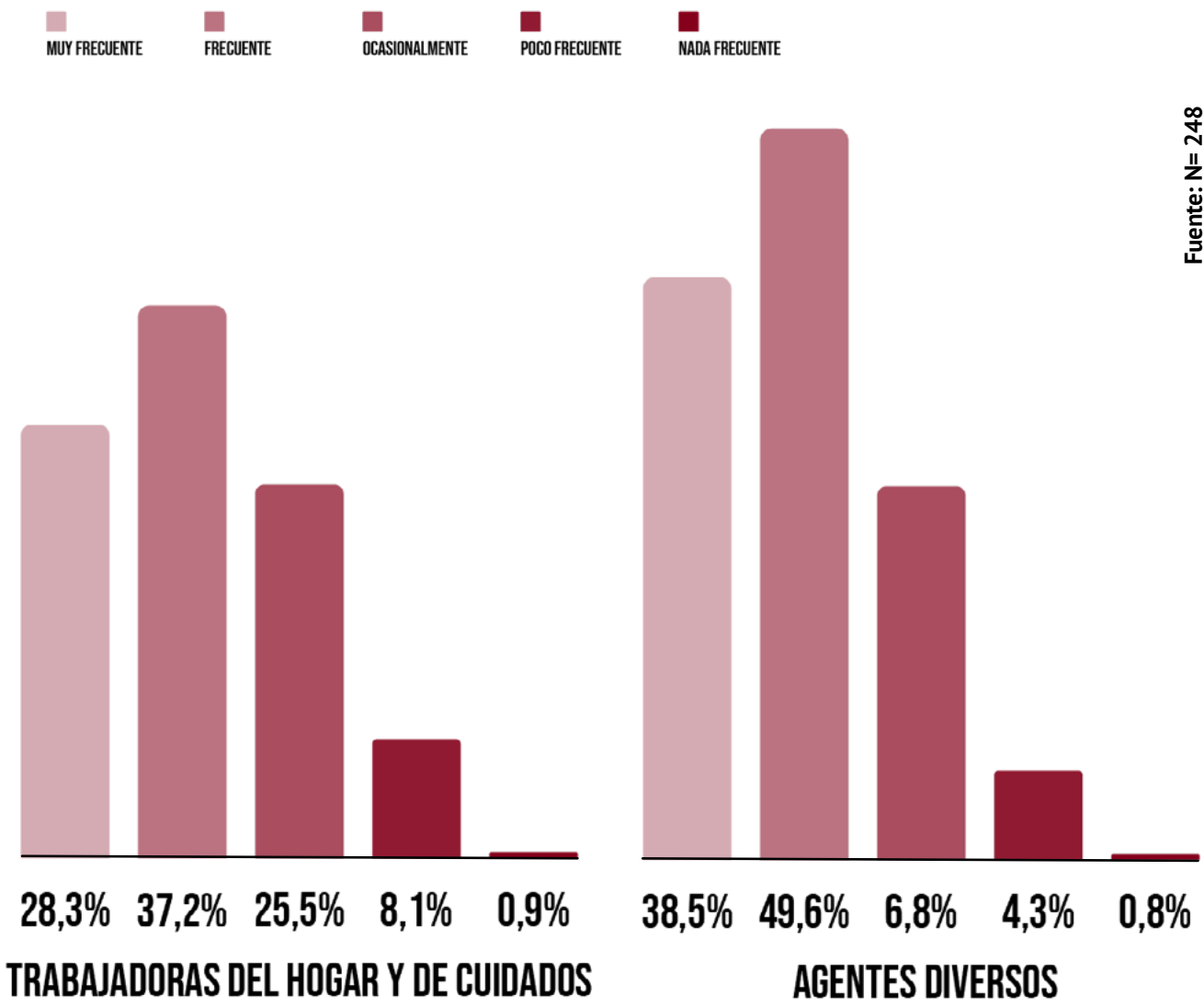
“Uno de los grandes problemas estructurales de este sector es justamente que el trabajo se realiza en el ámbito privado, en una esfera históricamente excluida del control público y de las normas laborales estándar. Las consecuencias que detectamos tienen una mayor gravedad. **La línea entre vida personal y vida laboral se desdibuja completamente, sobre todo en los casos de trabajadoras internas.** Se espera disponibilidad 24/7, con jornadas no reconocidas y sin derecho efectivo al descanso. Pierden la privacidad e intimidad y la disponibilidad tiene que ser absoluta, incluso teniendo “horarios”. Viven en una situación de extrema vulnerabilidad ante abusos, maltrato e incluso violencia sexual. (E.2. Agente clave).

“[...] es [una] situación de indefensión que tienen que sentir estas mujeres, incido mucho en aquellas que no tienen el permiso de residencia y trabajo porque son las más vulnerables y es así. La situación de indefensión que tienen que sentir para contarte las cosas

cuando pasan y no tener la fortaleza de afrontarla en ese momento y decir esto no, no es normal, no lo voy a tolerar ni aceptar porque esto se excede.” (E.6. Agente clave).

En relación con la encuesta dirigida tanto a trabajadoras del hogar y de los cuidados como a distintos agentes implicados, se analizaron las respuestas acerca de la **frecuencia de los incidentes discriminatorios, incorporando ambas perspectivas.**

Nº 21. ENCUESTA TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS Y AGENTES DIVERSOS. FRECUENCIA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL



Fuente: N= 248

En cuanto a la frecuencia de los incidentes discriminatorios, el **37,2%** de las trabajadoras del hogar y de los cuidados y el **49,6%** de los agentes diversos los identifican como **frecuentes**, mientras que el **28,3%** de las trabajadoras y el **38,5%** de los agentes los consideran **muy frecuentes**. Estos datos reflejan una **alta percepción de recurrencia** de la discriminación en el sector, tanto desde la experiencia directa como desde la observación externa. Si bien un **25,5%** de las trabajadoras y un **6,8%** de los agentes la perciben como **ocasional**, los porcentajes de quienes la consideran **poco o nada frecuente** son mínimos, lo que evidencia que la **discriminación es una práctica estructural y normalizada dentro del trabajo doméstico y de cuidados, más que un hecho aislado o excepcional**.

Violencia simbólica a través de la comida: cuando se convierte en un marcador de jerarquía

Los siguientes testimonios muestran cómo la **comida se convierte en un espacio simbólico de poder y jerarquía**, donde se expresan formas cotidianas de **violencia y racismo** hacia las trabajadoras del hogar y de cuidados. **A través del control, la negación o la acusación injustificada relacionada con los alimentos**, se les recuerda constantemente su **posición subordinada y de “no pertenencia”** dentro del hogar. Las prácticas de medir la comida, negar su acceso o utilizarla como mecanismo de humillación funcionan como **estrategias disciplinarias** que refuerzan la desigualdad entre personas empleadoras y entre trabajadoras, marcando una frontera entre “los de dentro” y “las de fuera”.

“[...]Jella no come ahí. Ella y la interna trabajan. Ella entra a las 12 del mediodía es la cocinera. Tienes que darle a comer, ¿verdad? Pero a ella no dan de comer ahí. No dan. Sale a las siete de la tarde. Sin comer, ella se hace un bocadillo para llevar ahí mismo. Ahí hay mucho trabajo.” (E.3. Agente clave).

“No me han insultado directamente, pero se nota en cómo te miran, cómo te hablan, cómo te hacen sentir menos. Me han tenido trabajando sin contrato, sin vacaciones, con horarios abusivos. Estuve un año y medio trabajando 24/7 como interna. No podía salir, ni ver a mi hija. Me obligaban a comer lo que comía la señora, y si no comía, ella tampoco comía y se enfadaba.” (Entrevista N° 4. Navarra, mujer, 54 años, 5 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

Asimismo, la comida actúa como un **marcador simbólico de exclusión**, donde lo cotidiano comer, cocinar, alimentar, se transforma en una experiencia de desvalorización y control. Estos relatos evidencian cómo la alimentación, lejos de ser un acto natural, puede operar como un **instrumento de dominación y racismo cotidiano**.

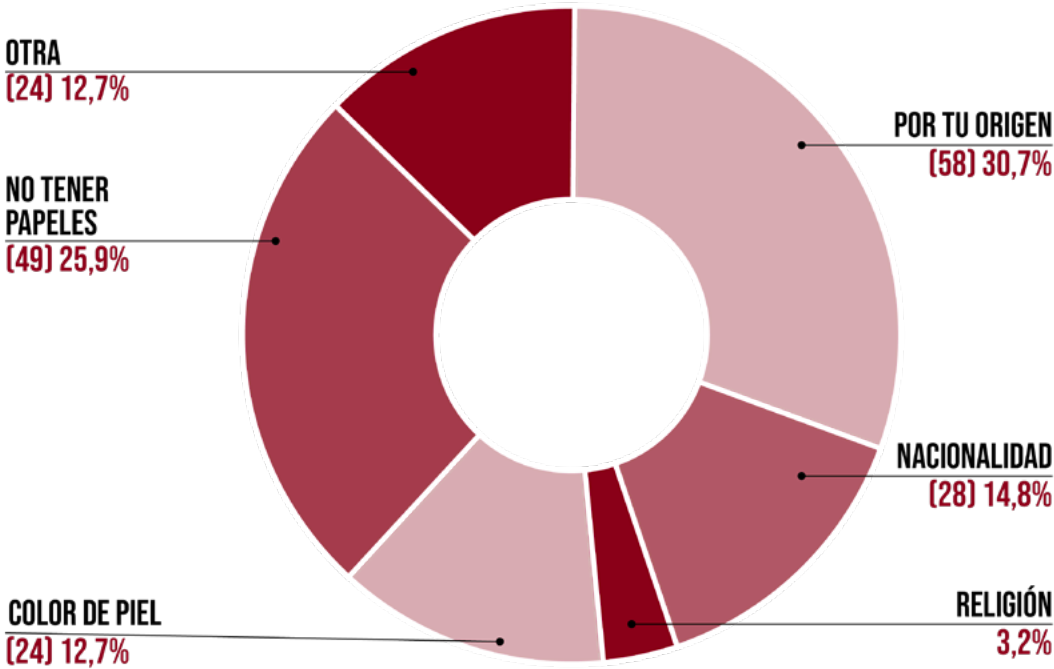
“Sí, mira, en alguna ocasión por la comida, porque ellos, las personas mayores es eso, de que son muy delicados con la comida y normalmente no quieren comer nada, y yo hacía las recetas tal cual me las entregaban, pero a lo mejor a ellos no les apetecía eso, y un día sí, el señor tiró la comida y me dijo, vete a tu país, y cosas así, entonces claro, fue un día que yo le dije, pues me voy, y salí, pero tuve que regresar porque claro, estaban a mi cargo y no podía dejar el trabajo tirado, porque son personas que dependían de mí, entonces en el momento de rabia yo le dije, pues me voy, me fui y cerré la puerta, pero luego al rato volví, pero sí, cosas así.” (Entrevista N° 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

“En otra ocasión, por parte de una empleadora, la cual me acusó de haberme comido unas frutas, que yo no había tocado, porque incluso cuando ella me ofrecía, no aceptaba y me trató muy mal.” (Entrevista N° 5. Aragón, mujer, 57 años, 30 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

“Sí, por ejemplo, cuando estaba de interna, eh... me medían la comida.” (Entrevista N° 10. Bizkaia, mujer, 43 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, desempleada).

“Un día ya he terminado todo mi trabajo, ya vamos a comer cuando dicen. Entonces el servicio va a comer junto. [...] le pido a la cocinera, que era española, le dije a ver si podía prepararme un poco de tortilla porque no quiero carne. [...] ella me dice, has comido tu; yo, no, no. Todavía no, tengo hambre, me das un poquito por favor. Yo le dije, pero ella no me la da, nada. Yo me enfadado, a lo mejor tengo mucho genio. Rompo las cosas de la alameda. Toda la comida de la alameda, la he tirado yo. Tengo hambre y he terminado de trabajar, yo pido un poco de comida pero no me da [...] Ella dice que no, es para otra persona. [...] Le he explicado yo a la jefa, [...] no hablo muy bien y me cuesta mucho explicarme, [...] le dije, yo estoy pidiendo un poco de comida pero no me la da [...] ya era externa, en esa época ya había salido de interna. Yo le dije un poco sólo de comida o un poco de café. Yo salgo de casa a las seis de la mañana para ir a trabajar y llegar a la casa a las siete. No hay metro todavía, sólo autobús. Yo cogía dos autobuses, uno en Abando y otro para ir a Las Arenas [...]. Ellos se guardan todas las buenas comidas, las carnes y todo para ellos para el servicio para mi, no, yo no coge nada. [...] desde ese día, las externas ahí no le dan comida ya. Por eso. He llorado un montón con la jefa porque me dijo qué he robado unas cosas, unas toallas, cuatro o cinco. He pasado muy mal en esa casa.” (E.3. Agente clave).

Nº 22. ENCUESTA TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS. MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL.



Fuente: N=248.

Los motivos de discriminación étnica-racial más recurrentes identificados por las participantes trabajadoras del hogar y de cuidados, se relacionan con el **origen**, señalado por un **30,7%**, seguido de la **falta de documentación** con un **25,9%**. Asimismo, un **14,8%** mencionó la **nacionalidad**, mientras que un **12,7%** atribuyó la discriminación al **color de piel** u **otros factores** en igual porcentaje. En menor medida, un **3,2%** indicó la **religión** como causa principal.

“Yo por mi parte [...] veo que existe discriminación racial muchas veces por origen. Vamos, voy a decir directamente con mujeres africanas, mujeres negras, ya que para trabajo de internas, es muy, muy complicado, porque muchas veces, cuando se trata de personas mayores, pues a lo mejor la familia directamente te lo dice, ¿no? Y se escudan, que puede ser cierto o no, pero se escudan en que no sea una persona negra, y suelen decir una mujer negra no, porque mi padre y mi madre se pueden asustar, no discuto que no sea así ya que hablamos de personas mayores que han nacido y se han criado en otros tiempos y el componente cultural influye, y puede ser cierto o no, pero a mí muchas veces me hace pensar, sí, realmente es tu padre o tu madre, a los que les qué le pasa eso o te pasa a ti.” (E.6. Agente clave).

“Uno de los principales es el origen. Muchas de las trabajadoras del hogar son mujeres migrantes, y ese hecho ya condiciona la manera en que se las percibe y trata. No es por ser de dónde son, sino por los prejuicios que existen hacia las personas migradas que se dedican al cuidado en casas particulares.” (E.5. Agente clave).

“Discriminaciones por edad también se dan [...] casos también hemos visto. [...] de comentarios tipo es que tú no sabes hacer nada, es que no vales, es que el hecho de no ser de aquí; que reivindicas si no tienen derechos...” (E.6. Agente clave).

“En mi caso, pues yo, mi tono de piel, pero ellos sí iba otra persona, porque les mandaban también del ayuntamiento, y si iba una persona de diferente color, discriminaban aún más, entonces ellos eran eso, muy racistas, y yo los escuchaba incluso conmigo, claro, pero en este caso del tono de piel era como aún mayor”. (Entrevista Nº 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

“Yo creo que es por el color de piel o porque no tengo ojos verdes, no soy clara, tengo el pelo negro. Y también he visto que por la forma de hablar.” (Entrevista Nº 7. Gipuzkoa, mujer, 45 años, 1 año de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

“Bueno, a mí como que me suma positivamente digamos por el color de mi piel y mis ojos, que me facilita muchas cosas. Pero si tienen un estereotipo para el trato con las personas migradas. [...] me toca mucho muchas veces estar con amigas que no tienen el color de mi piel y cosas así. Y se siente el trato que se le da [...] veo también por las calles es diferente. Pues en ese aspecto, por ejemplo, noto la diferencia porque creen que soy, que no soy migrada, entonces creen que soy de aquí. Entonces como que bueno, ahí se nota que son racistas, digamos ¿no? Quizás, pero se siente y se ve el racismo en todo.” (Entrevista Nº 9. Gipuzkoa, mujer, 57 años, 3 años de residencia, país de procedencia Paraguay, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“Sí una vez presencie una situación de discriminación a una compañera del Servicio de Ayuda a Domicilio, como era una casa muy grande, pues el trabajo lo hacíamos por parejas, entonces al llegar al domicilio, mi compañera senegalesa, que ya estaba en el lugar de trabajo, escucho que la dueña de la casa, estaba echando a mi compañera.

Entonces le pregunté a la señora que ocurría con mi compañera, a lo que ella contesta, es que no quiero que me atienda una negra, entonces le dije que yo también me iba, la señora me insistió para que me quedará, pero yo le dije que no me iba a quedar por lo que había ocurrido con mi compañera.” (Entrevista N° 9. Aragón, mujer, 60 años, 19 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

Para finalizar este apartado, nos referimos a la **Ley de Extranjería y las políticas migratorias en el Estado español, funcionan como un mecanismo estructural de exclusión y racismo institucional, que legitima la precariedad laboral y la vulneración de derechos de las personas migrantes.** Lejos de garantizar igualdad ante la ley, este marco jurídico genera personas sin derechos plenos, obligadas a esperar años para regularizar su situación mientras trabajan en condiciones abusivas.

“Se supone que es garantista cuando la gente trabaja de manera irregular, tienen que tener derechos igualmente y podemos ir a juicio gracias también a la ley [de Extranjería] ¿O sea, es contradictorio esto pero, también es así, podríamos demandar, aunque la persona no tenga papeles porque las leyes laborales tendrían que aplicar igual los descansos, el sueldo, el salario mínimo interprofesional, etcétera. Pero bueno, el sistema, donde más funciona es que te hacen sentir tan mal la condición de extranjero, un poco el sistema mundo, el sistema de estado nación, la condición de extranjería, que tú piensas que los papeles es un como un premio y en realidad los papeles es una obligación” (E.1. Agente clave).

La exigencia de contratos inaccesibles y la amenaza constante de redadas por perfil étnico racial y detenciones configuran un **sistema donde la irregularidad no es una excepción, sino una herramienta de control y subordinación.** En este contexto, la obtención de “papeles” se presenta como un privilegio o un premio, cuando en realidad es una obligación del Estado garantizar derechos fundamentales. En definitiva, estos relatos evidencian cómo el racismo institucional se materializa en barreras legales, laborales y simbólicas que perpetúan la desigualdad y la vulnerabilidad de las mujeres migrantes, situándolas en los márgenes de la ciudadanía.

“Tu situación irregular, tienes que esperar tres años para poder tener un permiso si no llegas de manera [regular], o si te quedas en España y no tienes un permiso, tienes que esperar tres años. Entonces, si dentro de esos tres años buscas un trabajo, entonces, si no

tienes permiso, no puedes exigir, bueno, que te paguen y no puedes denunciarlo. La gente también tiene necesidad de trabajar, pero por lo mismo, no va a esperar tres años para poder trabajar, ¿sabes? (Entrevista N° 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

“[...] es muy difícil conseguir un contrato, creo que por eso es que pasan estas situaciones y que la gente se expone, ¿no?. Porque ya que es difícil que puedan tener una documentación en regla, tienen que pasar años, que ahora son dos años, ¿no?. Pero con esto... A mucha gente se le hace difícil conseguir un contrato de trabajo porque mucha gente no puede trabajar. A mí, teniendo documentación en regla y todo, e dicen que necesito un contrato para poder renovar mi situación. Pero si no me lo hacen, no puedo aceptar ese trabajo. Imagina una persona que no tiene documentación. Eso se les hace mucho más complicado. Yo creo que va desde allí, porque se exponen y aceptan situaciones, tener que trabajar 15 horas diarias, ¿por cuánto? Por 700 euros, por 800 euros, y terminan aceptando y se exponen a estas situaciones de discriminación, a veces maltrato, que te hablen mal o te insulten. Eso pasa mucho en la hostelería, también.” (Entrevista N° 5. Galicia, mujer, 27 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

“Pero si trabajas en la residencia antes, la jefa tiene que hacer un contrato de trabajo, no como hoy que tienes que esperar [dos] años trabajando para conseguir el permiso de trabajo. Nosotras antes no, si trabajas no importa que eres extranjero aquí en España pero si te trae una señora para trabajar enseguida tienes permiso de trabajo. Antes porque no hay muchas extranjeras. [...] en el primer mes que empecé a trabajar, tenemos cocinera, tenemos planchadora, tenemos a trabajadoras que vienen por horas [...] QUITAN a otras chicas que hay en la casa, tenemos antes planchadora, cocineras y vienen también trabajadoras a ayudar por horas, pero lo han quitado, no sé, por ahorrar [...]. Ahí vivimos nosotras en Las Arenas porque antes ahí todos los señores son ricos”. (E.3. Agente clave).

“Quizás en lo personal, podría decir que he vivido una mala experiencia, pero no con empleadores, sino a nivel institucional, porque cuando no tenían documentación, hubo una época en la que, a las que no teníamos documentación, si te paraba la policía, te llevaban a calabozo. Y en ese momento, sí que me sentí discriminada, porque no creo haber cometido ningún delito como para que me lleven al calabozo”. (Entrevista N° 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

Los diferentes testimonios ponen de manifiesto **cómo el racismo estructural y las lógicas neoliberales sostienen un sistema que legitima la explotación y la subordinación de muchas trabajadoras migrantes y racializadas en este sector laboral**. La entrevistada señala que, aunque existan marcos normativos que reconocen derechos, las prácticas sociales continúan reproduciendo desigualdades históricas, sustentadas en la idea de que las personas extranjeras especialmente las mujeres racializadas, ocupan un lugar “inferior” dentro de la jerarquía social.

Esta posición de negatividad y no pertenencia, reforzada por el estatus migratorio, fomenta actitudes de servilismo y gratitud forzada, que las personas empleadoras aprovechan para mantener relaciones de poder desiguales. En conjunto, se denuncia la distancia entre el discurso legal y la realidad social, donde la explotación sigue naturalizada.

Según señala una agente clave (E.1), **la relación laboral se configura dentro de un entramado más amplio que empuja a muchas personas migrantes a ocupar posiciones subordinadas**. Observa que, en no pocos casos, las trabajadoras adoptan una actitud “agradecida” o incluso servicial, no por rasgos personales, sino como efecto de un sistema que las coloca en situación de dependencia y vulnerabilidad; una disposición que, a su vez, puede ser aprovechada por quienes emplean. Para la agente, esta dinámica no puede entenderse al margen de la **articulación entre racismo estructural, lógicas neoliberales y el propio Estado-nación, que define la pertenencia a partir de la exclusión**. En ese marco, cruzar una frontera sin papeles implica quedar socialmente situada en el “no”: no reconocida, no nacional, no plenamente sujeta de derechos. Así, la extranjería se construye desde la negatividad, y esa definición política y simbólica se traduce en desigualdades concretas en la vida cotidiana y en el trabajo.

Uno de los nudos centrales del empleo del hogar es la **distancia persistente entre lo que establece la normativa y lo que ocurre en la práctica**, incluso contando con marcos legales avanzados, a nivel social continúa operando una legitimación informal de la explotación laboral, especialmente cuando quienes trabajan son mujeres migrantes y/o racializadas, como plantea la misma agente clave (E.1), indica que esta lógica no se limita a un origen concreto: alcanza a rumanas, chinas o a cualquier mujer que llegue desde contextos de desigualdad, conflicto o vulneración de derechos, porque el problema reside menos en el país de procedencia que en el lugar estructural de subordinación al que son empujadas. En esa continuidad histórica, señala que el servicio doméstico funciona como una “crónica anacrónica”, un sector que, pese a los cambios sociales del siglo XX y XXI, **conserva prácticas que parecen de otra época. De ahí que, el verdadero desafío no sea solo mejorar las leyes, sino transformar las relaciones cotidianas que sostienen esa desigualdad**.

6.4. INTERSECCIONES ENTRE DISCRIMINACIÓN RACIAL Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es un dispositivo de poder y control del patriarcado (Arnoso, Arnoso, Mazkarian e Irazu, 2012) “que trasciende el ámbito de las relaciones de pareja, ya que puede ser ejercida tanto por personas conocidas o desconocidas, como en casos de acoso sexual callejero (Zurbano, Liberia y Bouchara 2016); acoso sexual laboral (Pérez y Rodríguez 2016); violencia comunitaria en el espacio público (Zúñiga 2014) y violencia que ejerce el Estado mediante la victimización secundaria o la esterilización forzada (Villegas 2009)” (Contreras-Hernández y Trujillo-Cristoffanini, 2023, p.190).

Como plantea el informe *Seguridad en el trabajo. Seguridad en casa. Seguridad en internet. Violencia de género y acoso en un mundo laboral en transformación* (European Trade Union Confederation, 2024, p.25: “**Los grupos de empleadas más vulnerables al maltrato doméstico y la violencia de género** se han identificado como las trabajadoras jóvenes y subalternas, las mujeres con contratos de trabajo precarios, las madres solteras, las trabajadoras de minorías étnicas e inmigrantes, las mujeres con discapacidad, las mujeres con menor nivel educativo, las trabajadoras domésticas o las trabajadoras LGBTIQ+”.

No obstante, mientras que la demanda de empleos femeninos en el sector de los cuidados continúa creciendo como resultado del envejecimiento de la población, la alta tasa de participación de las mujeres españolas en el mercado laboral y el debilitamiento del Estado de Bienestar en los países del Norte como el Estado español, las mujeres migrantes, reemplazan a las locales en las tareas del cuidado (Paiewonsky, 2007) y seguirán encontrando la manera de responder a dicha demanda, pero lo harán a través de medios y circuitos más informales y menos legales, que las expone a mayores de ser explotadas sexual y laboralmente.

*“Crenshaw (1989) propuso el concepto de violencias entrelazadas para poner en evidencia un **continuum de violencia contra las mujeres, sobre todo cuando se trata de mujeres racializadas**. Cabe precisar que la raza es entendida como un dispositivo de la clasificación racial que estructura y sitúa los cuerpos en el orden geopolítico mundial; jerarquías que provocan prejuicio y discriminación racial que devienen racialización (Segato 2012)”* (Contreras-Hernández y Trujillo-Cristoffanini, 2023, p.192).

Las narrativas recogidas a partir de las entrevistas y encuestas realizadas (n = 313) **evidencian la articulación entre la violencia patriarcal ejercida sobre los cuerpos de las mujeres migradas y racializadas y el racismo** que las posiciona en situaciones de “**desigualdad**”

y **sospecha moral**” y en otras narrativas como veremos a lo largo de este capítulo, que pone de relieve un **continuum de violencias simbólicas, sexuales y racistas** que configuran los contextos laborales del sector de los cuidados afectando de manera especial a las **trabajadoras migrantes en situaciones vulneradas** en particular a aquellas en **condición administrativa irregular** y bajo el **régimen contractual de internas**. No obstante, este tipo de violencias **también se manifiestan más allá de estos condicionantes**, lo que evidencia su carácter estructural y normalizado en este ámbito laboral.

“¿Qué te digo? Al inicio te tratan bien, pero después [...] los seres humanos somos así. Finalmente cuando queremos lograr un objetivo presentamos nuestro mejor yo, pero cuando ya estás en la convivencia con las personas se le va la pinza, como dicen, se le va, son impulsivos, son violentos y tienes que, tienes que soportar ese tipo de maltrato por un trabajo [...] hay una discriminación por género. Y por raza yo diría que también, es como más disfrazado. (Entrevista N° 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

“Una vez me dijeron que la gente de mi país solo viene a trabajar de prostitutas y a quitarles los maridos a las españolas” (Participante encuesta, Bizkaia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 31-50 años, país de procedencia Honduras, 7 años de residencia, situación administrativa regular, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios).

“En el trabajo donde estoy con el señor este que voy a asistirle, sí, porque a veces me persigue. Entonces yo le digo, “¿necesitas algo?”. Y me dice, no, y se queda parado mirándome. Entonces yo me siento así un poco como que anda, siéntate, o no sé, espera para allá. Yo le dije, “anda a tu habitación que ya voy para allá”. “No, mujer, no, mujer”, y se queda parado mirándome, siguiéndome, me voy para este lado, ya me sigue, me voy para el otro lado, me sigue. Entonces con esta persona sí que, incluso una vez me dijo que me quiere invitar a tomar un café. Yo le dije, no, que eso ya está fuera, que no puedo, le dije. Ese tema de tomar un café, no lo acepto, le dije. Y dice, bueno, mujer, es que eres muy guapa, seguro tienes novio, y no sé qué. “Sí, sí, tengo mi novio”, le dije, pero bueno, “no viene el caso de hablar esos temas aquí”. Pero bueno, sí que me incomoda un poco con esta persona”. (Entrevista N° 9. Galicia, mujer, 25 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial en varios domicilios).

La violencia que sufren las mujeres en el empleo del hogar y los cuidados, no puede entenderse de manera aislada, ya que las experiencias de las trabajadoras migrantes están

atravesadas por una **doble dimensión de violencia: de género y racial**. Ambas no operan separadamente, sino que **se entrelazan y se refuerzan mutuamente**, produciendo formas específicas de **desigualdad y subordinación**. La **discriminación no siempre se expresa de forma explícita o verbal**, sino que se manifiesta a través de **gestos, miradas y actitudes cotidianas** que reproducen el estigma y la exclusión social.

“[...]al final, se entrecruzan dos formas de violencia: la violencia racista y la violencia de género. En el caso de las mujeres migrantes, estas violencias no sólo coexisten, sino que se refuerzan mutuamente. Es decir, muchas veces, por el simple hecho de ser mujeres y migrantes, ya están expuestas a una doble discriminación. Hay situaciones en las que ni siquiera hace falta una palabra. A veces, con una sola mirada, con la forma en que te miran, ya se siente el estigma. Muchas trabajadoras sufren esa violencia silenciosa y cotidiana, solo por venir de otro país, por no “pertenecer”, por no encajar en los estándares racistas de esta sociedad. Y a eso se suma el hecho de ser mujer. Esas dos violencias —la racista y la de género— no se viven por separado: están profundamente entrelazadas. Se viven al mismo tiempo, y eso marca la experiencia de muchas mujeres migrantes en su día a día.” (E.5. Agente clave)

Diversos testimonios visibilizan cómo los estereotipos sexistas y raciales operan simultáneamente en la construcción social de imaginarios colectivos y en los marcos mentales¹ sobre las mujeres extranjeras (latinoamericanas, africanas, de origen ruso o rumano, etc. (según contextos y flujos migratorios) que migran y cuyo destino laboral es el sector doméstico y los cuidados. Una de las participantes, que a continuación comparte sus reflexiones, se refiere a la **“hipersexualización de sus cuerpos”**, como una forma de racismo y sexismo que las encasilla en un **imaginario de feminidad “exótica”, “cálida” y “complaciente”, asociada tanto a la servidumbre afectiva como al deseo sexual**. Esta representación, profundamente arraigada en los discursos sobre el cuerpo de las mujeres migradas y racializadas convierte la supuesta **“alegría” y “ternura” en cualidades laborales naturales para el ejercicio del trabajo de proximidad**.²

“Dentro de los prejuicios sexistas, pues nada el tema de hipersaliexualizar nuestros cuerpos, de considerar que somos mujeres... muy alegres, existe está retórica que si quieres a alguien que sea muy cariñosa, muy amable tienes que contratar una trabajadora

1 En la definición y características de los marcos mentales: “Los marcos son estructuras mentales que conforman nuestro modo de ver el mundo, (...) conforman nuestras metas y planes, nuestra manera de actuar (...). En política nuestros marcos conforman nuestras políticas sociales y las instituciones que creamos para llevar a cabo dichas políticas. Cambiar nuestros marcos es cambiar todo esto. El cambio de marco es cambio social.” (Lakoff, 2007, p.4). (Martínez-Corcuera y Aguirre-Larreta, 2021, p.74).

2 Según Carmen Gregorio Gil (2007), los “trabajos de proximidad” (o más específicamente los “servicios de proximidad”) se entienden como aquellas actividades remuneradas dirigidas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias, especialmente dentro del ámbito doméstico o de los cuidados, y que típicamente se desarrollan en espacios privados o cerca del entorno inmediato del hogar.

de hogar latina porque te va a tratar con mucha alegría, ternura”. (Entrevista N° 4. Bizkaia, mujer, 36 años, 2 años de residencia, país de procedencia Ecuador, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada completa).

“Que somos unas guarras..”(Entrevista N° 10. Bizkaia, mujer, 43 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, desempleada).

“Bueno, dentro de las experiencias negativas y como lo más doloroso ha sido [...]muy violento porque yo cuidaba a una persona que tenía. Eh, estaba iniciando su proceso de demencia... se llama cuerpos de Lewy. Y claro, era muy curioso, porque esta persona, eh, frente a su esposa y frente a su hijo no tenía los comportamientos que tenía cuando ellos no estaban, entonces, yo no asociaba, que tenía que ver con su patología, que él era consciente de lo que me decía y tenía expresiones conmigo como: vaya “culo que tienes”, “vaya tetas que tienes”, “Quiero darte una palmada en ese culo”, “qué rica que estás”, “quiero follarte””. (Entrevista N° 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

Autoras como Carmen Gregorio Gil (2007), explican cómo estas narrativas se inscriben en una lógica transnacional donde las mujeres migradas son encasilladas entre la **“domesticidad moralizada y la sexualización de sus cuerpos”**. A su vez, estudios recientes sobre la violencia simbólica hacia mujeres migrantes en el Estado Español, señalan que la representación de la **“latina alegre y cariñosa”** opera como un dispositivo simbólico de diferenciación racial y de clase, legitimando y naturalizando su posición subordinada en el mercado de los cuidados.

Así mismo se visibiliza en diferentes relatos, el uso reiterado de modos de expresión visiblemente racistas, xenófobos y clasistas. Uno de ellos, vincula la procedencia nacional con la prostitución o la amenaza sexual hacia los hombres. La figura de la “quita maridos” reproduce imaginarios que sexualizan y moralizan a las mujeres racializadas, presentándolas como amenazas. Esta asociación refuerza el imaginario colonial que coloca a las mujeres racializadas en el lugar de la “otra exótica”, disponible sexualmente, pero al mismo tiempo desvalorizada moralmente (hooks, 1990; Lugones, 2008). “Es decir, una sexualización racializada y una racialización sexualizada (Hellebrandová 2014; Lugones 2008)” (en Contreras-Hernández y Trujillo-Cristoffanini, 2023).

En cuanto a la **“hipersexualización y sospecha moral”**, son dos narrativas discursivas que se superponen, como comprobamos en varios testimonios de las mujeres migrantes que hacen referencia a la “disponibilidad sexual”. Frases como “algunas mujeres latinas se van

con los jefes” o “las de Latinoamérica son chicas muy fáciles” ilustran cómo los prejuicios raciales y estereotipos de género las presentan como “amenaza sexual y moral” e incluso “violables” exponen a estas trabajadoras a la violencia simbólica y a riesgos de acoso y abuso sexual.

Contreras-Hernández y Trujillo-Cristoffanini (2023, p.199) afirman que: “La imbricación entre sexismo y racismo acentúa la violencia en el espacio público al ser leídas como cuerpos “maltratables y violables”. En esta línea, si el hecho de ser mujer ya implica una posición social infravalorada, la diferencia cultural añade una dimensión racial a esa desigualdad de género (Moreno, 2012).

“En los pueblos hay muchos prejuicios. Por ejemplo, si una chica hondureña se mete con un hombre casado, ya todas las hondureñas son mal vistas. Se generaliza todo. También dicen que venimos a robar o a aprovechar. Eso nos afecta mucho, sobre todo cuando una sola acción mancha a todas.”(Entrevista N° 9. Navarra, mujer, 59 años, 3 años de residencia, país de procedencia Bolivia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en régimen de interna).

“He escuchado que algunas mujeres latinas se van con los jefes”(Entrevista N° 8. Bizkaia, mujer, 61 años, 33 años de residencia, país de procedencia Marruecos, nacionalidad española, empleada con contrato en varios domicilios).

“He escuchado muchos comentarios, la verdad, donde dicen que los de afuera, los de Latinoamérica, son chicas muy fáciles, que solo se quieren aprovechar de las personas de España, no sé qué. [...] Interesadas y que buscamos lo fácil.[...] Pero sí que es verdad que muchas mujeres de afuera la pasan muy mal por este tipo de comentarios que hacen al respecto de nosotras” (Entrevista N° 2. Galicia, mujer, 25 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial en varios domicilios).

El vínculo entre **migración y prostitución** no surge de experiencias personales, sino de imaginarios sociales contruidos sobre las mujeres migrantes. Esta asociación entre migración a quienes se les atribuye una supuesta “disponibilidad sexual”, un “carácter alegre” o “de la vida alegre” como una forma de diferenciar y desvalorizar a las mujeres. Estos estereotipos impactan directamente en la forma en que son percibidas socialmente. Como resultado, esta asociación refuerza una imagen negativa que deriva en desconfianza, discriminación y una mayor vulnerabilidad en los ámbitos laborales y cotidianos.

“Hay un estereotipo muy fuerte con las latinas, sobre todo por lo que se dice, que algunas se prostituyen. Eso genera una imagen negativa que nos perjudica a todas”. (Entrevista N° 6. Navarra, mujer, 52 años, 1 año de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios).

“Yo qué sé, yo pienso que a veces será porque como nosotros, sobre todo nosotras las latinas, la gente creen de que somos como [...] no sé cómo decirte, de la vida alegre o algo así”. (Entrevista N° 4. Galicia, mujer, 40 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios)

Por otro lado, las **diferencias culturales** no se reconocen como expresiones de diversidad, sino que se jerarquizan, generando estigmatización y exclusión social (Losada Campo, 1995; Nash, Tello y Benach, 2005). En este marco, las mujeres quedan atrapadas en una doble opresión: por su condición de mujeres y por no ajustarse a la norma cultural hegemónica (Osborne, 2014). Tradicionalmente, la inmigración femenina del Magreb en España estaba vinculada principalmente a procesos de reunificación familiar (Losada Campo, 1995), pero en los últimos años se observa un aumento de mujeres migrantes que llegan solas, con proyectos propios y motivaciones diversas para emigrar (El Mouali, 2021).

“También hay prejuicios hacia mujeres de otras regiones, como las africanas o marroquíes, por el idioma y la cultura.” (Entrevista N° 6. Navarra, mujer, 52 años, 1 año de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios).

Diversos relatos revelan cómo estas **trabajadoras migrantes**, aunque con variaciones en cuanto al origen nacional, según el contexto, **son consideradas objetos de estereotipos sexualizados y racistas**, que las sitúan bajo una constante sospecha y escrutinio social y las despojan de respeto y legitimidad. Los testimonios demuestran **la articulación entre la violencia de género y racista**, donde las **mujeres son reducidas a un cuerpo disponible, inferiorizado y explotable**. Este tipo de discursos y conductas no solo individualizan la agresión, sino refuerzan imaginarios sociales que legitiman el abuso hacia mujeres migrantes y racializadas.

“Dice que las rusas son putas y así le tengo que servir. Insinuaciones e intentos de tocamiento” (Participante encuesta, Gipuzkoa, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Rusia, 5 años de residencia, situación administrativa regular, empleada con jornada parcial en varios domicilios).

De esta forma la violencia simbólica (Bourdieu, 2000) se traduce en **control sobre sus cuerpos, su tiempo y su conducta**, como se observa a continuación, en la exigencia de usar uniforme o en la vigilancia de los horarios; mecanismos que **disciplinan y jerarquizan** su posición dentro del hogar.

“En una casa me decían que las mujeres del Este solo vienen a quitar maridos. Me controlaban los horarios de forma obsesiva y me hablaban como si fuera tonta. Me pedían que usara uniforme, pero a otra empleada de aquí no”. (Participante encuesta, Navarra, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Rumanía, 14 años de residencia, situación administrativa regular, empleada con jornada completa en varios domicilios).

Estas representaciones **no solo afectan la dignidad de las mujeres migrantes**, sino que las sitúan como un **colectivo especialmente vulnerable dentro del mercado laboral de los cuidados**. Estos discursos —expresados mediante comentarios, rumores o juicios morales— constituyen una forma de **violencia simbólica** (Bourdieu, 2000) que legitima y perpetúa la desigualdad y la exclusión.

“No quería que me maquille, no quería que me pintara las uñas, ni después otra señora también, su hija también., ¿Qué repercutía eso en mi trabajo? En nada porque al final, yo voy maquillada. Yo cumplía con mi trabajo. Me impedían que me vaya de uñas pintadas o maquilladas para no hacer mi trabajo, llegar y sentarme. Yo igual cumplía con mi deber. Pero muchas veces le decía yo, ¿eso qué tiene que ver? Yo con que cumplo mi trabajo, usted no tiene por qué impedirme que yo vaya maquillada. O vaya pintada las uñas. ¡Ay, tú no vas a trabajar! ¡Tú vas a ligar! Ah, sí, voy a ligar con las abuelas y con las abuelas”. (Entrevista N° 9. Catalunya, mujer, 55 años, 23 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con jornada completa).

La moralidad impuesta por las personas empleadoras actúa como mecanismos de control **patriarcal**, una forma **de disciplinamiento del cuerpo femenino**, donde la trabajadora es despojada de su autonomía corporal y estética, bajo el supuesto de que su apariencia podría “provocar” o transgredir el orden social y familiar. Este tipo de prácticas reproduce la histórica división entre mujeres “respetables” y mujeres “sexualizadas”, donde las trabajadoras migrantes suelen ser ubicadas en el segundo grupo, **asociadas a una hipersexualización racializada** (Gregorio Gil, 2010; Hondagneu-Sotelo, 2001).

“Que no podía pintarme las uñas de las manos ni usar labial. Ni ropa pegada al cuerpo, que era una vergüenza, ni usar perfumes, que eso era de puta”. (Participante encuesta, Galicia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Cuba, 6 años de residencia, doble nacionalidad, desempleada).

