

Guía para prevenir
la explotación en el
empleo del hogar
y cuidados

con derechos sin violencias



Ilustraciones

Emma Gascó

Diseño

Syntagmas

Programa “Esenciales: proyecto por el reconocimiento del empleo del hogar y de los cuidados”

Financiado por Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones –Secretaría de Estado de Migraciones–, Dirección General de Gestión Migratoria y cofinanciado por el Fondo Social Europeo + (FSE+)





**CON DERECHOS, SIN VIOLENCIAS:
GUÍA PARA PREVENIR LA EXPLOTACIÓN
EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y CUIDADOS**

Federación de Mujeres Progresistas,
noviembre 2025

ÍNDICE

1. Presentación de la guía	7
2. Una guía para la acción: contra la explotación y las violencias en el empleo del hogar	11
3. El proceso co-creativo de la guía	17
• El sondeo participativo	17
• Los encuentros participativos con trabajadoras del hogar y colectivos de defensa de los derechos de las trabajadoras	18
• Los aprendizajes del proyecto Protege	20
4. La vulneración de derechos y la explotación laboral en el sector del empleo del hogar	23
4.1 ¿Qué entendemos por explotación laboral?	24
• Del continuo de la explotación al horizonte del trabajo decente	24
• Explotación laboral: definición y alcance	25
• La explotación laboral severa, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos con fines de explotación laboral	28
4.2 Vulneración y desprotección de las trabajadoras del hogar y los cuidados	30
• Contexto global y nacional: el auge del empleo del hogar y los cuidados	30
• La vigilancia de los derechos laborales del empleo del hogar	35

4.3	La explotación laboral y el régimen de interna.....	36
4.4	Necesidades profesionales para la prevención de la explotación laboral y las violencias.....	38
4.5	El marco normativo para la protección de las trabajadoras del hogar y los cuidados.....	43
5.	Las violencias machistas y racistas en el empleo del hogar y de los cuidados.....	49
5.1	Identificando los distintos tipos de violencias machistas, racistas y discriminatorias.....	53
•	¿Qué es el acoso sexual?.....	53
•	Y... ¿qué es el acoso por razón de sexo?.....	60
•	Racismo, xenofobia, delitos de odio y situaciones de acoso discriminatorio: lo que no se dice, pero se vive.....	61
5.2	Las violencias machistas y racistas y su intersección con el empleo del hogar y de los cuidados.....	66
5.3	Factores de riesgo y consecuencias para las trabajadoras.....	73
5.4	¿Qué leyes nos respaldan? Frente a la violencia machista y sexual: marcos legales que protegen a las trabajadoras.....	77
•	Vías externas de actuación contra el acoso.....	83
6.	Actuar, apoyar, acompañar: ¿qué puedo hacer ante la violencia?.....	87
7.	Recomendaciones y buenas prácticas.....	97
8.	Recursos.....	113
9.	Bibliografía.....	133

*Por la revolución de los
cuidados y el reconocimiento
de todas las mujeres
trabajadoras.*

1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

El trabajo del hogar y de los cuidados sostiene la vida. Sin este sector de trabajo, nuestras sociedades no podrían funcionar. Cuidar de las infancias, de las personas mayores, de los hogares, de su gestión y su limpieza debería ser un trabajo con amplio reconocimiento económico y social debido a la gran responsabilidad que conlleva. Lejos de esta realidad, todavía nos queda un gran recorrido por trazar para lograr que el sector de trabajo del hogar y los cuidados goce de unas condiciones dignas. En lugar de reconocimiento, nos encontramos con precariedad; en lugar de derechos, con abusos; en lugar de protección, con situaciones de explotación.

En España, una sociedad de marcado carácter familiarista, la externalización de los cuidados ha recaído de forma abrumadora sobre las mujeres, en su mayoría migradas, que ven cómo su trabajo es infravalorado y sus derechos sistemáticamente vulnerados. Esta situación no es casual: responde a un modelo que perpetúa la desigualdad de género y el racismo estructural, amparado en la invisibilización de un sector que, paradójicamente, es esencial para el funcionamiento de nuestras economías y nuestras vidas.

La cruda realidad nos muestra que las trabajadoras del hogar y los cuidados están expuestas a múltiples formas de explotación y violencias: salarios indignos, jornadas abusivas, falta de contratos y cotizaciones, acoso sexual o por razón de sexo, discriminación y abusos sistemáticos. El sector se ha configurado como una estructura de precarización legitimada por insuficiente cumplimiento normativo, por vacíos de protección laboral y por una normalización del abuso. Estas violencias, invisibilizadas y perpetuadas históricamente, no pueden seguir siendo practicadas y toleradas, por ello el trabajo en sensibilización social es fundamental.

La elaboración de esta Guía de prevención de violencias y situaciones de explotación en el empleo del hogar y los cuidados surge de la escucha activa con las mujeres afectadas y del apoyo en la lucha incansable de las trabajadoras del hogar y los cuidados organizadas, que han logrado todos los cambios normativos producidos hasta ahora en el sector. No es solo un material informativo, sino que pretende ser una herramienta de denuncia y transformación social.

En este sentido, hemos puesto el foco en la intersección entre precariedad laboral, violencias machistas y discriminación racista, cada vez más normalizadas en nuestro país. Estas opresiones no operan de manera aislada, sino que se refuerzan mutuamente, generando un contexto de vulnerabilidad extrema para miles de mujeres que sostienen nuestros hogares mientras se ven privadas de los derechos más básicos.

Esta guía está estructurada en varios apartados. En primer lugar, hemos querido mostrar a modo de diagnóstico, una foto fija de la realidad de las situaciones de explotación y violencias en empleo del hogar que existen hoy en día en nuestro país. En segundo lugar, analizamos el contexto estructural que perpetúa estas vulneraciones de derechos básicos de las mujeres. Una vez enmarcado el tema que nos ocupa, nos adentramos en la identificación de los distintos tipos de violencias que atraviesan el empleo del hogar y los cuidados, con el objetivo de visibilizarlas y nombrarlas para hacerlas combatibles. Finalmente, ofrecemos herramientas concretas

para la prevención, la denuncia y la exigencia de derechos, incluyendo buenas prácticas y recursos de apoyo.

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a los y las profesionales que han participado en la elaboración de esta guía, aportando su experiencia en el trabajo de atención con mujeres migradas, y en defensa de los derechos laborales. Especial reconocimiento merece la participación de todos y todas las agentes clave que han asistido a los cuatro encuentros presenciales, donde, a través de un proceso de co-creación, se han recopilado experiencias, estrategias y buenas prácticas fundamentales para este material.

Asimismo, ha sido imprescindible la contribución de las voluntarias del proyecto Esenciales, quienes han aportado su conocimiento y vivencias de primera mano, enriqueciéndonos con su lucha y su compromiso. Al equipo del proyecto Esenciales, por su minucioso trabajo a lo largo de todos los años de ejecución del programa, y a las trabajadoras de las áreas de intervención, violencias y migración de la FMP, por la revisión detallada de los contenidos de este documento y por la enorme labor que realizan cada día.

Esta guía es un reflejo de las voces que durante demasiado tiempo han sido silenciadas y que hoy hacemos visibles, con fuerza y determinación, un presente y un futuro con derechos, justicia y dignidad para todas las trabajadoras del hogar y los cuidados.

Yolanda Besteiro de la Fuente
Presidenta Federación Mujeres Progresistas



2. UNA GUÍA PARA LA ACCIÓN: CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL EMPLEO DEL HOGAR

La Federación de Mujeres Progresistas (FMP) es una organización sin ánimo de lucro y de utilidad pública con más de 35 años trabajando por la defensa de los derechos de las mujeres, visibilizando las desigualdades y discriminaciones que sufrimos las mujeres en todos los ámbitos y la puesta en marcha de medidas para erradicarlas. Promovemos el cambio de estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la equidad de género a través de la incidencia política feminista y el empoderamiento, desde la libertad, la diversidad, la sororidad, la participación, el liderazgo y la interculturalidad.

Nuestra entidad dedica gran parte de sus actividades al apoyo de mujeres en búsqueda de empleo, así como a la dignificación de las condiciones de los sectores en los que se emplean las mujeres, por ser precisamente los más precarizados. Asimismo, llevamos más de 20 años apostando por el empoderamiento de las mujeres migradas y trabajando por erradicar las múltiples violencias que les atraviesan.

En el año 2025, continuamos visibilizando y sensibilizando sobre el empleo del hogar y de los cuidados con el sexto año de trabajo en el proyecto “Esenciales: proyecto por el reconocimiento del empleo del hogar y de los cuidados”, financiado nuevamente por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones –Secretaría de Estado de Migraciones–, Dirección General de Gestión Migratoria y cofinanciado por el Fondo Social Europeo + (FSE+).

Este proyecto tiene como objetivo sensibilizar sobre la realidad de las discriminaciones racistas y las múltiples violencias que viven las mujeres migradas en el sector del empleo de hogar, favoreciendo el cambio de actitudes y prácticas sociales entre la sociedad española y entre sectores de población que intervienen en la defensa de derechos de las personas migrantes. Además, Esenciales pretende:

- Favorecer la prevención de las múltiples violencias y otras formas de intolerancia hacia las mujeres migrantes en el empleo del hogar mediante acciones de sensibilización dirigidas a personas que emplean, a profesionales de la intervención y a trabajadoras del hogar.
- Promover el conocimiento y la toma de conciencia sobre la realidad de las mujeres migrantes empleadas del hogar entre entidades públicas y privadas con el fin de contribuir a la eliminación del racismo, la xenofobia, los delitos de odio y otras formas de intolerancia asociadas a este ámbito laboral.

Este año, como parte de los materiales de sensibilización del programa, publicamos esta guía que se ha confeccionado de manera participativa tanto con testimonios de trabajadoras del hogar como con profesionales del tercer sector. Con ella se pretende favorecer la prevención de situaciones de violencias múltiples contra las mujeres (laborales, de género, de discriminación racista) en el trabajo del hogar y los cuidados. Queremos promover el cambio de actitudes, ideas, percepciones y estereotipos que agentes sociales y nosotras y nosotros, como sociedad tenemos respecto al empleo del hogar y de los cuidados.

En Esenciales hemos identificado que las condiciones del empleo del hogar propician vulneraciones de derechos y situaciones de explota-



ción laboral, que abarcan desde las horas extra sin pagar, o bajísima remuneración económica, hasta agresiones psicológicas, físicas, sexuales o devaluación del trabajo. Este contexto, atravesado por estigmatización y discriminación de clase, origen o racialización, genera delitos de odio y múltiples violaciones de derechos.

Asimismo, se evidencia la necesidad de sensibilización e identificación de estas realidades, tanto en relación con las distintas formas de violencia como con la explotación laboral y los delitos de odio en el sector.