Se reflejan a través de los distintos testimonios **formas normalizadas de acoso sexual en el acoso y empleo doméstico**, donde el carácter privado del empleo y la falta de testigos o supervisión dificultan la denuncia. La frase “eso sí me dejaba, obviamente eso nunca” muestra la **tensión entre resistir y sobrevivir** en un contexto laboral atravesado por la precariedad: el miedo a perder el empleo por la dependencia económica, la vivienda, la residencia legal o a ser deportada. Este tipo de situaciones ilustran la **dimensión estructural de la violencia sexual en el trabajo del hogar y de cuidados, donde la relación laboral se combina con relaciones de poder de género, clase y origen.**

“Alguna persona mayor que quería pasarse dos pueblos, eso sí me dejaba, obviamente eso nunca” (Participante encuesta, Bizkaia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Bolivia, 17 años de residencia, doble nacionalidad, empleada con contrato en régimen interna).

“Estas personas lo hacen siempre con las personas extranjeras, porque una persona de aquí le demanda en el momento, entonces yo creo, que como ven de que una persona que no tiene documentos, que es extranjera o que tal vez tiene necesidad del trabajo, ellos piensan de que pueden hacer las cosas y que en realidad eso pasa, de que hacen las cosas y al final nosotros que lo hacemos muy mal, porque sí podemos denunciar estas cosas, pero no lo hacemos, tal vez por miedo o porque el trabajo lo necesitan, entonces las personas eso, creen de que lo pueden hacer con nosotras”. (Entrevista N° 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

La siguiente entrevistada, **expone la normalización del acoso sexual y la instrumentalización de los estereotipos raciales y de género en el trabajo del hogar y de los cuidados.** Las expresiones y comparaciones (“la rumana me lo hacía”, “la colombiana para esto mejor”) muestran cómo los empleadores masculinos **reproducen imaginarios sexistas e hipersexualizados** que colocan a las mujeres migrantes en una posición de **disponibilidad corporal y sumisión simbólica**. No se trata únicamente de conductas individuales, sino de una práctica sostenida donde el **deseo masculino y el poder económico se entrelazan**, legitimando el abuso sexual como extensión del servicio contratado.

“Me acuerdo de una señora que me contaba, ay, las típicas de viejo verde sabes en Latinoamérica que le decimos viejo verde, los típicos comentarios que primero los señores le hacen, siéntate a mi lado, acuéstate a mi lado, tócame aquí, haceme unos masajes. ¿Este tipo de acoso que me puedes hacer esto? Cariñitos en el pene o lo que sea y diciéndole, por ejemplo, es que la rumana me lo hacía. Es que la anterior me lo hacía, es que para esto mejor la colombiana, es que para esto sabes, aprovechándose los hombres también o haciendo uso de estos determinados estereotipos muy asociados al género”. (E.1. Agente clave).

Así mismo, se evidencia **la soledad, el aislamiento y la falta de protección institucional** que caracteriza al trabajo de los cuidados. La siguiente entrevistada subrayó que este tipo de empleo se desarrolla en **espacios privados y aislados**, donde las trabajadoras se encuentran **sin testigos, sin supervisión y sin mecanismos de control o denuncia**, lo que incrementa la **vulnerabilidad frente a distintas formas de abuso, incluidas las violencias de género.**

La comparación con otros entornos laborales (“no es como en una oficina”) enfatiza la **desigualdad en las condiciones de trabajo**: mientras en los espacios públicos existen normas, jerarquías visibles y cierta posibilidad de apoyo o intervención externa, en los domicilios particulares **predomina el aislamiento y la ausencia de garantías colectivas**. Esta situación convierte la intimidad del hogar en un espacio de riesgo, donde **la frontera entre lo laboral y lo personal se difumina**, y donde las trabajadoras quedan **expuestas a la arbitrariedad, al acoso y al control por parte de las personas empleadoras o sus familiares.**

“Porque al final es un sector en el que está usted sola con la persona, no hay nadie vigilando, no es como en un espacio de oficina, por ejemplo, que puede haber más gente, que puede haber ciertos momentos de acoso, lo que sea, si existiera”. (Entrevista N° 9. Catalunya, mujer, 55 años, 23 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con jornada completa).

“Me llamaron, estuve pegando mis papeles y me llamó un señor de 70 y no sé cuántos años, que necesitaba una chica interna porque padecía de una enfermedad, que caía desmayado, si podíamos la entrevista hacerla ese mismo día, a tal hora... Yo le dije: ¿Está bien? ¿En cuál cafetín? [y él]: Que no, no, no en un cafetín. El cerrado, que en su casa. Bueno, uno va, ¿verdad? fui, obviamente, y le dije a una tía mía: voy a tal lado, te dejo la ubicación, si pasa algo...uno siempre va precavido, el mundo está malo y uno siempre va precavido. Fue incómodo desde el inicio, porque me miraba de pies a cabeza y me tocó aparte, me tocó la parte de la rodilla, sin mi autorización, y eso ya me pareció ... me sentía

acosada. me miraba de una manera todo rara, pensé que eso era algo normal, porque a mí me dijo: Ay, esto es algo normal. Y inclusive le pregunté a alguien más: No creo que sea algo normal de acá. Eso de los besitos acá, a cada lado, de la mejilla.. Y esto, tocándote el hombro, esto. Le dije: Bueno, si es algo normal, pues está bien. Lo que es no conocer. Acepté el trabajo y estuve viviendo ahí cuatro días. Y a los cuatro días [...]me quería ir del trabajo, pero espero el fin de semana que lo tenga libre y yo no regreso más. Pero en eso, él me echó porque dijo que venía su hijo y parece que ni el hijo sabía. Obviamente que al ver el hijo bien y que hace una chica acá, si tú no estás enfermo, entonces...” (Entrevista N° 1. Gipuzkoa, mujer, 31 años, 11 meses de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en régimen interna).

Por otro lado, nos encontramos con testimonios que **revelan la normalización y la invisibilización de la violencia sexual** en el ámbito del empleo del hogar y de cuidados, especialmente cuando las trabajadoras son migrantes en situaciones de vulnerabilidad. La entrevistada, a continuación, alude a situaciones de acoso y agresión sexual que son percibidas como “lo típico”, lo que evidencia la **naturalización del abuso** en un entorno laboral donde las fronteras entre el espacio doméstico y el espacio de trabajo se desdibujan. El relato muestra además cómo la **dependencia económica y residencial** condiciona la posibilidad de denunciar, ya que la trabajadora no solo **sufre el abuso**, sino que **permanece en convivencia con su agresor**, en una relación de poder y desigualdad. El hecho de que el caso se tramite como una **reclamación laboral y no como una agresión sexual** expone las limitaciones para el reconocimiento y abordaje de la violencia de género donde el estatus migratorio, la precariedad y el aislamiento se convierten en mecanismos de silenciamiento. Pero también de vergüenza y de humillación.

“Hay trabajadoras que han compartido, pues lo típico, cuando se cuida una persona mayor masculina, que suelen ser los tocamientos de cuando pasa, que toca las nalgas, las piernas, eso es lo típico. Luego, agresiones sexuales. Pues sí. Tenemos un caso este año, de una chica que ha sido, víctima de agresión sexual. Es un caso que se está llevando, no por agresión sino por reclamación de salarios no percibidos. No se ha llevado como caso de agresión o abuso sexual, ya que la trabajadora al final sucumbió al acoso por parte del hijo de la señora que la cuidaba, el caso es que ella sigue viviendo y compartiendo casa con su agresor, quien la hostiga cada vez que se le antoja.” (E.5. Agente clave).

En los casos, que posteriormente reproducimos, los **agresores aprovechan la intimidad y el control que les confiere el entorno privado** —un espacio sin testigos ni mecanismos de

supervisión— para ejercer una forma de violencia sexual normalizada y silenciada. La apelación al “secreto” revela una **doble lógica de dominación**: por un lado, el abuso de poder masculino; por otro, la “disponibilidad sexual”, legitimando simbólicamente la agresión (Gregorio Gil, 2010; Hondagneu-Sotelo, 2001) de empleadores, personas cuidadas o sus familiares.

Los testimonios recogen experiencias de violencia sexual que van desde tocamientos no consentidos y comentarios con connotaciones sexuales hasta proposiciones de mantener relaciones a cambio de dinero.

“Aprovechaba que estábamos solos. Me tocó sin permiso. Decía que no dijera nada, que era “nuestro secreto.” (Participante encuesta, Gipuzkoa, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Honduras, 15 años de residencia, doble nacionalidad, empleada con contrato en régimen de interna).

“Trabajando de interna hace tres años atrás, mi empleador intentó agredirme sexualmente cuando estaba borracho intentando entrar en mi habitación porque aparentemente todas las latinas al final del día somos “Putas.” (Participante encuesta, Navarra, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 18-30 años, país de procedencia Nicaragua, 8 años de residencia, situación administrativa regular, empleada sin contrato a jornada parcial).

“Recibí malos tratos, sospechas de robo, desconfianza, y avances no deseados por parte del señor al que cuidaba. También fui desacreditada por otras mujeres con prejuicios hacia latinas.” (Participante encuesta, Navarra, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Perú, 3 años de residencia, situación administrativa irregular, desempleada).

“Cuando comía el señor quería que me comiera sus sobras y algo más (íntimo)” (Participante encuesta, Gipuzkoa, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Nicaragua, 16 años de residencia, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

El siguiente testimonio **ilustra las estrategias de resistencia y supervivencia que las trabajadoras desarrollan frente al acoso sexual**, especialmente en contextos donde la desigualdad de poder, la intimidad del espacio doméstico y la dependencia laboral impiden una respuesta directa o una denuncia formal. La mujer no enfrenta el abuso mediante la confrontación —lo que podría suponer la pérdida del empleo o el agravamiento del hostigamiento—, sino que **recodifica la situación a través de un recurso simbólico: la religión**.

“Sí es verdad que le decía que bueno, que le ponía a la persona que atendía, que cuidaba, era una persona mayor, bastante mayor, pero estaba siempre con esas cosas, de que quiere tocarle y siéntate aquí conmigo y no sé qué con ese tipo de insinuaciones y su mecanismo de defensa para superar, sobrevivir esa situación era siempre que se ponía así, que el hombre se excedía, ponerle a rezar, me decía cómo era una persona religiosa, entonces muy creyente y era como no, no, no que esto es un castigo que no puede ser, que esto es pecado y lo ponía a rezar, tenía al hombre todo el día rezando. Y eso la mujer te lo contaba después de que hubiese pasado todo, a toro pasado, como yo digo, como una herramienta de supervivencia.” (E.6. Agente clave)

Convertir el acto de acoso en “pecado” y recurrir a la oración permite a la trabajadora reapropiarse de un mínimo de control en una situación de vulnerabilidad, desplazando el deseo del agresor hacia un terreno moral donde ella puede ejercer cierta autoridad. Esta práctica revela una forma de agencia silenciosa, inscrita en los límites impuestos por la subordinación de género y clase (Mahmood, 2005). Esta “estrategia espiritual” puede entenderse como una manera de sobrevivir sin romper las reglas del contexto que la oprime, utilizando los códigos culturales y religiosos disponibles para defender su integridad sin exponerse a represalias.

El siguiente testimonio, como otros, evidencia la **vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes frente a las violencias sexuales**. La participante relata una situación en la que la oferta laboral se convierte en una oportunidad de abuso sexual, donde el empleador **intenta transformar la relación laboral en una relación sexual no consentida**, amparado en la falta de regulación, la informalidad y la desprotección institucional que caracterizan al sector.

“Sí que me encontré una vez que fui con un señor que yo, o sea, me recomendaron y él quería, no quería limpieza, ¿sabes?, sino que algo más como sexual, entonces me recogió en la estación de tren y me puso la mano así en la pierna y me dijo cosas raras, entonces yo me bajé del coche y me fui, no volví.” (Entrevista N° 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

La escena descrita —el contacto físico no deseado y las insinuaciones sexuales durante el trayecto laboral— refleja una forma de **acoso sexual** que se sostiene sobre las relaciones de **poder entre el empleador y la trabajadora**, reforzada por su condición de mujer migrante y por la expectativa de necesidad económica. El gesto de la trabajadora al bajarse del coche y marcharse puede leerse como un **acto de resistencia y autodefensa**, una manera de **recuperar agencia en un contexto desigual** (Mahmood, 2005).

Aunque no lo dice en esta pregunta, en otra parte de la entrevista dijo que vivió acoso, que casi la violan pero no llegó a desarrollar.

“Recibía comentarios lascivos de la persona que cuidaba. Eso me hacía sentir muy insegura, vulnerable, con mucha vergüenza”. (Entrevista N° 4. Bizkaia, mujer, 36 años, 2 años de residencia, país de procedencia Ecuador, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en jornada completa).

“Personalmente, a mí, no me ha pasado, pero sí que he escuchado casos, por ejemplo, cuando eres mujer y te toca trabajar con algún abuelo, pues hay situaciones en las que se intentaron sobrepasar con las empleadas. [...]. Creen que como uno anda ahí trabajando y tiene una necesidad económica, piensan que se pueden sobrepasar”. (Entrevista N° 4. Aragón, mujer, 34 años, 5 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

La entrevistada describe una situación prolongada y profundamente violenta de abuso emocional, físico, laboral y sexual ejercida por el hijo de su empleador. Su testimonio incluye episodios de manipulación, amenazas, agresiones, coerción sexual y explotación en el trabajo. A continuación, se presentan algunos de sus relatos:

“Yo tengo cinco años de trabajar ahí, cuidando a una persona mayor [...] pero, hacía piezas (del relato se deduce que hacían piezas de caucho), trabajaba como si fuese una fábrica.”

“Trabajaba 10 horas y me anotaba ocho, porque me quitaba la hora de comer y la hora de cenar cuando estaba interna. Y las horas extras me pagaban 6 € la hora. Y metía mogollón de horas, porque, fíjate, estoy como empleada del hogar, pero hacía también el trabajo de las piezas. O sea, yo llegaba ahí, por ejemplo, ahora que estaba externa, llegaba a la mañana a las diez y me ponía a hacer las piezas. “Luego, si llegaba a mediodía, preparaba la comida o hacía la limpieza de casa, sacábamos al abuelo de la cama y eso, le daba de comer al abuelo y comíamos nosotros y hacer las piezas”.

“Vienes como empleada del hogar y te ponen hacer mogollón de cosas que no te corresponden. Como en mi caso, que en vez de trabajar con el abuelo, trabajaba haciendo las piezas de caucho y metiendo un mogollón de horas, andando con taladros, con tijeras que igual te puede pasar algo. Y al final, te afecta mogollón, porque también te dicen: te contratamos para cinco horas, igual te hacen meter ocho. Y al final, ven a trabajar el domingo o los festivos.”

“Se ponía super violento, tiraba cosas, trataba muy mal a la madre.”

“Se metía en la habitación y yo le decía que no... me decía que se iba a quitar la vida.”

“Me bajaba el pantalón... se tocaba... hizo lo que iba a hacer y se fue”. (Entrevista Nº 2. Gipuzkoa, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

La entrevistada describe cómo su trabajo excede ampliamente las funciones acordadas y reconocidas explica, poniendo de manifiesto una sistemática infravaloración y explotación laboral. La sobrecarga se intensifica al ser obligada a realizar tareas industriales (“hacía piezas, trabajaba como si fuese una fábrica”), lejos del marco previsto para una empleada del hogar, extendiendo la precarización y el riesgo físico (“andando con taladros, con tijeras que igual te puede pasar algo”). Y, lo más grave, situaciones reiteradas de abuso sexual. Esta violencia, lejos de ser percibida como nítida e injusta, va acompañada de un profundo sentimiento de culpa y auto cuestionamiento: “Yo decía: ¿Será que estoy exagerando?... me culpaba a mí misma”.

La ausencia de límites claros en la jornada, el salario por debajo del estipulado (“las horas extras me pagaban 6 € la hora”) y la polivalencia forzada (“en vez de trabajar con el abuelo, trabajaba haciendo las piezas de caucho y metiendo un mogollón de horas”) constituyen expresiones de explotación normalizada. Además, la entrevistada narra el impacto de estas violencias: “Era horrible. Yo me levantaba de la cama y decía: no quiero ir a trabajar”, evidenciando la afectación en la salud mental y emocional.

Este testimonio permite problematizar los **dispositivos de poder y control que persisten en el empleo de cuidados, reforzados por el pacto tácito del silencio social y la falta de reconocimiento institucional**. Así, “vienes como empleada del hogar y te ponen hacer mogollón de cosas que no te corresponden”. Este caso, lejos de ser anecdótico, se alinea con diagnósticos profesionales, estudios e investigaciones que arrojan luz sobre estas problemáticas, así como con la normativa reciente que reconoce la gravedad de la violencia y el acoso en el empleo del hogar y de los cuidados. Todo ello subraya la urgente necesidad de fortalecer las garantías y los derechos de las trabajadoras en este sector.

En un primer momento, las demandas suelen centrarse en impagos, despidos o abusos en el trabajo, porque son los problemas más “legítimos” o socialmente reconocidos para denunciar. Sin embargo, cuando se genera un espacio de escucha o confianza, las trabajadoras comienzan a relatar lo que hay detrás: experiencias más profundas y graves, como violencia psicológica, física o incluso sexual.

“[...]solemos enterarnos de estos casos cuando las trabajadoras llegan con demandas salariales, que son las más frecuentes: despidos, impagos, abusos laborales... Es entonces, cuando empiezan a contar su situación, que terminan soltando toda la historia, y es ahí donde descubrimos situaciones más graves, como casos de violencia.” (E.5. Agente clave).

Según el Estudio acoso sexual laboral en el sector de ayuda a domicilio de Castilla-La Mancha (2022, p.42): “Uno de los principales problemas para cuantificar la violencia de género en el ámbito laboral proviene que se trata de un delito oculto, esto es, un delito que sale a la luz y se denuncia proporcionalmente muy poco y, por tanto, sus verdaderas cifras son difíciles de conocer.”³

El **teléfono**, en estos casos, deja de ser solo un medio de comunicación para convertirse en un **dispositivo de engaño, control y acoso**, donde se ofrece trabajo pero otras son las motivaciones. Es una violencia que se disfraza de oportunidad laboral y aprovecha la precariedad de género, clase, raza y estatus migratorio.

“Es que casi estaba acosándome [...] he tenido llamadas por teléfono: es que quiero que vengas, es que tengo un trabajito para ti, pero quiero que cuides a mi madre y que me hagas los otros favores a mí. Esas llamadas, muchas llamadas de esas de gente hacen”. (Entrevista Nº 5. Gipuzkoa, mujer, 60 años, 25 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato en único domicilio).

“Fui a una entrevista de trabajo, quien me recibió fue un hombre que solo quería sexo. Nada de lo que me había planteado telefónicamente.” (Participante encuesta, Galicia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 31-50 años, país de procedencia Colombia, 2 años de residencia, situación administrativa en trámite, empleada sin contrato a jornada parcial).

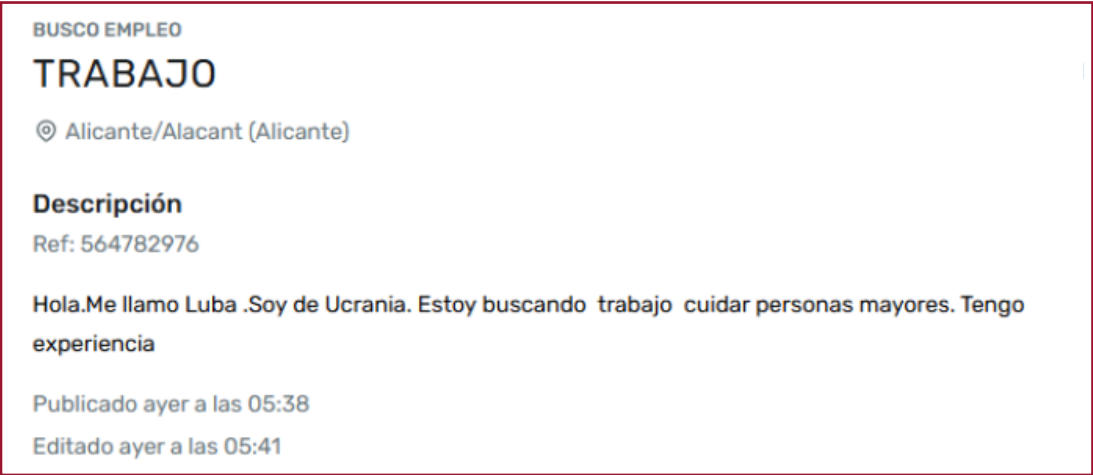
Tal como señala Velasco (2022) “La **violencia de género digital sigue siendo invisible para una parte de la sociedad**. Pero sus consecuencias tienen un impacto psicológico, social y económico en las mujeres que la sufren”, p.4.

“En las plataformas que me inscribí, pues no tuve suerte. Bueno, ahora que lo recuerdo, había entrado a este de Milanuncios, me estaba anunciando, o sea, no estaba viendo de las personas que publicaban, sino yo me anunciaba. Y me empezaron a llegar muchas llamadas de teléfono. Y yo, pues emocionada, porque pensaba que realmente están queriendo darme el trabajo, ¿no? Total, eran simplemente para, no sé, personas con doble intención, que como

³ Bosch Fiol, E., Ferrer Pérez, V.A.y Alzamora Mir, A. (2006), ob. cit., pág. 108.

me ven en la situación desesperada de buscar un trabajo, piensan que ya uno puede llegar a acceder a sus propuestas que son indecentes. Y pues eso, desde ese entonces tuve que borrar mi anuncio, ya no me he vuelto a anunciar nunca más. Simplemente es mejor ver lo que ellos publican y contactar con ellos. Pero eso, pero cuando me anuncié sí que fue una cosa muy... Ahí sí que aprovecharon un poco esta gente". (Entrevista Nº 2. Galicia, mujer, 25 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial en varios domicilios).

"La mayoría de las publicaciones en webs como Milanuncios son malintencionados, para aprovecharse sexualmente de las mujeres migrantes. Cuando entras a trabajar a la casa, ahí es cuando comienzan a hacer "propuestas", porque saben que somos vulnerables. Tenemos miedo a denunciar porque ellos son españoles y nosotras inmigrantes. A mí el que me contrató después de enseñarme toda la casa y yo empezar a limpiar, me cogió de la nalga y me propuso sexo. También me ha pasado con mujeres, a través de una videollamada se empezó a desnudar y a hacer preguntas sexuales." (Participante encuesta, Galicia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 31-50 años, país de procedencia Colombia, 3 años de residencia, solicitante de asilo, empleada sin contrato a jornada completa).



Fuente: Pantallazo Milanuncios. Lunes 3 de noviembre de 2025.

"Me generan desconfianza, no sé, es que siento que me han pasado cosas que no confío plenamente en estas aplicaciones. Cuando empiezan como a pedirme una información como que siento que no es relevante a lo que están solicitando, yo llego hasta allí y no

sigo. Creo que fue por Milanuncios, bueno, no estoy segura, no sé si esté bien decir el nombre, pero por una, por ejemplo, me convocó un señor que el tipo este estaba acostumbrado a citar mujeres, en este caso mujeres con mi perfil, latinas, y era para acosarlas. Afortunadamente se me ocurrió decirle a una compañera, mira, me llamaron a una entrevista, voy para allá, y me dijo, ¿a dónde vas? Y yo decía, en Gran Vía, número tal, y me dijo, "no vaya, es que es un señor así". Y justo llegué y el señor era tal como me lo describieron, y, claro, el señor era para acosarlas, ninguna no lo llamó, entonces ya te digo que hay cosas que se han ido sumando y me dan desconfianza. Sí, claro, nos lo han expresado compañeras que dicen que hay hombres súper vulgares, pasados, que ya directamente llegan a solicitarle qué es lo que quieren. Dicen, bueno, pero si estamos solo ofreciendo un servicio de ayuda en el hogar, limpieza y tal, pero se tiran directamente a creer que vamos a hacer otra cosa". (Entrevista Nº 3. Galicia, mujer, 45 años, 3 años de residencia, país de procedencia Colombia, solicitante de asilo, empleada con contrato a jornada parcial).

"En TopNanny alguna vez me trataron de enviar mensajes y como que un poco raro. Me hizo recordar en la época cuando recién llegué y descargué la aplicación de Milanuncios y te llegaban, te llamaban números y números y tú ya no estabas ahí para que contactaran conmigo para trabajo y gente tonta llamando para ofrecer servicios o ya sabes, o no, a lo que me refiero. [...] por eso que Milanuncios no lo usaba". (Entrevista Nº 5. Galicia, mujer, 27 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

Estos relatos muestran que el empleo del hogar no es solo un espacio laboral, sino también un **lugar donde se disputan el cuerpo, la dignidad y los límites del consentimiento**. La enfermedad o la edad del empleador no pueden justificar el acoso. La violencia sexual en el trabajo de cuidados existe, pero se oculta bajo el mandato de cuidar, la precariedad y el racismo.

"Muchas veces, normalizan situaciones que no deben de verse como normales. Por ejemplo, cuando se trata de atender a una persona mayor, una mujer que esté interna y que esté con un hombre mayor. Bien por la condición que esa persona tenga por la enfermedad que padezca o si tiene algo degenerativo, cognitivo y tal puede llevar a que se desinhiben ¿no? y se les va la mano, dicen expresiones o insinuaciones tales cómo ven y quédate conmigo y ante esas situaciones muchas trabajadoras, pueden normalizar esa situación." (E.6. Agente clave)

“Cuando nos llevan a casas desconocidas y una está allí encerrada sin saber qué puede pasar. Yo tuve un momento, incluso hay hombres, abuelos que intentan tocarla a una. Y una le dice, no, es que tienes un problema mental y tal, pero no dejas de sentirte incómoda. Porque digo, bueno, es que yo no voy a normalizar esto. Entonces, tú te enteras cuando realmente está enferma la persona y cuando lo está haciendo con otras intenciones. Entonces, no, son cosas que uno como que no acepta”. (Entrevista Nº 3. Galicia, mujer, 45 años, 3 años de residencia, país de procedencia Colombia, solicitante de asilo, empleada con contrato a jornada parcial).

Diferentes testimonios muestran un proceso de toma de conciencia crítica frente a las violencias que les atraviesan, especialmente aquellas que no se manifiestan en agresiones directas, sino en formas más sutiles y estructurales.

“Creo que a medida que iba transcurriendo el tiempo me he hecho más consciente de poder reconocer la violencia sexista y la violencia racial. No he tenido episodios directos de violencia de racial sino que vivo la violencia racial desde lo estructural y desde lo institucional, no he recibido una agresión directa de una persona eh, por mi condición racial. Hay un trato que está dentro de la estructura social de cómo nos ven y cómo nos leen. (Entrevista Nº 4. Bizkaia, mujer, 36 años, 2 años de residencia, país de procedencia Ecuador, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada completa).

Segato (2016,p.19-20) afirma que antes de las desigualdades económicas, políticas o culturales, existe una desigualdad primaria: la **dominación patriarcal**. Sobre ella se construyen el capitalismo, el colonialismo, el racismo y otras formas de opresión. Aunque se logren avances legales o institucionales, si no se cuestiona el cimiento patriarcal, **los cambios no alteran realmente el orden social**, sino que lo maquillan. Pese a los avances feministas, el patriarcado sigue mostrando su capacidad de adaptación y su violencia. Esto genera un escenario de tensión: **por un lado, más conciencia y resistencia; por otro, más reacción violenta y control**.

“El género es, en este análisis, la forma o configuración histórica elemental de todo poder en la especie y, por lo tanto, de toda violencia, ya que todo poder es resultado de una expropiación inevitablemente violenta. Desmontar esa estructura será, por eso mismo, la condición de posibilidad de todo y cualquier proceso capaz de reorientar la historia en el sentido demandado por una ética de la insatisfacción” (Segato 2006).

BIBLIOGRAFÍA

Arnos, Maitane; Arnos, Ainara; Mazkarian, Mikel e Irazu, Ainhoa (2012). Mujer inmigrante y violencia de género: factores de vulnerabilidad y protección social”. *Migraciones* 32: 169-200. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/912>

Bosch Fiol, E., Ferrer Pérez, V. A. y Alzamora Mir, A. (2006). El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres. Editorial Anthropos

Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Comisiones Obreras de Castilla- La Mancha (2022). Estudio acoso sexual laboral en el sector de Ayuda a Domicilio de Castilla-La Mancha. España: Editorial Bomarzo S.L.

Contreras-Hernández, Paola y Trujillo-Cristoffanini Macarena (2023). Matriz de violencia interseccional: experiencias y trayectorias de mujeres latinoamericanas en Barcelona. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, Nº 51, 187-212. Recuperado de <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/antipoda/article/view/544/8545>

Crenshaw, Kimberle (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. *University of Chicago Legal Forum*, (1), (article 8), 139–167. Recuperado de <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/antipoda/article/view/544/8545>

El Mouali, Fatiha (2021). Inmigración del Sur global: Relatos silenciados de mujeres inmigrantes en España. *Geopolítica(s) Revista de estudios sobre espacio y poder*, 12(1), 11-21.

European Trade Union Confederation (ETUC) (2024). Seguridad en el trabajo. Seguridad en casa. Seguridad en internet. Violencia de género y acoso en un mundo laboral en transformación. Brussels: European Trade Union Confederation. Recuperado de, <https://etuc.org/sites/default/files/publication/file/2024-10/Report%20-%20ES%20-%20151024%20-%20WEB.pdf>

Gregorio Gil, Carmen. (2007). Trabajando honestamente en casa de familia: entre la domesticidad y la sexualización. *Estudios Feministas*, 15(3), 699-716. Recuperado de, https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/37408/GregorioGil_Hipersexualizacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

—(2010). Mujeres migrantes, cuidados y cadenas globales: repensando la relación entre género, etnia y clase. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 4(32), 60–93.

Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2001). *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley: University of California Press.

hooks, bell (1990). *Ain't I a Woman. Black Women and Feminism*. Boston: South End Press. Recuperado de, <https://hamtramckfreeschool.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/03/hooks-bell-aint-i-a-woman-black-woman-and-feminism.pdf>

Losada Campo, Teresa (1995). La mujer inmigrante marroquí en España. *Antropología*, 16, 51-62.

Lugones, María (2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, (9), 73–101.

Martínez-Corcuera, Raúl y Aguirre-Larreta, Anaitze (2021). La mirada mediática de la llegada migratoria a Canarias: No pienses en la responsabilidad institucional de una mala gestión humanitaria. En Themme, Huarte y Araguás (coord.). *Del Maine a las RRSS Una Investigación Acción Participativa sobre informaciones y desinformaciones en torno a la diversidad y las migraciones y su impacto en las comunidades migrantes y racializadas*, 72-86. Gipuzkoa: Federación SOS Racismo. Recuperado de, <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/12/20211223-Del-Maine-a-las-redes-sociales.pdf>

Nash, Mary., Tello, Rosa y Benach, Nuria (Eds.). (2005). *Inmigración, género y espacios urbanos. Los retos de la diversidad*. Barcelona: Bellaterra.

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022). Políticas públicas contra la violencia de género 2022. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Recuperado de, https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-04/violenciadigitalgenerounarealidadinvisible_2022.pdf

Osborne, Raquel (2014). “Las nuevas ‘extrañas’: género, emigración e identidad de las mujeres magrebíes en España.” Encrucijadas. *Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 8, 10-17. Recuperado de, <https://recyt.fecyt.es/index.php/encrucijadas/article/view/78974>

Paiewonsky, Denise (2007). Serie Género, Migración y Desarrollo. Documento de trabajo 1: Feminización de la Migración. Santo Domingo, República Dominicana: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)

Paniagua de la Iglesia, Tania (2022). *En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes*. *Revista Internacional De Sociología*, 80(2), e205. <https://doi.org/10.3989/ris.2022.80.2.20.97>

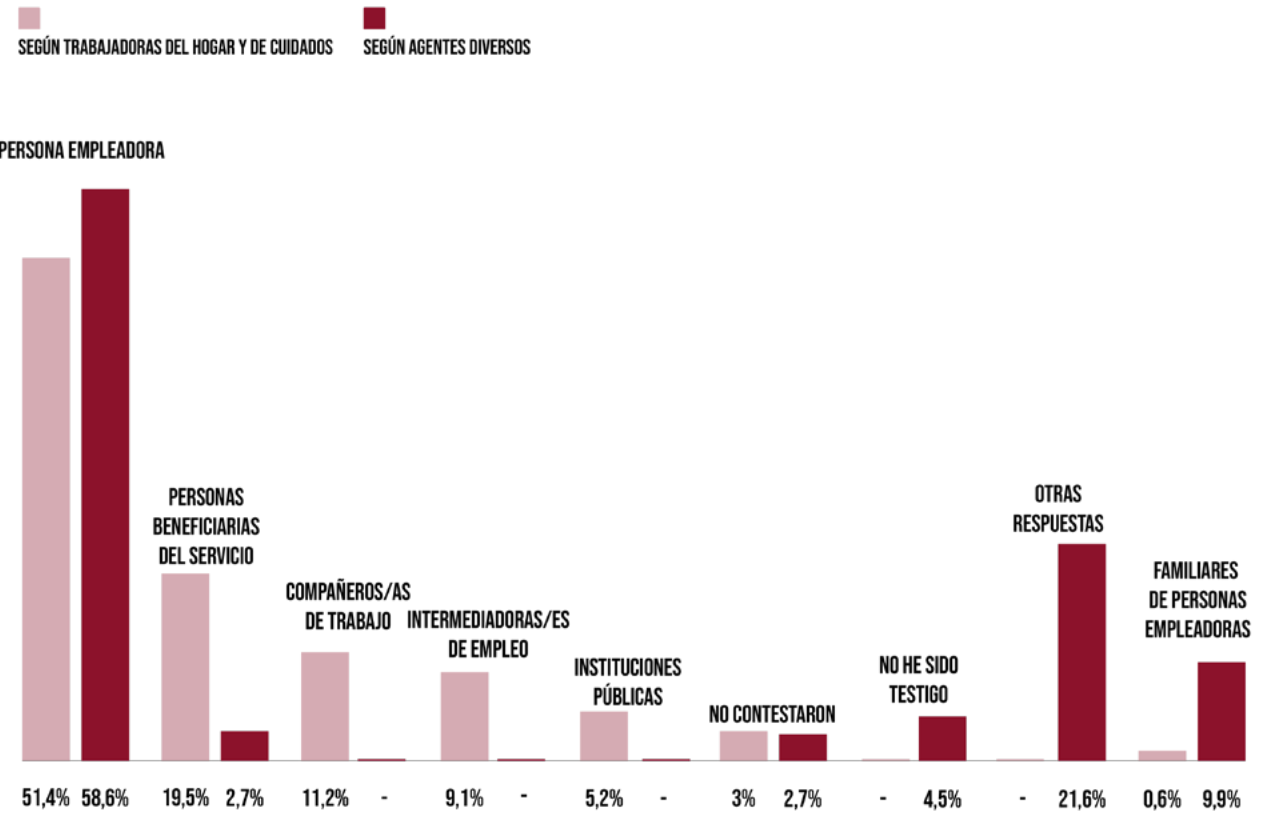
Segato, Rita (2012). Brechas descoloniales para una universidad nuestroamericana. *Revista Casa de las Américas* 266, 43-60. Recuperado de, <http://casadelasamericas.org/publicaciones/revista-casa/266/hechosideas.pdf>

—(2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de Sueños. https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf

6.5. AGENTE DISCRIMINADOR

Se formuló a las trabajadoras del hogar y de los cuidados, así como a diversos agentes, la pregunta: “¿Quién fue el principal responsable del incidente discriminatorio?”. Se les permitió seleccionar hasta tres opciones entre las alternativas disponibles, con la posibilidad de añadir otras en el apartado “otros”, si lo consideraban pertinente. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Nº 23. ENCUESTA TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS Y AGENTES DIVERSOS. AGENTE DISCRIMINADOR



AGENTE DISCRIMINADOR	SEGÚN TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS	SEGÚN AGENTES DIVERSOS
Persona empleadora	51,40%	58,60%
Personas beneficiarias del servicio	19,50%	2,70%
Compañeros/as de trabajo	11,20%	-
Intermediarias/es de empleo	9,10%	-
Instituciones públicas	5,20%	-
No contestaron	3%	2,70%
No he sido testigo	-	4,50%
Otras respuestas	-	21,60%
Familiares de personas empleadoras	0,60%	9,90%

Fuente: N=366

LA PERSONA EMPLEADORA ES EL PRINCIPAL AGENTE DISCRIMINADOR

51,4% de las (trabajadoras del hogar y de cuidados y el 58,6% de agentes diversos coinciden en que la persona empleadora es quien más ejerce discriminación. Esto expone una **relación laboral altamente asimétrica**, donde quien contrata tiene poder de decisión para estipular el salario, las condiciones laborales, normativas y la continuidad en el empleo. Se trata, por tanto, de un **vínculo atravesado por relaciones de poder, clase y origen**.

“El racismo estructural lo que hace es avalar un poco el sistema, porque muchos empleadores se sienten legitimados, lo ven natural, explotar al otro, a la otra, lo naturalizan el abuso, total, es de fuera, no tiene papeles, yo lo encuentro muy naturalizado y cada vez más” (E.1. Agente clave).

“Existe un aprovechamiento de la situación de vulnerabilidad de muchas mujeres migradas por parte de las personas empleadoras, ya que su situación de necesidad económica y administrativa, les coloca en una situación donde se aprovechan de ello para obtener el mismo servicio por una cuantía menor. Por ejemplo, nos encontramos personas mayores que buscan a “mujeres jóvenes, latinas mejor, que sepan hablar español” por “600€/mes” para cuidar a 2 personas de forma interna, sin dar de alta en la seguridad social”. (E.2. Agente clave).

“No sé en mi opinión personal, si realmente eso implica una mejora o implica un avance, porque al final los empleadores muchas veces marcan las condiciones o lo que quieran, sin conocer las condiciones reales. Nosotros siempre estamos abiertos y, aunque no gestionemos ofertas, a resolver cualquier duda que puedan tener los potenciales empleadores, porque lo que queremos es sensibilizar y que las mujeres que trabajan en el sector de los cuidados lo hagan con las mejores condiciones posibles”. (E.6. Agente clave).

“Sus empleadores la chantajeaban que no podía exigir contrato de trabajo por estar en situación irregular ella denunció, incluso le llegaron a decir que podía ir a la cárcel”. (Entrevista Nº 9. Bizkaia, mujer, 32 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

Los **agentes diversos** destacan en mayor medida el papel de las **familias de las personas empleadoras (9,9%) como responsables de actos discriminatorios**. Esto sugiere que los conflictos o prejuicios también emergen en el entorno familiar, ya sea durante la contratación,

en la convivencia o en la transmisión de instrucciones y decisiones hacia las trabajadoras. En el siguiente testimonio se visibiliza cómo la amenaza de ser acusada falsamente de robo o denunciada ante extranjería opera como un **mecanismo de control y disciplinamiento**, dirigido a impedir que las trabajadoras reclamen sus derechos o denuncien situaciones de abuso.

“Los hijos de esta gente muchas veces son demasiado groseros con nosotras, no valoran nuestro trabajo...se creen muy superiores...si tú me denuncias, yo voy a decir que tú has venido a robar... y te voy a hacer deportar como diciendo: vosotros sois solo empleados... eso que te explotan. Siempre va a haber discriminación hacia nosotras. Siempre va a haber. Yo creo que eso está ahí.” (Entrevista Nº 5. Gipuzkoa, mujer, 60 años, 25 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato en único domicilio).

“He tenido que lidiar con los familiares que no quieren que tengamos los mismos derechos que una persona regular pueda tener, el hecho de las vacaciones, de las pagas”. (Entrevista Nº 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“Coges cualquier trabajo y piensas que es normal. Lastimosamente la mayoría de personas, bueno no todas porque también me he encontrado personas muy buenas.. pero la mayoría son unos explotadores más en el rubro del trabajo doméstico y hostelería”. (Entrevista Nº 10. Bizkaia, mujer, 43 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, desempleada).

Los **agentes diversos** señalan con el **21,6% otras respuestas**¹ entre ellas, formas de discriminación, como: “Los prejuicios que existen en la sociedad y que determinados medios de comunicación magnifican al criminalizar a las trabajadoras de países empobrecidos” o “La sociedad racista, el clasismo y la ley de extranjería”. Por su parte, un **19,5 % de las trabajadoras** identifica a las **personas beneficiarias de los cuidados** como responsables de estas prácticas discriminatorias.

Las **trabajadoras**, en cambio, identifican discriminación en otros ámbitos y actores relacionados con su experiencia laboral y migratoria, como **compañeros y compañeras de trabajo (11,2 %), intermediarios de empleo (9,1 %) e instituciones públicas (5,2 %)**. Estos datos pueden evidenciar la presencia de racismo institucional y social. El siguiente testimonio pone de manifiesto cómo la falta de información, la urgencia en la prestación de cuidados

¹ Estas fueron algunas de las respuestas: “Personas con posición privilegiada, familias españolas, normalmente al ser trabajos domésticos esta violencia se ejerce por diferentes miembros del núcleo familiar”; “O home que actúa como empregador e unha sociedade (institucións, xudicatura, gobernos, entidades sociais e opinión pública) que consiste que ocorran esas prácticas e que queden impunes e invisibilizadas”; “La sociedad y la educación”.

y la informalidad del sector contribuyen a la precariedad laboral que atraviesa a las trabajadoras del hogar y los cuidados.

“[...]quizá las familias, presentan la necesidad de buscar a una empleada de hogar de forma urgente (hay que cubrirlo ya porque de repente la persona dependiente se pone peor y no puede estar sola). Es verdad que muchas veces acuden a las mujeres o hablan con su entorno, alguien conocido, o que algún familiar le recomiende alguna otra persona. Y en muchas ocasiones, es la primera vez que se ven con una situación de ese tipo, no tienen idea de lo que implica un trabajo interno, de lo que implica un trabajo externo, de cómo serían los salarios, de cómo serían los descansos. No tienen idea de nada y claro, si no acuden o no se ponen en contacto con [nosotras] o cualquier otra entidad social que trabaje el trabajo doméstico, no saben realmente los derechos que tiene una empleada de hogar. Entonces sí es verdad que sí que veo que si no acuden a nosotros o no se informan o no se preocupan realmente de que tengan a una trabajadora en buenas condiciones, van a ofrecer trabajos con las condiciones que crean justas, que crean coherentes, sobre todo hablando de salario, vale y muy probablemente, no se trate de lo que corresponde legalmente.” (E.6. Agente clave).