Con esta guía de sensibilización desde la FMP queremos:

- Denunciar las situaciones de violencia y explotación en el empleo del hogar y de los cuidados.
- Visibilizar e identificar las situaciones de vulneración de derechos humanos, explotación y violencias, para que, una vez reconocidas, sepamos cómo poder actuar.
- Favorecer la detección y prevención de las múltiples violencias y fomentar la incorporación de la perspectiva de género e interseccional en el trabajo que hacen los servicios de intervención con las trabajadoras de hogar.
- Establecer buenas prácticas y propuestas dirigidas a toda la sociedad, pero también a las instituciones, a entidades del tercer sector, empresas de intermediación, empleadores y empleadoras y a las mujeres trabajadoras de dichos sectores para prevenir estas conductas y conseguir una mejora en el desarrollo de este sector de trabajo.
- Conocer los canales de denuncia y recursos existentes a los que acudir en caso de identificación de una situación de violencia.

Esta guía nace con la intención de sensibilizar a todos los sectores de la población, brindando herramientas para identificar situaciones de violencia y actuar como agente de cambio. Su objetivo es ayudarte a prevenir injusticias y saber cómo actuar, cómo apoyar y también cómo denunciar cuando sea necesario. Recordemos que todas las personas formamos parte de esta sociedad y compartimos la responsabilidad de actuar desde el lugar que ocupamos. Muchas veces nos cuesta reconocer la violencia si no hemos hecho una revisión personal. Es a través del cuestionamiento interno que podemos impulsar una transformación positiva.



Esta guía te interpela...

Como una de las piezas dentro de la cadena global de cuidados. Todos y todas, en alguno momento de la vida hemos sido cuidadas, hemos tenido que cuidar, y formamos parte de esa interdependencia de los cuidados, tan necesaria y a la vez tan invisibilizada y denostada.

Te interpela a ti que te cuidaron cuando eras menor de edad o recibes ayuda de limpieza en tu piso un par de horas a la semana, a ti como trabajadora del hogar, a ti como empleador o empleadora, a ti que tienes una amiga que tiene contratada a una trabajadora del hogar, a ti también que trabajas en el recurso de orientación laboral en una ONG, y también a ti que diseñas política pública. ¡Sé parte del cambio!



3. EL PROCESO CO-CREATIVO DE LA GUÍA

El sondeo participativo

Esta guía se ha confeccionado de manera participativa con información enriquecida con la intervención tanto de profesionales que están en contacto con mujeres trabajadoras del hogar como con la participación de las propias trabajadoras. En ella han participado 72 personas. En primer lugar, hemos diseñado un sondeo participativo para recoger información sobre las necesidades de los y las profesionales de cara a la prevención de situaciones de violencia y explotación laboral en su práctica diaria con mujeres migrantes, en concreto aquellas que trabajan en el sector del hogar y los cuidados.

Para ello hemos diseñado un formulario virtual a partir del cual se ha dispuesto de la información que han proporcionado las y los profesionales en relación con las demandas y situaciones que encuentran en su práctica diaria.

Se ha ofrecido participar en el sondeo a todas las entidades y profesionales de anteriores ediciones del proyecto aprovechando las sinergias y alianzas establecidas a lo largo de estos seis años de experiencia. De esta forma se ha conseguido que la información recogida tenga una sólida base de conocimiento situado en la realidad sobre la que se está poniendo el foco, puesto que se ha logrado obtener información a nivel nacional de profesionales que trabajan en las diferentes redes de entidades especializadas en mujeres, migrantes y asociaciones específicas de trabajadoras del hogar.

También han participado mujeres trabajadoras del hogar y colectivos que históricamente han luchado por la protección de los derechos en el trabajo del hogar y de los cuidados.

Este primer sondeo ha ofrecido una “radiografía” de las peculiaridades y necesidades del sector y la información obtenida ha servido para orientar tanto esta guía de sensibilización como otras actividades y materiales elaborados, sobre prevención de violencias y situaciones de explotación en el empleo del hogar. Toda esta información recopilada se ha analizado y ha servido para nutrir los contenidos de esta guía.

Los encuentros participativos con trabajadoras del hogar y colectivos de defensa de los derechos de las trabajadoras

Como parte del diseño de esta guía hemos realizado una serie de encuentros presenciales a modo de seminarios de sensibilización para el aprendizaje y fomento de buenas prácticas con colectivos de trabajadoras de hogar y los cuidados y/o migrantes, entidades del tercer sector y servicios públicos y privados que dan atención a estas trabajadoras. Con estos seminarios se ha fomentado un espacio de sensibilización y de trabajo para prevenir las violencias y promover las buenas prácticas compartiendo conocimientos comunes desde los distintos ámbitos de intervención.

El objetivo de estos espacios de encuentro ha sido doble:

- Por un lado, difundir el programa Esenciales y trabajar en la prevención de violencias junto a profesionales y trabajadoras del ho-



gar, generando espacios de sensibilización y aprendizaje mutuo sobre las violencias que afectan a mujeres migrantes.

- Por otro lado, recoger aprendizajes colectivos para elaborar esta guía de prevención y buenas prácticas, así como otros materiales de sensibilización basados en la experiencia compartida en estos encuentros.

En estos espacios se han abordado distintas temáticas de sensibilización como:

- Vulneración de los derechos laborales básicos y el trabajo digno de las empleadas de hogar migrantes.
- Violencias sexistas en el empleo del hogar (acoso sexual, acoso por razón de sexo, abusos y violaciones).
- Violencias asociadas al desarrollo del empleo del hogar: vulnera-

ción de derechos laborales, trabajo forzoso y trata en el empleo del hogar.

- Barreras y discriminaciones múltiples y delitos de odio: racistas-machistas-edadistas-clasistas que sufren las empleadas de hogar.
- Buenas prácticas dirigidas a los y las agentes que intervienen en el proceso de integración de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados.

En estos encuentros han participado un total de 35 personas en Madrid y Valencia. Nos han acercado a la realidad de la prevención de violencias en empleo del hogar y hemos recogido todas las propuestas, desde el conocimiento situado de las participantes, en esta guía.

Los aprendizajes del proyecto Protege

En 2024, en la FMP, desarrollamos el proyecto “PROTEGE: Programa de orientación y trabajo estratégico contra la explotación sexual y la trata de mujeres migrantes”, cuyo objetivo fue mejorar la orientación y asesoramientos que se dispensa a mujeres migrantes detectando aquellas ofertas de empleo fraudulentas o con riesgo de trata de seres humanos y/o explotación sexual.

La prioridad fue conocer las experiencias, vivencias e interpretaciones de las mujeres migrantes en sus procesos de búsqueda de empleo con posibles ofertas de empleo fraudulentas. De este modo, obtuvimos una muestra de 323 mujeres que respondieron a un cuestionario sobre sus procesos de búsqueda de empleo. En este cuestionario, nos percatamos de que un gran número de mujeres que había encontrado ofertas de empleo falsas que escondían trata, explotación laboral, explotación sexual y/o agresiones sexuales procedían del sector de limpieza y cuidados. Es por este motivo que, en esta guía, hemos vuelto a analizar estos datos para dar cuenta de la realidad de las violencias que se pueden vivir en la búsqueda de trabajo en el sector laboral del empleo de hogar y los cuidados.

A partir de la recopilación de todos estos aprendizajes hemos procedido a co-crear esta guía, confeccionada con la participación de personas que están en el día a día de la mano de las trabajadoras del hogar y de los cuidados o viviendo este sector laboral. Esta recopilación se presenta como un proceso de construcción de justicia, para promover la igualdad de trato en el empleo del hogar y de los cuidados y favorecer la prevención de violencias en el sector.



4. LA VULNERACIÓN DE DERECHOS Y LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DEL EMPLEO DEL HOGAR

Las trabajadoras del empleo del hogar y los cuidados enfrentan una especial vulnerabilidad frente a la explotación laboral, debido a las condiciones precarias del sector y a las múltiples formas de discriminación que lo atraviesan.

Es frecuente que estas situaciones estén invisibilizadas y que un primer obstáculo para su abordaje esté en la dificultad que supone su detección. Existe una barrera en la identificación y el reconocimiento de las situaciones de explotación laboral, tanto para las propias víctimas, que pueden no ser conscientes de su situación, como para los diferentes actores que pueden entrar en juego: desde cuerpos de seguridad hasta personal del tercer sector, pasando por personal sanitario, técnicos/as de servicios sociales, operadores jurídicos, etc.

Resulta imprescindible que las trabajadoras del sector del hogar y los cuidados, y todos los agentes que están en contacto con este -empleadores, ONG, administraciones-, sepan detectar y reconocer las situaciones de explotación laboral para prevenirlas, denunciarlas y poder abordarlas y resolverlas.

4.1 ¿Qué entendemos por explotación laboral?

Del continuo de la explotación al horizonte del trabajo decente

Para analizar las diferentes situaciones de vulneración de derechos en el trabajo del hogar y los cuidados es necesario, por un lado, concebir un continuo de la explotación laboral. En dicho continuo encontramos situaciones que van desde el trabajo decente hacia situaciones de vulneración de derechos, relacionadas con el pago injusto, tener que hacer largas jornadas, etc., pasando por situaciones de engaño, trabajo forzoso, hasta llegar a situaciones de explotación severa y/o de trata de seres humanos con fines de explotación laboral.

El continuo de la explotación: del trabajo decente al trabajo forzoso y la trata



Fuente: Proyecto SEA, 2023

Cuando hablamos de **trabajo decente** nos referimos (OIT, 2023), a “aquel que garantiza a las personas la oportunidad de conseguir un empleo productivo con condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

Por tanto, no puede considerarse trabajo decente aquel que se desarrolla sin respeto a los derechos laborales fundamentales, que no garantiza una remuneración justa y proporcional al esfuerzo realizado, que se ejerce bajo condiciones de discriminación, sin protección social o al margen del diálogo social.

Una de las principales reivindicaciones históricas del movimiento de trabajadoras del hogar y los cuidados es el acceso al trabajo decente y la equiparación de sus condiciones laborales con las del resto de personas trabajadoras.

Sin embargo, en el sector del hogar y los cuidados, un sector feminizado, precarizado y con enormes tasas de informalidad, temporalidad y parcialidad, se dan situaciones de explotación laboral de diferente gravedad, incluso estando la situación laboral formalizada.

Explotación laboral: definición y alcance

El artículo 311 del Código Penal en su Título XV sobre los delitos contra los derechos de las y los trabajadores, la explotación laboral hace referencia a “condiciones laborales abusivas que perjudiquen, supriman o restrinjan derechos reconocidos por normas laborales.” (1995).

Es preciso tener en cuenta, además, que el mutuo acuerdo no exime a la parte empleadora de respetar los derechos laborales puesto que **los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legalmente no son renunciables**. No hay consentimiento en la aceptación de condiciones que vulneren estos derechos.

Algunas de las formas más comunes de vulneración de derechos en empleo del hogar y los cuidados son:

1. **La falta de regularización de la situación administrativa** de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar, lo que se incrementa en el caso de la modalidad de interna. Se trata de una forma de explotación transnacional habitual en nuestro país, que configura el nuevo extractivismo. En algunos casos, las personas emplea-

doras retrasan o niegan los trámites de regularización para mantener condiciones laborales abusivas.