“[...]es tan sangrante cómo el maltrato y el racismo institucional está en cada uno de la gente de esa vivienda, de esa familia, cuando a las compañeras ya las ven como un objeto de desfogue sexual, por un lado. Por el otro, que tú no sabes hacer nada, que aquí te estamos haciendo un favor, que si tú estás aquí es porque tú lo necesitas. O sea, no se reconoce ni siquiera en la labor que ella hace por mantener la casa limpia, una excelente comida, bien atendida a las personas mayores. No hay, no hay. (E.4. Agente clave).

El relato que aquí se expone, revela una demanda de **responsabilidad compartida en la intermediación del empleo doméstico y de cuidados**. La entrevistada interpela a una representante de una asociación, reconociendo su ayuda, pero señalando también una carencia: no basta con enviar trabajadoras, es necesario **informar a las familias empleadoras sobre los derechos laborales de quienes contratan**.

“[...]le decía a ella, a la señora de la Asociación [...] Sí, está bien, uno tiene que agradecerle a usted porque sí, pero usted [...]tiene una asociación para ayudar a los inmigrantes, usted tiene que, también debe de hablar con los [...] empleadores[...] de decirle los derechos de uno, para que después no hayan problemas, decirle: Voy a mandarte a esta chica, pero págale el sueldo [...]correcto.” (Entrevista N° 4. Gipuzkoa, mujer, 66 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, desempleada).

A continuación, se expone el siguiente testimonio que refleja cómo **la desconfianza hacia las trabajadoras del hogar, se convierte en una forma cotidiana de discriminación**. La entrevistada percibe que, más allá de su experiencia y años de trabajo, persiste el recelo de las familias a dejarlas solas en sus casas o a entregarles las llaves, por miedo a ser robadas. Esta sospecha constante revela una mirada que coloca a la **trabajadora como “extraña” o potencialmente peligrosa**, evidenciando estereotipos raciales y clasistas que **cuestionan su honestidad y honorabilidad**. En consecuencia, la relación laboral se sitúa en un marco de desigualdad y control, donde la confianza se condiciona por prejuicios más que por la trayectoria profesional de la trabajadora.

“Sí, porque notabas a veces desconfianza, hacia tu persona, por ejemplo en el tema de si te podían dejar sola en sus casas, porque muchas veces los horarios de los empleadores no eran compatibles con los tuyos, por tanto tenían temor al dejar sus llaves para que fueses a limpiar mientras ellos/as no estaban. Desconfianza, temor a que les puedas robar.” (Entrevista N° 1. Aragón, mujer, 64 años, 35 años de residencia, país de procedencia Perú, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

El siguiente testimonio muestra cómo la condición de trabajadora del hogar migrante construye una **identidad impuesta: servicial, poco instruida y sin proyecto propio**. En ese marco, se niega la trayectoria personal, se interrumpe la posibilidad de movilidad social y se deshumaniza la relación entre empleadoras y trabajadoras. Esta mirada sostiene una división simbólica que se reproduce a través de rutinas de distanciamiento y desinterés, impidiendo cualquier forma de reconocimiento recíproco o igualdad en la relación. Frente a ello, la entrevistada reivindica su derecho a ser reconocida como una persona con historia, deseos, objetivos y dignidad.

“Los empleadores te ven como, en general, una persona que, como trabajas tú de limpieza, te ven como una persona que es casi analfabeta, entonces yo creo que ellas no se imaginan y tampoco se dan el tiempo de conocer el trasfondo de cómo, ¿por qué tú te viniste?, ¿qué estás haciendo aquí?, ¿qué es tu objetivo? Entonces, claro, como que igualmente yo conozco muchas chicas que se han quedado trabajando en lo mismo muchos años, que llevan muchos años en esto, pero por ejemplo en mi caso yo no lo quiero, yo quiero estudiar, yo quiero trabajar, claro, soy mayor, sí, pero mi objetivo no es seguir trabajando en limpieza toda la vida, ¿sabes? Entonces yo creo que los prejuicios van porque las familias en general no te intentan conocer como persona.” (Entrevista N° 3. Catalunya, mujer, 34 años, 4 años de residencia, país de procedencia Chile, situación administrativa en trámite, empleada sin contrato a jornada completa en varios domicilios).

RELACIÓN CON EMPLEADORAS/ES (22,8%) (trato desigual, comentarios ofensivos, exclusión, desvalorización del trabajo, retención de documentos, etc.).

“Trabajar de interna, estar 24 horas cuidando a una señora los siete días de la semana prácticamente porque tienes un día libre, pero a veces la tarde así, ni siquiera el día completo. Porque a veces pasa que los familiares se descuidan de la madre, de la persona que uno está cuidando. Entonces uno está prácticamente con ellos todo el tiempo por un pago no justo, pero como a veces la necesidad también obliga”. (Entrevista Nº 4. Galicia, mujer, 40 años, 8 años de residencia, doble nacionalidad, empleada en varios domicilios).

“Vas a cuidar una persona y cuando estás en el trabajo tienes que cuidar dos y tres personas por el mismo sueldo”. (Entrevista Nº 8. Gipuzkoa, mujer, 55 años, 20 años de residencia, país de procedencia Colombia, doble nacionalidad, empleada con contrato en régimen interna).

“He estado trabajando un mogollón de tiempo y siempre, o sea, ahora estaba externa, ganando 1.050 € y haciendo un mogollón de trabajos. Y la verdad, creo que no se respeta porque también encima que te anotan, a mí me anotaban mal las horas. Imagínate que metía nueve, me anotaba ocho” (Entrevista Nº 2. Gipuzkoa, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

Diversos testimonios resaltan la situación de **explotación laboral** y **despersonalización del trabajo de cuidados**. La participante describe cómo su empleador y su familia la someten a una **disponibilidad total**, negándole el derecho a un horario y al descanso. Esta exigencia de “estar siempre” al servicio de sus empleadores/as revela una concepción del trabajo doméstico y de cuidados como una **extensión natural de la feminidad** y la subordinación, más que como un trabajo profesional con derechos. La reacción violenta ante su intento de preguntar por el horario muestra cómo el **control** y la **obediencia** se imponen mediante el **miedo** y la **humillación**, reproduciendo relaciones de poder. Los siguientes relatos reflejan cómo muchas mujeres migrantes en el trabajo doméstico son **privadas de su tiempo**, de su **autonomía** y de su **condición de sujetas de derecho**, en un contexto donde el racismo, el clasismo y el sexismo se entrelazan para sostener un régimen de servidumbre invisibilizado pero persistente.

“Mi empleador se iba de viaje y me dejaba a mí totalmente encargada de los señores, no le importaba si yo tenía que hacer algo o no, o sea, era un trabajo en el que tenía que estar permanente. Y un día yo le pregunté y se enfadó mucho, su hijo era un poco igual, porque yo le dije entonces ¿cuál era mi horario? Y se enfadó, pero demasiado, y me dijo, tú aquí no tienes horario, cuando en todo trabajo hay un horario de entrada y salida. Y yo trabajaba ahí hasta de noche porque acostaba a los señores y tenía que quedarme ahí por si pasaba algo en la noche. Y si ellos no dormían yo tampoco podía dormir porque estaban llamándome en cada momento. Entonces llegó ese día en el que yo le dije a su hijo que sí, entonces ¿cuál era mi horario? Porque no podía hacer nada más porque tenía que estar siempre ahí. Y me dijo eso, que yo no tenía horario”. (Entrevista Nº 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

[...] me trataban como una esclava, haciéndolo todo, sin un día libre, por años. Me pagaban 250 euros mensuales, porque me daban primero 200. De los 200 me sacaban en ese entonces 50 de servicios. [...] Luego me subió a 400. [...] Me sacaba de los 400, 150 euros de servicios de energía, teléfono. ¿Con cuánto quedaba? Pues con 250. [...] ¿De qué vas? Confórmate con lo que tienes. Es que tienes demasiado. ¿Cuántas no quisieran estar aquí teniendo tu puesto? Y tú estás de exigente.” (Entrevista Nº 6. Gipuzkoa, mujer, 63 años, 7 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

“También diría (dentro del mismo trabajo interno) la dificultad de tener descanso en el día a día. El trabajo interno no es un trabajo de 24 horas, el interno, tienes nocturnidad, tienes horas de presencia, pero no tienes que estar 24 horas trabajando, pero eso para mí personalmente es muy, muy complicado de delimitar. Evidentemente, tampoco se puede generalizar todo malo, pero sí es verdad que es muy complicado, ¿no? Ellas mismas te lo dicen porque pues a lo mejor están, ya han recogido todo, imagínate no, de repente se me ocurre, pues es de noche, la persona ya ha terminado de cenar y a lo mejor está viendo la tele y a lo mejor recrimina, porque la trabajadora esté, no sé mirando el móvil o que esté haciendo otra cosa.” (E.6. Agente clave).

Una de las entrevistadas refleja con claridad cómo la **normalización del abuso** y la **precariedad** se instala en la vida cotidiana de muchas mujeres migrantes en situación irregular. La participante reconoce que, aunque sabe que no debería ser así, ha llegado a asumir la explotación —trabajar sin descanso, sin salario justo y sin contrato— como algo

“normal”, producto de la **necesidad y la falta de alternativas habitacionales**. La ausencia de un techo y de la falta de protección de derechos laborales crea un terreno fértil para que las personas empleadoras **abusen de esta vulnerabilidad**.

“Sí, a veces es normal. O sea que no debería de ser normal, ¿verdad? [...] he tenido un trabajo qué bueno, del que cuidaba no, pero del que era el que estaba encargada de la persona....como que abusó de mí en el sentido de que no me pagaba y, estaba 24 horas ahí, por el solo hecho de no tener en dónde vivir, no tenía techo, entonces eso se aprovechó de mí y no me pagaban mucho”. (Entrevista Nº 9. Gipuzkoa, mujer, 57 años, 3 años de residencia, país de procedencia Paraguay, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“En este trabajo nada de vacaciones. Me he quedado más tiempo cuidando a la persona con la que estoy pero no se reconocen esas horas”. (Entrevista Nº 6. Bizkaia, mujer, 32 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“Por el tema del contrato, que es cuando entré a trabajar allí, ellos me dijeron unas condiciones para que me puedan ayudar con el arraigo social. Ya hacía falta tantas horas para trabajar y que tenía que pagar mi seguridad social y que no sé qué, entonces tenía que estar con ellos por lo menos un año. Y entonces tenía que aguantarme todas estas cosas por un año, ¿sabes?, porque yo decía, bueno, ya por un año, ¿qué más da? Dije, con tal de tener mis papeles que necesito con urgencia y eso, y bueno, como desde un inicio sabía esas condiciones, pues me tocó callarme, o sea, no decir nada”. (Entrevista Nº 2. Galicia, mujer, 25 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial en varios domicilios).

RELACIÓN CON LA PERSONA BENEFICIARIA DEL CUIDADO (19%) (maltrato denigrante, intimidar o excluir debido a su racialización, color de piel, origen nacional; desconfianza, hipervigilancia.).

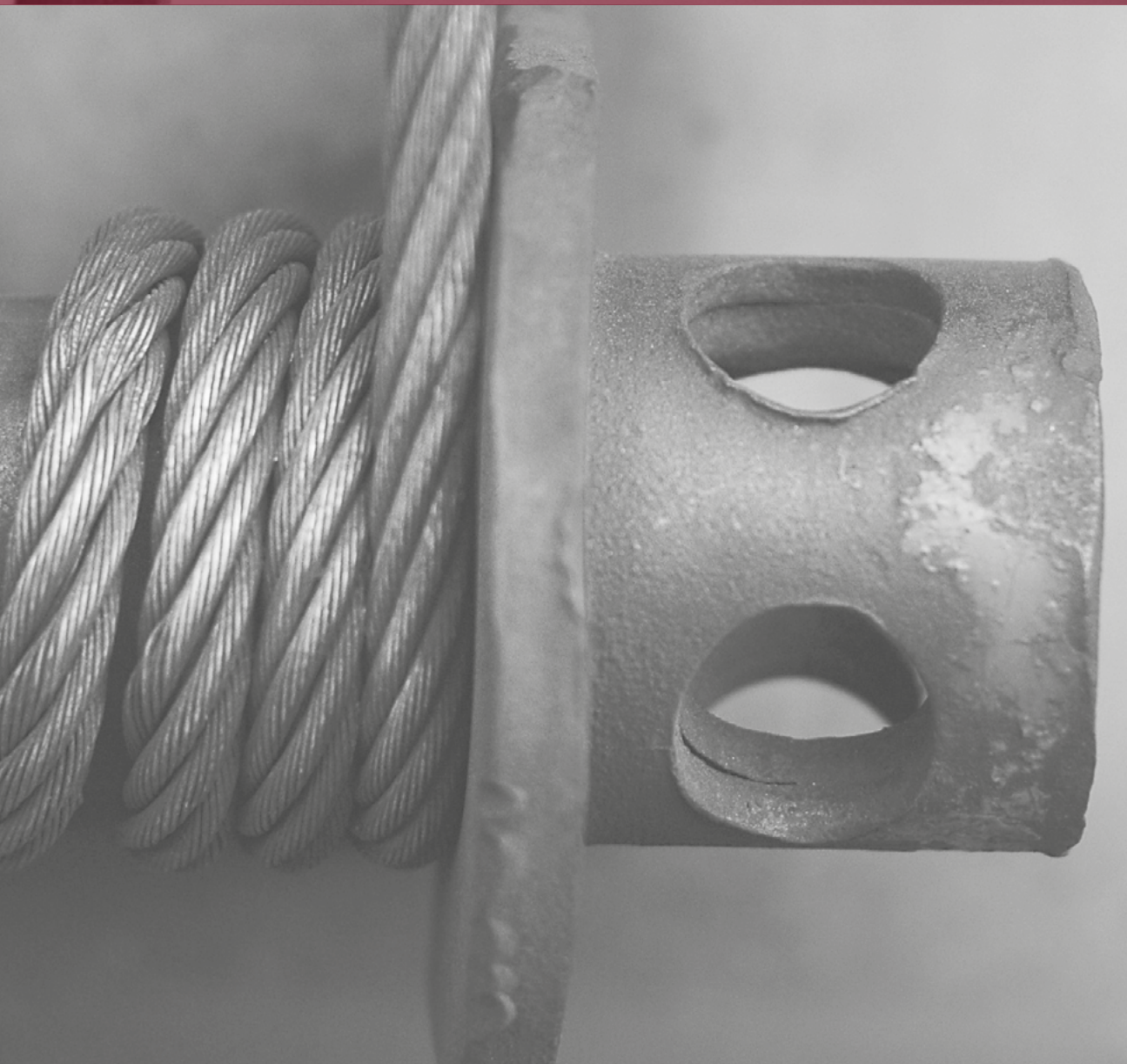
“He recibido insultos por ser, por ejemplo, negra, no, morena. Insultos recibidos de hija de puta, que para eso te paga el ayuntamiento, tienes que hacer todo lo que yo te mande. Luego, en otro trabajo, también por asuntos de comida, también he recibido desprecio. Me ha chillado. Pero luego la persona se ha disculpado después de que se ha visto que me ha chillado en la mesa a la hora de comer [...] porque yo me puse a llorar, entonces ya me pidió disculpa y desde ahí ha intentado hablarme con manera. Luego ya pues, en el transcurso del tiempo y todo, ya ha mejorado su comportamiento de esa persona, el abuelo.

Porque le hice ver que no estaba bien, porque yo en ningún momento le he hablado mal”. (Entrevista Nº 9. Catalunya, mujer, 55 años, 23 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con jornada completa).

“En el caso de limpieza, igual lo mismo. Si se le antoja a la persona hacer una fiesta por la madrugada y a la empleada doméstica, le toca limpiar. Limpiar y si quiere hacer su trabajo y que el tiempo le dé, tienes que limpiar posiblemente o quedarte limpiando hasta tarde [...] hay un abuso porque son largas jornadas de trabajo Y si te hacen un comentario de que tienes techo y comida, que no deberías ni cobrar un salario, entonces ¿dónde están tus derechos? Hay una violación de derechos. Totalmente. Entonces, claro, pero volvemos al punto que si tu situación no es regular, si tú no estás regular, entonces tienes que aceptar lo que te hagan”. (Entrevista Nº 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

“Fui contratada por una empresa de SAD (servicio a domicilio) al llegar a la casa de la empleadora le dijo a la empresa que no me quería por ser “negra”. La empresa le dijo que era yo o se quedaba sin atención” (Participante encuesta, Bizkaia, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 31-50 años, país de procedencia Camerún, 16 años de residencia, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

EFFECTOS E IMPACTOS EN LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS



07 EFECTOS E IMPACTOS

EN LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS

En este capítulo se analizan los efectos e impactos que el trabajo del hogar y de los cuidados produce en la vida personal y laboral de las trabajadoras en el espacio doméstico/privado. Dichos efectos evidencian la existencia de una estructura social profundamente desigual, donde la precariedad laboral, la falta de reconocimiento de derechos y la naturalización de su subordinación se entrelazan con dinámicas de racialización¹ y de género que acentúan su vulnerabilidad. Estas condiciones no solo comprometen su estabilidad económica, sino también su salud física y emocional, restringiendo sus posibilidades de autonomía y participación social y política. Con frecuencia, la discriminación y el abuso de poder perpetúan una jerarquía que invisibiliza, infravalora y deslegitima el trabajo de las mujeres migradas y racializadas. De este modo, el espacio laboral se configura también como un escenario de reproducción de desigualdades estructurales que impactan de manera profunda en sus trayectorias vitales y en su sentido de dignidad.

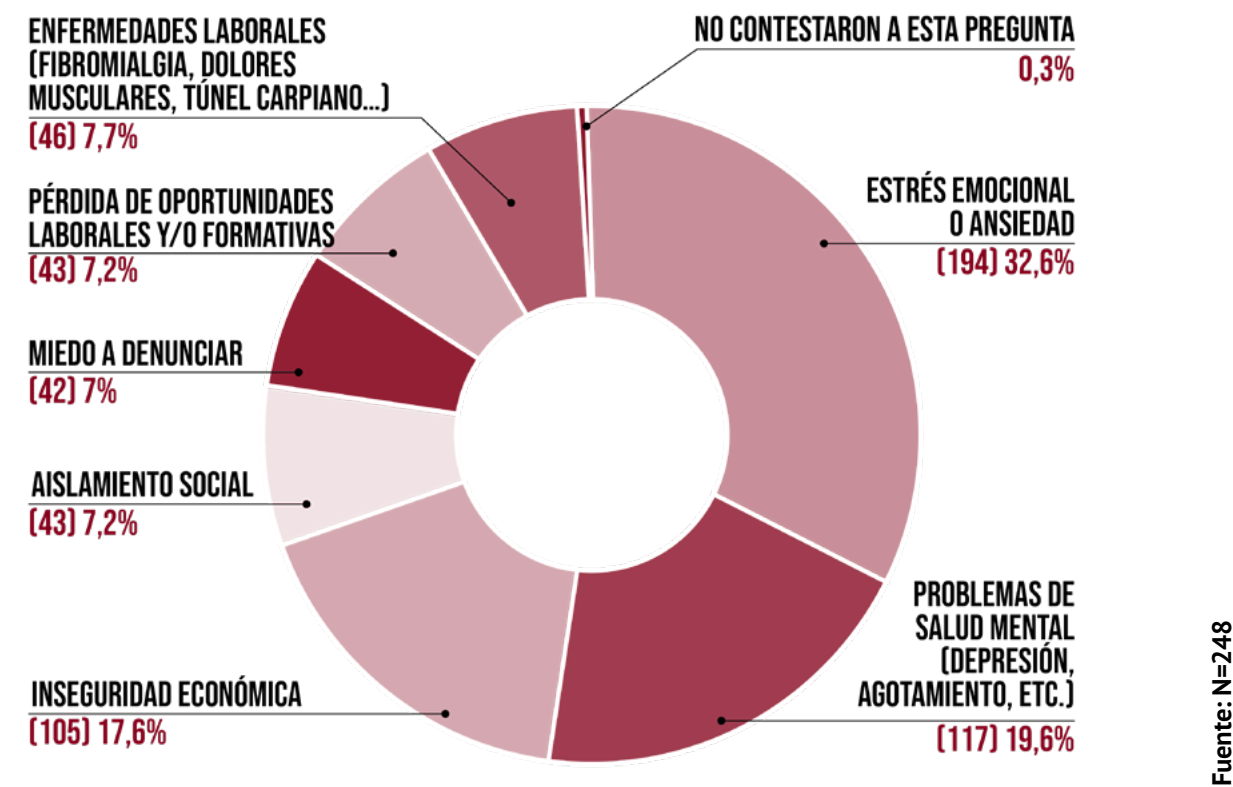
De la pregunta que se recoge en la encuesta:

¿Cómo crees que tus experiencias laborales por la discriminación racial y sexista pueden afectar tu vida personal y profesional? (Marque al menos tres de las que correspondan),

se desprende los siguientes resultados:

¹ Alude a cómo las desigualdades que viven las trabajadoras del hogar y de cuidados no solo se explican por el género o la clase social, sino también por la forma en que la sociedad atribuye valor, estatus o capacidades a las personas en función de su origen étnico y/o racial.

Nº 24. ENCUESTA TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS. CONSECUENCIAS EN LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL



Los resultados de la encuesta muestran que el trabajo del hogar y los cuidados, no puede reducirse a una cuestión laboral, sus efectos se entrelazan en un impacto profundo en la salud mental, la estabilidad económica, los cuerpos de las mujeres, los proyectos de vida y las relaciones sociales de las mujeres que lo sostienen. Esta realidad demuestra cómo la carga de tareas y los cuidados, la responsabilidad emocional asociada a estos trabajos repercute en múltiples esferas de sus vidas, demostrando la necesidad de un enfoque integral para entender sus efectos.

Con el fin de facilitar el análisis, los resultados se agrupan en **cuatro grandes dimensiones interrelacionadas**.

7.1. LA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL COMO PRINCIPAL IMPACTO (311 respuestas, 52,2%)

“Estrés emocional o ansiedad” (194 mujeres, 32,6%) es el problema más mencionado, seguido por “depresión, agotamiento u otros problemas de salud mental” (117 mujeres, 19,6%). Esto significa que más de la mitad de las trabajadoras (52,2%) han experimentado

algún tipo de sufrimiento psicoemocional. Esta cifra es reveladora para un sector laboral atravesado por largas jornadas, exigencias afectivas, presión constante y, en muchos casos, aislamiento o la sobrecarga emocional y física que recae sobre las trabajadoras internas, especialmente cuando cuidan a personas con problemas de salud mental.

“Sí, sobre todo al trabajar con personas con problemas de salud mental, al trabajar de interna, no te dejan dormir, tienes que estar muy pendientes de ellos, porque se desorientan.” (Entrevista Nº 6. Aragón, mujer, 47 años, 8 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

“Me ha generado frustración, impotencia y cansancio emocional. He llegado a dormir solo tres horas diarias por la sobrecarga de trabajo, y cuando pedía descansar, me respondía que yo sabía a qué venía.” (Entrevista Nº 10. Navarra, mujer, 58 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, desempleada).

“El trabajar de interna cuidando 24 horas a un enfermo también [...] es complicado. Eso de que hay que ser más justos, pues, pensar que la otra persona que está cuidando. [...] tengo una amiga que cuidaba a un señor con Alzheimer y ella lo pasaba mal, porque, claro, tenía toda la responsabilidad. Ella cuando salía, (le daban un día), [...] me decía, “yo salgo”, dice, “a despejarme porque es un estrés”, entonces, claro, toda esa responsabilidad cae sobre la persona que lo está cuidando y ser un poco más justo. Digo yo, los familiares [deberían] entender de qué se está cuidando a una persona con Alzheimer, dar como más tiempo de descanso, por lo menos un día y medio, dos días y pagarle lo justo por el sacrificio que aquella persona está haciendo cuidando a su familiar, que no cualquiera lo hace [...] que a veces hasta los propios familiares se descuidan de la persona mayor que uno cuida.” (Entrevista Nº 4. Galicia, mujer, 40 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, empleada sin contrato por horas).

Las entrevistadas describen cómo la responsabilidad constante, la falta de descanso y la vigilancia permanente generan agotamiento y vulneración de derechos laborales como la privación del reconocimiento al descanso. Estar “muy pendiente” –porque la persona cuidada puede desorientarse– implica que el cuerpo y el tiempo de la trabajadora quedan disponibles para el empleo, diluyendo cualquier frontera entre trabajo y vida privada. Estos relatos, que a continuación se presentan, ilustran de manera significativa cómo el trabajo de interna se convierte en una forma de “ser para otras, otros”, donde la trabajadora no solo realiza tareas físicas, sino que asume una responsabilidad

emocional y moral que rara vez es reconocida ni compensada. Al margen como queda constancia que no se respeten sus derechos laborales².

“He sufrido ansiedad, tristeza, rabia. Creo que eso me ha afectado, por ejemplo, de desarrollar mi día a día, de relacionarme con mis amistades o lo que sea”. (Entrevista Nº 9. Catalunya, mujer, 55 años, 23 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con jornada completa).

“En mi caso en esos 3 años, es un poco complicado, porque imagínate tú estar encerrada todo el tiempo en una casa, te crea depresión, dejadez en tu persona. No tenemos posibilidad de ver el mundo exterior. O de tratar que nuestra vida funcione de diferente manera.”(Entrevista Nº 1.Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

En los siguientes casos que se exponen, aunque las entrevistadas aclaran, que no han sufrido ansiedad y/o depresión, afirman estar al tanto de otras mujeres que sí lo han sufrido, indica que no se trata de casos aislados, sino de una experiencia compartida en este sector laboral.

“Y al final terminas agotada y terminas mal. Terminas con una ansiedad, con una depresión. No es mi caso, pero conozco también algunas personas que han pasado eso.”(Entrevista Nº 5. Galicia, mujer, 27 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

“Por suerte, no he vivido eso. Pero sí conozco a otras que sí. Pero sé que si me pasara algo fuerte, me afectaría. Nadie está preparado para que lo traten mal.”(Entrevista Nº 2. Navarra, mujer, 20 años, 11 meses de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada parcial).

Según Boneta, Marroquín y Martín (2025) en su informe *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*, de Oxfam Intermón.“[...]muchas veces, la familia empleadora acaba convirtiéndose en un pilar fundamental para las trabajadoras hacia la que se vuelcan los afectos y anhelos que no pueden brindar a los familiares que

² Según la *Guía de derechos de las trabajadoras del hogar* (actualizada a septiembre de 2025) de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, Etxeko Langileen Elkartea: “La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo, para las externas y también para las internas, aunque la ley autoriza un tiempo “de presencia” que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de un mes. Se supone que en las horas “de presencia” solamente debe estar disponible para prestar servicios, no son horas en las que se deba realizar trabajo efectivo. Las horas de presencia tienen que pagarse al menos al precio de la hora de trabajo ordinaria. El precio mínimo de la hora de presencia en 2025 es 9,26 €. Las internas tienen que tener 2 horas libres al día para las comidas, que no se computarán como tiempo de trabajo. No se puede impedir a la trabajadora salir de la casa en esas dos horas, salvo que se haya acordado que las horas de comidas entran dentro de las horas de presencia pactadas.” p.3.

quedaron atrás, en su país de origen. De este modo, la relación laboral acaba desdibujándose con todo lo que esto implica para las trabajadoras: el impacto en su salud mental, la dificultad para establecer límites y/o hacer cumplir sus derechos laborales, entre otros”. p.35.

“Creo que están más expuestas a ser manipuladas, porque están como pilladas de que, por ejemplo, si es la situación que me ha pasado a mí, de que el hijo de mi jefe quería estar conmigo [...]te pillan por ahí los papeles, no tienes dinero, eres migrante, necesitas como una ayuda, pero en sí, al final estás trabajando y ganando ese dinero. Pero ellos te hacen ver como que depende de ellos. Y creo que las mujeres están pilladas por ahí también. Y en mi caso, yo sé que hay otros casos.”(Entrevista Nº 5.Gipuzkoa, mujer, 27 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

“He sufrido, sobre todo emocionalmente. Una señora mayor con la que trabajé me trataba mal cuando discutía con sus hijos. Ella lloraba mucho, pero yo intentaba calmarla. Llega un momento en el que te das cuenta de que no todas las familias son buenas. Aguantas porque es lo que hay pero por eso decidí dejar de trabajar en casas.”(Entrevista Nº 7.Navarra, mujer, 66 años, 33 años de residencia, país de procedencia Senegal, doble nacionalidad, pensionista).

El siguiente testimonio, que exponemos a continuación, muestra cómo el racismo cotidiano opera a través de gestos sutiles —como las miradas cargadas de prejuicio racial— que generan malestar, desconcierto y cuestionamiento personal en las trabajadoras migrantes. Las entrevistadas expresan el impacto emocional que provocan estas microagresiones, pero también muestran una clara conciencia de que no se originan en ella, sino en los estereotipos y prejuicios de quienes la observan. Ante esta violencia simbólica, se ven obligadas a desarrollar mecanismos de autodefensa emocional para poder continuar con su trabajo, separando lo que vive dentro del hogar empleador de su vida personal. Así, el relato revela, no sólo la presencia de racismo estructural normalizado en las relaciones laborales, sino también las estrategias de resistencia y autocuidado que estas mujeres construyen para sostenerse y preservar su dignidad.

“Tú no estás acostumbrada a que te miren así, entonces pues te choca y te hace sentir mal, en el sentido de decir ¿Por qué me tienes que mirar de esa manera? ¿Por qué tiene esos prejuicios hacia mí? Pero luego tú tienes que tener mecanismos de autodefensa, para no caer en eso y realizar tu trabajo lo mejor posible y cuando sales de esa puerta,

te olvidas y vuelves a tu casa sin pensar en lo que está detrás de esa puerta”³. (Entrevista N° 1. Aragón, mujer, 64 años, 35 años de residencia, país de procedencia Perú, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

“El racismo por parte de las abuelas que cuidaba, en uno de esos trabajos, hasta me hicieron llorar, hasta que le dije a una de las señoras, mire señora, yo tengo necesidad, pero tampoco me traté así si yo no la trato mal, me han hecho trabajar hasta días de fiesta y sin cobrar”. (Entrevista N° 6. Aragón, mujer, 47 años, 8 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

7.2. IMPACTOS EN DERECHOS, VIDA SOCIAL Y PROYECTOS PERSONALES (128 respuestas, 21,4%)

La **“pérdida de oportunidades laborales y/o formativas” (7,2%)**, junto con el **“aislamiento social” (7,2%)**, revelan cómo el trabajo doméstico y de cuidados restringen el desarrollo personal y educativo, dificulta la creación y sostenimiento de redes de apoyo y profundiza la sensación de soledad. Además, el **“miedo a denunciar” (7%)** refleja la situación de subordinación, la dependencia económica del empleo y el temor a represalias, factores que limitan el ejercicio de derechos y refuerzan la vulnerabilidad de quienes sostienen este sector.

“Negación de derechos laborales y sociales básicos (derecho a las vacaciones, baja laboral por enfermedad, derecho a los descansos laborales...)”. (Participante encuesta, Aragón, trabajadora del hogar y de cuidados, entre 51-67 años, país de procedencia Perú, 25 años de residencia, doble nacionalidad, Empleada con contrato a jornada parcial).

“Era consciente de ello. Pero por el miedo mismo a quedarte sin trabajo o de no encontrar otras oportunidades, te quedas en un mismo lugar. Porque tenía a mi alrededor otras personas que se dedicaban a lo mismo, gozaban de días festivos, dobles pagas, de sus respectivos días libres a la semana de los cuales yo no gozaba”. (Entrevista N° 1. Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

“[...]simplemente le estaba pidiendo las vacaciones, yo no le estaba cobrando ni el trabajo que le hice en jardinería, ni los trabajos que yo hice por fuera, porque de eso lo hice. [...] son cosas que a uno le duelen, porque uno da mucho de uno, y que vengan y que a lo

³ Las negritas están resaltadas por la investigadora.

último ya le salga que ya uno no sirvió para nada.”(Entrevista N° 4. Gipuzkoa, mujer, 66 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, desempleada).

“Te afecta también psicológicamente, porque no se te reconocen tus derechos como persona y eso al final, pasa factura en la salud y en la parte emocional.” (Entrevista N° 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, Doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

“Eso lo veo mucho en la Asociación de Empleadas de Hogar y de Cuidados, como les afecta a las compañeras tanto a nivel de salud física como emocional.” (Entrevista N° 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, Doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

7.3. PRECARIEDAD ECONÓMICA COMO FUENTE DE VULNERABILIDAD (105 respuestas, 17,6%)

El **17,6% menciona “inseguridad económica”**. El empleo inestable, los salarios bajos, la informalidad, la vulnerabilidad de derechos y la dependencia económica y residencial, generan incertidumbre y obstaculizan una planificación sostenible. Esta inseguridad se entrelaza con el estrés, la ansiedad y el miedo a perder el empleo o a ser denunciadas (especialmente aquellas que se encuentran en situación administrativa irregular).

“Afecta porque no tienen seguridad, porque al final tú vienes, imagínate, de un país y tienes tres hijos en tu país y les tienes que mandar dinero para que coman. Porque tú te vienes de tu país porque estás mal. O sea, si hubieses venido de vacaciones, te hubieses ido en el tiempo que tenías. Pero aquí vienes a trabajar para darle un mejor futuro a tu familia. Y al final, si no tienes trabajo o si también te pillan por ahí, te afecta porque imagínate que tú no sabes lo que te va a pasar mañana. Al final, estás como en una cuerda floja de que si a ellos les da la gana echarte a la calle, te echan”. (Entrevista N° 2. Gipuzkoa, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

“[...]sabía que me pagaban menos de lo que me deberían pagar y por eso me hacían como que me quitaban mucho trabajo de encima, ¿no? Pero al ser una casa grande, un chalé como le llaman aquí, quería que hiciera cosas de jardinería, cosas de limpieza fuera de casa, trabajos ya más allá que no me permitían tan poco tiempo dentro del horario

que normalmente tenía que hacer, ya que tenía que hacer muchas cosas. Entonces eso que, “ah!, te olvidaste eso, te olvidaste lo otro”, no sé qué, ya me causaba como todo un desgaste, o sea, como que me causaba mucha frustración y mucho malestar”. (Entrevista N° 5. Galicia, mujer, 25 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada a jornada parcial en varios domicilios).

“Me sacó a las 22:00 de la noche, uno de los detonantes fue la llamada de teléfono [...] en la noche, ella me dijo que le dijera a mis amigas, que no me llamaran en horas de trabajo. Pero yo le dije [...]ya eran las 22:00 de la noche cuando saqué el teléfono de la bolsa donde andaba mi pantalón [...]. Además le digo, que a esta hora ya son las 22:00 de la noche, busco ver los mensajes de mi familia, de mis hijos o algo. Leo porque puedo contestar una llamada familiar urgente o ver un mensaje. Y entonces le dije a ella que iba a contestar, entonces ella me dijo, que no porque yo estaba en su casa y que le dijera a mi familia que yo había venido a trabajar, que no iba a contestar el teléfono y que yo estaba en su casa y que como yo estaba en su casa, tenía que hacer lo que ella me dijera. Entonces me fui a la habitación y ella me siguió y me dijo que le desocupara la habitación, me dijo palabras ofensivas”.(Entrevista N° 10. Gipuzkoa, mujer, 47 años, 1 año de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa irregular, desempleada).

“Ya no podrás trabajar, vamos a llevar a la señora a la residencia y hacen un despido. Esto puede suceder sin papeles o con papeles y la trabajadora luego se encuentra con que fue a la residencia unos días o bien, le mienten y vuelven o bien dejan de pagar la residencia porque no pueden pagarla durante unos meses, o bien que es lo más común, la persona mayor empeora y vuelven. Y entonces dice, Ah, pero es que ya tenemos a otra trabajadora. No vuelven a llamar a la anterior.” (E.1. Agente clave).

7.4. CUERPOS QUE ENFERMAN: LA INVISIBILIZACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES

(46 respuestas, 7,7%).

El 7,7% indica “**enfermedades ocupacionales como fibromialgia, dolores musculares o síndrome del túnel carpiano**”. Son enfermedades características de trabajos de alta carga física y repetitiva, pero a menudo no son reconocidas como enfermedades profesionales, lo que implica falta de tratamiento, baja médica o compensación.

Según el *Informe sobre salud laboral en el Empleo de hogar y los cuidados* (2024), elaborado por la Universidad de A Coruña, a petición de la Plataforma por un Empleo de Hogar y de Cuidados con Plenos Derechos de Madrid, el 83% de las empleadas de hogar ha padecido consecuencias en su salud a raíz de su trabajo.

“Sobresalen los dolores o molestias en zonas como muñeca, codo, hombro (67%), el agotamiento (57%) y casi un 40% problemas musculoesqueléticos: tendinitis, cervicalgia, lumbalgias, túnel carpiano, contracturas, siendo menos comunes otros como la dermatitis (16%) y las torceduras o fracturas de huesos (6%). Según avanzamos en la edad, esta aproximación crece: las más jóvenes (18-35 años) han tenido problemas de salud derivados del empleo en un 78 %, frente a las proporciones de 82 % para las de 36 a 50 años, 85 % entre las de 51- 67 y la totalidad de los casos entre las de más de 67 años.” p.27.

En el trabajo de campo se realizaron **59 entrevistas semiestructuradas a trabajadoras del hogar y de los cuidados**, junto con **6 entrevistas a agentes clave**. A continuación, se presentan los fragmentos más significativos, aquellos que permiten profundizar en la comprensión de los efectos e impactos del empleo del hogar y de cuidados sobre la vida personal y laboral de las trabajadoras, complementando así la información obtenida a través de las encuestas.

Los relatos que presentamos más adelante, muestran cómo el trabajo de cuidados implica una carga psicológica, vinculada no solo a las tareas físicas, sino también a la vigilancia, el control y el miedo cotidiano. En el primer caso que trasladamos, la trabajadora narra la **sensación de vivir bajo una observación permanente**, que genera una presión emocional y una forma de control sobre el cuerpo, los gestos y el comportamiento de la trabajadora. Esta **vigilancia** continua **constituye una forma de violencia simbólica**, que se caracteriza por la autocensura, el agotamiento emocional y la pérdida de intimidad, reforzando así la subordinación y la desigualdad de género.

“Carga psicológica, sí, porque evidentemente el estar ahí observándote todo el tiempo”. (Entrevista N° 1. Galicia, mujer, 47 años, 18 años de residencia, país de procedencia México, situación administrativa regular, empleada sin contrato a jornada parcial).

El siguiente relato complementa esta experiencia al mostrar cómo muchas trabajadoras soportan estas situaciones **en silencio**, no porque no las reconozcan como injustas, sino por **miedo a perder su trabajo, ser despedidas o incluso expulsadas del país**, especialmente cuando se encuentran en **situación administrativa irregular**. Esta combinación de **vigilancia, dependencia económica, miedo a denunciar y ausencia de protección institucional reproduce un modelo de violencia estructural**, donde las mujeres migrantes quedan atrapadas entre la necesidad de sostener su subsistencia y la imposibilidad de reclamar sus derechos. Solo acuden a asociaciones o redes de apoyo cuando la situación se vuelve insostenible, mostrando que el silencio no es consentimiento, sino una estrategia de supervivencia ante relaciones laborales profundamente asimétricas.

“Muchas lo soportan en silencio por miedo a perder el empleo o ser expulsadas si están en situación irregular. Suelen acudir a servicios de asesoramiento o asociaciones, cuando la situación es insostenible, han sufrido una gran violencia o no han recibido el salario acordado de forma recurrente y se ven en la necesidad de buscar un lugar donde denunciar lo ocurrido”. (E.2. Agente clave).

El relato que viene a continuación, nos introduce desde la voz de una agente clave, ofrece una lectura de cómo las violencias que enfrentan las trabajadoras del hogar y los cuidados —racistas, machistas, laborales o institucionales— no se quedan únicamente en el ámbito material, sino que **impactan de forma directa en su subjetividad, autoestima y salud mental**. Se señala que muchas mujeres, ante situaciones de abuso o precariedad prolongada, **terminan normalizando el maltrato físico y psicológico o “conformándose con lo que les toca”**, lo que evidencia **mecanismos de resignación forzada vinculados a la necesidad económica, el miedo a perder el empleo o a ser expulsadas del país**.

La entrevistada identifica como consecuencia **la baja autoestima, la depresión y el deterioro de la salud mental**, marcando que estas **no son experiencias individuales, sino efectos colectivos de un sistema de violencias encadenadas**. Además, revela una contradicción clave en los discursos de integración: **se exige a las mujeres migrantes que “se integren”, pero simultáneamente se les rechaza**, lo que genera sentimientos de no pertenencia, exclusión y aislamiento

“[...]todas estas violencias, así de esa manera afectan a las mujeres provocando una baja autoestima. No se valoran, vienen y a veces se conforman, con lo que les toca entonces esa baja autoestima a veces les lleva a caer en depresión, las trabajadoras que sufren estas violencias les puede afectar la salud mental. Esas son las consecuencias. Hay más.

[...]al final les afecta emocionalmente, no se sienten parte de esta sociedad. A veces se exigen, que se tienen que integrar, pero al final no te integras porque sientes rechazo. Desde el minuto uno. (E.5. Agente clave).

Estos discursos que se relatan, ponen de manifiesto cómo el racismo, la discriminación y la precariedad laboral, no solo afectan las condiciones materiales de las trabajadoras del hogar y los cuidados, sino que impactan en su autoestima y percepción de sí mismas, su salud mental y su sentido de dignidad. Las mujeres entrevistadas relatan sentirse juzgadas por su origen, su cuerpo o su apariencia, pese a que su trabajo no debería estar sometido a esos criterios; denuncian que “no van a un concurso de belleza, sino a

trabajar”, mostrando cómo el racismo y el clasismo se expresan en miradas, comentarios y actitudes que desvalorizan lo que hacen y quienes son.