2. **La precariedad económica** es otro factor determinante. El temor a perder el empleo o ser expulsadas del país hace que el sector se convierta en un espacio de trabajo donde se soportan situaciones de abuso que no deberían asumirse como normales.
3. **La falta de formalización de la relación laboral, es decir, trabajar sin contrato.** También se contempla en esta falta de formalización la infra-cotización, es decir, que las trabajadoras sean dadas de alta en la seguridad social menos horas de las que realmente se trabajan.
4. **Las jornadas excesivas sin compensación.** Las trabajadoras del hogar suelen enfrentar jornadas que superan las 40 horas semanales sin reconocimiento de horas extra. En el régimen de interna, las pernoctas y la disponibilidad nocturna no se remuneran, y existen hasta 20 horas “de presencia” que tampoco cuentan como trabajo. Esto sitúa al sector fuera de las garantías del Estatuto de los Trabajadores.
5. **Salarios por debajo del mínimo legal.** Esto ocurre cuando se paga menos del SMI, cuando se descuenta del SMI el valor de la comida o el alojamiento —que son derechos y no parte del sueldo—, cuando se retiene indebidamente una parte del salario o cuando se acuerda cobrar por debajo del mínimo establecido, entre otras prácticas.
6. **Falta de descansos y vacaciones.** Se trata de un incumplimiento de tiempo de descanso durante la jornada o festivos, incluso horas de sueño insuficientes en trabajadoras internas. La última encuesta estatal realizada por Intermón Oxfam a trabajadoras del hogar, con un total de 1.205 respuestas, informa de que el 20% de las trabajadoras internas afirman no tener ningún tipo de descanso (Oxfam Intermón, 2025).
7. **Obligación de tareas ajenas al contrato** —como cuidados adicionales, trabajos fuera del hogar o “favores” a la familia— genera

más carga laboral no remunerada. En contextos de vulnerabilidad migratoria, el afecto, la familiaridad y el vínculo pueden ser instrumentalizados para perpetuar la explotación.

8. **Condiciones de alojamiento y/o alimentación, indignas en el régimen de las trabajadoras internas.** Ausencia de habitación propia —teniendo que dormir a veces junto a la persona cuidada— habitaciones sin privacidad, condiciones insalubres, control excesivo sobre la vida personal, alimentación insuficiente y/o baja en nutrientes, etc—.

Estas situaciones se reflejan en algunos de los testimonios recogidos en el sondeo para esta guía:



"[...] enfrentan múltiples formas de explotación laboral que afectan sus derechos y bienestar. A menudo trabajan sin contratos formales, lo que dificulta su acceso a derechos básicos y las deja en situaciones de gran vulnerabilidad. Las jornadas suelen ser interminables, con disponibilidad permanente en muchos casos, sin descansos garantizados ni permisos por enfermedad o emergencias".

"Los salarios suelen ser bajos, con retrasos frecuentes o incluso pagos en especie en lugar de dinero. Además, quedan excluidas de prestaciones sociales como jubilación, seguro médico o subsidios por desempleo. La exposición a riesgos laborales, como el manejo de productos químicos sin protección adecuada, es una constante, al igual que la discriminación y el trato vejatorio, muchas veces marcado por actitudes racistas o xenófobas".

"Esta situación de dependencia económica y emocional de sus empleadores, sumada a su estatus migratorio precario, las hace especialmente vulnerables a situaciones de acoso, violencia y explotación, sin que se atrevan a denunciar por miedo a represalias o deportación".

(Participantes del sondeo, FMP 2025)

La explotación laboral severa, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos con fines de explotación laboral

Cuando hablamos de **explotación laboral severa**, nos referimos a situaciones extremas en las que se violan gravemente los derechos laborales y humanos. Aquí entran casos como el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral. Es decir, hablamos de personas que no solo sufren condiciones injustas, sino que ni siquiera pueden decidir libremente si quieren o no trabajar.

Como recuerda el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso (MTES, 2021), ningún país ni región está libre de este problema. A nivel mundial, se estima que 24,9 millones de personas están atrapadas en trabajo forzoso. De ellas, 16 millones están en el sector privado, en áreas como el trabajo doméstico, la industria, la construcción o la agricultura.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el **trabajo forzoso** se refiere a cualquier empleo o servicio que una persona realiza sin haberlo aceptado libremente y bajo amenaza de algún tipo de castigo. A veces, ni siquiera es necesario que haya una amenaza directa: si alguien fue engañado sobre las condiciones del trabajo o sobre en qué iba a consistir, ya se considera trabajo forzoso (Delegación de Gobiernos contra la Violencia de Género, DGVG, 2013).

Hoy en día, la Agenda 2030 (ONU, 2015), también lo deja claro: hay que eliminar urgentemente el trabajo forzoso, acabar con todas las formas modernas de esclavitud y con la trata de personas. Además, se insiste en proteger los derechos de las trabajadoras, especialmente las más vulnerables, las mujeres migrantes o quienes tienen empleos precarios.

Por eso se promueve la ratificación del Protocolo de 2014 sobre trabajo forzoso (OIT, 2014), que señala que este tipo de explotación ocurre sobre todo en el sector privado, y que hay sectores más vulnerables que otros. También se advierte que las personas migrantes corren un riesgo especialmente alto de caer en estas situaciones.

El caso de las mujeres migrantes en España: un ejemplo cercano

El 25 de febrero de 2025, el Congreso de los Diputados aprobó una propuesta en la Comisión de Igualdad (PNL), para reforzar medidas de sensibilización, prevención, formación y lucha contra estereotipos hacia mujeres migrantes, especialmente aquellas en empleo del hogar.

Cuando hablamos de explotación laboral, es necesario reconocer que existen manifestaciones especialmente graves que atentan directamente contra la dignidad y los derechos humanos. **Una de las más extremas es la trata de seres humanos**, fenómeno que constituye un delito internacional y una violación de derechos fundamentales. La definición de trata de seres humanos se basa en tres elementos: una **acción (1)** llevada a cabo con determinados **medios (2)**, con **finés (3)** de explotación.

Según la **Directiva 2011/36/UE** (UE, 2011), la trata de seres humanos se definiría¹ como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, mediante coacción, engaño o abuso de vulnerabilidad con fines de explotación, que incluyen la explotación sexual, el trabajo forzoso, la mendicidad, la esclavitud, la servidumbre, actividades delictivas o la extracción de órganos.

1. Definición completa en el apartado B de la Directiva: Textos aprobados - Prevención y lucha contra la trata de seres humanos - Jueves 12 de mayo de 2016

Instantánea: la Trata y Explotación Laboral en España 2024. Ministerio del Interior

Según los datos para 2024, en consonancia con los datos a nivel mundial, existe una tendencia al alza, en cuanto a la trata y explotación laboral, con aumentos en todos los indicadores.

Durante 2024 se instruyeron un total 222 atestados, en su mayoría por explotación laboral, lo que se tradujo en 425 detenidos (102 por trata y 323 por explotación), con vínculos con el crimen organizado en 33 casos, y la identificación de 1.151 víctimas (246 de trata y 905 de explotación), entre las que se encontraban 10 menores de edad (7 niños y 3 niñas).

En definitiva, identificar y reconocer la explotación laboral y el trabajo forzoso en el ámbito del empleo del hogar sigue siendo muy complicado en la práctica. Por eso, cualquier cifra oficial probablemente subestima la realidad. Para avanzar, es necesario aclarar qué conductas son delito y crear herramientas jurídicas y de vigilancia que permitan superar los obstáculos actuales: desde la detección hasta la denuncia y la reparación de las víctimas.

- Si quieres ver cómo se aplican estas medidas en la práctica, el Ministerio del Interior (2013) elaboró la **Herramienta práctica para detección de víctimas de trata con fines de explotación laboral** , que recoge métodos y recursos concretos para identificar y apoyar a las personas afectadas.

4.2 Vulneración y desprotección de las trabajadoras del hogar y los cuidados

Contexto global y nacional: el auge del empleo del hogar y los cuidados

El trabajo del hogar y los cuidados es en el mundo un sector en expansión. Actualmente, 75,2 millones de personas trabajan en el sector a nivel global (OIT, 2023). Esto resulta significativo si tenemos en cuenta que hace 20 años había sólo 32 millones de personas, y que hablamos siempre de cifras conservadoras, puesto que el empleo doméstico es

en alto porcentaje informal y gran parte de este no está registrado.

Grandes cambios sociales han devenido en lo que conocemos actualmente como la **Crisis de los Cuidados**, causada por una confluencia de factores, como son:

- El rápido envejecimiento de la población.
- El cambio en las estructuras familiares.
- El cambio en los roles productivos de las mujeres y su incorporación masiva al mundo laboral, sin el correspondiente cambio de los roles masculinos y su escasa incorporación a los roles de cuidado. Es decir, con la persistencia de la falta de corresponsabilidad de una mayoría de hombres.
- El déficit y la insuficiencia de los Estados del bienestar –que continúan su proceso de desmantelamiento-, para dar respuesta a las necesidades de cuidados, a la par que la ausencia de medidas reales de conciliación por parte también de las empresas.

Todos estos cambios han supuesto un rápido crecimiento de la demanda de personas cuidadoras por parte de los hogares y una **externalización** de los cuidados. Generándose la **internacionalización** del trabajo de cuidados y siendo mayoritariamente mujeres quienes migran para cuidar.

A pesar de que el trabajo del hogar y los cuidados está en auge, las trabajadoras del sector están especialmente expuestas a sufrir diferentes situaciones de explotación laboral y/o violencias. Esto sucede por la conjunción de distintos factores que se combinan generando desigualdades que, a su vez, en interacción se potencian e intensifican. Algunos de los factores que potencian las desigualdades y favorecen la explotación son:

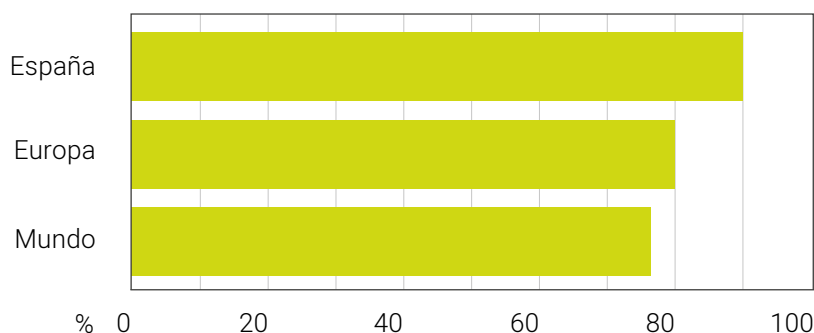
- Las opresiones históricas que combinan género, neocolonialismo y racismo, y que justifican desigualdades y normalizan las violencias.
- La invisibilización y desvalorización histórica del trabajo de cuida-

dos y de las personas que lo realizan.

- El contexto geopolítico y migratorio.
- El incumplimiento sistemático de la normativa laboral del sector.
- Las condiciones laborales y sociales precarias del sector.
- La falta de instrumentos y vigilancia estatal.

Recordemos que el empleo del hogar es un sector feminizado, el 76,2% de las personas trabajadoras del hogar y los cuidados en todo el mundo son mujeres, el 80% en Europa, y más del 90% en España.