“Te desmotiva, porque al final tú vas a trabajar, no vas a modelar ni a hacer un concurso de belleza. O sea, tú vas a hacer la faena, a limpiar. Y mientras eso esté bien, yo creo que el que seas peruana, chilena, marroquí, gorda, flaca, alta, no tiene nada que ver”. (Entrevista N° 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

La migración —ya de por sí atravesada por el dolor de la separación del país, la familia y las redes afectivas— se vuelve aún más difícil cuando se entrecruzan el maltrato físico y psicológico, la discriminación racial y, como consecuencia, la pérdida de la autoestima. Estos relatos muestran cómo el racismo y la violencia institucional dejan huella en los cuerpos y en las subjetividades, algunas mujeres narran haber sentido el “alma muerta”, haber perdido peso, llorar de forma recurrente, necesitar terapia para poder volver a respirar y continuar. Estas experiencias no son solo vivencias individuales, sino efectos que produce sufrimiento social y vulnerabiliza a las personas migrantes racializadas.

“Hay mucha gente que la autoestima se la disminuye mucho más. Entonces, de por sí, migrar y dejar a tu familia es difícil. Encima que te traten mal, que te discriminen, que no sé, te digan que eres tal, por cual, te la pone mucho más difícil”(Entrevista N° 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“Muy mal, perdí peso, tenía el alma muerta. Tuve un año de terapia en Bidean. Me mandaban audios de relajación porque me ahogaba. Me sentía como un monstruo, cansada de llorar, de no poder tener una vida normal. Me costaba incluso disfrutar el tiempo con mi hija.”(Entrevista N° 4. Navarra, mujer, 54 años, 5 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).

Otras participantes señalan el miedo con el que vuelven a buscar empleo después de vivir situaciones de vulneraciones de derechos, conscientes de que el salario de la persona empleadora se puede convertir en poder para imponer obediencia. En este contexto, los estereotipos y prejuicios raciales generan sentimientos de inferioridad, donde las trabajadoras expresan desarrollar fortaleza mental para no quebrarse.

“Hay estereotipos, prejuicios, y si no eres una persona con una mente un poco más fuerte para enfrentar ese tipo de cosas, te muestras vulnerable, evidentemente. Porque ya te

mellan en la mente de que a lo mejor tú, por ser de otro sitio distinto aquí, te sientes inferior con respecto a los españoles directamente. A veces te hacen sentir eso.” (Entrevista Nº 1. Galicia, mujer, 47 años, 18 años de residencia, país de procedencia México, situación administrativa regular, empleada sin contrato a jornada parcial).

Estos relatos muestran que el dolor no es sólo individual, sino estructural, deriva de un sistema que racializa, feminiza y precariza el cuidado, y que coloca a estas mujeres en una lucha constante por sostener su valor social, su salud emocional y su derecho a existir con dignidad.

“Yo creo que autoestima si no te tienes, o sea, tendrás [...] al momento de buscar un trabajo, imagínate con qué miedo lo haces porque ya has tenido este tipo de experiencias, malas experiencias donde te violan completamente tu derecho, ya sea por raza, ya sea por género, o por, o porque simplemente, les da la gana, ¿no? O sea, porque ellos tienen el dinero y te pagan un salario y tú tienes que hacer lo que ellos dicen “.(Entrevista Nº 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

*“No me siento segura, no me siento cómoda con una persona que ya me mira feo, que ya me dice, bueno, que me discrimina porque yo soy latina o porque soy migrante. Ya no puedo trabajar igual, a lo mejor trabajo porque no me queda de otra, tengo necesidad, pero no me siento cómoda, no me siento valorada, **no me siento nada**. Y hay gente que a lo mejor no le para, pero hay gente que sí, entonces mira, se sienten fatal, ¿sabes?... Lo que puede rendir no rinde, lo que puede producir no produce, lo que puedes hacer con ganas no lo haces.” (Entrevista Nº 10. Galicia, mujer, 62 años, 7 años de residencia, país de procedencia Venezuela, situación administrativa regular, desempleada).*

“Se pasa mal, tienes que aguantar situaciones malas.” (Entrevista Nº 6. Aragón, mujer, 47 años, 8 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

Estos relatos revelan cómo el trabajo de cuidados —históricamente feminizado, precarizado y relegado al ámbito privado— se sostiene hoy sobre los cuerpos y emociones de mujeres migrantes, atravesadas por una triple violencia: de género, de clase y de racialización. No se trata sólo de “cansancio” o “estrés”, sino de una forma de explotación que se disfraza de afecto, paciencia y gratitud. Estas mujeres aprenden a contener la rabia,

a modular la voz, a callar la humillación para no perder el empleo, el contrato o la residencia. La amabilidad obligada, el silencio estratégico y la autoexigencia constante son mecanismos de supervivencia frente a un sistema que espera de ellas entrega emocional incondicional y obediencia, mientras les niega derechos básicos y reconocimiento.

“Sentía que no estaba haciendo las cosas bien y que había que mejorar algo. Pero es que también la gente mayor es un poquito especial, entonces hay que tenerles un poco de paciencia también. Y nada, yo paciencia tengo, pero ganas de querer decirles de todo sí que tenía, pero no lo decía. Simplemente fui amable y ya está. [...] Y sí, así salía a veces de mal humor.” (Entrevista Nº 2. Galicia, mujer, 25 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada a jornada parcial en varios domicilios).

“Hay muchos casos, porque en nuestra comunidad latina lo vamos mirando, entonces claro, de estos casos uno trata de alejarse, porque ya ha escuchado cosas peores, pero sí, en el tema del cuidado de personas mayores, la mayoría de las chicas que somos cuidadoras padecemos de mucho estrés, de ansiedad, porque tenemos que soportarlo y porque la mayoría de los trabajos para las personas que llegamos son estos, de cuidar a personas mayores”. (Entrevista Nº 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

“Nos afecta en lo emocional, hasta en lo físico, porque claro, tanto estrés al final nos afecta en la salud y todo eso, ¿no? Pero es eso de que nosotros como que llegamos a minimizar estas cosas y a dejarlas pasar. Entonces yo pienso que cuando estamos pasando eso, nos sentimos, claro, inferior, porque sí, porque no tenemos documentos, no podemos hacer nada al respecto, entonces claro, al final por estas cosas las dejamos pasar por sentirnos menos”. (Entrevista Nº 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

“Creo que más bien pienso que ahora, con los años, ya creo que es como que te va pasando factura un poquito. Entonces, no tenía depresiones, era super valiente, más fuerte. Ahora siempre me veo un poco más frágil. Me afectan mucho las cosas últimamente [...] me quedé sentada en una silla viéndola que me trataba mal. Y yo ese día dije: ¿Qué hago aquí?”. (Entrevista Nº 5. Gipuzkoa, mujer, 60 años, 25 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato jornada en único domicilio).

El siguiente testimonio pone de manifiesto cómo el **afecto y la confianza se convierten en formas de control sutil: se espera gratitud por ser “bien tratada” mientras se justifica el incumplimiento de derechos como el salario mínimo interprofesional o el derecho a las vacaciones**. Es una lógica paternalista que despolitiza la relación laboral, **haciéndola parecer un favor en lugar de un derecho**.

Así, este relato, como tantos otros, revela el régimen de cuidados presente en la sociedad española, donde las mujeres migrantes sostienen la vida cotidiana de otros hogares, mientras el suyo queda en suspenso, marcado por el miedo, la irregularidad administrativa y la amenaza constante de ser reemplazadas en el trabajo.

“[...]somos empleador y empleada, pero dentro de todo, he sentido mucha confianza de ellos haciendo, como, por ejemplo, entregar llaves, estar tú sola en la casa, entonces, no tanto, en mi caso. Mi salario no es lo que tendrían que pagarlo, sí. Porque sí he visto la tabla salarial y no es lo que me tendrían que pagar a mí. Pero es que lamentablemente, yo creo que todas las chicas que trabajamos en esto, mientras no tenemos papeles, nos tenemos que quedar calladas. Y aceptar lo que hay de momento porque lamentablemente, claro, uno está muy inseguro con todo, mientras uno no tiene un trabajo estable, mientras uno no tenga papeles, nos quedamos callados. Porque claro, oye, mira, yo, como te digo, al mínimo tengo dos años. Pero a mí me da miedo decir, mira, ¿sabes qué? Voy a subir el valor de mis jornadas. Porque me van a decir, muchas gracias, hasta luego, porque viene la siguiente, que va a cobrar menos que yo. Claro. Entonces, de momento, uno dice, me quedo así como estoy, prefiero asegurarme con lo que tengo y no decir nada más, porque sé que atrás de mí vienen 20 chicas más”. (Entrevista Nº 3. Catalunya, mujer, 34 años, 4 años de residencia, país de procedencia Chile, situación administrativa en trámite, empleada sin contrato a jornada completa en varios domicilios).

Tal como señala Arlie Hochschild (2001), estas mujeres forman parte de las **cadena globales de cuidados**, en las que el afecto, el tiempo y el cuerpo de las mujeres del Sur Global se transfieren hacia los hogares del Norte Global para sostener la vida cotidiana. Sin embargo, estas dinámicas también se reproducen entre mujeres empobrecidas tanto del Norte como del Sur. Este sistema **les impone no solo tareas físicas**, sino también lo que Hochschild denomina **trabajo emocional: la obligación de gestionar sus propias emociones —ser pacientes, amables, contener el llanto— para responder a las expectativas afectivas de las personas empleadoras y de quienes reciben los cuidados**.

Este sufrimiento emocional no es privado es, como plantea Ahmed (2010), el resultado de **políticas culturales de la emoción**, donde ciertas emociones (como la gratitud, la entrega, la calma) se consideran apropiadas para cuerpos feminizados y racializados, mientras otras (como la tristeza, la rabia o el cansancio) se silencian o medicaliza. Por eso, el consumo de ansiolíticos —“Valium, dos cajas mensuales”— no aparece como tratamiento del malestar, sino como **forma de mantener la productividad**. El aislamiento emocional que aparece en los testimonios también puede leerse, siguiendo a Veena Das (2007), como una forma de **sufrimiento cotidiano**, donde la violencia no siempre es espectacular, sino que se encarna en la repetición del llanto, la soledad, el insomnio y la ausencia de afectos, vínculos y redes sociales. Como señala Segato (2016), su dolor revela un orden social que convierte ciertas vidas en territorios de uso, no de reciprocidad.

“Tengo depresión. Y he estado de baja. Sabes que tengo depresión de crisis nerviosa en alto. Yo tomo Valium, dos cajas mensuales... por los nervios.” (Entrevista Nº 6. Gipuzkoa, mujer, 63 años, 7 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

“Mucha, pienso, depresión, porque yo mucho lloraba, ¿sabes? Lloraba. Depresivos, ansiedad. Sí, ansiedad, no podía dormir, todo eso. Me ha afectado mucho en el sistema personal, emocional, a ver, aquí en Sabadell, pues, no tenía más que esta pareja, ¿no? Y casi nunca hice amistades aquí. Donde ya hice amistades fue cuando me trasladé a Manresa, creo que todos Manresa son mis amigas, mis conocidos. Porque allá ya fue otro cambio, sí, ya tuve un trabajo y ese viejito muy bueno”. (Entrevista Nº 7. Catalunya, mujer, 48 años, 19 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

SITUACIONES DE ESTRÉS, ACOSO Y ABUSO SEXUAL: VIOLENCIAS SILENCIADAS EN EL TRABAJO DE CUIDADOS

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021): “Las trabajadoras del hogar y de cuidados, también son especialmente vulnerables a la violencia y el acoso, ya que trabajan a puerta cerrada, aisladas, a menudo pertenecen a grupos ya marginados y tienen un poder limitado dentro de la relación laboral. Suelen sufrir abusos económicos, psicológicos, físicos, verbales y sexuales. Otros tipos de violencia y acoso que pueden experimentar incluyen intimidación, coacción, violaciones de la privacidad y retención de salarios. La adopción del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT

es sumamente relevante para las trabajadoras domésticas, ya que reconoce el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género”.

Los testimonios recogidos evidencian que algunas trabajadoras del hogar y de los cuidados, no solo enfrentan estrés laboral, sino también situaciones de acoso y abuso sexual que vulneran gravemente su integridad física y emocional. Estas experiencias dejan secuelas profundas: insomnio, miedo constante, ansiedad prolongada, pesadillas, caída del cabello y desconfianza hacia potenciales empleadores. En muchos casos, la única forma de escapar de la violencia es abandonar forzosamente el empleo, ante la ausencia de mecanismos institucionales de protección o canales seguros de denuncia.

“En ese momento sí, ahora mismo pues no, porque son experiencias de que ya sabía, de que por ejemplo con el señor me costaba mucho ya confiar y decir, si me recomiendan un trabajo que es un hombre, no iba, porque aunque hubiese una mujer, pero si me contactaba un hombre yo decía no, no iba. En ese momento sí, en el cuidado de personas yo padecí de mucho estrés, se me cayó el cabello, tenía como círculos de tanto estrés, donde se me había caído. Fui al médico y me dijeron que era por demasiado estrés, entonces padecí más cuando cuidé a las personas mayores porque tenía que soportarlo y fue por mucho tiempo. En este caso pues el señor pasó una vez y no volví”. (Entrevista Nº 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

“Sueño con ese señor casi todos los días [...]Y he tenido sueños perturbadores... Me he quedado con miedo, porque me parece que alguien viene y le tengo miedo a los hombres, cosas que no le tenía miedo antes, ahora me da como miedo”. (Entrevista Nº 1. Gipuzkoa, mujer, 31 años, 11 meses de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada en régimen interna).

“La psicóloga me decía: es que ha abusado de ti. Me quedé: No. No me puede estar pasando esto a mí, pero sí. [...] cuando me explicó el ciclo de violencia, que no lo sabía, me quedé: es que yo vivo eso todos los días [...] estaba cuatro años ahí y ya sentía que era normal todo el maltrato y todo eso. Y decía: igual provocó esta situación, yo misma me he culpado. Pero es que ya llegabas a un punto de qué hacer, o le dabas la razón y aceptabas todo lo que él quería o se armaba la de Dios ahí y no había quién estuviera bien ahí. Al principio, por los papeles, porque no tenía papeles, ya me iba a tocar hacer papeles y

todo eso. Luego, por agradecimiento también, porque me hicieron los papeles.” (Entrevista Nº 2. Gipuzkoa, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

[...]me golpeó bastante. O sea, que estaba de no poner en mente porque estaba en embarazo, tenía que pensar en... tenía que pensar en mí y en el bebé”. (Entrevista Nº 3. Gipuzkoa, mujer, 29 años, 8 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

Los testimonios recogen experiencias de violencia, abuso y desgaste emocional que atraviesan la vida laboral y personal de las trabajadoras migrantes y racializadas. Sus relatos evidencian cómo las relaciones laborales se entrelazan con dinámicas de poder, género y dependencia económica, situándolas en una posición de vulnerabilidad frente a las personas empleadores —en su mayoría hombres— que traspasan los límites de lo laboral hacia lo personal.

Según el estudio *Acoso Sexual y Mujeres Migradas (Trabajadoras del Hogar)* (2014) realizado por Sortzen y la asociación Mujeres con Voz, el **22 %** de las mujeres migrantes empleadas del hogar reconoció haber sufrido **acoso sexual** en su espacio de trabajo⁴. En Catalunya, durante el 2021, el **14% de las trabajadoras del hogar de origen extranjero ha sufrido acoso sexual** (9.497 mujeres). Sin embargo, en el transcurso de su vida laboral el 35% de las trabajadoras (una de cada tres) ha sufrido en algún momento acoso sexual. Esta cifra es importante, ya que constata el carácter estructural y recurrente del acoso en el sector del hogar y los cuidados, según la *Encuesta sobre acoso sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña* (2021).

Asimismo, las entrevistas muestran cómo la irregularidad administrativa y la necesidad de mantener un empleo actúan como mecanismos de sujeción que perpetúan el abuso y dificultan la denuncia o la ruptura con situaciones violentas. *La naturalización del maltrato y la autoinculpación* —producto de años de exposición a relaciones desiguales— revelan el peso de las estructuras patriarcales y migratorias en la configuración del trabajo de cuidados. Aun así, sus voces también expresan resistencia: renunciar al trabajo, reconocer el abuso, poner límites y buscar ayuda psicológica o institucional son gestos de reconstrucción que apuntan a una toma de conciencia y a un proceso de recuperación de la agencia personal.

⁴ Asimismo, el **27 %** declara haber sido víctima de **insultos sexistas, sexuales y/o racistas** en espacios públicos. Casi la mitad de las encuestadas (**45 %**) afirma haber recibido **llamadas de contenido sexual** al ofrecer sus servicios laborales, mientras que el **16 %** revela haber sufrido **tocamientos de naturaleza sexual** y el **27 %** afirma haber sido **abordada en la vía pública** con propuestas para realizar **trabajos sexuales**.

“Porque mejor, mira, uno va tranquilo hasta conseguir lo que uno busca y después ya enfocarse cuando uno ya tiene los papeles, esto lo estoy diciendo muy personalmente, ya dedicarme a todo y si encuentro un mejor trabajo, ver las normativas, investigar todo, si me están pagando lo que corresponde, pero ya con un avance de que yo tengo mis papeles. Pero de momento, uno, estando sin papeles, uno no puede estar así.” (Entrevista N° 3. Catalunya, mujer, 34 años, 4 años de residencia, país de procedencia Chile, situación administrativa en trámite, empleada sin contrato a jornada completa en varios domicilios).

“Pues, en algunos trabajos, la verdad, me han hecho sentir muy mal, he vivido situaciones dolorosas, pero de las cuales también aprendes y te enseñan a madurar, pero con la última persona que trabajé, compartí una linda experiencia, me trataron muy bien, ella y su familia. Pero falleció y yo le tenía mucho aprecio, porque le tenía mucho cariño” (Entrevista N° 5. Aragón, mujer, 57 años, 30 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

BIBLIOGRAFÍA

Ahmed, Sara (2010). *The Promise of Happiness*. Duke University Press.

Asociación de Trabajadoras del Hogar-Etxeko Langileen Elkarte (2025). Guía de derechos de las trabajadoras del hogar (actualizada a septiembre de 2025). Recuperado de, <https://ath-ele.com/es/quienes-somos/>

Arranz, Tamar (2024). Las empleadas de hogar continúan sin igualdad de derechos ni reconocimiento social. Grupo Confederal de Empleo de Hogar de Cáritas. Recuperado de, <https://www.foessa.es/blog/las-empleadas-de-hogar-sin-igualdad-derechos-ni-reconocimiento/>

Bofill, Sílvia y Véliz, Norma (2021). *Encuesta sobre acoso sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña*. Barcelona: Dirección General de Igualdades, Mujeres Pa'lante / Mujeres Unidas entre Tierras. Recuperado de, <https://observatorioacoso.ccoo.es/b919970b473ade5fecfaa5c567968b65000001.pdf>

Boneta, Nerea; Marroquín, Sofía y Martín, Sandra (2025). *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*. Oxfam Intermón. Recuperado de, <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados#>

Das, Veena (2007). *Life and Words: Violence and the Descent into the Ordinary*. University of California Press.

Domínguez Rodríguez, Antía; Lamas, Sarah y Pérez Caramés, Antía (2024). *Encuesta sobre Salud Laboral en el Empleo de Hogar y los Cuidados. Informe de Resultados 2024*. Equipo de investigación ESOMI de la Universidade Da Coruña y Plataforma por un Empleo de Hogar y Cuidados con Plenos Derechos de Madrid. Recuperado de, https://511a18c8-7046-427e-be8d-c0be073dd9e6.filesusr.com/ugd/94347a_fcb3b9b007b34c88a1941c3c9a23dd10.pdf

Hochschild, A. R. (2001). *Global Care Chains and Emotional Surplus Value*. In W. Hutton & A. Giddens (Eds.), *On the Edge: Living with Global Capitalism*, 130–146. Jonathan Cape.

Organización Internacional del Trabajo (2021). Hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de, [https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/domestic-workers?utm_source=chatgpt.com#reality-\(1\)](https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/domestic-workers?utm_source=chatgpt.com#reality-(1))

Segato, Rita (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.

Sortzen y Mujeres con Voz (2014) *Acoso sexual y mujeres migradas (Trabajadoras del hogar). Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas*. Recuperado de, <https://feministas.org/wp-content/uploads/2017/01/informe-acoso-sexual-y-mujeres-migradas.pdf>

08

ENTRE EL “SILENCIO” Y LA DENUNCIA: ESTRATEGIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS FRENTE A LAS DISCRIMINACIONES

08 ENTRE EL “SILENCIO” Y LA DENUNCIA: ESTRATEGIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS FRENTE A LAS DISCRIMINACIONES

Ante las expresiones e incidentes de discriminación racial y machista en el ámbito laboral, las trabajadoras migradas y racializadas, ponen en juego diversos recursos personales y colectivos con los que resisten y se protegen frente a distintas adversidades. En el plano **personal**, despliegan una serie de **estrategias de afrontamiento** que combinan la **resiliencia emocional**, el **apoyo familiar** y entre **compañeras** y, en muchos casos, el **silenciamiento estratégico** como forma de autoprotección frente a la pérdida del empleo y a posibles represalias.

A menudo, el **desconocimiento** y la **desconfianza** hacia las instituciones, la **precariedad laboral**, la **falta de documentación**, entre **otros motivos** que veremos en este capítulo, dificultan el ejercicio efectivo de sus derechos y explican por qué muchas no denuncian. Sin embargo, quienes deciden hacerlo abren otros caminos y tejen otras vías. Algunas de ellas suelen estar acompañadas por **relaciones de parentesco**¹ y **comunitarias**, como las **asociaciones de trabajadoras del hogar** y de **cuidados**, **organizaciones antirracistas**, **colectivos feministas** o **sindicatos**, que ofrecen asesoramiento jurídico y respaldo colectivo.

En este **tejido social de resistencias**², las **redes de apoyo** y las **relaciones de parentesco** desempeñan un papel fundamental como espacios de contención, cuidado mutuo y fortalecimiento identitario. **Estas redes no solo sostienen la vida en contextos de precariedad**, sino que también **se convierten**

1 Desde la antropología, las relaciones de parentesco se basan en tres tipos de vínculos: filiación (consanguíneo, como madre/padre/hijo/hija), germanidad (colateral, como hermanos/hermanas) y alianza/afinidad (por matrimonio o adopción). La combinación de estos vínculos crea la red de parientes, clasificándolos en primarios, secundarios, terciarios y n-arios. Así como las funciones que juegan en todo sistema de parentesco. La distinción entre parientes consanguíneos y parientes afines tienen diferentes perspectivas y propósitos (Aranzadi, 2020, p. 65).

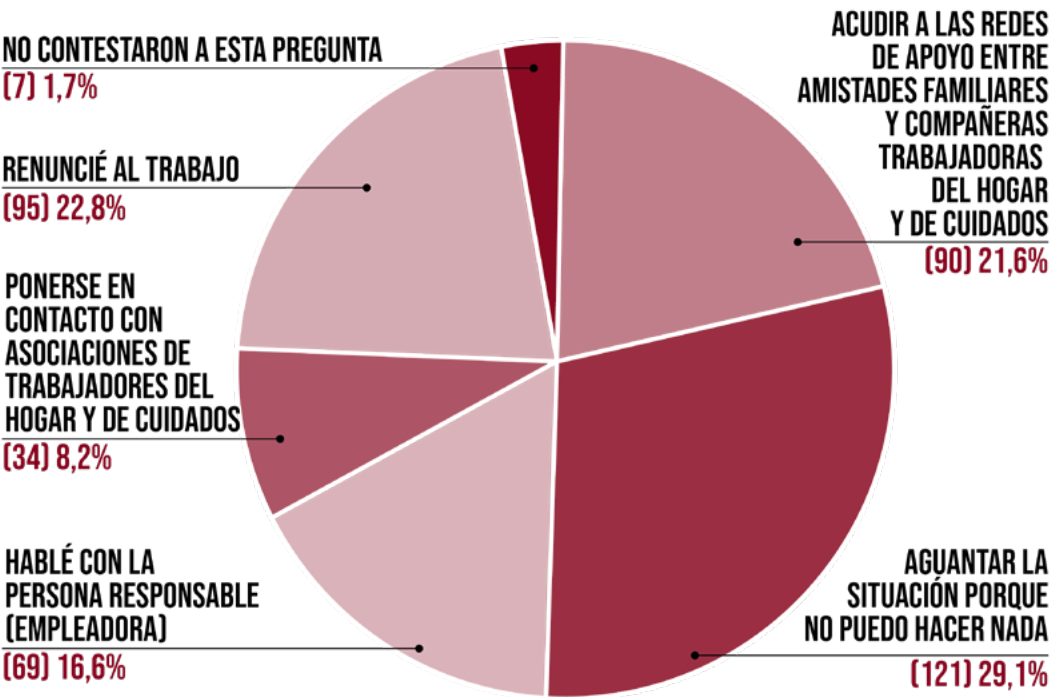
2 **La red de relaciones, prácticas y significados compartidos** que las personas van construyendo para sostener la vida y defender sus derechos. **Tejido social**: alude a cómo se entrelazan vínculos (amistad, parentesco, asociaciones, colectivos, grupos de WhatsApp, parroquias, etc.). Son personas que se pueden conocer, se cuidan, se pasan información, se recomiendan trabajos, acompañan a denunciar, van juntas a una asamblea o a un taller.

en plataformas políticas en la que cuestionan las jerarquías raciales y de género que estructuran este ámbito laboral, entre otras demandas como el acceso a la vivienda. Sin embargo, también se reconoce que dichos espacios, no están exentos de tensiones y relaciones de poder. Las mismas dinámicas de facilitación y reciprocidad pueden reproducir dependencias, desigualdades y jerarquías internas, lo que obliga a establecer mecanismos internos que favorezcan relaciones más horizontales y a crear espacios de diálogo donde afrontar las tensiones que atraviesan o que pueden atravesar en sus prácticas.

8.1. FORMAS DE ENFRENTAR LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

De la pregunta que se recoge en la encuesta dirigida a trabajadoras del hogar y de cuidados ¿De qué manera has enfrentado la discriminación en tu trabajo? (Puede elegir un máximo de tres opciones), se desprende los siguientes resultados:

Nº 25. ENCUESTA TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS. FORMA DE ENFRENTAR LA DISCRIMINACIÓN



Fuente: N=248

De manera general, los resultados muestran que, ante experiencias de discriminación racial y machista en el trabajo, las respuestas de las trabajadoras, se concentran mayoritariamente en la acción individual. Predominan las estrategias de resistencia silen-

ciosa, o la renuncia como forma de autoprotección frente a un entorno laboral percibido como hostil y con escasas garantías. Con el fin de facilitar el análisis, los resultados se agrupan en dos grandes dimensiones interrelacionadas.

8.1.1. ESTRATEGIAS INDIVIDUALES DE AFRONTAMIENTO Y SUPERVIVENCIA (285 respuestas, 68,5%)

Esta categoría reúne las respuestas en que las trabajadoras optan por soportar o resolver la situación de manera individual sin recurrir a apoyos colectivos o institucionales. “Aguantar³ la situación porque no puedo hacer nada” (121 mujeres, 29,1%); “Renuncié al trabajo” (95 mujeres, 22,8%) y “Hablé con la persona responsable” (empleadora) (69 mujeres, 16,6%). Son las maneras de afrontamiento más mencionadas. Estas tres estrategias evidencian un patrón de afrontamiento centrado en la resistencia personal, el silencio estratégico y, el abandono como única salida posible ante la ausencia de mecanismos eficaces de protección para denunciar y reparar estas situaciones. Al mismo tiempo, la presencia de relaciones de parentesco (familiares, amistades o compañeras de trabajo) y la participación más escasa en asociaciones, colectivos o sindicatos sugieren que, pese a las limitaciones, existen formas de acompañamiento que permiten sostener la vida y construir resistencias “desde abajo”. Los datos muestran que más de la mitad de las trabajadoras encuestadas (51,9%) enfrentan situaciones de discriminación en el ámbito laboral privado, en soledad y sin apoyo ni colectivo ni institucional. “Aguantar” y “Renunciar” aparecen como estrategias de supervivencia. Como señalan Precarias a la Deriva (2004), estas respuestas evidencian los límites del modelo laboral que sostiene el empleo doméstico, caracterizado por la informalidad, la dependencia personal y la ausencia de mecanismos de protección.

¿QUÉ ES LO QUE LAS MUJERES “TIENEN QUE AGUANTAR”?

Los testimonios, que se presentan a continuación, revelan cómo las experiencias laborales de las trabajadoras migradas resisten a través del aguante, pero también desde una conciencia crítica de la injusticia que enfrentan. El “aguantar” aparece como un hilo conductor en sus relatos, más allá de la resignación, representa una estrategia de supervivencia frente a la precariedad, la irregularidad administrativa y el temor constante a perder el empleo o ser expulsadas.

En este contexto, el aguante es una respuesta situada ante un sistema que articula el racismo, el clasismo y el patriarcado para legitimar la explotación y la desigualdad que atraviesan sus vidas (Parella y Oso, 2012, p.14). De acuerdo con estas autoras “Para el caso específico de las trabajadoras de origen inmigrante, son las divisorias sociales de

3 Entendemos por “Aguantar” resistir en silencio, soportar el abuso y la injusticia por miedo a perder el trabajo, ser expulsada o quedarse sin vivienda, una estrategia dolorosa pero necesaria para poder seguir sosteniendo la vida hasta que se pueda encontrar otro trabajo.

género, clase, origen nacional, raza, etnicidad o religión, así como la condición jurídica de extranjeras, las que inciden directamente en su vida cotidiana e influyen de manera determinante en su acceso a derechos y oportunidades, así como a las situaciones de privilegio o de exclusión que se derivan (Anthias, 1998).

*“La he escuchado con diferentes llegadas de mujeres de diferentes flujos migratorios y entonces **la pregunta es, a lo que llegan a aguantarse**.⁴ En un primer momento, muchísimas mujeres, sobre todo, que trabajaban de internas con casas de familia, sobre todo hablando del encierro, aislamiento, aunque estén en chalets enormes y los últimos años, sobre todo a partir de centroamericanas que cuidan personas mayores. Y aquí entra también lo de cuidar hombres mayores y el acoso sexual, que está avalado por el racismo, el acoso sexual”. (E.1. Agente clave).*

*“Bueno, sin ninguna seguridad de eh... con temor a que me pudieran echar, a que no iba a poder encontrar otra opción, a **tener que aguantar porque era lo que había**⁵. Entonces sí, inseguridad todo el tiempo, claro. Mañana esta gente me vota, tengo que agachar la cabeza y hacer lo que dicen, porque es que sí no. **Ahora pienso cómo pude aguantar todo eso**”. (Entrevista N° 4. Bizkaia, mujer, 36 años, 2 años de residencia, país de procedencia Ecuador, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada completa).*

*“Tienes que aferrarte mucho a una especie de cómo, ¿qué te digo? De una meta o **quiero lograr esto y por esto lo estoy haciendo y tengo que aguantar**, ¿sabes? Entonces yo me pregunto, es una **especie de esclavitud finalmente, disfrazada**. O sea, empleada doméstica, pero al final, si, entramos al tema de que como no tienes derechos, capaz ni te dejan salir, si eres interna, ¿sabes? Porque te dicen, no, si mira, que no, no, no puede salir este domingo, porque yo no voy a estar o voy de viaje o qué sé yo y, ¿qué? No te van a pagar extra tampoco porque volvemos a la situación, **te violan tus derechos. Entonces en la parte económica también**”. (Entrevista N° 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).*

*[...] eso a mí me parece significativo, porque es como la sensación de decir, pues tengo que aguantar, porque esto es lo que hay, porque no tengo permiso de trabajo, a lo mejor no puedo exigir, ¿no? No puedo reivindicar. Y tengo que aguantar ¿no? Y el mensaje que se le lanza siempre o que se le transmite siempre es que, que **no tenga un permiso de trabajo que no tenga una situación de regularidad en España no implica que tengas que***

⁴ Las cursivas son nuestras.

⁵ Las cursivas son nuestras.

aceptar cualquier condición y por supuesto, ni situaciones de abuso o de maltrato verbal o de agresiones verbales (E.6. Agente clave).

Las narrativas que se describen posteriormente, ponen en el centro la **estrategia del “aguante”** como respuesta ante la discriminación, el abuso, la violencia simbólica y laboral en el empleo del hogar y de cuidados. “Aguantar” no es aquí una representación de resignación pasiva, sino una forma de sostener la vida y cumplir con los compromisos familiares transnacionales a costa del propio bienestar. Como señalan Parella (2003) y Oso (2018), muchas mujeres migrantes aceptan condiciones laborales abusivas debido a la combinación de **presión económica, responsabilidad familiar y estatus jurídico**, lo que reduce su capacidad de negociación y las obliga a priorizar la estabilidad económica sobre la denuncia o reclamar sus derechos.. El relato “*me tocaba aguantar para poder mandar dinero a mi familia*” condensa la dimensión emocional y material de esta situación.

*“Cuando emigras a un país que no es el tuyo y te tratan mal o te dicen cosas feas, **tienes que aguantar y es bastante duro**⁶. Aunque yo soy una persona que no se queda con las malas experiencias, sino con lo positivo. [...] No denuncié, aguante esa situación hasta que pude.” (Entrevista N° 8. Aragón, mujer, 44 años, 15 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial).*

*“Una tiene miedo y no denuncia porque una viene a trabajar por su familia y **me tocaba aguantar para poder tener un poco de dinero y mandarlo a mi familia**.” (Entrevista N° 6. Aragón, mujer, 47 años, 8 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).*

*“Pero **me lo tuve que aguantar para traer a la conuñada, a mi cuñada, a mi marido** primero, y después ya entre las tres íbamos a traer a mi hijo. Claro. Así era el plan. Pero una vez, y para su mala suerte y para mi buena suerte, pues me hizo esa jugada, ¿sabe? Y no lo denuncié por miedo también, porque en ese entonces se expulsaban y yo los amenacé, pues me dice, denunciame a ver que si no vas a terminar en tu país yo te hago expulsar. Así me amenazó él. Sí. Y claro, por miedo, por cuidar el trabajo, por la economía también, que uno se ha venido siempre con una obligación como por mejores días, entonces me he tenido que aguantar. Pero no todas las personas aguantan, ¿no? Y nadie debería de aguantar eso, nadie. Si no hubiera sido por mis hijos yo no lo hubiera aguantado, ¿no?”. (Entrevista N° 7. Catalunya, mujer, 48 años, 19 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).*

⁶ Las negritas son nuestras nombradas en el presente capítulo.

[...] eso a mí me parece significativo, porque es como la sensación de decir, pues **tengo que aguantar, porque esto es lo que hay**, porque no tengo permiso de trabajo, a lo mejor no puedo exigir, ¿no? No puedo reivindicar. Y tengo que aguantar ¿no? Y el mensaje que se le lanza siempre o que se le transmite siempre es que, que no tenga un permiso de trabajo que no tenga una situación de regularidad en España no implica que tengas que aceptar cualquier condición y por supuesto, ni situaciones de abuso o de maltrato verbal o de agresiones verbales en ese sentido, no, porque al final eres una persona, ¿no? (E.6. Agente clave).

El hecho de **“Renunciar”**, por su parte, se convierte en un acto de dignidad y de autocuidado frente a la violencia, aunque suponga una pérdida económica y merma de recursos.

“Aguanté lo que era mi falta de derechos laborales, y exactamente por eso, porque me dijeron que ellos me iban a hacer los papeles. No lo hicieron, **por eso me fui**”. (Entrevista N° 1. Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

“Con el abuelo, le dije que no me vuelva a acosar, que yo se lo diría a su hijo. Al principio me dijo que no le diga nada, pero al final he tenido, ya para mí eso era el agua que rebalsó el vaso con sinceridad. Agotó. Ya, no quería ir a mi trabajo con ese acoso. Y ahí me incomoda, y ya con vergüenza. Y antes de que yo le pegue una bofetada, **decidí dejar el trabajo**”. (Entrevista N° 9. Catalunya, mujer, 55 años, 23 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con jornada completa).

“Perder un empleo tiene consecuencias inmediatas y graves. Muchas trabajadoras del hogar tienen cargas familiares en sus países de origen y, además, deben cubrir sus propios gastos en España, como el alquiler de una habitación, incluso si solo la ocupan los fines de semana. Esto representa un gasto que no pueden asumir sin ingresos. Por ello, muchas optan por soportar las condiciones impuestas, aunque sean injustas.” (E.5. Agente clave).

El hecho de que 69 mujeres (16,6%) respondieron que **“hablaron con la persona empleadora”** por situaciones de discriminación o maltrato revela **una forma de afrontamiento individual basada en el diálogo directo**. Esta estrategia puede interpretarse como un intento de resolver el conflicto sin mediaciones externas, apelando a la negociación interpersonal en un espacio de trabajo jerárquico, donde los límites entre lo laboral y lo afectivo son difusos. Tal como señala Borgeaud-Garciandía (2016), en este tipo de empleos la relación de dominación se enmascara bajo un lenguaje de confianza y cercanía, lo que dificulta la denuncia formal y empuja a las trabajadoras a gestionar las tensiones dentro del propio hogar.

“Bueno, cuando me han dicho que estoy gorda, pues les he dicho que porque tengo para comer. Entonces he sabido contestar. Alguna vez también me he quedado callada, no te puedo negar. Las primeras veces que me atacaban, por mi falta de experiencia, por temor, por... Sí, me he quedado callada, pero las últimas veces ya no. Incluso cuando pedí las vacaciones, también les dije, bueno, no me las pagues, pero yo me voy a ir una semana de vacaciones. **Te estoy informando que no voy a venir una semana. O sea, ya también aprendí un poquito a contestar.**” (Entrevista N° 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“He tratado de ser respetuosa cuando me han gritado o tratado mal, he intentado mantener la calma. **Les he dicho que no puedo seguir, si no se respetan los acuerdos.**” (Entrevista N° 10. Navarra, mujer, 58 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, desempleada).

“Yo veo un conducto regular. Primero, al momento hablo las cosas. Lo que me parece o lo que no me parece que esté dentro de la norma. Si veo que la cosa sigue fallando, ya tengo que empezar a buscar otros entes en términos judiciales, legales o una asesoría. **Pero primero hago un diálogo.** Si veo que no funcionó el diálogo, ahí sí voy a otro estamento”. (Entrevista N° 3. Galicia, mujer, 45 años, 3 años de residencia, país de procedencia Colombia, solicitante de asilo, empleada con contrato a jornada parcial).

8.1.2. ESTRATEGIAS COLECTIVAS. REDES DE APOYO Y ORGANIZACIÓN COLECTIVA (124 respuestas, 29,8%)

Esta categoría reúne las respuestas **“acudir a las redes de apoyo entre amistades, familiares y compañeras trabajadoras del hogar y de cuidados”** (90 mujeres, **21,6%**) y **“ponerse en contacto con asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados”** (34 mujeres, **8,2%**). Ambas muestras expresan la **búsqueda de acompañamiento, solidaridad y protección frente a situaciones de discriminación racial y violencia de género**. Estas estrategias abarcan desde el apoyo informal, entre amigas, familiares o compañeras, hasta la participación en espacios organizados, como asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados. En estos entornos, las mujeres encuentran **escucha, orientación y fuerza compartida, transformando el aislamiento en comunidad y la vulnerabilidad en acción colectiva**. Se trata, en definitiva, de **una forma de resistencia que se construye desde los vínculos y el reconocimiento mutuo, donde el cuidado también se convierte en una práctica política y de dignidad**.

“La verdad que he sido una mujer valiente porque siempre me he defendido. Nunca me he quedado en un sitio donde me ofenden. Siempre he tenido mucho trabajo...cuando veo una situación que empiezan a tratar “porque tú eres de allá”, conmigo no. **Los primeros años fueron duros porque no tenía a nadie que me orientara**.” (Entrevista Nº 10. Bizkaia, mujer, 43 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, desempleada).

“Sí, gracias a la **Asociación de Empleadas de Hogar y de Cuidados** he logrado conocer mis derechos laborales. En mi caso personal, sí, creo que se respetan mis derechos laborales, pero al inicio sí que desconocía mis derechos[...]Nosotras, acompañamos y orientamos a las compañeras durante el proceso, porque la mayoría son casos de acompañamiento, porque cuando ocurren casos de discriminación o de incumplimiento de derechos laborales, muchas no quieren denunciar.” (Entrevista Nº 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, Doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

“Piensan que por no tener papeles no tienen derechos, que si se quejan van a perder el trabajo. Muchas se resignan, se adaptan, se callan. Por eso insisto en que **es importante asociarnos, buscar apoyo, capacitarnos. Porque si no estamos juntas, estamos solas y más vulnerables**.” (Entrevista Nº 6. Navarra, mujer, 52 años, 1 año de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada parcial en varios domicilios).