Feminización del trabajo del hogar y los cuidados. Proporción de mujeres trabajadoras en el sector.



Fuente: Informe OIT, 2023

La internacionalización del trabajo de cuidados genera las llamadas **cadenas globales de cuidados**: redes en las que mujeres migrantes asumen el cuidado en los países de destino, mientras otras mujeres en sus países de origen —madres, hermanas, hijas— se hacen cargo del cuidado que ellas dejan atrás. España es un claro ejemplo.

 **ES PRECISO FORTALECER LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN, HUMANIZAR Y DIGNIFICAR LA MIRADA SOBRE LAS PERSONAS MIGRANTES, DESARROLLAR LA COLABORACIÓN INTERNACIONAL Y APOYAR A TRAVÉS DE ALIANZAS LAS LUCHAS DE LAS PROPIAS COMUNIDADES MIGRANTES PARA QUE MIGRAR NO SIGNIFIQUE VULNERABILIDAD, SINO OPORTUNIDAD Y DIGNIDAD**

La falta de políticas públicas de cuidado, la persistencia de roles de género y la demanda creciente han creado un mercado que absorbe la fuerza de trabajo de mujeres procedentes de América Latina, África, Asia y Europa de Este. Esta realidad no es solo un fenómeno laboral, es la expresión actual de viejas relaciones coloniales.

En España se “importa” fuerza de trabajo para el empleo del hogar y los cuidados a la vez que se traslada el costo de la vida cotidiana de sus hogares a otras familias y comunidades, que quedan desprovistas de ese cuidado. Igual que se extraen recursos naturales del Sur global, en España se extrae el tiempo, el cuerpo y la energía de las trabajadoras.

De esta forma, neocolonialismo, racismo y patriarcado confluyen para empujar a muchas mujeres a migrar, reforzar su rol de servicio y generar condiciones que favorecen la explotación laboral y otras formas de violencia en los hogares empleadores.

España es el primer país externalizador y consumidor de cuidados de Europa (OIT, 2023). En nuestro país, como en casi todo el Mediterráneo, los Estados del bienestar han sido históricamente débiles. La respuesta a las necesidades de cuidados ha sido la familiarización, recayendo eminentemente sobre las mujeres de las familias.

Actualmente, ante la falta de una respuesta política y social que asegure cuidados dignos para todas las personas, la carga del trabajo de cuidados se agudiza. La respuesta a este hecho es sobrecargar a las mujeres de cuidados y externalizarlos. Por ello, muchos hogares recurren a los servicios de trabajadoras del hogar y los cuidados externas e internas, que lo realizan mayoritariamente en condiciones de precariedad y explotación.

Este sector es uno de los sectores con **mayor tasa de pobreza laboral** en nuestro país, es decir, trabajadoras que, a pesar de tener un empleo, no logran con sus ingresos desarrollar una vida digna. Según una reciente encuesta más de 37% de las trabajadoras del sector informa tener dificultades severas para llegar a fin de mes (OXFAM, 2025).

En España se concentra el 34,5% de las trabajadoras del hogar de toda la UE (Intermón Oxfam, 2025). Según el informe **Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España**  (2025), 1 de cada 4 se encuentra en situación administrativa irregular.

La **situación administrativa irregular** implica sufrir discriminación y no tener acceso a derechos básicos como pueden ser los derechos laborales, la vivienda, la salud, la educación o los servicios sociales, intensificando la ya precaria situación de las trabajadoras y potenciando su vulnerabilidad de diferentes formas:

- **Desigualdad de poder:** la relación entre empleadores/as y trabajadoras está marcada por fuertes desequilibrios, atravesados por el origen, la situación socioeconómica, el nivel educativo o los rasgos físicos como en el caso de la racialización.
- **Desconocimiento de derechos:** las personas en situación administrativa irregular a veces desconocen sus derechos y enfrentan barreras adicionales, como el idioma, que dificultan el acceso a información fiable.
- **Miedo y aislamiento:** el temor a la expulsión limita su capacidad de negociación, su movilidad y el acceso a recursos, lo que incrementa el riesgo de aislamiento.

- **Falta de cobertura institucional:** muchos servicios y programas de información y asesoramiento laboral no atienden a quienes están en situación irregular, ya que las administraciones no las reconocen como destinatarias y las entidades no pueden incorporarlas formalmente.

Estas situaciones generadas vulnerabilizan a las mujeres migrantes. Relegan a las trabajadoras del hogar a la invisibilidad y les dificultan el acceso a sus derechos ciudadanos, a la vez que favorecen la explotación y las violencias, así como la sensación de impunidad en las personas que las perpetran.

La vigilancia de los derechos laborales del empleo del hogar

A pesar de los recientes avances normativos, según hemos visto hasta el momento, las trabajadoras del sector no tienen acceso a una protección efectiva:

- No existen convenios bilaterales que permitan, dentro del sector, migrar con seguridad.
- Las inspecciones de trabajo todavía son ineficaces a la hora de dar garantías a las trabajadoras, puesto que hasta ahora la legislación ha sido incapaz de compatibilizar la inviolabilidad de los hogares con sus derechos laborales y humanos.

¿Por qué las inspecciones son ineficaces?

1. **Inviolabilidad del domicilio:** la Constitución Española protege el hogar como espacio privado (art. 18), por lo que la Inspección de Trabajo no puede entrar sin consentimiento del empleador/a o una orden judicial, dificultando el control del trabajo en casas particulares.
2. **Falta de acceso directo:** al no poder inspeccionar directamente, es complicado verificar condiciones laborales *in situ*, jornadas, descansos o riesgos laborales, lo que limita la detección y sanción de abusos.