“[...] cuando estás sola, fuera de tu país, de tu ciudad o de tu familia, llevarás ese recuerdo toda la vida y si eres una persona sensible, pero, entonces, siempre se necesita **apoyo para poder liberar esa situación vivida**.” (Entrevista Nº 9. Aragón, mujer, 60 años, 19 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

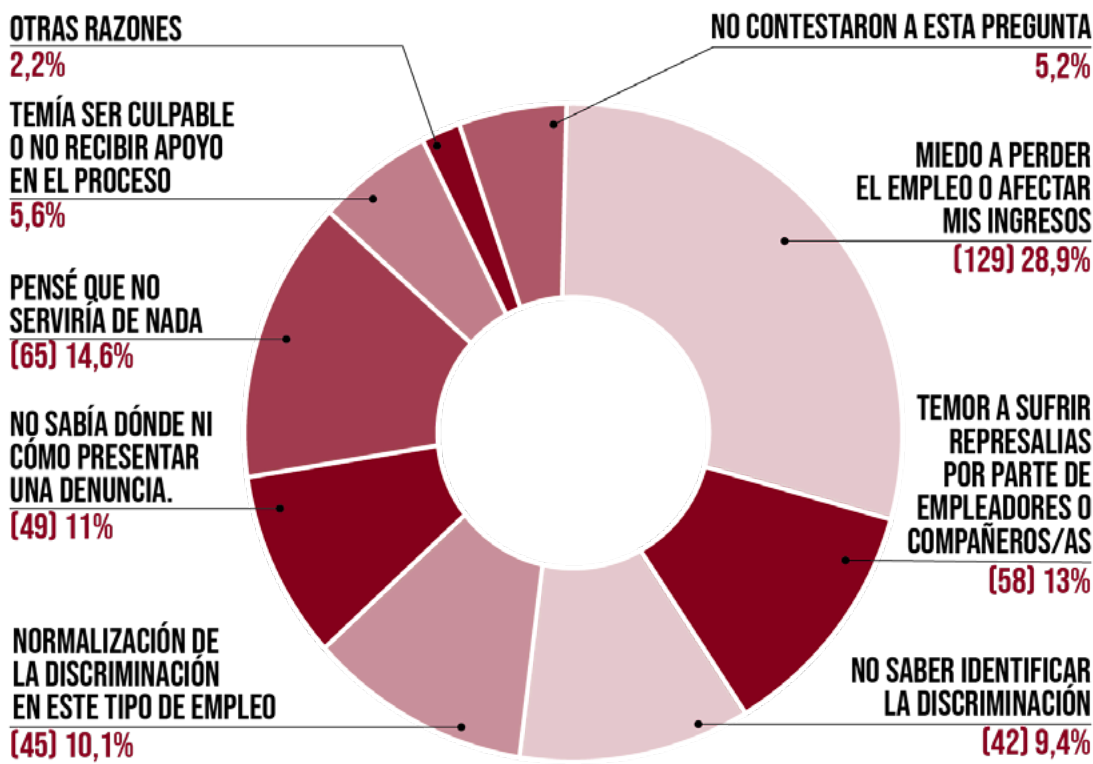
“Con mi mamá sí que lo he hablado más, porque como mi madre también ha vivido muchas cosas así, el otro día también hablando con ella, pues me puse mal, obviamente. Porque, aunque ya lo sabía, porque mi madre nos lo ha contado todo, volver a decirlo, volver a recordarlo es triste, ¿sabe? Porque **son cosas que uno ha pasado y no son bonitas de contar**.” (Entrevista Nº 7. Catalunya, mujer, 48 años, 19 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

8.2. MOTIVOS PARA NO DENUNCIAR UNA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS

Una de las preguntas incluidas en la encuesta dirigida a trabajadoras del hogar y de cuidados fue la siguiente: “Si decidiste no denunciar un episodio de discriminación en tu trabajo, ¿cuál fue la razón principal que te llevó a tomar esa decisión? (Marca al menos tres opciones)”. Se obtuvieron los siguientes resultados:

- Miedo a perder el empleo o afectar mis ingresos (129 respuestas; **28,9%**)
- Pensé que no serviría de nada (65 respuestas; **14,6%**)
- Temor a sufrir represalias por parte de empleadoras o compañeros. (58 respuestas; **13%**)
- No sabía dónde ni cómo presentar una denuncia.(49 respuestas, **11%**)
- Normalización de la discriminación en este tipo de empleo (45 respuestas, **10,1%**)
- No saber identificar la discriminación (42 respuestas, **9,4%**)
- Temía ser culpabilizada o no recibir apoyo en el proceso (25 respuestas, **5,6%**)
- No contestaron (23 respuestas, **5,2%**)
- Otras razones (10 respuestas, **2,2%**)

Nº 26. ENCUESTA TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS. MOTIVOS PARA NO DENUNCIAR



Fuente: N=248.

En general, los datos indican que la decisión de no denunciar experiencias de discriminación racial intersectadas con situaciones de violencia de género en el ámbito de los cuidados está atravesada principalmente por tres grandes ejes estructurales e interrelacionados, que se han agrupado de este modo.

8.2.1. DESCONFIANZA EN LAS INSTITUCIONES Y RECELO AL PROCESO DE DENUNCIA (158 respuestas, 35,4%)

En primer lugar, se hace visible una profunda desconfianza hacia las instituciones y la eficacia de los mecanismos de denuncia. Esta percepción se alimenta tanto de la idea de que “no sirve de nada” denunciar así como del temor a posibles represalias.

Este eje agrupa las respuestas que expresan falta de protección, al escaso apoyo institucional y al miedo a las consecuencias de denunciar: *“Pensé que no serviría de nada”* (14,6%); *“Temor a sufrir represalias por parte de empleadoras o compañeros/as”* (13%); *“Temía ser culpabilizada o no recibir apoyo en el proceso”* (5,6%); y *otras razones* (2,2%) relacionadas con experiencias de desprotección conflictos derivados de denunciar⁷. Este temor no responde únicamente a la inseguridad económica, sino a *dinámicas de poder y por la ausencia de garantías institucionales que puedan respaldar a las trabajadoras*. En este contexto, recurrir a los canales de denuncia no se percibe como una vía efectiva de protección, sino como una acción potencialmente riesgosa.

“Cuando se intenta interponer una denuncia en inspección de trabajo, las vías de acceso son más complicadas al tratarse del ámbito doméstico. Además, cuando la relación laboral se enmascara como una relación afectiva o “familiar”, se neutraliza la posibilidad de reclamar derechos, porque toda demanda se interpreta como una ingratitud o ruptura del vínculo personal, al haberle hecho un “favor al contratarla”. (E.2. Agente clave).

“Sí, hay muchas trabas, al menos para la discriminación. Muchísimas. O quieren maquillar, o malinterpretan las cosas, o nosotras somos las que exageramos, etc.” (Entrevista N° 1. Catalunya, mujer, 34 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en varios domicilios).

“No denuncie, porque no quería meterme en un problema de esos... gastar lo que no tengo o perder mi tiempo, lo que hice fue hablar con el hijo de la señora que me trató mal por mi origen y le dije que no quería seguir trabajando en esa casa”. (Entrevista N° 4.

⁷ Se agrupan otras respuestas (2,2%), que incluyen desde no hacer nada por miedo o falta de apoyo, hasta recurrir a otro tipo de autoridades (supervisora, alcalde), buscar información o apoyo sin presentar denuncia formal (consulta a Guardia Civil, departamentos jurídicos, ONG, profesionales de la psicología) o bien optar por la renuncia al trabajo como única salida.

Aragón, mujer, 34 años, 5 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

“Prácticamente es como que no tienes los documentos, no estás regular y te da miedo de que hagan alguna represalia contra ti, te acusan de algún robo, te acusan de alguna cosa y al final que uno termine perdiendo. Y soy la víctima, pero me revictimizan”. (Entrevista N° 3. Catalunya, mujer, 34 años, 4 años de residencia, país de procedencia Chile, situación administrativa en trámite, empleada sin contrato a jornada completa en varios domicilios).

8.2.2. NORMALIZACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y DESCONOCIMIENTO DE LOS CANALES DE DENUNCIA (136 respuestas, 30,05%)

Este eje agrupa los motivos relacionados con la **naturalización del racismo y las dificultades para identificar y canalizar las experiencias de discriminación racial**. Incluye el desconocimiento sobre cómo y dónde denunciar *“No sabía dónde ni cómo presentar una denuncia”*, 11%, la *“Normalización de la discriminación en este tipo de empleo”* (10,1%) y la *“Dificultad para identificar la discriminación”* (9,4%). En general estos factores restringen el uso de los mecanismos de denuncia⁸ disponibles.

“Falta de reconocer ciertas violencias y miedo a perder el trabajo”. (Entrevista N° 4. Bizkaia, mujer, 36 años, 2 años de residencia, país de procedencia Ecuador, Situación administrativa irregular, desempleada).

“Denunciarle, no porque ¿A dónde voy a ir a denunciar? No, no sabía dónde. La comisaría, no creo. O a la jefatura de la policía, no se puede. Yo también soy ilegal. Si voy, de repente me van a arrestar y me van a decir: es que tú no tienes DNI, no tienes nada, solo pasaporte. [...]soy ilegal, es como que estuviera cometiendo un delito...” (Entrevista N° 7. Gipuzkoa, mujer, 45 años, 1 año de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

“No tengo ni idea. A dónde acudir... sé que hay organizaciones que ayudan... pero así que diga un lugar concreto no.” (Entrevista N° 7. Bizkaia, mujer, 33 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en único domicilio).

⁸ Denunciar un acto racista en SOS Racismo no significa poner una denuncia judicial. Implica informar a esta organización de los hechos racistas que están sucediendo. En ese contexto, se puede presionar a las instituciones, denunciarlo ante las entidades concretas y sobre todo, visibilizar el racismo estructural o del tipo que sea. Estudiamos cada caso. Respetamos en todo momento la decisión de la persona denunciante, teniendo en cuenta las posibilidades de denuncia jurídica, pública, informando sobre sus derechos o implementando otras medidas (formativas...) que se consideren necesarias.

El siguiente relato, como otros tantos que hemos recogido, muestra cómo las trabajadoras incorporan un discurso de **responsabilización individual**, si no denuncian, sienten que fallan, aunque el contexto (miedo a represalias, pérdida del empleo, dependencia económica, incidentes discriminatorios, etc.) limite realmente su capacidad de acción.

“Estar más pendiente de las personas, informar a las trabajadoras sobre sus derechos, sobre prevención de riesgos laborales, sin embargo, muchas veces nosotras tenemos culpa, por no denunciar las irregularidades”. (Entrevista N° 5. Aragón, mujer, 57 años, 30 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa regular, desempleada).

8.2.3. INSEGURIDAD LABORAL Y ECONÓMICA (129 respuestas, 28,9%)

Incluye las respuestas que muestran que denunciar supone un riesgo para la estabilidad de las trabajadoras, el *“Miedo a perder el empleo o afectar mis ingresos”* (28,9%), las participantes señalan **motivos vinculados a la precariedad y la dependencia económica**, mostrando cómo estas condiciones restringen su capacidad de actuar frente a la discriminación racial y la violencia de género. En este contexto, la denuncia deja de percibirse como una vía de protección para convertirse en una amenaza, obligando a las trabajadoras, entre asegurar sus ingresos y defender sus derechos laborales, muchas veces postergando cualquier acción hasta lograr una alternativa laboral que reduzca el riesgo de represalias o el desempleo.

“Tenemos miedo a denunciar, incluso en el trabajo [...]continúo con el trabajo este que duré cinco años. Ellos, desde que yo empecé a trabajar, me ofrecieron documentación, que cuando llegara el momento que pudiera hacer documentos, que ellos me lo harían. Y cuando llegó el momento no quisieron. Pues pasó el tiempo, pasó el tiempo y una vez hubo una redada y yo iba en el metro y salí, me detuvo la policía por no tener documentación. Entonces, me llevaron detenida a una comisaría. No dormí ahí, pero sí estuve ahí todo el día. Y yo tenía que regresar a ese trabajo porque los señores iban a un centro de día. Y la llamada que dan para llamar a un familiar o algo así en la policía, yo les dije que llamaran al centro de día, le di el nombre al centro de día, que no iba a poder llegar a recoger los señores, a llevarlos. Así supieron que estaba detenida a ellos porque los del centro los llamaron a ellos y eso. Y luego me dijeron en la comisaría que si yo trabajaba y yo le dije que sí. Me dijeron, danos el nombre de las personas con quien trabajas porque te los tienen que hacer. Y yo no quise porque había escuchado anteriormente de muchas personas, te mandan a las personas para que les hagan el documento. Y en el momento,

no te podría decir ahora mismo, sí fue por miedo o por miedo de quedarme sin trabajo que estaba detenida”. (Entrevista N° 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

“Estuve trabajando de interna. Un acoso que por poco no me violan y no quise denunciar y salir de ahí. Cuando eso recién había llegado. Necesitaba trabajo. Pero luego salí de allí porque Cáritas me apoyó mucho”. (Entrevista N° 2. Bizkaia, mujer, 56 años, 16 años de residencia, país de procedencia Paraguay, doble nacionalidad, empleada sin contrato a jornada completa).

“[...] no he tomado una decisión definitiva, porque al principio sí tenía pensado demandarles y eso. Y a él, primero, zanjar el problema laboral y luego ver lo de la denuncia por abuso sexual. Pero todo es un proceso, al final vas poco a poco y las cosas no se resuelven de un día para otro. [...]Pero antes decía: ¿Cómo les voy a denunciar? [...]ellos llevan las de ganar porque son de aquí y yo soy de fuera, que ellos van a decir que todo es mentira. Y al final te da miedo eso, porque también sientes que estás expuesta a que todo el mundo sepa lo que te pasó o que les has denunciado. Y al final te ven de mala manera, igual también con miedo de no pillar un trabajo después de todo esto.” (Entrevista N° 2 .Gipuzkoa, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

“Recibe cada insulto verbal, desde su apariencia física, la manera de comer, vestir, le dice que le diga a su familia, que no la llame que ha venido a trabajar..., y ha tenido un accidente laboral, con una batidora, muy vieja, y le hizo una descarga eléctrica que le quemó el pecho y brazos. Es un accidente laboral, porque se estaba manipulando alimentos con un batidor, lo que pasa es que, en una situación como esta puede más el miedo que tienen las trabajadoras a denunciar o decir que les ha pasado en el trabajo, por el mero hecho a perder el trabajo, más cuando están en situación irregular. Es una situación bastante complicada.” (E.5. Agente clave).

8.2.4. NO CONTESTARON (23 respuestas, 5,2%)

“Ahora que lo menciona si... Es que ese trabajo no tengo presente porque decidí directamente no acordarme de ello” (Entrevista N° 1. Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato en jornada completa)

En el trabajo de campo se realizaron **59 entrevistas semiestructuradas a trabajadoras del hogar y de los cuidados**, así como **6 entrevistas a agentes clave**. A continuación, se presentan los fragmentos más significativos, aquellos que permiten profundizar en la comprensión de las estrategias de resistencia y agencia, así como de las redes de apoyo y organización colectiva, complementando la información obtenida a través de las encuestas.

En caso de necesitar **apoyo y asesoramiento legal**, existen recursos gratuitos especialmente relevantes para quienes afrontan situaciones de discriminación, racismo o vulneración de derechos en el trabajo del hogar y de los cuidados. Por un lado, es posible solicitar la asignación de abogada/abogado de oficio, que garantiza representación legal sin coste, siempre que se cumplan determinados requisitos económicos o de situación administrativa.

Además, organizaciones como SOS Racismo⁹, sindicatos y asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados, ofrecen orientación, asesoría y acompañamiento de manera solidaria proporcionando información y apoyo ante denuncias. Aunque algunos servicios jurídicos privados requieran pago, la justicia gratuita y la defensa de asociaciones y sindicatos permiten que muchas trabajadoras accedan a protección legal sin coste, favoreciendo el acceso a la justicia, la defensa de sus derechos y el acompañamiento durante los procesos de denuncia y reclamación. Saber que estos recursos existen y son accesibles es un primer paso para no afrontar estas situaciones en soledad.

“En uno de los trabajos sí cambié, renuncié al trabajo donde estaba porque simplemente tienes que tomar una decisión, o sea, en ese momento tú o aguantas o tomas la decisión de salir, entonces sí, pues salir. [...]yo no estaba en una situación regular. Me estaba acercando a los 3 años, el tema es que igual, si denuncias tienes que tener dinero para un abogado y en ese momento no lo tenía, ¿sabes? Tienes que contratar a una persona para que te represente”. (Entrevista Nº 4. Catalunya, mujer, 48 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

¿A quién se denuncia, no? Entonces, claro, no es como que vas a una oficina y la gente puede ver que te están haciendo bullying o que te están hablando mal, la gente lo ve, pero nadie lo ve, ¿sabe? (Entrevista Nº 7. Catalunya, mujer, 48 años, 19 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

“Porque es perder tiempo y dinero. Yo prefiero irme, buscar otro trabajo, y no gastar en abogados que no me van a resolver nada.”(Entrevista Nº 7. Navarra, mujer, 66 años, 33 años de residencia, país de procedencia Senegal, doble nacionalidad, pensionista).

⁹ En SOS Racismo te puedes poner en contacto con nosotras y explicarnos tu caso. Hacemos una entrevista y si consideramos que es un caso que podemos asumir nosotras, entonces lo tramitamos. Lo denunciamos, vamos a juicio o enviamos un escrito a la administración, por ejemplo, depende del caso y de la discriminación, tomamos unas medidas u otras, y si nosotras no tenemos esa competencia, podemos derivar tu caso a otra asociación o entidad que sí que tenga esa competencia.

El siguiente testimonio, muestra cómo el régimen interno genera una vulnerabilidad específica, la convivencia borra las fronteras entre trabajo y afecto. La construcción de vínculos emocionales con las familias y las personas cuidadas, **lejos de traducirse en mejores condiciones, puede utilizarse para justificar sobrecarga, disponibilidad permanente o falta de reconocimiento de derechos laborales**. En esa ambigüedad entre “*ser casi de la familia*” y *ser empleada*, la relación laboral se desdibuja y se vuelve más difícil exigir límites, horarios y condiciones justas.

“La situación de las trabajadoras del hogar en régimen interno conlleva una serie de vulnerabilidades específicas, derivadas en gran medida de la ambigüedad entre lo personal y lo profesional. Una de las principales problemáticas identificadas es la confusión entre los vínculos afectivos y la relación laboral, tanto por parte de las trabajadoras como de las familias empleadoras. En muchos casos, al convivir en el mismo espacio con las personas a las que cuidan, las trabajadoras desarrollan lazos emocionales que pueden dificultar el establecimiento de límites claros. Esta falta de delimitación entre el trabajo remunerado y el afecto personal genera una situación confusa, donde no siempre se reconocen los derechos laborales ni se respetan las condiciones laborales. Por su parte, las familias tienden a reforzar esta confusión, diciendo, por ejemplo: “eres parte de la familia” o “te hemos apoyado”¹⁰, lo cual diluye la relación laboral en una supuesta integración afectiva, y cuando la trabajadora reclama sus derechos o decide dejar el empleo, esa supuesta cercanía emocional se rompe, y con ella desaparece también la valoración positiva hacia su persona y su trabajo”(E.5. Agente clave)

Las narrativas que mostramos a continuación, evidencian **estrategias de silenciamiento y minimización de la violencia**. En el primero caso, el respeto hacia los hijos del agresor opera como un freno para denunciar el acoso sexual, desplazando el foco del daño sufrido hacia la protección de la familia empleadora. En el segundo relato, calificar las situaciones como “aisladas” y “sin sentido” funciona como una forma de restar gravedad a lo vivido. Estos testimonios ponen de manifiesto cómo el acoso sexual puede ser normalizado, relativizado o silenciado, especialmente cuando entran en juego lealtades afectivas, miedo a conflictos, y especialmente, la posición de vulnerabilidad de las trabajadoras.

“Del acoso sexual, como se dice, del señor ese, fue que los hijos han sido muy buenos y no lo he hecho por respeto a los hijos”. (Entrevista Nº 9. Catalunya, mujer, 55 años, 23 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con jornada completa).

“No, porque fueron situaciones así, aisladas, que no tenían sentido.”(Entrevista Nº 9. Galicia, mujer, 55 años, 23 años de residencia, país de procedencia Bolivia, doble nacionalidad, empleada con jornada completa).

¹⁰ Las cursivas son nuestras.

“Muchas veces me he quedado callada y no he dicho nada, pero dentro de mí decía todo y nada más hacía como que no estaba mirando lo que está pasando detrás mío. O sea, yo a lo mío, si estoy planchando, estoy planchando y no estoy pendiente, si es que están mirándome o no están mirándome y eso, pero no he sido capaz de decirlo, ¿sabes?, de decirle porque me estás incomodando o así, no. Siempre me he callado y nada más.”(Entrevista Nº 2. Galicia, mujer, 25 años, 5 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada parcial en varios domicilios).

Los testimonios, que reproducimos seguidamente, ponen de manifiesto **cómo la violencia y la precariedad bloquean la denuncia**. En el primero, las amenazas directas y el miedo a ser criminalizada o no poder demostrar lo ocurrido hacen que la trabajadora opte por callar. En el segundo, el silencio se convierte en una estrategia para **“evitar problemas”** y no perder una fuente actual o futura de empleo. En ambos casos, denunciar se percibe como un riesgo mayor que la propia agresión, reforzando dinámicas de impunidad.

“Porque la hija me dijo que si yo lo denunciaba, que yo iba a pagar caro todo esto. Mira, si tú me denuncias, yo voy a decir que tú has venido a robar, que tú no sé qué, y te voy a hacer reportar. Y no me pagó nunca. Entonces, [me] ganó el miedo que como a lo mejor esos años no se podía denunciar, a lo mejor en verdad íbamos contra mí, y era la que pagaba todo. Entonces, creo que son cosas así que al final muchas veces no puedes demostrar.”(Entrevista Nº 5. Gipuzkoa, mujer, 60 años, 25 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato en único domicilio).

“Evitarme problemas realmente [...] porque a fin de cuentas es una empresa que me dio empleo, ¿sabes?. Y es una posibilidad, una futura posibilidad de empleo. Entonces, porque no es fácil, pues no es fácil para mí conseguir empleo. Entonces es como echarme la gente encima. Si denuncio, entonces bueno, no... Esta empresa sí me dio empleo, entonces es una posibilidad menos para mí. Y después, bueno, si te soy honesta, dije... bueno, ya, ya se terminó.”(Entrevista Nº 10. Galicia, mujer, 62 años, 7 años de residencia, país de procedencia Venezuela, situación administrativa regular, desempleada).

“Denunciar... no sé si hubiese sido capaz aún sabiendo dónde podría ser porque esta mentalidad, siempre de que hay que tener gratitud porque al menos llegas y tienes trabajo. Si hubiese sido más grave, cómo una agresión física hubiese pensado ahí cómo tomar acción en el asunto.”(Entrevista Nº 1. Bizkaia, mujer, 27 años, 4 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato en jornada completa).

Los siguientes relatos como otros tantos, expresan un **miedo a la denuncia, donde la irregularidad administrativa funciona como un mecanismo de silenciamiento**. Las trabajadoras anticipan que, en el sistema de justicia y de control migratorio, su posición será de sospechosas antes que la de víctimas, que las lleva a priorizar la supervivencia económica y la protección de su futuro laboral frente al ejercicio de sus derechos.

“Porque yo iba a denunciarlos, pero dije: no, no, porque no tengo mis papeles para ir a denunciar y capaz me dejan a mí, me despachan y es a mí. Y yo todavía no he ido[...] una familiar me dijo: Si no tienes pruebas, a ti más bien puedes caer presa”. (Entrevista Nº 1. Gipuzkoa, mujer, 31 años, 11 meses de residencia, país de procedencia Nicaragua, situación administrativa irregular, empleada sin contrato en régimen interna).

“Por miedo. Por no tener papeles, por no tener pruebas, por no saber si me iban a creer. Me daba miedo quedarme sin trabajo o que me cerraran más puertas.”(Entrevista Nº 3. Navarra, mujer, 56 años, 3 años de residencia, país de procedencia Perú, situación administrativa irregular, desempleada).

“Hablarlo a lo mejor con alguna amiga muy cercana, pero como contarle la experiencia del momento. En ese momento, claro, me ponía muy nerviosa, a lo mejor el día o entre esas semanas siempre estaba acordándome y no podía dormir, cosas así. Pero de hacer algo, de decir voy a denunciar o no, no nunca hice nada”. (Entrevista Nº 5. Catalunya, mujer, 28 años, 8 años de residencia, país de procedencia Honduras, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa en varios domicilios).

Los testimonios que siguen ponen de relieve que, para muchas trabajadoras, la posibilidad de reunir pruebas para denunciar resulta bastante complejo como queda de manifiesto:

“Cuando trabajas interna en una casa, tú trabajas de esa puerta para adentro, interna, a no ser que tú misma pongas una cámara y grabes a esa persona, lo que te dice o cómo te trata, creo que es imposible, ya te digo, únicamente, tú misma, grabes lo que está pasando...” (Entrevista Nº 5. Gipuzkoa, mujer, 60 años, 25 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato en único domicilio).

“Justo fue que acaba de llegar a España. Si te soy sincera pensaba que el hecho de estar en situación irregular creía que no tenía derechos. Que no puedo reclamar. [...] A los 3 años de estar trabajando de interna yo pedí mi contrato de trabajo a mi empleador. Me dio

negativas. A partir de allí empecé a buscar información. Me empecé a informar. Me di cuenta que tenía los mismos derechos a pesar de estar en situación irregular”. (Entrevista Nº 9. Bizkaia, mujer, 32 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

“CUANDO RECLAMAN, EMPIEZAN LOS PROBLEMAS”

Como muestran distintas narraciones, el conflicto no aparece tanto por el abuso en sí, sino en el momento en que la trabajadora intenta poner límites a las tareas contratas o reclamar lo que se había pactado en términos económicos. Se configura así un régimen laboral disciplinario en el que la obediencia y el silencio se premian con una cierta “estabilidad”, mientras que la queja o la reclamación se castigan con malos tratos, despidos o incluso expulsiones del hogar.

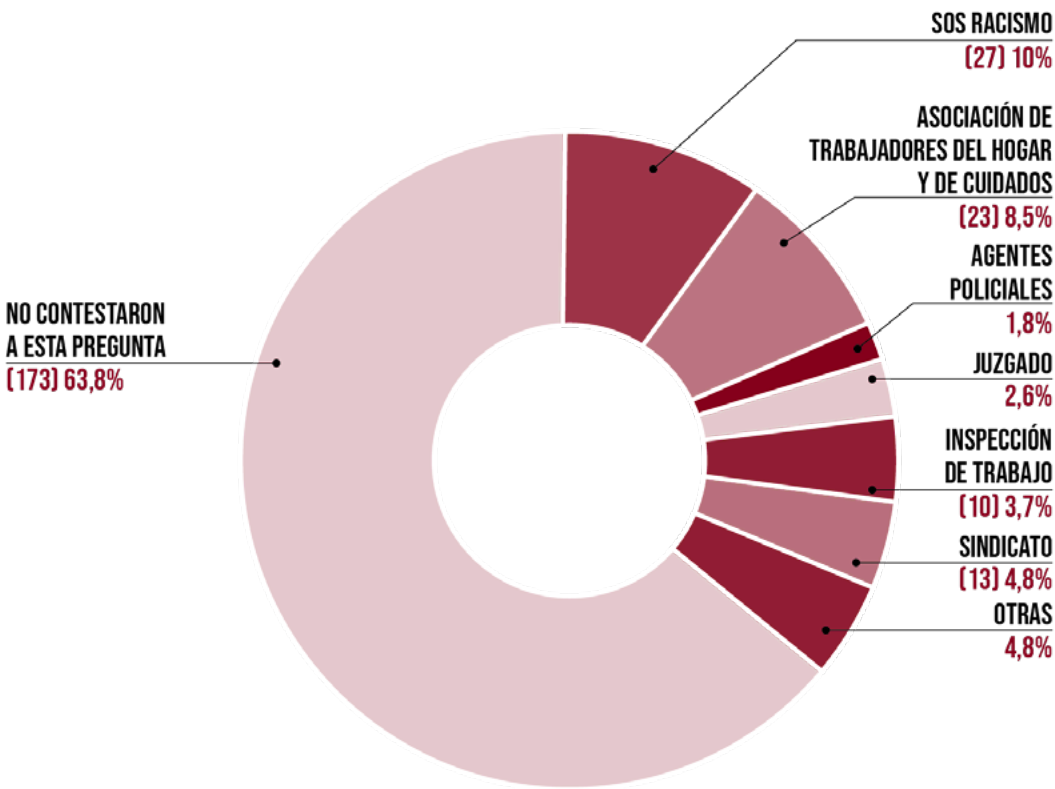
“Cuando las trabajadoras reclaman, claro, es cuando empiezan los problemas. Un ejemplo claro es el tema de las tareas. Cuando una trabajadora es contratada, se le asignan unas funciones específicas. Pero aquí en España, a diferencia de países como Francia, no existe un reparto de tareas bien definido ni respetado. Lo habitual es que, al llegar a una casa, la trabajadora tenga que encargarse de todo: limpiar, cocinar... siempre y cuando sea para la persona a la que cuida o con quien convive, que es lo que estipula el contrato. Pero la realidad es muy distinta. Muchas veces, además de cuidar a esa persona, tienen que cocinar para los hijos, los nietos, pasear al perro, limpiar la casa entera... tareas que no están contempladas en su contratación. Y esto se da tanto en trabajadoras en situación regular como en situación irregular. Se han dado casos en los que una sola trabajadora tiene que cocinar para seis personas, cuando en teoría solo cuida a una o dos. Esa sobrecarga es abusiva, injusta y totalmente fuera de lo pactado. Pero denunciarlo tiene un precio: el miedo a perder el empleo, y en algunos casos son expulsadas del hogar de un minuto a otro.” (E.5. Agente clave).

8.3. MOTIVOS PARA DENUNCIAR UNA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS

Una de las preguntas incluidas en la encuesta dirigida a trabajadoras del hogar y de los cuidados fue la siguiente: «Realice una denuncia formal» (ítem referido a la interposición de denuncias formales). A partir de esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados:

- No contestaron (173 respuestas, **63,8%**)
- SOS Racismo (27 respuestas, **10%**)
- Asociación de trabajadoras del hogar y de cuidados (23 respuestas, **8,5%**)
- Sindicato (13 respuestas, **4,8%**)
- Otras respuestas (13 respuestas, **4,8%**)
- Inspección de trabajo (10 respuestas, **3,7%**)
- Juzgado (7 respuestas, **2,6%**)
- Agentes policiales (5 respuestas, **1,8%**)

Nº 27. ENCUESTA TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS. REALICE UNA DENUNCIA FORMAL



Fuente: N=248

1 UN ENORME SILENCIO EN TORNO A LA DENUNCIA (173 respuestas, 63,8%)

El dato más contundente es el de “no contestaron” 173 mujeres, **63,8%**. Esta no respuesta puede apuntar a **incomodidad** ante la pregunta, **dudas** sobre qué se considera “denuncia formal”, o directamente **distancia** respecto a esos circuitos (que ni se reconocen en ellos o posiblemente no los hayan transitado). Metodológicamente, este volumen de no respuesta es ya un resultado en sí mismo, sugiere que la denuncia no forma parte de la experiencia ni el conocimiento de una mayoría de trabajadoras encuestadas.

2 CENTRALIDAD EN EL TEJIDO ASOCIATIVO Y EN SINDICATOS (63 respuestas, 23,3%)

SOS Racismo (27 mujeres, 10%); Asociación de trabajadoras del hogar y de los cuidados (23 mujeres, 8,5%); los Sindicatos (13 mujeres, 4,8%). Estos datos sugieren que, cuando se plantea la idea de “denunciar”, muchas trabajadoras recurren antes a **espacios de apoyo colectivo y acompañamiento que a las instituciones**. Estos recursos actúan como **puertas de entrada**: permiten informarse, ser escuchadas, analizar su experiencia en términos jurídicos y, si la trabajadora así lo decide, canalizar una denuncia.

“He denunciado dos veces por despido improcedente. La primera denuncia fui acompañada por la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) y la segunda pagué un abogado privado”. (Entrevista Nº 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

“En esos casos más urgentes, también trabajamos en coordinación con el sindicato ESK, con quien tenemos un vínculo más directo y cercano. Es uno de los pocos recursos al que podemos acudir rápidamente.”(E.5. Agente clave).

“Denuncié a mis empleadores porque no querían hacer un contrato de trabajo”. (Entrevista Nº 9. Bizkaia, mujer, 32 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

“En esos casos, recurrimos a la abogada de nuestra asociación, quien reclama los derechos de las trabajadoras y gracias a su intervención, se ha conseguido el reconocimiento y compensación de los derechos que en un principio se les había negado.”(Entrevista Nº 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

“Fui a justicia gratuita, comenté mi caso. El problema era que no tenía papeles y en ese entonces regían otras leyes. Entonces, yo me voy a ir a un sindicato a ver qué me dicen [...] pero la abogada del sindicato [...] salió de vacaciones[...] resulta que vine aquí a SOS racismo [...] y le dije: Abogado, me pasa esto, esto y esto. Me dijo: ¿Tienes pruebas? Y le dije: Sí, tengo muchas pruebas. Tengo grabaciones, tengo todo lo que necesite. Ya hice la denuncia.”(Entrevista Nº 6. Gipuzkoa, mujer, 63 años, 7 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa regular, empleada con contrato a jornada completa).

3 USO MINORITARIO DE LOS CANALES INSTITUCIONALES (22 respuestas, 8,1%)

Los porcentajes de recursos directamente “formales” son claramente menores: *Inspección de trabajo* (10 mujeres, 3,7%); *Juzgado* (7 mujeres, 2,6%) y *Agentes policiales* (5 mujeres, 1,8%).

4 “OTRAS RESPUESTAS” COMO CATEGORÍA MENOR (13 respuestas, 4,8%)

En “Otras respuestas” concentra experiencias de denuncias en otras instituciones como vemos a continuación:

*“No en el ámbito del empleo de cuidados, sino cuando recién llegué a España, trabajé en el campo, en un pueblito de Valencia, cosechando olivos, yo trabajaba con un grupo de hombres y lleve conmigo a otra compañera boliviana, trabajamos por cuatro días, pero a la hora del pago, mientras a los demás compañeros hombres se les pagaba cuarenta euros, a mí, me dijeron ¡toma veinte euros, por ser mujer! Y a la compañera boliviana, le dio solo quince euros, además le dijo, que le pagaba quince euros por ser mujer y nueva, mi reacción, fue insultar al jefe, pero también **me fui a denunciarlo a Servicios Sociales y gracias a la Trabajadora Social, me pagaron todo lo que me debían**”¹¹. “Y eso que **estaba en ese momento en situación administrativa irregular, pero no me podía quedar callada**”. (Entrevista Nº 9. Aragón, mujer, 60 años, 19 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).*

En relación con el trabajo de campo, a continuación se presentan algunos testimonios recurrentes que permiten profundizar en el análisis de las estrategias de resistencia y agencia, así como de las redes de apoyo y organización colectiva, y que complementan la información obtenida a través de las encuestas.

A pesar del avance normativo, como los Reales Decretos-ley 16/2022¹² y 893/2024¹³ que buscan equiparar los derechos laborales de las trabajadoras de cuidados al resto de personas asalariadas y garantizar su seguridad y salud en el domicilio, ponen en evidencia la gravedad de lo que sucede en el siguiente testimonio: mujer mayor, migrante y en situación administrativa irregular que, al enfermar, en lugar de recibir protección, adaptación de su trabajo, vigilancia de la salud y una extinción ajustada a derecho¹⁴ es despedida, se le niegan vacaciones y se la presiona para aceptar una “liquidación” muy inferior a lo que le corresponde. El siguiente testimonio muestra que, en el empleo de cuidados, **el campo de batalla sigue siendo la capacidad efectiva de ejercer sus derechos laborales**.

11 Las negritas son nuestras.
12 Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.
13 Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.
14 Con causa justificada, forma escrita, finiquito completo, indemnización y acceso a protección social.

“[...] cuando me enfermé, ella me dijo que no me iba a tener más, que me iba a liquidar. Entonces, me liquidó. Le dije: págume las vacaciones, al menos, porque ya voy a cumplir un año. Me dijo que no. Entonces, ahí entré y la demandé. [...] me tenía que dar como 6.000 €. Ella me dijo que no, que cómo así, que [...] recibiera 1.000 euros y que me fuera. Le dije no, porque ella tuvo mala fe, estoy reclamando mis derechos, porque le trabajé con mucho amor, con mucha dedicación.[...] a lo último, arreglamos por 3.000 euros.”(Entrevista N° 4. Gipuzkoa, mujer, 66 años, 2 años de residencia, país de procedencia Colombia, situación administrativa irregular, desempleada).

BIBLIOGRAFÍA

Anthias, Floya (1998). Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework. *Sociological Review*, Vol. 46 Núm. 3, 505-53.

Aranzadi, Juan (2020). *Introducción histórica a la antropología del parentesco*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Borgeaud-Garciandía, Natacha (2016). Intimidad, sexualidad, demencias. La relación subjetiva con el trabajo de cuidado en contextos desestabilizantes. *Papeles De Identidad. Contar La investigación De Frontera*, 2016(1), papel 148, 1-27. <https://doi.org/10.1387/pceic.15229>

Oso, Laura y Parella Sònia (2012). Inmigración, género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 30 Núm. 1 (2012) 11-44.

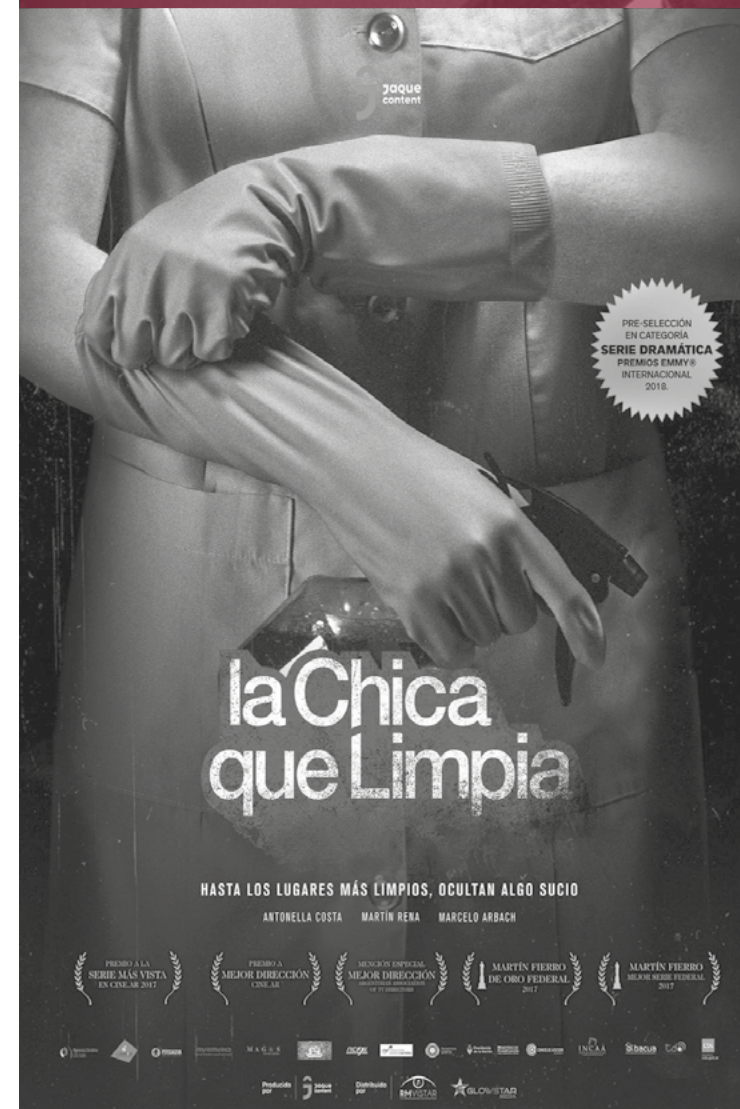
Oso, Laura (2018). Mujeres migrantes en España. Bastiones de resistencia tras la crisis económica. *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 130-143. Recuperado de, https://www.cidob.org/sites/default/files/2024-09/129-144_LAURA%20OSO.pdf

Parella i Rubio, Sònia (2003). La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en Cataluña. *Revista Internacional De Sociología*, 61(36), 85-113. Recuperado de, <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/315/322>

Precarias a la deriva (2004). A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina. Madrid: Traficantes de Sueños. Recuperado de, <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/A%20la%20deriva-TdS.pdf>

09 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS, Y CONCLUSIONES

PRE-SELECCIÓN
EN CATEGORÍA
SERIE DRAMÁTICA
PREMIOS EMMY®
INTERNACIONAL
2018.



09 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS
Y CONCLUSIONES

El informe anual “**Las expresiones de racismo y violencia contra las trabajadoras del hogar y de cuidados en el Estado español**” analiza cómo el racismo estructural y la discriminación racial operan a través de expresiones discriminatorias que se manifiestan en las experiencias de las mujeres migrantes y racializadas, que trabajan en el ámbito del hogar y de cuidados de manera remunerada, en domicilios particulares y bajo diversas modalidades contractuales, mientras que por otro, pretende identificar las relaciones entre los principales agentes implicados: **trabajadoras del hogar y de cuidados, agentes de intermediación laboral** (de entidades sociales, gubernamentales y religiosas) y **personas empleadoras**.

Este informe centra su análisis en contextualizar y dimensionar el **racismo y el sexismo** en el ámbito de los cuidados, examina **la interrelación entre estas expresiones de racismo y las violencias contra las mujeres** que atraviesan a este colectivo, mayoritariamente feminizado, migrante y racializado.

Por último, indaga en las **estrategias individuales y colectivas de resistencia y agencia desarrolladas por las propias trabajadoras en este sector laboral**.

HIPÓTESIS

Entrando en las hipótesis de investigación, éstas se recogen en el capítulo 3. Diseño metodológico: formulación del problema, hipótesis y objetivos, se presentan las hipótesis de investigación, cuya validez se constata para determinar el grado de cumplimiento.

- 1 Las expresiones de racismo en el empleo doméstico y de cuidados se manifiestan tanto de forma explícita (comentarios despectivos, trato discriminatorio) como implícita (condiciones contractuales desiguales, segregación laboral).

Los datos cuantitativos y cualitativos confirman la hipótesis de que el racismo en el empleo del hogar y de cuidados **se expresa de manera explícita, más de la mitad de las trabajadoras (50,5%) declara haber sufrido directamente discriminación racial** y un 15,4% haberla presenciado, de modo que un **65,9% ha estado expuesta a algún tipo de incidente racista**.

En cuanto a **agentes diversos**, los resultados muestran que **el racismo es una realidad reconocida, aunque con grados distintos de visibilidad**. El hecho de que más de la mitad, es decir el **50,4%** lo conozca por relatos de terceras y más de un tercio **34,2%** lo haya presenciado muestra algún grado de normalización en entornos sociales y laborales. Es decir, el **85%** (quienes lo conocen por relatos de terceras personas y quienes lo han presenciado), lo que sugiere que no se trata de episodios aislados, sino de una presencia generalizada que condiciona la convivencia laboral y social.

Estas **expresiones explícitas** se concretan en insultos, comentarios despectivos y humillaciones (“tú no tienes derecho a nada en este país”), así como en burlas en cuanto al acento, el color de piel o la supuesta “incapacidad” para realizar otros trabajos.

Las **agresiones verbales, los tratos degradantes, la deshumanización, y en algunos casos, la violencia física y sexual**, configuran un **patrón de racismo y sexismo explícito** que atraviesa la vida laboral de las trabajadoras migradas racializadas y marca su relación con las personas empleadoras, las beneficiarias de los cuidados y sus familias.

Al mismo tiempo, las narrativas y los resultados de ambas encuestas muestran cómo el **racismo opera de forma implícita a través de las condiciones laborales y contractuales**. Se documentan a través de distintos relatos, diferencias salariales basadas en el origen, el color de piel o la situación administrativa, contratos verbales sin garantías, jornadas excesivas sin compensación económica, negación de vacaciones, descansos, bajas médicas o empadronarse en el domicilio en el que se trabaja y reside, especialmente afecta a las trabajadoras en régimen de internas, aquellas en situación irregular y las mujeres mayores.

La **hipervigilancia, la desconfianza sistemática, la infantilización y la desvalorización del trabajo** (“como tú hay quinientas”, “agradece lo que tienes”) funcionan como **mecanismos de violencia simbólica** que legitiman la sobreexplotación y dificultan la denuncia. Todo ello revela que el racismo, no solo se enuncia, sino que estructura la organización del trabajo en los cuidados dificultando el acceso efectivo a los derechos laborales y sociales de las trabajadoras.

Finalmente, se evidencian formas de **segregación laboral que refuerzan estas dinámicas racistas**. Las mujeres migrantes racializadas están sobrerrepresentadas en el trabajo de cuidados; con dificultades para acceder a otros sectores laborales y, dentro del propio sector, también sufren discriminación por origen, color de piel (rechazo explícito a mujeres negras) o por religión, se les asigna las tareas más duras y menos reconocidas. Esta combinación de hostilidad, desigualdad contractual y aislamiento, muestra que las **expresiones de racismo en el empleo del hogar y de cuidados son simultáneamente explícitas e implícitas, y responden a una lógica estructural, más que a incidentes aislados**, dando respaldo empírico a la hipótesis planteada.

Las formas de violencia simbólica y verbal ejercidas por personas empleadoras hacia trabajadoras del hogar migrantes, entrelazadas con el clasismo, **afianzan vínculos laborales atravesados por el abuso y la falta de respeto, y refuerzan imaginarios de inferioridad sobre las trabajadoras**.

2 La intersección entre racismo y violencia de género genera formas específicas de violencia estructural hacia las mujeres migrantes y racializadas. A mayor visualización de estas intersecciones contribuye a la sensibilización social y a la prevención de discriminaciones múltiples en el ámbito laboral de cuidados.

En primer lugar, las narrativas muestran cómo la **intersección entre racismo y violencia de género produce formas específicas de violencia hacia las mujeres migrantes y racializadas**. No se trata solo de discriminación laboral, sino de un entramado donde los cuerpos de estas mujeres son simultáneamente **“hipersexualizados y sometidos a sospecha moral”**. Las figuras de la **“quita maridos”**, la **“exótica”** o de **“chica fácil”** revelan cómo los estereotipos raciales y sexistas las colocan en un lugar de disponibilidad sexual permanente y de deslegitimación moral. Esta doble operación, racialización y sexualización configura una posición de inferiorización. Sus cuerpos son vistos como serviles, explotables y potencialmente **“violables”**, lo que incrementa la exposición al acoso y al abuso sexual en un contexto laboral privado, sin testigos ni supervisión.

En segundo lugar, los distintos testimonios permiten identificar un **continuum de violencias simbólicas, sexuales y racistas que atraviesa el empleo del hogar y de los cuidados**, y que va desde el control de la apariencia, la vigilancia de horarios y comportamientos, hasta el acoso sexual explícito y la convivencia forzada con los agresores. Estos **mecanismos de control moral y corporal** operan como dispositivos de disciplinamiento patriarcal y racista, reforzando la histórica división entre **“mujeres respetables”** y **“mujeres sexualizadas”**, donde las trabajadoras migrantes son situadas en el segundo grupo. Los testimonios muestran

la articulación entre la **violencia de género y la violencia racista**, en un marco donde las mujeres son reducidas a cuerpos disponibles, inferiorizados y explotables.

Por otro lado, el miedo a perder el trabajo, la vivienda o la residencia, junto con el aislamiento del entorno doméstico, convierte esta violencia en una realidad estructural y normalizada.

Por último, y en términos generales, los relatos de las participantes **evidencian cómo el racismo, el clasismo y el sexismo se entrelazan para sostener un sistema en el que determinadas vidas**, especialmente las de mujeres migrantes mayores y en situación administrativa irregular, quedan relegadas a los márgenes del reconocimiento y del acceso efectivo a derechos.

Respecto a la segunda parte de la hipótesis, el papel de la visualización de estas intersecciones, la propia investigación contribuye precisamente a hacer visibles estas formas específicas de violencia estructural al nombrar y documentar las **lógicas de hipersexualización, sospecha moral, disponibilidad sexual y secreto**. Al mostrar cómo el racismo y el sexismo se entrelazan en los imaginarios sociales y en las prácticas del empleo de hogar y cuidados. El estudio ofrece insumos clave para la **sensibilización social y para el diseño de estrategias de prevención de discriminaciones múltiples (formación a personas empleadoras, protocolos de prevención del acoso, fortalecimiento de redes de apoyo y de denuncia, etc.)**.

En síntesis, los datos empíricos **no solo confirman que la intersección entre racismo y violencia de género produce formas específicas de violencia estructural hacia las mujeres migrantes y racializadas en el sector de los cuidados**, sino que subrayan la importancia política y preventiva de hacer visibles estas intersecciones para cuestionar los imaginarios que las sostienen y avanzar en su deslegitimación social.

3 A mayor información y conocimiento, fortalece la capacidad de las trabajadoras migradas del hogar y de cuidados para prevenir, identificar y afrontar incidentes de discriminación racial y sexual promoviendo tanto estrategias individuales como colectivas de denuncia, resistencia y empoderamiento.

Los datos del estudio muestran, de forma indirecta, que cuando la información y el conocimiento son limitados, la capacidad de las trabajadoras para prevenir, identificar y afrontar la discriminación racial y sexual se ve seriamente debilitada. La combinación de trabajo en el ámbito privado, precariedad y estatus administrativo irregular genera situaciones de indefensión, varias narraciones subrayan que muchas mujeres **“no tienen la fortaleza de**

afrontarla en ese momento y decir esto no, no es normal, no lo voy a tolerar”, precisamente por su posición vulnerable y por el miedo a perder el empleo o a sufrir represalias.

La Ley de Extranjería y las políticas migratorias operan como un dispositivo de regulación y contención que restringe el ejercicio efectivo de derechos. Los tiempos de espera para la regularización y la exigencia de contratos difícilmente accesibles colocan a las trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad, empujándolas a aceptar abusos laborales (jornadas extenuantes, sin descansos...) y episodios de maltrato racista y de violencia de género. En este marco, la falta de información jurídica y las dificultades de acceso a recursos especializados refuerzan el silenciamiento y la invisibilización de los incidentes de discriminación racial y acoso sexual.

Al mismo tiempo, se observan procesos de agencia y reconfiguración subjetiva, a medida que las trabajadoras acceden a información sobre sus derechos y comienzan a nombrar determinadas prácticas como abusivas, aumenta su disposición a reclamar mejores condiciones laborales y a establecer límites. En algunos casos, tras años sin descanso, una trabajadora interpela a su empleadora exigiendo “un día libre” porque “me lo merezco”, gesto que rompe con la naturalización de la disponibilidad total y pone en cuestión el régimen de servidumbre implícito en estas relaciones laborales.

En la misma línea, otros testimonios relatan cómo, cuando “empiezan a ponerse reivindicativas” y demandan mejoras o el cumplimiento del contrato, las familias reaccionan calificándolas de “problemáticas y amenazando con sustituirlas”. Ello evidencia que la toma de conciencia y la verbalización del conflicto son percibidas como un desafío al orden racial y de género establecido. Esta reacción confirma, paradójicamente, que la información y la capacidad de nombrar la discriminación sí fortalecen la agencia de las trabajadoras, aunque también conlleven costes inmediatos como el despido o el incremento de la tensión en el hogar, que es al mismo tiempo su lugar de trabajo.

En conjunto, los hallazgos permiten sostener que una mayor información y conocimiento sobre derechos laborales, racismo y violencia de género son condiciones necesarias aunque no suficientes para que las trabajadoras del hogar y de cuidados puedan prevenir, identificar y afrontar incidentes de discriminación. La alta prevalencia de experiencias racistas (65,9% expuestas a algún tipo de discriminación) y la naturalización de muchas de ellas evidencian la urgencia de políticas y dispositivos que no solo reconozcan estas violencias, sino que las hagan visibles y las traduzcan en herramientas de denuncia, acompañamiento y organización colectiva.

La hipótesis se ve, por tanto, parcialmente confirmada, allí donde existe más información, edes y apoyos, se refuerzan estrategias individuales y colectivas de resistencia y empoderamiento; sin embargo, su alcance está mediatizado por estructuras de poder más amplias, estatus migratorio, dependencia económica, racismo institucional, que condicionan hasta dónde puede llegar esa capacidad de afrontamiento.

4 Las trabajadoras del hogar y de cuidados migrantes enfrentan múltiples discriminaciones no sólo basadas en la racialización y el género, también en el estatus migratorio lo que se traduce en condiciones laborales más precarias y un trato diferenciado con respecto a otras trabajadoras en otros sectores laborales. Ante ello, desarrollan diversas estrategias de resistencia y afrontamiento destacando la creación de redes de apoyo, relaciones de parentesco y la participación en movimientos organizados en la defensa de sus derechos y condiciones laborales.

Los resultados del estudio respaldan que las trabajadoras migrantes del hogar y de los cuidados enfrentan **múltiples discriminaciones entrelazadas por género, racialización, clase y, de forma muy marcada, por su estatus migratorio**. Las narrativas muestran cómo la “irregularidad” administrativa, la amenaza de la pérdida del empleo o de la residencia operan como un **mecanismo de disciplinamiento** (sobrecarga de tareas, despidos arbitrarios, etc.) y una fuerte asimetría de poder frente a las personas empleadoras e instituciones, distinta a la de otros sectores más regulados. Todo ello configura un **régimen laboral disciplinario** en el que la **obediencia y el silencio** se premian con una cierta “estabilidad”, **mientras que la queja o la reclamación se castigan** con malos tratos, o expulsión de los hogares.

Esta combinación de racismo, patriarcado y régimen de extranjería produce condiciones laborales más precarias (jornadas abusivas, ausencia de contrato, sobrecarga de tareas, despidos arbitrarios, etc.) y una fuerte asimetría de poder frente a las personas empleadoras e instituciones, distinta a la de otros sectores más regulados.

LA PERSONA EMPLEADORA ES EL PRINCIPAL AGENTE DISCRIMINADOR

51,4% de las (trabajadoras del hogar y de cuidados y el 58,6% de agentes diversos coinciden en que la persona empleadora es quien más ejerce discriminación. Esto expone una **relación laboral altamente asimétrica**, donde quien contrata tiene poder de decisión para estipular el salario, las condiciones laborales, normativas y la continuidad en el empleo. Se trata, por tanto, de un **vínculo atravesado por relaciones de poder, clase y origen**.

Ante este escenario, las trabajadoras despliegan **estrategias de resistencia y afrontamiento tanto individuales como colectivas**. En el plano individual predominan las estrategias de resistencia silenciosa, “aguantar” (29,1%), renunciar al empleo (22,8%) e intentar negociar directamente con la persona empleadora (16,6%), como formas de autoprotección frente a un entorno laboral percibido como hostil y con escasas garantías. Estas decisiones están atravesadas por las responsabilidades familiares transnacionales, y por el hecho de que “no todas pueden denunciar” sin arriesgar trabajo, vivienda o el propio proyecto migratorio. **“Aguantar” y “Renunciar” aparecen como estrategias de supervivencia**. Como señalan Precarias a la Deriva (2004), estas respuestas evidencian los límites del modelo laboral que sostiene el empleo doméstico, caracterizado por la informalidad, la dependencia personal y la ausencia de mecanismos de protección.

Al mismo tiempo, muchas recurren a “redes de apoyo entre amistades, familiares y compañeras trabajadoras del hogar y de cuidados” (21,6%) y “ponerse en contacto con asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados” (8,2%). Ambas respuestas expresan la **búsqueda de acompañamiento, solidaridad y protección frente a situaciones de discriminación racial y violencia de género**.

Aunque el silencio y la no denuncia siguen siendo mayoritarios (63,8%) por **desconfianza en las instituciones y recelo al proceso de denuncia (35,4%), normalización de la discriminación racial y desconocimiento de los canales de denuncia (30,05%) e inseguridad laboral y económica (28,9%)**. En este contexto, la denuncia deja de percibirse como una vía de protección para convertirse en una amenaza, obligando a las trabajadoras, entre asegurar sus ingresos y defender sus derechos laborales y sociales, muchas veces postergando cualquier acción hasta lograr una alternativa laboral que reduzca el riesgo de represalias o el desempleo.

Por otro lado, **el régimen del servicio del hogar interno genera una vulnerabilidad específica, la convivencia borra las fronteras entre trabajo y afecto**. La construcción de vínculos emocionales con las familias y las personas cuidadas, **lejos de traducirse en mejores condiciones, puede utilizarse para justificar sobrecarga, disponibilidad permanente o falta de reconocimiento de derechos laborales y sociales**. En esa ambigüedad entre “**ser casi de la familia**” y **ser empleada**, la relación laboral se desdibuja y se vuelve más difícil exigir los derechos laborales.

Los relatos muestran que, cuando las mujeres acceden a información, apoyo colectivo y recursos legales, se abren caminos de resistencia y empoderamiento que cuestionan las jerarquías raciales, de género y migratorias que estructuran el sector **transformando el aislamiento y la vulnerabilidad en acción colectiva**. Se trata, en definitiva, de una forma

de resistencia que se construye desde los vínculos y el reconocimiento mutuo, donde el cuidado también se convierte en una práctica política y de dignidad.

En este sentido, la hipótesis se confirma, las múltiples discriminaciones asociadas también al estatus migratorio se traducen en mayor precariedad y trato diferenciado, y frente a ello las trabajadoras construyen estrategias de afrontamiento que van de las **estrategias del aguante y la organización colectiva y la defensa activa de sus derechos**.

Destaca la **centralidad de la interposición de denuncias a través del tejido asociativo y sindical (23,3%)**, SOS Racismo (10%), las asociaciones de trabajadoras del hogar y de los cuidados (8,5%) y los sindicatos (4,8%). Estos datos sugieren que, cuando se plantea la posibilidad de “denunciar”, muchas trabajadoras recurren antes a espacios de apoyo colectivo y acompañamiento que a las instituciones.

Estos recursos actúan como verdaderas puertas de entrada: permiten informarse, ser escuchadas, reinterpretar su experiencia en términos jurídicos y, si la trabajadora así lo decide, canalizar una denuncia. En este sentido, el tejido asociativo y sindical no solo cumple una función de protección, sino que se configura como un actor clave en la transformación de la denuncia individual en acción colectiva y en la disputa frente al racismo y la precariedad del sector.

CONCLUSIONES Y ALGUNOS DATOS

Los datos obtenidos evidencian una notable concentración de participantes procedentes de países latinoamericanos, lo que confirma que el empleo del hogar y de cuidados en el mercado laboral español constituye un sector profundamente feminizado, racializado y concentrado geográficamente en una zona muy concreta del sur global. Esta realidad no sólo se inscribe en la feminización internacional de las migraciones en el marco de la globalización y la transformación del Estado del bienestar, sino que también refleja la persistencia de una particular forma de división sexual y racial del trabajo, consolidada en la sociedad española desde la década de 1980. Asimismo, el paulatino descenso de la presencia de mujeres españolas pone de relieve la marcada segmentación étnico-racial que caracteriza el mercado laboral de los cuidados remunerados.

Las participantes se configuran mayoritariamente como mujeres migrantes latinoamericanas, muchas de ellas nacionalizadas españolas, con trayectorias de arraigo prolongado y una inserción persistente en el sector de los cuidados.

En el momento de participar en esta investigación, el **66,2 % de las trabajadoras contaba con una situación documental regular**, no obstante, esta situación administrativa regular, no garantiza la movilidad ni el acceso a mejores condiciones, dado que el empleo del hogar y de cuidados sigue siendo altamente precarizado.

En suma, se evidencia cómo este sector se sostiene sobre la base de los flujos de la feminización de las migraciones consolidando cadenas globales de los cuidados¹ donde las mujeres latinoamericanas en el mercado español de este sector laboral representan la columna vertebral, mientras que la diversidad de otros orígenes aparece en menor medida, confirmando la estratificación laboral y étnica en el trabajo de cuidados.

CÓMO OPERA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL: IMAGINARIOS PATRIARCALES, RACISTAS Y CLASISTAS

El racismo no actúa como un fenómeno aislado, sino que forma parte de un entramado estructural en el que confluyen imaginarios sociales y jerarquías raciales, patriarcales y clasistas (Crenshaw, 1989). En el ámbito del empleo del hogar y de los cuidados, estos imaginarios determinan la forma en que las mujeres migrantes y racializadas son percibidas, tratadas y posicionadas social y laboralmente. Este apartado analiza los mecanismos mediante los cuales la discriminación racial se produce, se reproduce y se naturaliza, generando exclusión, vulnerabilidad y deshumanización.

1 Generalización y violencia simbólica

La generalización constituye un mecanismo cotidiano que contribuye a la reproducción del racismo. Este tipo de discurso opera mediante la atribución de comportamientos individuales a grupos enteros, reforzando estereotipos y naturalizando jerarquías sociales.

“Tenía comentarios de que todas las personas que venimos de afuera cobramos ayudas. Y que cada día era más racista...que quitamos maridos...”. (Entrevista Nº 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

La generalización revela cómo el racismo se sostiene en la construcción de categorías sociales homogeneizadoras basadas en prejuicios y estereotipos raciales, que simplifican y distorsionan la diversidad de las mujeres migrantes, atribuyéndoles rasgos negativos de manera colectiva asociadas tanto a la desconfianza como a los estereotipos de género. Este proceso discursivo es una forma de violencia simbólica, en el sentido planteado por Bourdieu (1991), estos mecanismos hacen que tales desigualdades aparezcan como inevitables y por tanto, aceptadas.

¹ “Las cadenas globales de cuidados son cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social, y el lugar de procedencia”. (Orozco, 2007, p.4).

Refleja cómo el racismo y el sexismo **se traducen en juicios morales y laborales** que desvalorizan su trabajo y cuestionan su integridad personal. Estos mecanismos se materializan, a través de discursos institucionales y sociales, representaciones culturales y marcos normativos que, de manera aparentemente neutral, legitiman y perpetúan la subordinación de determinados grupos raciales y de clase. Así, el racismo se normaliza en la vida cotidiana y se reproduce mediante prácticas discursivas, laborales y sociales que refuerzan el orden jerárquico vigente.

2 Segregación racial, división sexual del trabajo y movilidad laboral

Las narrativas revelan cómo el origen, el género y el estatus migratorio delimitan los espacios de acceso al trabajo y las posibilidades de movilidad laboral. Varias entrevistadas manifiestan la persistencia de una visión machista arraigada, que sigue limitando el reconocimiento y desarrollo de las mujeres más allá de los trabajos vinculados al cuidado. La asignación naturalizada de tareas de limpieza y atención refuerza la idea patriarcal de que el destino de las mujeres, y especialmente de las mujeres migradas, está confinado al ámbito doméstico y de los cuidados.

Los testimonios demuestran como **el empleo en el sector del hogar y cuidados aparece como un destino casi inevitable**. Estas dinámicas, si bien pueden facilitar un acceso rápido al empleo, generan al mismo tiempo una segregación que limita las posibilidades de movilidad profesional, de estabilidad y de reconocimiento social y económico.

3 Invisibilización y cosificación

La violencia simbólica se traduce también en las prácticas de invisibilización y cosificación. La percepción que tienen las personas empleadoras de que las trabajadoras migrantes “no saben sus derechos” o que son analfabetas o sin educación revela un prejuicio que invisibiliza sus capacidades, formación y experiencias, reproduciendo un imaginario de subordinación y exclusión. Esto refuerza su vulnerabilidad y en la práctica, las somete a condiciones laborales, sociales y económicas de mayor precariedad y explotación.

“Es que no sé, creo que nos confunden por ser mujeres de otro país, que nosotras venimos buscando otras cosas y ellos confunden; que ellas son indocumentadas, podemos hacer con ellas- darles un trato malo y ellas no se pueden quejar, porque no pueden ir a la policía; creen que a veces uno no conoce sus derechos y muchas no conocemos nuestros derechos, porque inclusive yo no conocía [...] Como somos indocumentadas, inmigrantes, entonces se aprovechan”.(Entrevista Nº 2. Gipuzkoa, mujer, 27 años, 6 años de residencia, país de procedencia Nicaragua, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

Las participantes describen también **la deshumanización y la cosificación** como formas de discriminación que atraviesan este ámbito laboral: se autoperciben como **“objetos funcionales”**, instrumentos destinados a limpiar, cuidar o servir, negándoseles el reconocimiento como mujeres con derechos, dignidad y saberes.

La narradora relata cómo, bajo un discurso de “agradecimiento obligatorio”, se legitima una relación de **explotación extrema**: jornadas sin descanso, salarios miserables y ausencia total de derechos. El recordatorio constante de su condición de “extranjera” opera como una forma de **disciplinamiento y dominación**, reforzando la idea de que no pertenece y que, por tanto, debe aceptar cualquier trato. La mención explícita de insultos racistas hacia otras compañeras, como “esa negra antipática”, evidencia un **racismo abierto e institucionalizado**, que incluso se reproduce en espacios religiosos que deberían sostener valores de cuidado y dignidad. En conjunto, el testimonio denuncia cómo el **racismo estructural se encarna en prácticas cotidianas de servidumbre moderna**, donde las mujeres migrantes son despojadas no solo de derechos laborales, sino también de su valor humano, reducidas a cuerpos útiles y desechables dentro de un sistema de desigualdad profundamente normalizado.

“Hubo un tiempo de cuando recién llegué se aprovecharon mucho de mí. Porque no sabía y porque teníamos miedo de reclamar nuestros derechos. Porque teníamos miedo a migración y que nos echaran del trabajo y no teníamos donde ir porque estábamos de interna. Yo llegué a mi trabajo el mero día que llegué a España a trabajar. Bueno, llegué a dormir al día siguiente a las 8 y media yo ya estaba levantada, cuidando de la señora. Y allí estuve prácticamente siendo explotada. Porque me obligaban a trabajar de lunes a domingo por 800€. Para poder yo salir al cine con mi actual esposo o salir de fiesta porque en ese tiempo yo tenía 26 años, era joven y quería salir. No quisieron darme el sábado libre, ni siquiera uno al mes”. (Entrevista Nº 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

4 Naturalización de la subordinación de las mujeres migrantes en la sociedad

Los **imaginarios patriarcales, racistas y clasistas** no solo determinan las tareas asignadas a las mujeres migrantes, sino que también **imponen y naturalizan límites simbólicos** a su movilidad social y profesional. Estas **fronteras invisibles** actúan como mecanismos de control que impiden romper las jerarquías sociales y aseguran, así, la **reproducción del orden social dominante**.

En esta línea, los aportes de **Foucault (1988)** sobre los dispositivos de poder permiten comprender cómo estos sistemas se sostienen mediante **prácticas discursivas** que moldean

subjetividades, determinando qué se considera “normal” y qué se desvía de lo socialmente aceptado. De este modo, las mujeres migradas son interpeladas desde una lógica que **naturaliza su posición subordinada**, presentando su inserción en el trabajo doméstico y de cuidados como algo “propio de su condición”.

5 Afectación emocional ante los discursos antimigración

Algunas participantes señalaron que, aunque no hayan experimentado directamente situaciones de racismo hacia ellas, escuchar comentarios o conversaciones despectivas sobre la migración o las personas extranjeras les genera incomodidad, tristeza o malestar. Este tipo de experiencias pone de manifiesto cómo los discursos discriminatorios circulan en la vida cotidiana, afectando emocionalmente a quienes los escuchan, incluso cuando no son su objeto directo.

6 Imaginarios de docilidad y afectividad en las mujeres migrantes

Los relatos de las personas entrevistadas evidencian cómo las trabajadoras del hogar y de cuidados de origen latinoamericano son sistemáticamente asociadas a cualidades como la docilidad, la entrega afectiva y la polivalencia. Estas atribuciones, que en apariencia valoran positivamente sus capacidades, funcionan en realidad como mecanismos de control simbólico, pues establecen expectativas de comportamiento que refuerzan su subordinación y limitan la posibilidad de cuestionar las condiciones laborales impuestas.

“Hay distintas situaciones en las que te dicen, por ejemplo las mujeres sudamericanas son muy tranquilas, amorosas, sabéis hacer de todo.” (Entrevista Nº 9. Aragón, mujer, 60 años, 19 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).

Los imaginarios racistas, clasistas y patriarcales operan aquí como herramientas de diferenciación y exclusión, marcando el trato cotidiano que reciben las trabajadoras migrantes, aunque no siempre se exprese abiertamente. La asociación entre origen, carácter y valor laboral traduce jerarquías históricas — coloniales y de género — en una cotidianidad aparentemente “normalizada”.

7 Vínculos desiguales en el trabajo de hogar y de cuidados: entre el favor y el derecho

En el ámbito de los cuidados remunerados, las relaciones laborales se construyen frecuentemente bajo una **lógica paternalista**, donde la remuneración económica se interpreta no como el cumplimiento de un derecho, sino como un **acto de generosidad o favor personal**. Esta lógica reproduce un marco simbólico de subordinación en el que

la trabajadora depende moralmente de la buena voluntad de la empleadora, invisibilizando la naturaleza laboral del vínculo y desplazando la relación contractual hacia una relación afectiva y desigual.

Estos imaginarios patriarcales, racistas y clasistas operan como mecanismos de exclusión simbólica que perpetúan la desigualdad, pues refuerzan la idea de que las mujeres migrantes “encajan” de manera natural en ocupaciones de bajo estatus social y económico. Al mismo tiempo, esta naturalización invisibiliza los obstáculos estructurales legales, administrativos y culturales, que impiden su movilidad laboral y profesional.

“En mi país soy odontóloga y aquí sólo puedo limpiar baños”. (Participante encuesta Trabajadora del hogar y de cuidados; Galicia, mujer, entre 51-67 años, país de procedencia Cuba, 6 años de residencia, doble nacionalidad, desempleada).

8 Desconocimiento frente a la otredad y el miedo a la diferencia

La “ignorancia frente al otro/a” y el miedo “al diferente” alimentan discursos discriminatorios, desinformados e incluso de odio, que impactan de manera directa en la vida cotidiana y en la inclusión social y laboral de las trabajadoras migrantes en el ámbito de los cuidados. Estas percepciones erróneas sobre la realidad migratoria obstaculizan el reconocimiento en igualdad y erosionan la empatía necesaria para una convivencia respetuosa.

“También creo que influye mucho el miedo a lo desconocido, y muchas personas hablan sin saber realmente cual es la situación de muchos migrantes.” (Entrevista Nº 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

En cuanto a las expresiones **de racismo** de la violencia verbal no solo produce daño emocional, sino que también **reproduce y legitima jerarquías raciales y de clase**. Asimismo, se visibiliza cómo el racismo cotidiano tiende a normalizarse, convirtiendo el trabajo de cuidados en un espacio impune para una parte (la empleadora, persona beneficiaria del cuidado o familiares) y para otras donde la discriminación se experimenta en la intimidad del espacio privado/doméstico y en silencio.

El miedo, la falta de permiso de trabajo y residencia y la dependencia económica y habitacional, entre otros motivos, dificultan a estas trabajadoras **denunciar los abusos cuando ocurren**, lo que las lleva a **“convivir que no naturalizar”** estas prácticas de explotación laboral y maltrato. Asimismo, se subraya el **impacto emocional de relatar estas experiencias una vez pasadas**, cuando el daño ya se ha producido.

Los diferentes relatos describen cómo las trabajadoras que intentan **reclamar sus derechos laborales** como el respeto a los horarios acordados o a las condiciones laborales, son rápidamente etiquetadas como “problemáticas” y por tanto, “sustituidas”, que **refuerza un clima de miedo y sumisión**. Las narraciones expresan que **esta lógica de reemplazo** (“como tú hay quinientas”) **despoja a las trabajadoras de sus derechos y las reduce a una fuerza laboral fácilmente reemplazable y, por tanto, prescindible**.

Los **estereotipos asociados a las mujeres migrantes** como la idea de que “aguantan mucho” o son “muy hábiles”, funcionan como **mecanismos de justificación del abuso y explotación laboral**. Las entrevistadas muestran **cómo esas representaciones no son neutras**, al naturalizar la resistencia y la necesidad, legítima que las personas empleadoras impongan condiciones abusivas bajo la premisa de que estas mujeres “aceptarán cualquier cosa” por necesidad económica o falta de alternativas laborales.

Con independencia de su situación administrativa (aunque son más afectadas las que carecen de documentación) y **la ausencia de un contrato formal agravan esta vulnerabilidad**, situándolas en un espacio de invisibilidad donde los derechos laborales y sociales quedan suspendidos. En líneas generales, se pone de relieve **cómo el racismo, el sexismo y la vulnerabilidad se entrelazan para sostener un sistema de desigualdad**, en el que las mujeres migrantes son percibidas simultáneamente como **útiles y subordinadas, dos narrativas que se superponen**.

La desvalorización se entrelaza con procesos de infantilización, prácticas racistas y abuso de poder, que colocan a muchas mujeres migrantes, en una posición de inferioridad. Esta desvalorización se materializa, no solo en salarios bajos y jornadas extensas, sino también en formas cotidianas de maltrato, emocional o físico, configurando un espacio laboral donde **la dignidad de la trabajadora queda subordinada a la lógica de la servidumbre y la dependencia** como se muestran en distintas narraciones de las entrevistadas.

Las entrevistadas reconocen ser conscientes de sus derechos, pero también saben que **reclamar implica perder el trabajo, por lo que optan por el silencio y la resignación como estrategia de supervivencia**. Sus narraciones evidencian cómo la **falta de protección legal**, el miedo a la pérdida de ingresos y la precariedad sostienen un sistema en el que la explotación se vuelve una condición asumida. En el trasfondo, se manifiesta una violencia estructural silenciosa, que obliga a las mujeres a **aceptar la injusticia para poder subsistir**, reproduciendo así el ciclo de desigualdad y dependencia que caracteriza a un sector del trabajo del hogar y de cuidados.

La intersección de estos sistemas de opresión de violencia de género y racismo, no sólo agrava su vulnerabilidad de estas trabajadoras, sino que genera formas específicas de violencia² que, precisamente por su carácter interseccional, resultan difíciles identificar y reconocer dentro de otros sectores laborales. La superposición de ambas dimensiones en sus vidas y empleos configura una realidad compleja y multidimensional en la que las desigualdades estructurales se expresan tanto en experiencias individuales como colectivas, con efectos profundos sobre sus trayectorias vitales, sus subjetividades, sus estrategias de afrontamiento y sus márgenes de agencia.

La ausencia de supervisión pública y de mecanismos efectivos de control permite que se diluyan los límites entre la vida laboral y la personal, particularmente en el caso de las **trabajadoras internas**, quienes se ven obligadas a mantener una **disponibilidad permanente**, sin derecho al descanso ni a la intimidad. En resumen, los testimonios ponen de manifiesto que el trabajo de cuidados sigue siendo un **espacio de excepción laboral**, donde las normas básicas de protección y dignidad, muchas veces se suspenden por parte de las personas empleadoras.

VIOLENCIA SIMBÓLICA A TRAVÉS DE LA COMIDA: CUANDO SE CONVIERTE EN UN MARCADOR DE JERARQUÍA

La comida se convierte en un espacio simbólico de poder y jerarquía, donde se expresan formas cotidianas de violencia y racismo hacia las trabajadoras del hogar y de cuidados. A través del control, la negación o la acusación injustificada relacionada con los alimentos, se les recuerda constantemente su posición subordinada y de “no pertenencia” dentro del hogar. Las prácticas de medir la comida, negar su acceso o utilizarla como mecanismo de humillación funcionan como **estrategias disciplinarias** que refuerzan la desigualdad entre personas empleadoras y entre trabajadoras, marcando una frontera entre “los de dentro” y “las de fuera”.

Asimismo, la comida actúa como un **marcador simbólico de exclusión**, donde lo cotidiano comer, cocinar, alimentar, se transforma en una experiencia de desvalorización y control. Estos relatos evidencian cómo la alimentación, lejos de ser un acto natural, puede operar como un **instrumento de dominación y racismo cotidiano**.

² “En este sentido, es preciso complejizar la materialización de las distintas formas de violencia atendiendo a la intersección de distintos ejes de opresión como el género, el origen racial o étnico, la edad, la orientación sexual o la religión, entre otros. Para ello, el paradigma de la interseccionalidad ideado por las feministas negras de Estados Unidos (por ejemplo, Crenshaw, 1989; Hill Collins, 1991) nos brinda herramientas teóricas y metodológicas que no solo permiten comprender las opresiones a nivel macro-estructural, sino también los procesos de agencia a nivel micro-individual para hacer frente a dichas opresiones” (Güell y Parella, 2023, p.10).

10 DECÁLOGO

29 DE OCTUBRE. DÍA INTERNACIONAL DE LOS CUIDADOS Y EL APOYO.

OEA CIM

EL CUIDADO ES UN DERECHO HUMANO QUE DEBE
GARANTIZARSE PARA TODAS LAS PERSONAS

10 DECÁLOGO

Uno de los elementos distintivos de las investigaciones y documentos realizados por la Federación SOS es nuestra apuesta para que estos documentos sirvan no sólo como base para fomentar el debate desde una mirada antirracista de situaciones injustas, discriminatorias y sexistas, sino que podamos aportar algunas medidas reales que puedan ponerse en marcha de forma sencilla por parte de las partes implicadas.

En el caso de esta investigación, y dado que hay muchas entidades que están realizando un brillante trabajo en torno a las cuestiones más estrictamente de condiciones laborales, nuestras propuestas han estado centradas en abordar la discriminación, el racismo y el sexismo en estas relaciones laborales tan especiales como son las del empleo doméstico y de cuidados.

Propuestas que tratan no sólo de reconocer los derechos de muchas personas invisibles e invisibilizadas sino también de mermar situaciones injustas con el objetivo de resarcir y sanar el daño sufrido por estas personas.

1 EN EL ÁMBITO DE LA EXTRANJERÍA

- 1 Regularización de aquellas víctimas de discriminación en el ámbito del empleo doméstico y de cuidados.
- El Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, introdujo entre los delitos de los que puede ser víctima un extranjero que prevén las autorizaciones por circunstancias excepcionales por razones humanitarias la

colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público, los de odio del 510 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como los artículos del 316 a 318 bis del Código Penal.

Ello sumado a lo previsto en el propio reglamento para mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de violencia sexual menores, colaboración contra redes organizadas, víctimas de trata de seres humanos dibuja un marco en el que esta propuesta puede hacerse realidad.

De la misma forma que las personas inmigrantes que son víctimas de violencia de género o de odio tienen derecho a permisos de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, que pueden solicitarse una vez que se interpone una denuncia o se emite un informe oficial de las autoridades, es necesario que estas medidas puedan ampliarse a las víctimas de delitos de discriminación en un ámbito como el del empleo doméstico y de cuidados.

- 2 Dada las especiales características de esta tipología de empleo, es necesario un **mención y tratamiento específico en el reglamento de extranjería** (tal y como sucede en ámbito agrícola y otros) que regule de forma explícita y realista esta actividad profesional.

2 MECANISMOS ÁGILES Y SEGUROS DE DENUNCIA

Uno de los problemas señalados en esta investigación es el aislamiento en el que desarrollan su actividad profesional las personas potencialmente víctimas de estos actos racistas.

Hay que recordar que para presentar una denuncia, únicamente se puede hacer de forma general de forma **presencial** en una comisaría de policía o cuartel de la Guardia Civil limitándose las denuncias **por teléfono** solo para algunos delitos (y siempre hay que ratificarla en persona) mientras que las realizadas a través de **internet** sólo están previstas para determinados delitos como sustracción de documentos o vehículos.

Los mecanismos ágiles y seguros de denuncia deberían incluir canales específicos para reportar estos potenciales delitos de forma confidencial y anónima, como líneas telefónicas, formularios en línea y aplicaciones móviles.

En este sentido debería comenzar a considerarse la posibilidad de que en un ámbito profesional en el que el aislamiento es una de las características, realiza las denuncias a través

de vías telemáticas (al igual que otros procedimientos administrativos) que facilitasen el acceso. Un planteamiento que debería extenderse asimismo al resto de la ciudadanía.

Otra de las líneas que podrían considerarse es que terceras personas, entidades sociales, servicios sociales, sindicatos etc. realizar esta denuncia en nombre de personas con dificultades al acceso a la denuncia.

3 PROTOCOLOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DENUNCIANTES COORDINANDO LOS SERVICIOS SOCIALES, SANIDAD, JUZGADOS, CASAS DE LA MUJER, OFICINAS DE IGUALDAD Y ASOCIACIONES ESPECIALIZADAS

De forma complementaria al punto anterior, es necesario que en aquellos casos de manifestación de vulnerabilidad, aislamiento y/o dependencia habitacional de la persona denunciante, se articulen medidas de acompañamiento que permita a la persona acceder de forma efectiva a la denuncia.

Estas medidas deberían abarcar desde cuestiones habitacionales y/o de manutención temporal, a acompañamiento psicosocial y jurídico.

4 MEDIDAS ENFOCADAS A PROFESIONALES DEL EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

1 Creación de red de antenas provinciales de apoyo a través de organizaciones sociales y/o públicas en el ámbito de la discriminación en el ámbito del empleo doméstico y de cuidados.

Una de las solicitudes de las personas que han participado en esta investigación mencionan el desconocimiento de los recursos existentes y/o la forma de acceso a información de calidad que permita conocer los derechos en el ámbito de la discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

Una buena práctica que puede resultar un ejemplo (o incluso utilizar la misma estructura) de esta propuesta es la red de antenas del Consejo para la eliminación de la discriminación étnica o racial, que cuenta con varios centros de atención en los que las personas que crean haber sido víctimas de una discriminación por origen racial o étnico, pueden consultar a un profesional en materia de igualdad de trato y recibir asesoramiento sobre su caso.

2 Empoderamiento y difusión de materiales hacia personas que trabajan en el ámbito del empleo doméstico y de cuidados sobre delitos de discriminación.

Para al conocimiento de los derechos parte de las personas potenciales víctimas es necesario que junto al desarrollo de una red de apoyo se traje el empoderamiento de las personas que trabajan en este ámbito.

5 MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL TRABAJO DE ORGANIZACIONES SOCIALES

1 Creación de la figura de Trusted flagged/alertadores fiables para la denuncia de ofertas abusivas y/o discriminatorias.

De la misma forma que Ley de Servicios Digitales prevé la existencia de esta figura de “Trusted flagged / alertadores fiables” como responsables de detectar contenidos potencialmente ilícitos y alertar a las plataformas online para la eliminación de estos contenidos relacionados con la incitación al odio, o los contenidos terroristas. Un sistema que estipula que las alertas presentadas por ellos deben tratarse con prioridad, ya que se espera que sean más precisos que los anuncios presentados por un usuario medio.

Sobre esta base consideramos que podría ser una oportunidad la configuración de una red de entidades sociales “alertadoras” que pudiesen alertar a aquellas plataformas de intermediación de ofertas potencialmente discriminatorias.

2 Red de antenas. Creación de una red de antenas para la canalización provincial de las denuncias en materia de discriminación.

En la línea del punto 4, es necesario generar una red de entidades especializadas en el ámbito de la información, defensa y acompañamiento de las potenciales víctimas de este tipo de situaciones discriminatorias.

6 MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL ÁMBITO DE LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE DEPENDENCIA

1 Información previa a la persona/familia empleadora sobre discriminación en el ámbito laboral a través de la elaboración de dossier etc.

En los sistemas públicos de gestión de la dependencia y de los servicios asociados, es necesario dentro del proceso de solicitud, gestión y concesión, ofrecer a las personas y familias beneficiarias de estas ayudas de información previa que aborde no sólo las cuestiones relacionadas con las cuestiones laborales, sino que de forma más amplia aborde cuestiones relativas a la discriminación.

2 Vinculación de las ayudas a la dependencia a una evaluación de las condiciones reales de la persona contratada.

Las ayudas para la contratación de personas dependientes se enmarcan en la Ley de Dependencia y existen dos prestaciones principales: la **prestación económica vinculada al servicio (PEVS)** para contratar a un profesional o la **prestación económica para cuidados en el entorno familiar** si un familiar va a asumir el cuidado.

Dentro de las primeras, consideramos importante que el mantenimiento de las ayudas previstas en el primer de los casos esté vinculada a una evaluación positiva realizada por parte de la persona contratada. Una evaluación en la que además de las condiciones de contratación (teóricas y prácticas), se analice la habitabilidad, así como cuestiones relacionadas con las potenciales situaciones discriminatorias o de violencias vividas.

3 Fiscalización de las empresas intermediadoras de dependencia, servicios de atención a domicilio (SAD).

Uno de los elementos que han aparecido en los últimos años como mecanismo para tratar de superar las dificultades derivadas de la contratación individual/familiar de la dependencia ha sido la aparición de estas empresas de intermediación que pueden ser con o sin ánimo de lucro.

En este sentido, y dado el carácter de estas entidades es necesario un doble control por parte de las administraciones públicas. Un primer control sobre la empresa es necesario de forma que se garantice que en la relación contractual no sólo se cumplen con los criterios laborales mínimos exigidos, sino también que éstos se cumplan los principios de no discriminación, antirracismo y lucha contra todas las formas de violencia machista y/o sexual. El segundo de los controles sobre la acción de la empresa debería realizarse para garantizarse la propuesta 6.2 del presente decálogo.

4 Formación específica en el ámbito de la discriminación dentro de los diferentes de proyectos de formación para el empleo, formación dual etc. en el ámbito de la atención a la dependencia.

De cara a la mejora de los sistemas de atención a la dependencia, se están abriendo espacios para la formación de profesionales a través de diferentes programas públicos. Esta apuesta ofrece la oportunidad de avanzar en el punto 4.2 del presente decálogo en la medida que dentro de los contenidos transversales de estas acciones formativas puede incorporarse un módulo sobre no discriminación y empoderamiento de profesionales de la dependencia.

5 Canales seguros para la denuncia que no penalicen (pérdida de ingresos) a la persona trabajadora.

Si en el punto número 3 del presente decálogo señalamos la necesidad de establecer sistemas de denuncia que no penalicen a la persona denunciante, es importante que cuando hablamos de sistemas públicos, éstas fijadas como obligaciones para la administración. De esta forma, generar protocolos en los que la persona víctima pueda mantener sus ingresos, priorizar su contratación en sistemas de dependencia gestionados desde entidades públicas, pueden suponer mecanismos para facilitar la denuncia.

6 Formación específica para personas que trabajen en este ámbito (público, privado) sobre discriminación en el empleo doméstico.

Como hemos mencionado a lo largo de la investigación, hemos observado con en muchos casos, los agentes que trabajan en este ámbito no disponen de herramientas suficientes para abordar esta realidad.

Desde esta aproximación consideramos que dentro de los planes de formación de empleados públicos, se incorporen este tipo de contenidos, siendo especialmente importantes en aquellas personas que desarrollen su labor profesional con personas que trabajan en el empleo doméstico y de cuidados.

7 MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL ÁMBITO DE LOS SISTEMAS PRIVADOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

1 Formación específica para personas que trabajen en este ámbito (público, privado) sobre discriminación en el empleo doméstico.

En la misma línea del punto 6.5, es necesario generar formaciones análogas (aunque enfocadas hacia el ámbito competencial de organizaciones privadas) para profesionales que inciden en el empleo doméstico y de cuidados.

2 Información previa a la persona/familia empleadora sobre discriminación en el ámbito laboral a través de la elaboración de dossier etc.

Tal y como señalamos en el punto 6,1, además de ofrecer en los sistemas públicos de gestión de la dependencia, información relativa a condiciones de contratación, habitabilidad y discriminación, es necesario generar materiales específicos para aquellas contrataciones realizadas fuera del ámbito de la dependencia.

3 Fiscalización por parte de la inspección de las empresas intermediadoras, servicios de atención a domicilio (SAD).

Como antes mencionamos en el ámbito de la dependencia, estas empresas, con o sin ánimo de lucro, son una de las protagonistas en el empleo doméstico y de cuidados.

Como ya mencionamos en el punto 6.3 es necesario reforzar los sistemas de fiscalización sobre estas empresas de forma que se garantice que en la relación contractual no sólo se cumplen con los criterios laborales mínimos exigidos, sino también que éstos se cumplan los principios de no discriminación, antirracismo y lucha contra todas las formas de violencia machista y/o sexual.

8 MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL ÁMBITO DE LOS SISTEMAS ONLINE DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

1 Acuerdos con las plataformas online para dotar de información a las personas interesadas en el ámbito de la discriminación.

Tal y como hemos mencionado en varios de los puntos de esta investigación, una de las fórmulas más habituales de encuentro entre persona/familia empleadora y persona trabajadora son los portales online.

Asumiendo esta realidad y asumiendo que no hay control sobre los acuerdos planteados, pactados y finalmente ejecutados, consideramos que es importante que estas plataformas puedan ofrecer a las personas empleadas un pequeño documento de mínimos que deben aceptar antes de publicar el anuncio, así como información genérica sobre discriminación, habitabilidad y cuestiones laborales generales.

2 Generar unos criterios mínimos para la publicación de ofertas junto a un sistema de “Trusted Flagged/alertadores fiables”.

De la mano del punto 5.1, sería importante no sólo generar un sistema de trabajo a través del monitoreo de ofertas a través de entidades externas que puedan denunciar ofertas discriminatorias, sino que siguiendo con el ejemplo de la Ley de Servicios Digitales podría enmarcarse esta acción en un manifiesto de mínimos en los que estas empresas se comprometan a unos mínimos que, de no cumplirse no pudiese publicarse la oferta.

9 MEDIDAS ENFOCADAS EN EL ÁMBITO DEL REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

1 Introducir dentro de las medidas de protección de la seguridad y la salud, protocolos que aborden la discriminación y el acoso.

La reciente entrada en vigor del Real Decreto 893/2024, presenta una oportunidad para incorporar la mirada antidiscriminatoria y frente a las violencias en la relación contractual, teniendo en cuenta la necesidad de dotar de medios suficientes para aquellas personas y/o familias que sin ser formalmente empresarios deben contratar estos servicios.

Cuando hablamos de violencia en el ámbito laboral (en algunas ocasiones denominada también como violencia laboral), nos referimos a un tipo de violencia que, al igual que sucede en el ámbito privado y familiar, viene motivada por el sexo de una persona, elemento para tener en cuenta no sólo en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales sino también en las medidas de protección. Unas medidas, que como hemos dicho, deben tener en cuenta las especiales características de esta relación contractual.

2 Considerar dentro de los riesgos inherentes al empleo doméstico, enfermedades y/o patologías derivadas de la discriminación, acoso o abusos sexuales.

Dentro de la **herramienta de apoyo nº 10: “salud y riesgos laborales con perspectiva de género”** (herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en la empresas, que forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través de la web www.igualdadenlaempresa.es) se expone que *“Existen ciertas enfermedades más prevalentes entre las mujeres, algunas de las cuales también alcanzan el mismo protagonismo como determinantes de incapacidad permanente. Las secuelas de malos tratos/violencia de género pueden derivar tanto en incapacidades temporales como en permanentes, como consecuencia de las lesiones físicas (hematomas, fracturas óseas en brazos, piernas, tabique nasal, conmoción cerebral etc.); como psíquicas (trastornos mentales, síndrome de estrés postraumático...). Y también lesiones físicas consecuencia del mal trato psicológico: dolores cervicales, mareos vértigos, cólicos abdominales, renales, colon irritable, fatiga, desgana, ansiedad, depresión, fobias, anorexia, bulimia, alcoholismo e incluso autolisis (intentos de suicidio). Sin embargo, muy frecuentemente las patologías causadas por malos tratos se diagnostican como depresiones, trastornos bipolares o situación de borderline, cuando en realidad encubren las secuelas psicológicas de los malos tratos”*. Elementos que deberían incorporarse dentro de los planes a aplicar en este tipo de relación contractual.

10 MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD.

1 Campañas de sensibilización sobre la discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

Todas estas medidas deberían ir de la mano de una campaña de información /sensibilización masiva que permitiese no sólo valorizar el empleo doméstico y de cuidados, sino que permitiese visibilizar las discriminaciones y vulneraciones de derechos que se dan en esta relación laboral, tal y como hemos tratado de mostrar a lo largo de esta investigación.

11

EPÍLOGO

APERTURAS Y DESAFÍOS

11 EPÍLOGO

APERTURAS Y DESAFÍOS

INTRODUCCIÓN

Como cierre, el informe incorpora un **epílogo** que ofrece, por una parte, una mirada comparativa sobre el trabajo de los cuidados remunerados a partir de datos estadísticos oficiales, con especial atención a las experiencias de países como **Japón, Arabia Saudí y Estados Unidos**, así como al contexto **europeo** y a la situación específica del **Estado español**, contextualizando estos casos en un marco internacional más amplio.

Por otra parte, se recogen las **experiencias de organización colectiva, agencia y memoria histórica de asociaciones y un sindicato de trabajadoras del hogar y de cuidados** en diferentes territorios españoles así como dos experiencias de SOS Racismo Gipuzkoa y SOS Racismo Navarra, cuyo reconocimiento consideramos esencial para imaginar y construir alternativas justas y sostenibles al actual régimen de los cuidados en el Estado español.

11. 1. DATOS ESTADÍSTICOS RELEVANTES SOBRE EL TRABAJO DEL HOGAR Y DE CUIDADOS¹

Escrito por Agustín Cuevas y Cecilia Themme, SOS Racismo Navarra/ SOS Arrazakeria Nafarroa

Introducción

En las últimas décadas, los procesos de envejecimiento poblacional, las transformaciones en los modelos familiares y el aumento de las desigualdades de género han incrementado la demanda de los servicios de cuidado. Sin embargo, esta necesidad se ha cubierto principalmente mediante el trabajo gratuito de las mujeres en general o en su mayoría migradas, de

¹ El trabajo de cuidado fue y continúa siendo ejercido mayoritariamente por mujeres al interior del espacio doméstico y de forma gratuita.

manera remunerada que enfrentan condiciones de informalidad, ausencia de derechos laborales y múltiples discriminaciones. Como señala la Organización Internacional del Trabajo, **las trabajadoras domésticas representan más de tres cuartas partes de la fuerza laboral del sector y constituyen un cuarto del total del personal de cuidados a nivel mundial** (OIT, 2024a).

Este incremento de la demanda de trabajo de cuidados remunerado se produce en un contexto en el que muchos países carecen de sistemas universales e integrales de protección social y de servicios públicos de cuidados de calidad, fundamentalmente por el insuficiente gasto público destinado al cuidado de menores, personas mayores y personas con discapacidad (OIT, 2024a).

Este capítulo tiene como objetivo ofrecer una mirada comparativa sobre el trabajo de los cuidados remunerados, basado en datos estadísticos oficiales, poniendo el foco en experiencias de países como Japón, Arabia Saudí, Estados Unidos y España, y situándolas en un panorama más amplio del contexto internacional y europeo.

A través de esta breve revisión se busca visibilizar las principales desigualdades, discriminaciones raciales y de género, así como las transformaciones que atraviesan este ámbito laboral. Al mismo tiempo, se presentan los avances normativos que apuntan hacia el reconocimiento del trabajo de cuidados como una cuestión fundamental a nivel global y local.

1 CONTEXTO INTERNACIONAL

El trabajo de cuidados remunerado representa uno de los sectores más extendidos y desiguales del mercado laboral global. Según la Organización Internacional del Trabajo, más de **75 millones de personas** en el mundo se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el **76,2 % son mujeres** (OIT, 2024a). Si se amplía la mirada a la economía del cuidado, que incluye tanto el cuidado directo como las tareas domésticas indirectas. Las trabajadoras domésticas constituyen aproximadamente **una cuarta parte del total de personas dedicadas al cuidado**, desempeñando un papel esencial pero invisibilizado en la sostenibilidad de la vida.

A nivel mundial, las **personas migrantes que no se encuentran en su país de origen representan el 4,7 % de la fuerza de trabajo global en 2022**, y una gran parte de ellas se ocupa en los servicios, del trabajo doméstico y de cuidados. De acuerdo con la OIT, **el 28,8 % de las mujeres migrantes trabajan en la economía del cuidado**, frente al 12,4 % de los hombres migrantes, lo que refleja una feminización y racialización estructural del sector (OIT 2024b). La mayoría de estas personas se encuentran empleadas en países de altos ingresos, donde las políticas públicas² no logran cubrir la creciente demanda de atención

2 "Las políticas y servicios de cuidado suelen ser activadas por otras políticas y leyes – designadas a veces como "sistemas nacionales de cuidados" que establecen derechos relacionados con los cuidados (derecho al cuidado, derecho a ser cuidado y derecho al autocuidado), así como prestaciones conexas de seguridad social y servicios de cuidados, por medio de un mecanismo de gobernanza coordinado, multiterritorial e interinstitucional" (Bango y Cossani 2021, en OIT, 2024a. p.9).

derivada del envejecimiento poblacional, el aumento de la dependencia y los cambios en los modelos familiares.

Las condiciones laborales del sector siguen caracterizándose por la **precariedad, la informalidad y la ausencia de protección social**. La OIT estima que **más del 80 % de las trabajadoras domésticas carecen de acceso efectivo a la seguridad social**, y una parte significativa trabaja sin contrato o bajo regímenes de exclusión laboral. **Esta situación se agrava para las personas migradas, que enfrentan restricciones legales, discriminación racial y vulneración de derechos humanos, especialmente en países donde los sistemas de inmigración vinculan el estatus legal a las personas empleadoras como ocurre en los Estados Árabes del Golfo**³.

En este contexto, el **Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)** marcó un hito al reconocer por primera vez el derecho de este colectivo a condiciones de empleo justas, salario mínimo, descanso semanal, seguridad social, protección frente a abusos y violencia, libertad de asociación y negociación colectiva y protección específica para trabajadoras migrantes. Sin embargo, su implementación sigue siendo limitada **hasta 2025, solo 40 países lo han ratificado**⁴, lo que evidencia la persistente falta de compromiso internacional con la protección de este sector, clave para la sostenibilidad de la vida y de las economías.

Por ello, a continuación presentamos de manera breve, tres casos que ilustran escenarios diferenciados como en Estados Unidos, Japón y Arabia Saudí. Posteriormente, nos centraremos de forma concisa en la situación actual de la Unión Europea en su conjunto y, de manera específica, del Estado español.

1.1. El trabajo del hogar y de cuidados en Estados Unidos

En Estados Unidos, según datos de la National Domestic Workers Alliance (2025), casi 2,5 millones de personas trabajan en el empleo del hogar. Se trata de un sector profundamente feminizado en torno al **91,5 % de quienes lo realizan son mujeres negras y, en su mayoría, migrantes procedentes de América Latina, el Caribe y Asia, especialmente de México, Centroamérica, Filipinas y diversos países del Sudeste Asiático** (OIM, 2024).

Diversas investigaciones y organizaciones, como la National Domestic Workers Alliance⁵ (NDWA), han documentado que una gran parte de las trabajadoras del hogar en Estados Unidos **no perciben el salario mínimo, carecen de seguro médico y enfrentan discriminación por razón de género, origen y estatus migratorio**. El 23% de las trabajadoras domésticas

3 Los "países del Golfo" suelen referirse a los miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), que son Arabia Saudita, Baréin, Catar, Emiratos Árabes Unidos, Kuwait y Omán.

4 Para más información ver: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::p11300_instrument_id:2551460&utm_source=chatgpt.com

5 Para más información ver: <https://www.domesticworkers.org/programs-and-campaigns/developing-policy-solutions/domestic-workers-bill-of-rights/>

no se sienten seguras en el trabajo. El 84% trabajan sin contrato formal o bajo regímenes de empleo informal, lo que las deja fuera de la cobertura de derechos laborales básicos (NDWA 2021).

A pesar de estos obstáculos, **el sector doméstico y de cuidados aporta significativamente a la economía estadounidense, tanto por el volumen de empleo que genera como por las remesas enviadas a los países de origen.** Según el Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, las trabajadoras migrantes en Estados Unidos constituyen una de las principales fuentes de remesas hacia América Latina, lo que refleja la interdependencia económica y social entre los países del Norte y del Sur global en torno a los cuidados (CEMLA 2024).

En los últimos años, el movimiento organizado de trabajadoras del hogar impulsado por la National Domestic Workers Alliance (NDWA) y otras redes feministas y sindicales, ha logrado avances significativos en algunos estados, como la aprobación de las Domestic Workers' Bills of Rights en California, Nueva York, Massachusetts o Nevada, que reconocen el derecho al descanso, al salario mínimo y la protección frente al acoso (NDWA 2021). Sin embargo, a nivel **federal, aún no existe una legislación integral que garantice condiciones dignas y seguras** para todas las personas que realizan trabajo del hogar y de cuidados.

El alcalde Bill de Blasio firmó en 2021 una medida que amplía el alcance de la **Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York**⁶ (NYCHRL, por sus siglas en inglés) para incluir explícitamente a las trabajadoras domésticas, con independencia de la persona empleadora. La norma, conocida como Introducción 339-B, garantiza a este colectivo protecciones laborales fundamentales y les reconoce la posibilidad de exigir responsabilidades ante la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad. La NYCHRL **prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de raza, género, origen nacional, estatus migratorio, estado civil, orientación sexual, edad, entre más de 25 categorías protegidas, en ámbitos como la vivienda, el empleo y los espacios públicos.**

1.2. El trabajo del hogar y de cuidados en Japón

El caso de Japón representa una de las paradojas más visibles en el escenario asiático del trabajo del hogar y de los cuidados. Se trata de un país con un rápido envejecimiento poblacional, una tasa de natalidad que persiste a la baja y una demanda creciente de atención a personas mayores, pero donde el sector del cuidado sigue dependiendo en gran medida de mujeres migrantes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT,

⁶ Para más información ver: <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/global-nyc-incluye-a-los-trabajadores-dom%C3%A9sticos-en-la-ley-de-ddhh-que-los-protege-de-discriminaci%C3%B3n-y-acoso/>

2024a), la población de edad avanzada en Japón supera ya el 30% del total nacional, lo que ha provocado un aumento sostenido de la demanda de servicios de asistencia y acompañamiento en domicilios.

En respuesta a esta necesidad estructural, el Estado japonés ha promovido desde mediados de la década de 2010 programas de movilidad laboral dirigidos a países del sudeste asiático, principalmente Filipinas, Vietnam, Indonesia y Myanmar, para cubrir la falta de mano de obra en el sector de cuidados según Eurofound en su informe *Domestic work and care work in the EU: Employment, working conditions and social dialogue* (2022).

Los datos verificables para **asistencia/cuidados** en Japón provienen de la **Immigration Services Agency (ISA, Ministerio de Justicia)** sobre el estatus *Specified Skilled Worker (SSW) – Nursing Care*. Un análisis con cifras oficiales por nacionalidad muestra que en **2023** había **28.400** personas extranjeras en SSW “nursing care”, de las cuales **Vietnam (7.937), Indonesia (7.411) y Filipinas (3.497)** sumaban **18.845**, es decir **≈66% del total**. Estos números están reproducidos en series oficiales de la ISA y compilados en el informe de Kisaragi Office⁷.

Las trabajadoras migrantes en Japón se enfrentan a largas jornadas laborales, bajos salarios y a un sistema de **permisos de trabajo que las vincula directamente con las empleadoras, lo que limita su autonomía y dificulta la denuncia de abusos o el cambio de empleo.** Según el informe de la OCDE *Reclutamiento de trabajadores inmigrantes: Japón 2024*, el Technical Intern Training Program (TITP) y otros contratos temporales en sectores de baja cualificación están concebidos como **programas de retorno, con una movilidad laboral muy restringida y sin derecho a la reunificación familiar.**

Japón no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, lo que evidencia el limitado grado de reconocimiento e institucionalización de los derechos laborales y sociales en este sector. El trabajo de cuidados continúa sin ser plenamente reconocido como una ocupación formal dentro del sistema laboral japonés y, en la práctica, una parte sustantiva de estas tareas sigue recayendo en las mujeres japonesas, especialmente en el ámbito familiar, reforzando así los mandatos de género y la división sexual del trabajo.

En los últimos años, diversas voces académicas y movimientos sociales han comenzado a cuestionar esta estructura. Investigaciones de la Universidad de Tokio y la Universidad de

⁷ Para más información ver: Nippon.com. *Japan's shrinking workforce and the challenge of eldercare*. Nippon Communications Foundation, 2016. Disponible en <https://www.nippon.com/es/column/g00346/>

Osaka advierten que el sistema japonés de cuidados se encuentra en una “**crisis silenciosa**”, donde la carga de trabajo no remunerado de las mujeres y la dependencia del trabajo migrante convergen en una creciente desigualdad social⁸. A nivel social, este modelo ha generado también nuevas formas de aislamiento y estrés emocional, tanto entre las trabajadoras extranjeras como entre las personas mayores a las que cuidan.

El caso japonés evidencia, por tanto, cómo las **políticas migratorias restrictivas y los estereotipos de género** configuran un sistema de cuidados profundamente desigual. Aunque Japón ha avanzado en la creación de visados específicos y acuerdos bilaterales con países emisores de mano de obra, **la ausencia de reconocimiento pleno de derechos laborales y sociales para las trabajadoras migrantes de cuidados** continúa siendo una de las principales deudas del país.

1.3. El trabajo del hogar y de cuidados en Arabia Saudí

El caso de Arabia Saudí muestra con claridad la intersección entre **migración laboral, desigualdad de género y vulneración de derechos humanos** en el ámbito del **trabajo doméstico y de cuidados**. En este país, el trabajo de cuidados es desempeñado casi exclusivamente por personas migrantes, en su mayoría mujeres **procedentes del África subsahariana y del sudeste asiático**. Según datos oficiales, aproximadamente **cuatro millones de personas trabajan como personal doméstico en Arabia Saudí**, todas extranjeras, según Amnistía Internacional (2025) en su informe *Arabia Saudí: las trabajadoras domésticas migrantes enfrentan explotación severa, racismo y exclusión de las protecciones laborales. Informe regional sobre Asia Occidental y Pacífico*.

Esta configuración laboral responde al modelo de “*patrocinio o sistema Kafala*”, que vincula la residencia legal de la persona trabajadora a una empleadora saudí. Bajo este régimen, **las trabajadoras no pueden cambiar de empleo, salir del país o denunciar abusos sin el consentimiento de su “patrocinador”**, lo que genera una estructura de control que ha sido ampliamente denunciada por organizaciones internacionales de derechos humanos, según Human Rights Watch (2014) “*I Already Bought You*”: Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2024) y Amnistía Internacional (2025), **han calificado este sistema como una forma contemporánea de servidumbre, que favorece la explotación, el impago de salarios, las jornadas extenuantes y los abusos físicos o sexuales**.

La procedencia de las trabajadoras es diversa desde **Etiopía, Filipinas, Sri Lanka, Bangladesh o Kenia** mujeres empobrecidas y en busca de oportunidades laborales, según el

⁸ Para más información ver: Equal Times. El último atardecer en Japón: las trabajadoras migrantes y el aislamiento de los cuidados. Equal Times, 2020. Disponible en: <https://www.equaltimes.org/el-ultimo-atardecer-en-japon-el?lang=es>

Informe de la Organización Internacional de las Migraciones (2024), **Arabia Saudí, junto con los Emiratos Árabes Unidos y Kuwait**, se ha convertido en un destino principal dentro de las cadenas globales de cuidados, hacia los hogares del Golfo Pérsico.

En términos económicos, las remesas enviadas por estas trabajadoras constituyen una fuente esencial de ingresos para los países de origen. El Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos (CEMLA, 2024) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2024) estiman que las remesas procedentes del Golfo Pérsico representan hasta el **25 % del PIB de algunos países africanos y asiáticos**. Sin embargo, estas aportaciones se producen a costa de condiciones laborales marcadas por la **ausencia de derechos sindicales, de seguridad social y de protección frente a la violencia de género y racial**.

A pesar de las presiones internacionales, **Arabia Saudí no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos**, ni otros convenios clave en materia de derechos laborales⁷. Si bien en los últimos años el país ha anunciado reformas parciales como la posibilidad limitada de cambiar de empleador o salir del país sin permiso previo, las denuncias de abuso siguen siendo sistemáticas. Amnistía Internacional (2025) y Human Rights Watch (2025), documentaron casos de trabajadoras encerradas, sometidas a jornadas de más de 16 horas y sin acceso a sus pasaportes o salarios.

2 PANORAMA GENERAL EN EUROPA

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024a), en el conjunto de países Europa, más de **11 millones de personas** trabajan en el servicio doméstico en el continente, de las cuales tres cuartas partes son mujeres, y una proporción creciente son **personas migradas procedentes de África, Europa del Este, América Latina y Asia**.

El sector se caracteriza por una elevada **feminización, informalidad y segregación ocupacional**. A pesar de los avances normativos en algunos países, la **precariedad laboral** sigue siendo la norma. Se estima que entre el **50% y el 70% del trabajo doméstico en Europa no está declarado**, especialmente en países como **Italia, España, Grecia y Portugal**, donde el empleo en hogares constituye un pilar estructural del sistema de cuidados, según la Comisión Europea en su informe “*An analysis of Personal and Household Services to support work-life balance for working parents and carers*” (2023). En este mismo informe la Comisión Europea subraya, que los países del Sur de Europa presentan las **tasas más altas de informalidad**, lo que impide que las trabajadoras gocen de los derechos básicos garantizados por el Convenio 189 de la OIT. Esta situación refleja un **modelo de cuidados familiarista y privatizado**, donde las familias, y especialmente las mujeres, asumen la carga de la atención en ausencia de una red pública de servicios suficientes.

Así mismo, La Comisión Europea reconoce que los servicios personales y del hogar representan alrededor del **4% del empleo total** en la Unión Europea, bajo la categoría “*personal and household services*”. Sin embargo, este empleo se desarrolla en condiciones desiguales, con una brecha salarial de género y origen que puede superar el 30% entre trabajadoras nacionales y migradas, de acuerdo con Eurofound en su informe “*Domestic work and care work in the EU: Employment, working conditions and social dialogue*” (2022).

Por otro lado, **la racialización del trabajo de cuidados es un fenómeno estructural en Europa**. Investigaciones recientes, como la de Polavieja et al. (2023), **demuestran que el fenotipo y el origen actúan como factores determinantes en la discriminación laboral, limitando las oportunidades de empleo de mujeres migradas racializadas incluso con igual cualificación**.

En respuesta a estas desigualdades, algunos países como Francia, Italia o Bélgica han implementado políticas específicas de formalización, subsidios o profesionalización del sector, aunque con resultados desiguales. Sin embargo, la falta de un marco europeo común sobre el trabajo doméstico y de cuidados perpetúa una situación de fragmentación legal y vulnerabilidad social en todo el continente (OIT, 2023).

2.1. Trabajo del hogar y de cuidados en el Estado español

El Estado español constituye uno de los principales ejemplos europeos de cómo el trabajo del hogar y de cuidados ha sido sostenido históricamente por mujeres, actualmente, muchas de ellas migradas y en situación administrativa irregular. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), en el Régimen Especial de Empleados del Hogar estaban afiliadas 354.239 mujeres y 16.418 hombres, lo que confirma la **feminización preponderante del sector**.

Sin embargo, se estima que al menos un 25% de las trabajadoras no están dadas de alta en la Seguridad Social, ya sea por informalidad o por su situación migratoria irregular, según el Equipo de Investigación ESOMI - Universidade da Coruña. “*Encuesta sobre salud laboral en el empleo de hogar y los cuidados*” (2024). Esta invisibilidad estadística refuerza su exclusión del sistema de protección social y dificulta el acceso a derechos sociales y laborales fundamentales como la jubilación o el desempleo.

El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, supuso un avance importante al reconocer el **derecho al desempleo y la equiparación de derechos**

laborales para las trabajadoras del hogar y de cuidados. No obstante, remedia la discriminación laboral que venían padeciendo alrededor de 400.000 trabajadoras⁹. Las empleadas de cuidados tienen derecho a percibir prestaciones por desempleo desde el 1 de octubre de 2022, una protección que ya tenía el resto de personas asalariadas pero que hasta entonces se les negaba. Sin embargo, solo se reconocía como cotizado el periodo posterior a esa fecha, una situación que los sindicatos venían denunciando como discriminatoria y que ha sido señalada como tal por la justicia europea y por varios tribunales españoles. También hace referencia a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) **de 2022** en la que concluía que el sistema español era discriminatorio por no reconocer el derecho al desempleo a este colectivo¹⁰.

En términos económicos, si el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado se valorara al nivel del **salario mínimo interprofesional**, su contribución equivaldría aproximadamente al **40 % del Producto Interior Bruto (PIB)** nacional. Esta cifra, estimada por Domínguez Folgueras (2019), evidencia el peso oculto de la economía del cuidado en la estructura productiva del país.

Según el informe de Oxfam Intermón “*Trabajo invisible y cuerpos rotos*” (2025), durante el 2024 el empleo de hogar y cuidados continúa profundamente feminizado: **el 87,21 % de quienes trabajan en el sector son mujeres. Además, el 69 % son personas con nacionalidad extranjera o doble nacionalidad**, en su mayoría de origen extracomunitario. El **estado español concentra el 34,5 % de todas las trabajadoras de hogar de la Unión Europea**, situándose como el país con mayor peso relativo del sector a nivel europeo.

Las desigualdades de género en el mercado laboral continúan siendo significativas, el **5,19% de todas las mujeres ocupadas trabajan en el empleo de hogar y cuidados**, frente a sólo el 0,58 % de los hombres, lo que significa que **ellas trabajan en este sector nueve veces más que ellos** (Oxfam Intermón 2025). Las condiciones laborales siguen siendo especialmente precarias. Oxfam señala que **3 de cada 5 trabajadoras** están empleadas a jornada parcial, muchas de ellas de forma involuntaria. Aunque el salario mínimo para una jornada completa en 2025 asciende a **1.381,33 € brutos mensuales** (12 pagas), los ingresos reales son considerablemente inferiores, según la encuesta de Oxfam, el salario medio efectivo oscila **entre 914 y 1.050 € brutos** al mes, lejos de los estándares del conjunto del mercado laboral español.

⁹ Para más información ver: <https://elpais.com/economia/2022-09-07/cobrar-el-paro-y-no-podran-despedirme-sin-motivo-las-claves-de-la-nueva-norma-que-protege-a-las-empleadas-del-hogar.html>

¹⁰ “Esta actividad es la que tiene la peor retribución de la economía española (1.138 euros mensuales brutos en 2024, frente a un promedio de 2.386), la mayor proporción de trabajadores extranjeros y de doble nacionalidad (66%, frente a una media del 20% en el conjunto del mercado laboral, según la EPA) y también la mayor participación de mujeres (el 93%). Mientras que el número de ocupados en general ha crecido un 9% desde 2008, el empleo en el hogar ha retrocedido un 27%.” Para más información ver: <https://elpais.com/economia/2025-11-19/las-empleadas-de-hogar-consiguen-el-derecho-a-la-prestacion-de-desempleo-por-periodos-trabajados-antes-de-2022.html>

Con respecto a Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, según Gallego, 2024 “La implantación de este sistema de evaluación y prevención de riesgos dependerá de la efectiva creación, por los organismos correspondientes, de las herramientas técnicas que permitan desarrollar la actividad preventiva. Desgraciadamente, tenemos varios ejemplos de demora en la implantación de este tipo de herramientas, sin que la norma indique consecuencia alguna si no se cumple el citado plazo de diez meses”¹¹p.150.

BIBLIOGRAFÍA

Amnistía Internacional. (2025). *Arabia Saudí: las trabajadoras domésticas migrantes enfrentan explotación severa, racismo y exclusión de las protecciones laborales*. Informe regional sobre Asia Occidental y Pacífico. Disponible en: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2025/05/saudi-arabia-migrant-domestic-workers-face-severe-exploitation-racism-and-exclusion-from-labour-protections/>

Bango, Julio, y Patricia Cossani. 2021. *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe: elementos para su implementación*. CEPAL y ONU Mujeres

Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos (CEMLA). (2024). *Notas de remesas: Perfil de los trabajadores migrantes y su contribución económica*. Foro de Remesas de América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.cemla.org/foroderemesas/notas/2024-11-notas-de-remesas.pdf>

11 Gallego, 2024, p. 150 “Otra posible consecuencia de la norma es la de retraer la contratación de personas empleadas de hogar, dadas las nuevas exigencias en materia preventiva; pensemos que estamos ante un colectivo cuyos empleadores han tenido que «hacer frente» a circunstancias varias como la subida del salario mínimo interprofesional y, junto a él, al incremento vertiginoso de la cotización a la Seguridad Social, con sus justísimas y recientes ampliaciones de cobertura (desempleo y FOGASA); el mantenimiento de un régimen tributario que no admite desgravación fiscal por las personas empleadas en el hogar; la eliminación del desistimiento como fórmula extintiva y el endurecimiento de las consecuencias del despido improcedente (equiparándose la indemnización a la del resto de trabajadores); etc.”

Comisión Europea. (2023). *An analysis of Personal and Household Services to support work-life balance for working parents and carers*. Bruselas: European Commission.

Domínguez Folgueras, Marta (2019). *¿Cuánto vale el trabajo doméstico en España?* Fundación La Caixa, Observatorio Social. Disponible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/%C2%BFcu%C3%A1nto-vale-el-trabajo-dom%C3%A9stico-en-espa%C3%B1a->

Durán Heras, M.A. (2013). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA / Observatorio Social.

Equal Times. (2020). *El último atardecer en Japón: las trabajadoras migrantes y el aislamiento de los cuidados*. Disponible en: <https://www.equaltimes.org/el-ultimo-atardecer-en-japon-el?lang=es>

Eurofound. (2022). *Domestic work and care work in the EU: Employment, working conditions and social dialogue*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

Federación SOS Racismo. (2023). *Informe anual sobre el racismo estructural en el Estado español*. Donostia: SOS Racismo.

Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Gallego, Fermín (2024). Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el RD 893/2024. *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 5, diciembre, 123-151. Disponible en, <https://revistas.colex.es/index.php/justiciaytrabajo/article/view/272>

Human Rights Watch. (2025). *Saudi Arabia: New Labor Reforms Fall Short for Domestic Workers*. HRW News. Disponible en: <https://www.hrw.org/news/2025/02/07/saudi-arabia-new-labor-reforms-fall-short-domestic-workers>

Instituto de las Mujeres. (2023). *Mujeres en cifras: empleo doméstico 2023*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Infografia/Docs/2023/Empleo_Domestico_2023.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Encuesta de Población Activa (EPA) cuarto trimestre 2023*. Madrid: INE. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPA4T23.htm>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). *Afiliación al Régimen Especial de Empleados del Hogar 2024*. Madrid: INE.

National Domestic Workers Alliance (NDWA). (2019). *The Future of Work for Domestic Workers*. NDWA Publications. Disponible en: <https://www.domesticworkers.org/reports/>

National Domestic Workers Alliance (NDWA) & Institute for Policy Studies. (2021). *Domestic Workers' Bill of Rights Tracker*. NDWA. Disponible en: <https://www.domesticworkers.org/rights/domestic-workers-bill-of-rights/>

Nippon.com. (2023). *By nationality, Vietnam had the most technical intern trainees working in Japan*. Nippon Communications Foundation. Disponible en: <https://www.nippon.com/en/japan-data/h02312/>

OCDE (2024), *Reclutamiento de trabajadores inmigrantes: Japón*, Reclutamiento de trabajadores inmigrantes. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/0e5a10e3-en>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)*. Ginebra: OIT. Recuperado de, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:2551460%2Ces

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023). *Informe Mundial sobre el Trabajo en los Servicios de Cuidados 2023*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2024a). *De la crisis mundial de los cuidados a unos cuidados de calidad en el hogar*. Ginebra: OIT. Recuperado de, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_916328.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024b). *Los migrantes internacionales son una fuerza vital en el mercado laboral mundial*. Ginebra: OIT. Recuperado de, <https://www.ilo.org/es/resource/news/los-migrantes-internacionales-son-una-fuerza-vital-en-el-mercado-laboral>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024c). *Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes*. Ginebra: OIT. Recuperado de, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_916328.pdf

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2024). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2024*. Ginebra: OIM. Disponible en: <https://worldmigrationreport.iom.int/msite/wmr-2024-interactive/?lang=ES>

Oso, Laura y Parella, Sònia (2012). *Inmigración, género y cadenas globales de cuidados*. *Papers, Revista de Sociología*, 97(3), 685–707. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862v97n3/02102862v97n3p685.pdf>

Oxfam Intermón. (2025). *Trabajo invisible: empleo de hogar y cuidados en España*. Oxfam Intermón. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf>

Polavieja, Javier; Lancee, Bram; Ramos, María; Veit, Susanne y Yemaní, Ruta (2023). *In Your Face: A Comparative Field Experiment on Racial Discrimination in Europe*. *Socio-Economic Review* Vol. 21, Número 3, julio, 1551–1578, <https://doi.org/10.1093/ser/mwad009>

United States Department of Labor (DOL). (2013). *Application of the Fair Labor Standards Act to Domestic Service*. *Federal Register*, Vol. 78, No. 190. Disponible en: <https://www.federalregister.gov/documents/2013/10/01/2013-22799/application-of-the-fair-labor-standards-act-to-domestic-service>

11.2. EXPERIENCIAS DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA: AGENCIA Y MEMORIA HISTÓRICA

A continuación trasladamos algunas de las experiencias organizativas, a partir del material recogido en el trabajo de campo, de las asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados en Bilbao y Zaragoza. Particularmente la experiencia del Sindicato Sindillar en Barcelona y de SOS Racismo Gipuzkoa y SOS Racismo Navarra.

Espacios asociativos de trabajadoras del hogar y de los cuidados: algunas narrativas

En los siguientes relatos se constata que las asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados funcionan simultáneamente como espacios de formación, información, refugio emocional y activismo. Son lugares donde muchas mujeres, especialmente migradas y en situación administrativa irregular, descubren que lo que viven “en la casa” es una relación laboral con derechos, aunque no exista un contrato escrito, y se informan sobre el funcionamiento de la Seguridad Social, en relación a las nóminas, prestaciones por desempleo o respecto a la normativa laboral.

*“Una vez que llegué al espacio Emakume **Emigratu Feministak Sociosanitarias**¹ allí pude saber que no necesitaba tener un contrato per se para considerar que allí había una relación laboral. Allí entendí las horas laborales que se tenían que trabajar, entendí que existía el tema de darse de alta en la Seguridad Social”. (Entrevista Nº 4. **Bizkaia**, mujer, 36 años, 2 años de residencia, país de procedencia Ecuador, situación administrativa irregular, empleada sin contrato a jornada completa).*

*“Sobre todo destaco la labor que llevan a cabo desde la **Asociación de Trabajadoras del Hogar y de Cuidados**², que es una asociación con mucha fortaleza y corazón, que reivindica el trabajo del hogar y de cuidados, que no tenemos que callarnos, que tenemos que conocer y actualizarnos en materia de nuestros derechos.” (Entrevista Nº 9. **Aragón**, mujer, 60 años, 19 años de residencia, país de procedencia Ecuador, doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada completa).*

Estos espacios se consolidan como dispositivos de agencia colectiva que transforman la experiencia cotidiana de discriminación en redes de apoyo mutuo, capacidad de reivindicación y procesos de toma de conciencia, a través de los cuales las trabajadoras reconocen que lo que les sucede, no es algo personal ni “normal”, sino una forma de vulneración de derechos.

1 Trabajadoras en el sector de cuidados a personas dependientes en los domicilios y de atención socio-sanitaria #ErradicacionTrabajoDelInterna. Para más información ver: <https://www.instagram.com/emakumemigratu/?hl=es>
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc3zHDVBeD8GMdThWXDdOvIP_hQz_WPXhcPJY2Y6fZblBBjdjg/viewform
https://www.facebook.com/emakumemigratu?locale=es_ES

2 Nos encontramos para tejer redes de cuidados, conocernos y luchar juntas por nuestros derechos. Para más información ver: https://www.facebook.com/p/AsocTrabajadoras-del-Hogar-y-Cuidados-de-Zaragoza-100064781196821/?locale=es_ES
https://www.instagram.com/thogar_cuidadoszg/

“Realizamos talleres de acompañamiento psicológico, para que las compañeras que han sido víctimas de discriminación, puedan hablar abiertamente de ello, pero no se animan a llevar a cabo un proceso de denuncia, para ellas es más un proceso de descarga emocional.” (Entrevista N° 7. Aragón, mujer, 50 años, 15 años de residencia, país de procedencia El Salvador, Doble nacionalidad, empleada con contrato a jornada parcial).

1 Norma Falconi, Representante del Sindicato Sindihogar Sindillar. Sindicato de mujeres migrantes trabajadoras del hogar y del cuidado en Barcelona³

Iniciamos una organización de mujeres trabajadoras del hogar en el año 96, cuando fue la primera oleada de migración de Ecuador hacia España, tuve la oportunidad de conocer muchas compañeras que estaban en una situación de indefensión. Nadie sabía cuáles eran los requisitos para venir acá, las empresas supuestamente que las contrataban, les decían que iban a trabajar en las profesiones que tenían en el país de origen, pero después llegaban acá y las dejaban abandonadas. Así nos encontramos y bueno, conformamos la primera organización de trabajadoras del hogar y esa es una andadura que dura hasta ahora.

El primer objetivo que nos pusimos era el conocer la ley de extranjería para saber cuáles eran los límites que nosotros teníamos acá, cuáles eran los derechos de las trabajadoras del hogar y sobre todo, cuáles eran los trámites para tener la tarjeta de residencia. Bueno, eso fue de gran envergadura porque teníamos que estudiar la ley, teníamos que hacer la ubicación laboral, teníamos que reunirnos para saber cómo estábamos, cómo nos ayudábamos entre todas. Muchas compañeras no tenían vivienda, muchas compañeras, no tenían trabajo y bueno, hubo que empezar desde cero para que todo el mundo pudiera tener algo. Fuimos haciendo la colocación laboral, pero veíamos que lo más importante no era solamente trabajar, sino que teníamos que hacer un seguimiento a todas las trabajadoras porque a veces no les querían pagar, les decían que con el techo era suficiente, a veces estaban en hogares, les daban un dormitorio en hogar en un lugar inhóspito como un garaje, por ejemplo. Nosotros teníamos que estar atrás para que puedan cobrar el salario, para que puedan salir de las casas que las maltrataban.

En el año 2001 participamos en los encierros de la Iglesia de Barcelona⁴ que dio papeles a todo el mundo, de la cual yo fui la portavoz de esa lucha, y vimos que nuestra perspectiva de trabajo se amplió como un abanico cuando se abre, porque ya no solamente teníamos ecuatorianos, sino que teníamos de todos los países. Entonces nos juntamos

³ Para más información ver: <https://www.facebook.com/sindihogarbarcelona>
<https://www.instagram.com/sindillar/>

⁴ Para más información ver: <https://www.resumenlatinoamericano.org/2021/02/26/catalunya-20o-aniversario-de-los-encierros-de-inmigrantes-en-las-iglesias-de-barcelona/>
<https://blog.caritas.barcelona/es/mobilidad-humana/cuando-los-migrantes-se-encerraron-en-las-iglesias/>
<https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/La%20lucha%20de%20los%20sin%20papeles-TdS.pdf>

con las compañeras de la Huelga Mundial de Mujeres porque sabíamos que ellas estaban trabajando, porque tenían un grupo de compañeras catalanas que eran trabajadoras del hogar y que estaban trabajando en el nivel de leyes. Eso nosotros no teníamos. Entonces, no solamente era la ley de extranjería, sino también ahora ver cuáles eran las leyes que protegían a las trabajadoras del hogar. Y vimos que lo que existía era muy poco y que por eso las compañeras catalanas estaban luchando durísimo para que se les reconociera sus derechos.

Participamos en 2002 en la Huelga Mundial de Mujeres hasta el 2005. En el 2005 tomamos la Catedral para denunciar que había más de un millón y medio de personas sin papel, y que por lo tanto queríamos otra vez que se le dieran los papeles. Esta vez la policía nos sacó y no pudimos alcanzar la meta. Entonces nos ubicamos en los sectores sociales, en los movimientos, en los locales de los movimientos sociales para poder exigirle a Zapatero, que era presidente en ese momento, primero el tema de la posibilidad de que nos dieran los papeles sin ningún contrato, porque no había contrato. Segundo, el tema del padrón, que no se nos querían empadronar por no tener papeles. En todo este proceso de aprendizaje y de reconocerlo entre mujeres diversas, porque eran de muchos países, participamos en todas las movidas que se daban en Barcelona, y hasta que el 2011 decidimos reunirnos varias organizaciones de base para convertirnos en un sindicato, que era la figura que veíamos que sí se abrían las puertas. Era una prueba audaz, una prueba piloto, porque además no queríamos tener la misma estructura que tenía el resto de sindicatos, porque casi todos los sindicatos es una estructura jerárquica, una estructura donde mandan los hombres, una estructura donde siempre la mujer esté en el último piso. Y entonces dijimos que teníamos que cambiar esta forma de ver el mundo, porque somos nosotros las que vamos a dirigir esta organización, somos nosotras las que tenemos que darle contenido y tenemos que crear nuevas estructuras, un nuevo lenguaje, porque es la única forma de empezar a romper las cadenas. Y desde que somos sindicato, no se nos ha cerrado ninguna puerta, ni de la Comunidad Autónoma, ni del Ayuntamiento, ni del Estado. A partir de esa época, creamos diversos proyectos. Uno de los primeros fue el Textil y el Catering. El **Catering** lleva 10 años de vida, igual que el **Textil**, y además porque fueron propuestas de las compañeras, todas sabían cocinar, venían de diferentes culturas, entonces hicimos ese mix para que nuestro Catering fuera un Catering de la diversidad. Este Catering, con el paso de los años, tomó otro nombre que se llama **Proyectos, Saberes y Sabores de SINDIHOGAR** y hemos venido funcionando bien porque todas las compañeras que no tienen trabajo, las que todavía no pueden tener papeles o las que teniendo papeles no consiguen un trabajo que les satisfaga como persona por los ingresos y todo, ellas son parte de este proyecto y lo sacan a la luz.

Tenemos una demanda muy grande, primero con las organizaciones feministas, nosotras estamos ubicadas en el Centro de Cultura Francesca Bonnemaison hace 14 años. Hemos trabajado de forma conjunta porque veíamos que era un espacio seguro, que era un espacio de mujeres y que teníamos que empezar con ellas el trabajo del racismo, el racismo social y el racismo institucional. Para nosotros fue una gran experiencia, un laboratorio vivo donde ya no éramos las otras sino que éramos las compañeras, y a partir de ahí hemos crecido juntas, porque hemos realizado proyectos conjuntos, sobre todo ya que ellas son de la cultura, hemos hecho proyectos a nivel de teatro, a nivel de performance, a nivel de diferentes abanicos del arte, que también nos ha servido para el cuidado y la autoestima de nuestras compañeras, el reconocerse ellas mismas, el que puedan salir en los temas de maltrato, de violencia machista, puedan salir en el tema de la discriminación por raza y por género.

Creemos que todos estos proyectos que hemos venido haciendo estos años nos han servido para convertirnos en lo que ahora somos, una organización fuerte, una organización feminista, una organización antirracista, que no le tenemos miedo a nada y que vamos a por todas porque creemos que es la única manera de que se nos escuche, la única manera de que sepa que existimos, entonces siempre estamos en primera línea en las manifestaciones, concentraciones, trabajamos conjuntamente con todos los movimientos sociales, con por ejemplo el tema de la vivienda que era un tema crucial, estamos en eso porque tenemos que la mayoría de nuestras compañeras alquilan habitaciones y les están cobrando carísimo de ya no 300 sino 400, 500, sin derecho a baño, sin derecho a luz, sin derecho a comida, entonces ese ya no es un hogar, ¿eso qué es?

Ya llevamos cuatro años que podemos tener un párrafo dedicado para las mujeres racializadas, un párrafo para las trabajadoras del hogar, donde se saca siempre a reducir el problema del racismo institucional, el problema del racismo en los barrios, en las escuelas, porque tenemos hijos y nuestros hijos también sufren esa doble discriminación. Y también tenemos hijas e hijos en las universidades donde también hay esa doble discriminación y ese racismo institucional.

A nivel estatal, las trabajadoras del hogar salieron a luchar, creo que en el año 2005. Y con temas y objetivos clarísimos, que era tener una ley que no fuera la antigua, porque esa antigua no servía, porque tampoco tenía ningún reglamento que permitiera bajar a tierra, cómo se tenía que llevar a cabo. Cuando estuvo Zapatero, además de sacar el reglamento de extranjería, también saca la normativa para el trabajo del hogar, que para mucha gente es un paso, fue un paso muy importante, pero nosotras en el sindicato que estudiamos

esa normativa, nos dimos cuenta que nos dejaba fuera del derecho al paro. Y que nos había ubicado en un sistema especial del régimen general de la seguridad social, donde nosotras íbamos a pagar por tramos y que tendríamos una jubilación nada digna. Nosotros estuvimos peleando con eso y mucha gente nos declaró locas porque dijeron que lo principal era apoyar el convenio de la OIT.

No vale decir que queremos tener voz, sino que tenemos que hacer acciones que demuestren que esa voz existe, que somos mujeres que por desgracia, por no tener los benditos papeles, nos quedamos ubicadas en el nicho de los cuidados. Entonces, para que ese nicho de los cuidados empiece a tener respeto de la sociedad, porque no estamos valoradas, no estamos bien pagadas, hemos tenido que salir a las calles utilizando también todo lo que sabemos. Por ejemplo, hacemos nuestras pancartas textiles llamativas, con colores, para que a la gente se les quede grabado que el trabajo del hogar es una explotación corporal, porque las compañeras, es el único lugar donde no hay una jornada laboral con horario de principio a fin, sino que tú sabes el principio pero nunca sabes el fin, y menos si estás interna. Y la problemática también con el tema que tenemos con las internas, nosotros sí queremos la abolición del trabajo de interna, pero queremos que este gobierno tenga una propuesta de salida, no abolición por abolición, sino una propuesta de salida y ejemplos hay. Brasil abolió el trabajo del hogar interna y les dio a las compañeras trabajadoras del hogar el derecho de ser trabajadoras por ocho horas, con todos los derechos que los demás trabajadores.

La señora Yolanda Díaz, en vez de reconocer el trabajo de los 15, 20, 25 años de muchas compañeras trabajadoras del hogar, dio un plumazo y solamente tenemos dos años como que acabáramos de llegar a este país a trabajar. Las otras compañeras sí van a tener una jubilación, pero la jubilación de siempre, una jubilación no digna porque con 400 euros, 500 euros, ¿quién vive? En las condiciones en que se encuentra el mundo ahora, no es una jubilación digna después de tantos 20, 25 años de darlo todo, de sostener a una sociedad que no nos reconoce, que no nos reivindica, que nos tiene olvidadas, que nos tiene invisibilizadas. Nosotros sostenemos la vida, cuidamos de las familias, cuidamos de la casa, cuidamos de las personas mayores enfermas, cuidamos de personas discapacitadas y sin embargo eso no se reconoce.

En los **talleres de teatro de las oprimidas y arte y mimo política**, estos talleres tienen la función precisamente de liberar a las compañeras de toda esa carga negativa que tienen del maltrato en los hogares. Entonces, siempre les están amenazando. Le voy a avisar a la policía porque no tienes papeles. Ahora la mayoría está cobrando más en especies que

en efectivo. Y la normativa dice que no te puedes pasar del 75%. Te tienen que pagar en efectivo, el resto sí en especies. Sin embargo, ahora se está poniendo de moda, que a las compañeras les cobran 500 euros por una habitación pequeñísima, que era de plancha, sin ventana, sin nada. También les cobran la comida. A veces ellas se tienen que poner de su salario la comida. Hay un montón de actitudes de los empleadores que dejan mucho que desear, pero ¿a dónde tú reclamas? ¿Cómo sacas tú la prueba? Nosotros ya les estamos diciendo a las compañeras que tienen que tener pruebas, que hay un montón de fórmulas para la obtención de estas pruebas, para poderlas llevar ante un juzgado y conservando también la cuestión de la intimidad.

Para nosotras ha sido **un espacio seguro y un espacio de lucha contra el racismo, tanto social como institucional**, porque las compañeras nos han ayudado a abrir muchos caminos, que estando solas hubiera sido muy difícil hacer todas las cosas que hacemos porque hacemos muchísimas cosas.

El **trabajo en red** nos está dando muchos frutos porque nosotros estamos ahora inmersas también en la **lucha por la vivienda** ya que la mayoría de nuestras compañeras alquilan habitaciones, tanto propios como extraños se están enriqueciendo, a costa de la necesidad fundamental de un techo y entonces estamos con los sindicatos - Llogateres i Llogaters, estamos con ellos en todas las movidas porque creemos que es la única forma también de darnos a conocer y de decir la población migrada racializada tiene también los mismos problemas, y por lo tanto, tenemos que hacer una lucha conjunta.

2 Marling Castillo, Técnica del área de trabajadoras del hogar de SOS Racismo Gipuzkoa. Trabajar en condiciones dignas⁵

El Grupo de Trabajadora de hogar nace a través de la asesoría laboral para trabajadoras de hogar. La asesoría surge a través de la asesoría de extranjería, porque cuando venían las mujeres a pedir información para la regularización, y es cuando llegan y sacan todo el paquete, cuentan sus historias, sus sentires cómo están siendo tratadas, las condiciones en las que están o estaban trabajando, entonces a través de esa asesoría jurídica, se plantea poner, en marcha una asesoría para trabajadoras del hogar y a través de la asesoría laboral para estas trabajadoras, surge el Grupo de trabajadoras de hogar de SOS Racismo.

La asesoría en realidad se está haciendo desde hace 10 años. Tenemos un grupo de

⁵ "Desde el año 2018, el **Grupo de Trabajadoras de Hogar de SOS Racismo** viene ofreciendo un servicio de asesoramiento laboral y formación dirigido a trabajadoras de hogar. A lo largo del año 2020 ha habido un aumento importante de las atenciones, tanto presenciales como telefónicas, debido a que la crisis sanitaria provocada por la pandemia ha tenido un impacto muy importante en el sector, produciéndose un empeoramiento en las condiciones laborales en forma de encierros 24h. junto con las personas cuidadas, suspensiones de contratos o variación de jornada laboral." Para más información ver: <https://sosracismogipuzkoa.org/grupo-de-trabajadoras-del-hogar/>
<https://www.facebook.com/TrabajadorasHogarSOS#>

WhatsApp que actualmente forman parte más 420 trabajadoras, hemos organizado 5 grupos de café una vez a la semana, en diferentes municipios: en **Erreterria, los jueves, en Irún y Tolosa, los miércoles, en Donostia y Zarautz los martes**, y que semanalmente nos reunimos entre 80 y 100 trabajadoras en total. Seguimos trabajando y la relación con SOS es directa, porque ha surgido desde SOS-Racismo Gipuzkoa este Grupo.

Trabajamos en red y nos relacionamos con otras organizaciones de trabajadoras de hogar, por ejemplo de Granada, tenemos contacto con el Sindicato de Trabajadoras de Hogar de Barcelona, Trabajadoras de hogar de Zaragoza, ATH-ELE, Malen Etxea, cooperativa Maitelan, entre otras a nivel estatal. En Guipúzcoa, tenemos la Casa de las Mujeres, por ejemplo, en Tolosa y en Donostia, se brinda asesoría laboral a trabajadoras de hogar, derivamos trabajadoras a la casa de la mujer de Erreterria. También colaboramos con el sindicato ESK que tenemos esa relación más directa y luego, con el Ayuntamiento de Erreterria. Y con otras organizaciones, como el movimiento feminista de Orereta, trabajamos en red a nivel general.

Hemos tejido esa red a nivel estatal, a nivel local y luego a nivel internacional, porque también estamos en relación directa con la Federación Internacional de Trabajadoras de Hogar y a nivel europeo, tenemos relaciones con la EFFAT (Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo) que es una federación de sindicatos a nivel europeo de la agricultura, de la hostelería, del turismo. El trabajo de hogar desde la EFFAT es la representación de la Federación Internacional de Trabajadoras de Hogar en Europa.

Los **grupos de café son espacios abiertos** en que las trabajadoras puedan conocerse entre ellas, a crear redes. Que se sientan seguras en el espacio donde están. Y **combinamos un poco, de conversatorio, charlas, talleres**. Donde también se **informan sobre sus derechos laborales**, los realizamos en espacios seguros para ellas, en la Casa de la Mujer, por ejemplo, es el caso de Donostia, Tolosa y Zarautz, en Erreterria, en nuestra oficina, y en Irún en el Ateneo Kabigorri, es un espacio que forman parte muchas personas comprometidas a las reivindicaciones sociales actuales.

Quiero decir, que todas las trabajadoras vengan y se sientan como en casa, y es lo que ha funcionado, el ofrecer un café, conversaciones, risas y compartir experiencias personales es cada encuentro es un aprendizaje mutuo.

Hemos empezado con pocas asistentas, al inicio no llegábamos ni a 5 compañeras y actualmente contamos entre 80-100 compañeras que nos reunimos en estos municipios, de media 15-20 en cada grupo. Hacemos ruido, participamos en actividades locales, como el caso de Erreterria en las fiestas de Magdalenas o Irún en las fiestas de San Marcial, y este año participaremos en la semana intercultural del barrio de Larreaundi de Irún, estamos

en contacto con la Asociación de vecinos de este barrio y también con la asociación de vecinos del barrio de Ventas, realizamos participación ciudadana, a través de estos grupos estamos visibilizando el trabajo de hogar.

Cuando detectamos que hay violencia, lo primero que hacemos es derivarlas a la Casa de las Mujeres, para que puedan recibir atención psicológica. El problema es que las citas con la psicóloga allí suelen tener plazos muy largos, y muchas veces, se trata de mujeres que necesitan atención inmediata. Siempre, aunque derivemos los casos. Nosotras hacemos seguimiento. Las trabajadoras no se quedan solas en ningún momento.

3 **Marta de Castro, Técnica de intervención social y acompañamiento en la Casa de Acogida gestionado por SOS Racismo Navarra**

El proyecto “**Casa de acogida para mujeres migrantes trabajadoras del hogar y del cuidado**”, gestionado por SOS Racismo Navarra, tiene como eje central la atención a un colectivo profundamente invisibilizado y vulnerable en sus derechos vitales, las trabajadoras del hogar y de los cuidados, sector altamente feminizado y marcado por la precariedad, la falta de reconocimiento y la invisibilización dentro del Estado del bienestar. Por esta razón, el proyecto se dirige a mujeres migrantes, supervivientes de vulneraciones de derechos vinculadas a su empleo, proporcionando un espacio seguro y protegido donde puedan reconstruir su proyecto migratorio y personal. Este proyecto cuenta con la financiación del Gobierno de Navarra y el piso ha sido cedido para este fin por el Ayuntamiento de Berriozar.

El proyecto cuenta con 9 plazas, durante un año de estancia para garantizar el descanso y la recuperación de energías de las participantes, se destinan dos plazas a mujeres trabajadoras internas que puedan desconectar temporalmente de sus lugares de trabajo. Estas plazas ofrecen la oportunidad de disponer de un hogar propio fuera de sus empleos, permitiendo invertir tiempo y energía en formación, desarrollo personal, acompañamiento legal y avance en cuestiones vinculadas a derechos laborales y situación administrativa.

El proyecto persigue mejorar la seguridad y estabilidad habitacional, promover la autonomía personal, fortalecer la convivencia y el cuidado colectivo del espacio compartido, y fomentar la participación activa, la creación de redes de apoyo y la integración comunitaria. Para ello, se desarrollan acciones orientadas al empoderamiento social, personal y laboral, así como al fortalecimiento de la coordinación con entidades locales, empleadoras e instituciones, con el fin de garantizar la defensa de derechos y la inclusión social de las beneficiarias.

Entre las principales acciones e indicadores de ejecución se incluyen:

Talleres formativos y de empoderamiento: Se realizan acciones que faciliten el acceso a información completa sobre derechos laborales, brinden acompañamiento emocional frente al duelo migratorio y ofrezcan apoyo en los trámites migratorios, incluyendo por experiencia reciente solicitudes de arraigo sociolaboral y socioformativo, regularización de residencia y permisos de trabajo, promoviendo así la autonomía, la protección legal y el bienestar integral de las personas beneficiarias.

Actividades de ocio, culturales y deportivas: Visitas a entornos naturales, experiencias gastronómicas, la Semana del Cine, piscina y río, free tour por la ciudad en la que residen, actividades de verano, mercados de segunda mano, actividades en el polideportivo de Berriozar, baile y danza en Civivox San Jorge, visitas a Sendaviva y participación en la Vuelta Ciclista.

Gestión comunitaria y corresponsabilidad: Realización de asambleas periódicas, gestión de la cesta de alimentos de Fundación Banco de Alimentos, supervisión y mantenimiento del piso de acogida, favoreciendo la convivencia y la corresponsabilidad entre las residentes.

Formación profesional y acompañamiento en homologación de títulos, las beneficiarias del proyecto se han formado en las siguientes convocatorias: Certificados profesionales en Peluquería, Socio-sanitario, Hostelería, Ciclos Formativos de Grado superior en Marketing y Transporte, así como apoyo en itinerarios formativos para favorecer la empleabilidad y la inclusión social.

Coordinación con entidades locales e institucionales: Mesas de trabajo, foros de diálogo entre trabajadoras, empleadoras y representantes institucionales, con el objetivo de sensibilizar sobre el reconocimiento social y laboral del trabajo del hogar, promover buenas prácticas y fortalecer redes de apoyo.

Como resultado de la intervención, los indicadores evidencian: Una mejora sustancial en la percepción de seguridad y estabilidad habitacional; Fortalecimiento del sentido de comunidad y apoyo mutuo, entre las residentes; Adecuación funcional del espacio de acogida, respondiendo a las necesidades expresadas por las participantes y garantizando su mantenimiento continuo; Incremento notable de la autonomía personal y del cuidado compartido del entorno; Mejora de las participantes en conocimientos, habilidades sociales y laborales, así como en su capacidad de defensa de derechos; Consolidación de redes de apoyo e integración comunitaria, incrementando la coordinación con instituciones y entidades colaboradoras.

Seguimiento y evaluación del proyecto Casa de Acogida para mujeres trabajadoras del hogar y cuidados. El proyecto contempla la elaboración de planes de intervención individualizados, diseñados conforme a las necesidades y objetivos específicos de cada beneficiaria. Estos planes son evaluados y ajustados mensualmente para asegurar la coherencia técnica del proceso, garantizar la protección de información confidencial sobre salud, formación, situación administrativa y empleo, y medir de forma efectiva el cumplimiento de objetivos.

Dificultades detectadas durante el desarrollo e implementación del proyecto. Durante la intervención se han identificado obstáculos estructurales y legales, especialmente derivados de la Ley de Extranjería, que dificultan los procesos de arraigo social, sociolaboral y socioformativo. La lentitud de los procedimientos y la complejidad de los requisitos administrativos son barreras significativas que requieren acompañamiento especializado y sostenido para que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y avanzar en su proyecto de vida y empleo; Este enfoque antirracista permite identificar cómo los marcos normativos, las prácticas administrativas, los discursos sociales y las dinámicas laborales refuerzan jerarquías raciales y de género que limitan su autonomía; incorporando análisis interseccional, sensibilización institucional, incidencia política y estrategias de protección que desafíen las lógicas discriminatorias presentes.

El año de estancia en el piso de acogida ofrece un respiro físico y emocional, permitiendo a las mujeres: La intervención, no solo proporcionando un entorno seguro y protegido, sino que también ofrece el descanso vinculado al empleo del hogar, posibilidad en formarse nuevamente y en homologar sus titulaciones para que puedan dedicarse en un futuro a empleos vinculados a la formación obtenida en su país de origen (la mayoría de mujeres cuentan con titulaciones superiores en su país natal pero debido a su situación irregular, acceden únicamente a empleos precarizados como es el empleo doméstico), favoreciendo la inclusión social, el reconocimiento de derechos, la capacitación laboral y la creación de redes de apoyo, ofreciendo un acompañamiento integral a mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad.

El proyecto demuestra que un espacio seguro, un respiro temporal y acompañamiento integral pueden transformar la vida de las trabajadoras migrantes del hogar, fortaleciendo su autonomía, habilidades, integración y defensa de derechos. Además, evidencia la importancia de políticas públicas sensibles y de coordinación interinstitucional, que reconozcan la contribución social de este colectivo y faciliten su inclusión en la sociedad navarra, esto requiere consolidar un modelo de convivencia intercultural, fortalecer mecanismos de acceso equitativo a derechos y recursos, y avanzar en la reducción de brechas estructurales.

Desvia e Vitrine Filmes apresentam

DOMÉSTICA

"Doméstica tem humor e delicadeza"

Folha de S. Paulo

"Nenhum filme fez tanto para retratar o inconsciente dos brasileiros"

O Estado de S. Paulo

45º FESTIVAL DE BRASÍLIA
COMPETIÇÃO OFICIAL25º IDFA - INTERNATIONAL
DOCUMENTARY FILM FESTIVAL AMSTERDAM
COMPETIÇÃO OFICIALPANORAMA DE CINEMA
SALVADOR
PRÊMIO DO JÚRICACHOEIRA DOC
MELHOR FILME

12

um filme de Gabriel Mascaro

com Dênia dos Santos Souza, Flávia Santos Silva, Helena Araújo, Lucimar Rosa, Maria das Graças Almeida, Sérgio de Jesus & Vanessa de Oliveira concepção e direção Gabriel Mascaro produtora Rachel Ellis montagem Eduardo Serrano fotografia e som Alana Santos Fabel, Ana Beatriz de Oliveira, Jenifer Rodrigues Régis, Juana Souza de Castro, Luiz Felipe Godinho, Perla Sachs Kindi, Claudemiro Carvalho Neto produção e pesquisa Rachel Ellis, Carolina Fernandes, Livia de Melo, Marcelo Grabowsky, Isabel Voiga, Marcela Smider, Natálie Sales, Tiago de Araújo

FUNCULTURA FUNDAPPE PERNAMBUCO

ANEXOS

I. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN ENCUESTAS

Mujer ☐ Hombre ☐ Prefiero no decirlo ☐ Género no binario ☐

Edad

País de procedencia

Tiempo de residencia

Lugar de residencia

Nacionalidad

Participas en esta encuesta en relación al empleo doméstico y de cuidados como:

Mediadoras/res de empleo entidades sociales ☐ Intermediación laboral entidades religiosas ☐

Empleadoras/es ☐ Mediadoras/es de empleo agente institucional ☐

Otro ¿Cuál?

II. EXPERIENCIAS Y OBSERVACIÓN DE DISCRIMINACIÓN RACIAL

1. ¿Ha sido testigo de algún incidente racista relacionado con las trabajadoras del hogar y de cuidados?

Sí, lo he presenciado en otras personas ☐

Sí, me lo han contado ☐

No ☐

2. Si ha respondido “Sí”, ¿con qué frecuencia ocurrió?

Una sola vez ☐

Ocasionalmente ☐

Frecuentemente ☐

3. ¿De qué manera ha ocurrido la discriminación? (Puede marcar tres opciones)

Trato despectivo o humillante por parte de empleadoras/es ☐

Diferencias salariales basadas en el origen étnico, la nacionalidad de la trabajadora o el estatus migratorio ☐

Exigencias laborales que van más allá del acuerdo inicial sin compensación ☐

Desconfianza excesiva o hipervigilancia hacia la trabajadora ☐

Desvalorización de su trabajo o infantilización de la trabajadora ☐

Todas las anteriores ☐

Otro ¿Cuál?

4. ¿Crees que el racismo y la discriminación en el empleo doméstico y de cuidados están normalizados en la sociedad?

Sí, es una práctica extendida y normalizada ☐

Sí, ocurre con frecuencia, pero muchas personas no lo identifican como discriminación ☐

No, creo que es un problema aislado ☐

No, no creo que haya racismo ni discriminación en este ámbito. ☐

Otro ¿Cuál?

5. ¿Consideras que las trabajadoras del hogar tienen las mismas oportunidades laborales que otros sectores en términos de derechos y protección?

No, están en una situación de mayor vulnerabilidad ☐

En algunos aspectos sí, pero aún existen desigualdades ☐

Sí, tienen las mismas oportunidades y protecciones que otros trabajadores ☐

No estoy seguro/a ☐

Otro ¿Cuál?

6. ¿Por qué crees que el racismo y la discriminación tienen relación en el empleo doméstico y de cuidados?

Relaciones de poder desigual entre personas empleadoras y trabajadoras ☐

Prejuicios y estereotipos raciales sobre ciertas nacionalidades ☐

Normalización del racismo por parte de empleadores/as y familias ☐

Interseccionalidad de la discriminación: Las trabajadoras del hogar suelen enfrentar distintas formas de discriminación que se intersectan, incluyendo género, raza, clase social y estatus migratorio ☐

Vulneración de la situación administrativa irregular de algunas trabajadoras

Otro ¿Cuál?

7. ¿Podría compartir un ejemplo específico de una situación de discriminación que haya observado?

8. ¿Quién crees que fue el principal responsable del episodio de discriminación?

9. ¿Cree que la discriminación racial y/o machista es un problema estructural en su sector laboral?

Sí

No

No estoy segura/o

10. En una escala del 1 al 5, ¿cuán frecuente considera que es la discriminación en este ámbito laboral?

1 (Nada frecuente)

2 (Poco frecuente)

3 (Ocasionalmente)

4 (Frecuente)

5 (Muy frecuente)

III. MEDIDAS Y PROPUESTAS PARA COMBATIR EL RACISMO

11. ¿Qué medidas considera más efectivas para combatir el racismo en este sector de empleo doméstico y de cuidados? (Seleccione hasta 3 opciones)

Campañas de sensibilización sobre racismo y derechos laborales dirigidas a empleadores/as y familias

Mayor fiscalización y sanciones para empleadores/as por actos discriminatorios y/o sexistas

Facilitar la regularización de trabajadoras migrantes para reducir su vulnerabilidad

Espacios de denuncia y protección más accesibles

Creación de redes de apoyo y asesoramiento para trabajadoras del hogar

Mayor visibilidad y valoración social del trabajo doméstico y de cuidados

Otra ¿Cuál?

12. ¿Qué sectores crees que deberían involucrarse más activamente en la erradicación del racismo y la discriminación en el empleo doméstico y de cuidados?

El gobierno, a través de leyes y regulaciones más estrictas

Las familias y empleadores/as, promoviendo el respeto y la equidad

Las propias trabajadoras, organizándose en redes de apoyo

Organizaciones sociales y sindicatos, ofreciendo asesoramiento y acompañamiento

Todos los anteriores

267

267

I. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN ENCUESTAS

Mujer ☐ Hombre ☐ Prefiero no decirlo ☐ Género no binario ☐

Edad

País de procedencia

Tiempo de residencia

Lugar de residencia

Nacionalidad

Situación documental:

Situación administrativa regular ☐ Situación administrativa irregular ☐ En trámite ☐

Nacional ☐ Unión Europea ☐ Doble nacionalidad ☐ Solicitante de asilo ☐

Situación laboral:

Empleada con contrato ☐ Empleada sin contrato ☐ Desempleada ☐

En el caso de que has contestado afirmativamente a la primera trabajas con una:

Jornada completa ☐ Jornada parcial ☐ En régimen interna ☐

Trabajo en único domicilio ☐ Varios domicilios ☐

II. TRAYECTORIAS LABORALES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADO

Años de experiencia laboral en el ámbito del empleo y los cuidados:

Menos de 1 año ☐ 1-5 años ☐ 6-10 años ☐ Más de 10 años ☐

¿Qué tareas realizas en tu trabajo? Puedes marcar al menos 3 respuestas

- Cuidado de personas mayores ☐
- Cuidado de niños y niñas ☐
- Limpieza del hogar ☐
- Cocina y preparación de alimentos ☐
- Cuidado de personas dependientes ☐

Lavado y planchado de ropa ☐

Otro ¿Cuál?

III. EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL Y SEXUAL

1. ¿Alguna vez te han tratado de manera diferente en el trabajo que realizas?

Sí ☐

No ☐

No lo sé ☐

2. Si ha respondido “Sí”, por qué motivos?

Por tu origen ☐ Nacionalidad ☐ Religión ☐ Color de piel ☐

No tener papeles ☐ Otro ¿Cuál?

3. ¿Has sido testigo o has sufrido algún incidente racista en tu trabajo?

Sí, lo he sufrido personalmente ☐

Sí, lo he presenciado en otras personas ☐

No ☐

Otro ¿Cuál?

4. Si ha respondido “Sí”, ¿con qué frecuencia ha ocurrido?

Una sola vez ☐

Ocasionalmente ☐

Frecuentemente ☐

5. ¿Has presenciado o has vivido alguna discriminación sexista en tu trabajo?

No ☐

No lo sé ☐

Sí ☐

Si contestaste sí ¿nos puedes contar la experiencia?

6. ¿En qué momento has experimentado discriminación como trabajadora del hogar y de cuidados? (Selecciona hasta tres opciones)

Relación con empleadoras/es

(trato desigual, comentarios ofensivos, exclusión, desvalorización del trabajo, retención de documentos.)

Relación a la persona cuidada

(maltrato denigrante, intimidar o excluir debido a su racialización, color de piel, origen nacional; desconfianza, hipervigilancia.)

Acceso al empleo

(dificultades para encontrar trabajo en otros sectores laborales debido al origen, sexo, estatus migratorio, etc.)

Condiciones laborales

(salarios injustos, exceso de horas sin remuneración, falta de derechos laborales, amenazas, etc.)

Otro ¿Cuál?

7. ¿Qué formas de discriminación has experimentado o presenciado? (Puedes elegir un máximo de tres opciones)

Insultos, comentarios despectivos o burlas

Hipervigilancia y desconfianza excesiva

Violencia física

Acoso sexual

Diferencias salariales o en condiciones de trabajo basadas en la nacionalidad, situación administrativa irregular

Exceso de trabajo sin compensación económica

Negación de derechos laborales y sociales básicos (derecho a las vacaciones, baja laboral por enfermedad, derecho a los descansos laborales...)

Otro ¿Cuál?

8 ¿Podrías compartir un ejemplo de una situación discriminatoria que hayas observado o experimentado?

9. ¿Quién fue el principal responsable del incidente discriminatorio? (Puedes elegir un máximo de tres opciones)

Persona empleadora

Compañeros/as de trabajo

Personas beneficiarias del servicio

Instituciones públicas

Intermediadores de empleo

Otro ¿Cuál?

10. En una escala del 1 al 5, ¿cuán frecuente crees que la discriminación se presenta en este ámbito laboral?

1 (Nada frecuente)

2 (Poco frecuente)

3 (Ocasionalmente)

4 (Frecuente)

5 (Muy frecuente)

IV. IMPACTO EN LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

11. ¿Cómo crees que tus experiencias laborales por la discriminación racial y sexista pueden afectar tu vida personal y profesional? (Marque al menos tres de las que correspondan)

Estrés emocional o ansiedad

Problemas de salud mental (depresión, agotamiento, etc.)

Inseguridad económica

Aislamiento social

Miedo a denunciar

Pérdida de oportunidades laborales y/o formativas

Enfermedades laborales (fibromialgia, dolores musculares, túnel carpiano...)

Otro ¿Cuál?

Proyecto financiado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO DE MADRID

SECRETARÍA DE POLÍTICA SOCIAL

NO SON QUARTOS
AYUDAS FINANCIERAS DE INTERÉS SOCIAL

Expediente: 101/2025/282/1

Proyecto: Informe 2025 sobre el racismo en el estado español:
Expresiones de racismo y discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

Proyecto financiado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO DE MADRID

SECRETARÍA DE POLÍTICA SOCIAL

NO SON QUARTOS
AYUDAS FINANCIERAS DE INTERÉS SOCIAL

Expediente: 101/2025/282/1

Proyecto: Informe 2025 sobre el racismo en el estado español:
Expresiones de racismo y discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

270

271

V. ESTRATEGIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

12. ¿De qué maneras has enfrentado la discriminación en tu trabajo? (Puede elegir un máximo de tres opciones)

Acudir a las redes de apoyo entre amistades, familiares y compañeras trabajadoras del hogar y de cuidados

Acuantar la situación porque no puedo hacer nada

Hablé con la persona responsable (empleadora)

Ponerse en contacto con asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados

Renuncié al trabajo

Otro ¿Cuál?

13. Realice una denuncia formal

SOS Racismo

Asociación de trabajadoras del hogar y de cuidados

Juzgado

Agentes policiales

Inspección de trabajo

Sindicato

Otro

Otro ¿Cuál?

14. Si decidiste no denunciar un episodio de discriminación en tu trabajo, ¿cuál fue la razón principal que te llevó a tomar esa decisión?

Miedo a perder el empleo o afectar mis ingresos

Temor a sufrir represalias por parte de empleadoras o compañeros

No saber identificar la discriminación

Normalización de la discriminación en este tipo de empleo

No sabía dónde ni cómo presentar una denuncia

Pensé que no serviría de nada

Temía ser culpabilizada o no recibir apoyo en el proceso

Otro ¿Cuál?

VI. MEDIDAS PARA COMBATIR EL RACISMO EN EL ÁMBITO DOMESTICO Y DE CUIDADO

15. En tu opinión, ¿cuáles son las principales barreras para erradicar el racismo en el sector del hogar y los cuidados? (Seleccione hasta 3 opciones)

Falta de reconocimiento de actos discriminatorios y/o sexistas por parte de empleadores/as o de las personas cuidadas

Insuficiente regulación legal o falta de aplicación de normativas existentes

Falta de aplicación de las leyes existentes

Falta de herramientas para controlar las condiciones laborales

Normalización del racismo en la sociedad

Miedo a denunciar

Falta de campañas de concienciación

Espacios de denuncia y protección más accesibles

Otro ¿Cuál?

16. ¿Qué propuestas consideras necesarias para erradicar estas formas de discriminación en el sector del ámbito doméstico y de cuidados? (Seleccione hasta 3 opciones)

Campañas de sensibilización sobre racismo y derechos laborales

Mayor fiscalización y sanciones para empleadores/as discriminatorios/as

Facilitar la regularización administrativa de las trabajadoras migrantes para reducir su vulnerabilidad

Acceso a formación y capacitación para mejorar condiciones laborales y ampliar oportunidades de empleo

Espacios de denuncia y protección más accesibles

Otro ¿Cuál?

17. ¿Sabes si existen redes de apoyo, sindicatos u organizaciones que apoyan y/o defienden los derechos de las trabajadoras del hogar y de cuidados?

Sí, las conozco y sé cómo pueden ayudar a las trabajadoras

Sí, he oído hablar de ellas, pero no sé exactamente qué hacen

No, no tenía conocimiento de que existieran estas redes u organizaciones

No, y creo que hace falta más información sobre ellas

Otro ¿Cuál?

Muchas gracias por participar en esta encuesta!!!

Proyecto financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA
Ministerio de Trabajo y Economía Social
SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL

Expediente: 101/2025/282/1

Proyecto: Informe 2025 sobre el racismo en el estado español:
Expresiones de racismo y discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

Proyecto financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA
Ministerio de Trabajo y Economía Social
SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL

Expediente: 101/2025/282/1

Proyecto: Informe 2025 sobre el racismo en el estado español:
Expresiones de racismo y discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

273

SECRETARÍA TÉCNICA**DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN**

Paseo Duque de Mandas 36.
20016 Donostia – San Sebastián.
Teléf.: 943 321 811 | Fax: 943 276982

info@sosracismo.eu

www.sosracismo.eu

SOS RACISMO ARAGÓN**ZARAGOZA**

C/ Travesía de Funes 8.
50014 Zaragoza.
(+34) 976 29 02 14
info@sosracismoaragon.es
www.sosracismoaragon.es

**SOS RACISMO BIZKAIA
BIZKAIKO SOS ARRAZAKERIA****BILBAO**

Avenida Lapurdi 7.
48012 Bilbao.
(+34) 688 626 996
bizkaia@sosracismo.eu
www.sosracismobizkaia.org
f @sosracismobizkaia
i @sosracismobizkaia
x @sosracismobiz

SOS RACISME CATALUNYA**BARCELONA**

C. de la Reina Amàlia, 3, 1º.
08001 Barcelona.
(+34) 93 301 05 97
sosracisme@sosracisme.org
www.sosracisme.org
i @sosracisme_cat

**SOS RACISMO GIPUZKOA
SOS ARRAZAKERIA GIPUZKOA**

www.sosracismogipuzkoa.org

f @SOS Racismo/SOS Arrazakeria
i @sosarrazakeriagipuzkoa
x @SOS_Arrazakeria
in SOS Racismo Gipuzkoa

DONOSTIA

Oficina de información y denuncia
P. Zarategi 100, sótano.
20015 Donostia – San Sebastián.
(+34) 943 245 627 | 943 245 626
sos.gipuzkoa@sosracismo.eu

DONOSTIA

C/ Duque de Mandas 36.
20012 Donostia – San Sebastián.
(+34) 943 321 811
mugak@mugak.org

ERRETERIA

Calle Magdalena 27, 1ª.
20100 Erretereria.
(+34) 658 749 756
gerar@mugak.org

**HERNANI
AMHER**

Florida auzoa 28.
20120 Hernani.
(+34) 671 116 414 | 667 710 928 | 650 294 390

amhersosarrazakeria@gmail.com

f @Amher SOS Racismo

i @amhersosarrazakeria

x @AmherSos

SOS RACISMO MADRID**MADRID**

Lavapiés, 13 local.
28012 Madrid.
(+34) 915 592 906
info@sosracismomadrid.com
www.sosracismomadrid.es

**SOS RACISMO NAVARRA
SOS ARRAZAKERIA NAFARROA****IRUÑA/PAMPLONA**

C/ Zapatería 31 -1º.
31001 Iruña - PAmplona.
(+34) 948 211 521 | 646 33 78 08
sosarrazakeria.nafarroa@gmail.com
www.sosracismo.eu/sos-racismo-nafarroa/
f @SOS Racismo Nafarroa
i SOS Racismo Nafarroa
x @SOS Racismo Nafarroa SOS

RACISMO GALICIA

www.sosracismogalicia.org/es

f @GaliciaSOS
i @sosracismogalicia
x @SosRacismoGal
in SOS Racismo Galicia

CORUÑA

Rúa Alcalde Lens, 34 1º C.
15010 A Coruña.
(+34) 698 163 742
info@sosracismogalicia.org

VIGO

Rúa Zaragoza, 3 baixo.
36203 Vigo.
(+34) 678 811 714
vigo@sosracismogalicia.org

REFERENCIAS DE LAS FOTOGRAFÍAS

01 Presentación Federación SOS Racismo

Lavanderas en el Arga. A mediados del XIX, entre 100-130 mujeres trabajaban en los distintos lavaderos situados a orillas del río Arga, suponían un 2% de la población activa de Pamplona, y un 5% de las mujeres con empleo.

<https://www.pamplona.es/sotodelaslavanderas>

02 Presentación Informe

Imágenes cedidas por el CIHMA-Luis Choya Almaraz.

<https://ezagutubarakaldo.barakaldo.eus/articulos/mujeres-de-acero-inoxidable-memoria-de-las-barakaldesas-en-el-franquismo-a-partir-del-servicio-domestico/>

03 Diseño metodológico, formulación del problema, hipótesis y objetivos

Convenio 189.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

04 Contextualización desde diferentes perspectivas y representaciones en el empleo del hogar y de cuidados

Salamanca RTV.

<https://vocesmexico.com/opinion/una-vieja-y-admirada-ocupacion-el-servicio-domestico-en-mexico-gerardo-australia/>

05 Intersecciones entre patriarcado, racismo y capitalismo en el trabajo del hogar y de cuidados

Escena de la película “*Lo que el viento se llevó*”. Adaptación de la novela homónima de 1936 de Margaret Mitchell, producida por David O. Selznick y dirigida por Victor Fleming en 1939.

<https://www.filmaffinity.com/es/film470268.html>

06 Resultados, análisis e interpretaciones basadas en el trabajo de campo

Cartel de la película “*¡Cómo está el servicio!*” Dirigida por Mariano Ozores (1968), Guión: Vicente Coello, Mariano Ozores.

<https://www.filmaffinity.com/es/film454755.html>

08 Entre el “silencio” y la denuncia: estrategias individuales y colectivas frente a la discriminación

Grupo de mujeres en Asamblea Emakume Migratu Feministak Sociosanitarias

<https://www.facebook.com/emakumemigratu>

<https://www.instagram.com/emakumemigratu/>

09 Comprobación de hipótesis y conclusiones

Cartel de “La chica que limpia” es una miniserie policial argentina de 2017 dirigida por Lucas Combina y guionada por Irene Gissara, Greta Molas y Lucas Combina.

<https://www.filmaffinity.com/es/film317896.html>

11 Epílogo. Aperturas y desafíos

Cartel reivindicativo asociación

Emakume Migratu Feministak Sociosanitarias

<https://www.facebook.com/emakumemigratu>

12 Anexos

Cartel Doméstica. Documental del director Gabriel Mascaro (2012) (Brasil).

<https://www.filmaffinity.com/es/film184931.html>



FEDERACIÓN
SOS RACISMO