3. **Vulnerabilidad de las trabajadoras:** muchas empleadas, sobre todo si se encuentran en situación irregular o sin contrato, temen denunciar por represalias, despido o riesgo de expulsión, lo que aumenta su vulnerabilidad y dificulta la identificación de infracciones.

La vigilancia de los derechos laborales en el empleo del hogar es, como vemos, **débil en la práctica. La barrera legal de la inviolabilidad del hogar y la alta vulnerabilidad de las trabajadoras** precisan de voluntad política y del desarrollo de herramientas eficaces por parte de las administraciones para garantizar condiciones de trabajo justas y seguras. Sin éstas, los avances en la legislación serán, en gran medida, inefectivos a la hora de proporcionar una protección real.

4.3 La explotación laboral y el régimen de interna

*“No estamos todas, faltan las internas”
“Régimen de Interna, Esclavitud moderna”
Lemas del Movimiento Social de Trabajadoras
del Hogar y los Cuidados*

El trabajo en régimen de interna hace referencia a las empleadas del hogar y los cuidados que, además de desempeñar sus tareas, residen y pernoctan en el domicilio de la familia empleadora.

Sabemos por diferentes encuestas (SJM, 2025, SEDOAC, 2022; Proyecto SEA, 2024 y 2025, Oxfam Intermón, 2025), que las trabajadoras de origen extracomunitario tienen cinco veces más probabilidades de ser internas que las de origen español y el doble de probabilidades que las de origen comunitario, y que un porcentaje considerable está trabajando en situación irregular.

Además, existen déficits en la vigilancia y control de sus derechos:

- De una parte, hay una falta de definición del propio régimen de interna y sus condiciones en la legislación laboral. Existe una gran ambigüedad y falta de claridad que tanto del RD 1620/2011, como del posterior RD-ley 16/2022.

- Por otra parte, existe un desconocimiento acerca de cuántas trabajadoras internas hay y de su situación administrativa y laboral.

Las condiciones laborales propias de esta modalidad de trabajo del hogar tienen características de explotación laboral y generan situaciones que están más allá de cualquier normativa laboral. A continuación, mencionamos algunas situaciones más frecuentes en la modalidad de interna.

- **Incumplimiento de descansos:** generalizadamente, no se respetan los descansos diarios, días libres, festivos, vacaciones, ni tampoco las horas de sueño o el tiempo entre jornadas laborales.
- **Jornadas interminables, no remuneradas:** además de las 40 horas semanales, se *pueden pactar* –recordemos la asimetría de poder en la negociación entre empleadores y trabajadoras- hasta 20 horas adicionales “de presencia” (60 horas totales). Sin embargo, un porcentaje considerable trabaja más de 60 horas semanales que, de forma generalizada, no se pagan.
- **Disponibilidad nocturna:** se exige disponibilidad, especialmente en el cuidado de dependientes, durante la noche sin pagarla como horas extra, lo que implica una disponibilidad total que excede los límites del trabajo decente y los derechos humanos.
- **Incumplimiento de condiciones alojamiento y manutención:** a menudo se incumplen las obligaciones legales básicas de proporcionar alimentación suficiente y nutritiva y una habitación propia adecuada, lo cual atenta también contra la dignidad.
- **Falta de seguridad y salud:** se incumplen aspectos básicos como proporcionar útiles necesarios (ej. productos de limpieza) y, crucialmente, elementos de seguridad y salud, como equipos de protección individual (por ejemplo, guantes) o herramientas esenciales para el cuidado (grúas o tablas de transferencia).

👉 ES IMPRESCINDIBLE ERRADICAR EL RÉGIMEN DE INTERNA POR ATENTAR CONTRA LOS DERECHOS LABORALES Y HUMANOS, TAL COMO EXIGE UNA PARTE SIGNIFICATIVA DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR. MIENTRAS SE AVANZA HACIA SU ELIMINACIÓN, ES CRUCIAL IMPLEMENTAR UNA VIGILANCIA ESPECIAL Y RIGUROSA DE LAS CONDICIONES EN QUE SE REALIZA ESTE TRABAJO

El trabajo de interna es calificado como “la esclavitud moderna” debido a las condiciones de explotación extremas, las cuales se agravan por nuevos factores de precarización: el aislamiento social y, a veces, geográfico (por falta de transporte o conexión digital), que se incrementa con los efectos de la discriminación residencial o las redadas policiales racistas, y, crucialmente, el chantaje y las amenazas de despido, que generan una gran inseguridad y ponen en riesgo su integridad personal y la posibilidad de obtener o mantener sus permisos de residencia y trabajo.

4.4 Necesidades profesionales para la prevención de la explotación laboral y las violencias

Como se apuntaba al comienzo de este capítulo, existe una necesidad básica para el abordaje de estas situaciones y es la dificultad clave que existe a la hora de detectar e identificar la explotación laboral en todas sus manifestaciones.

Una foto fija sobre el incumplimiento de derechos y explotación laboral en el empleo del hogar desde el trabajo de la FMP

Como se mencionó con anterioridad, en Esenciales hemos realizado un sondeo sobre las situaciones de explotación y violencia vividas por las mujeres trabajadoras del hogar. En respuesta, 72 agentes clave (colectivos, mujeres y profesionales del tercer sector) han respondido la siguiente información, que nos ofrece una imagen clara de la magnitud y diversidad de situaciones de incumplimiento y explotación laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar migrantes. El siguiente gráfico se puede ver la altísima frecuencia con la que las participantes observan las siguientes situaciones de precariedad y abuso laboral hacia las trabajadoras del hogar.

Algunos de los resultados más concluyentes, fueron los que siguen a continuación:

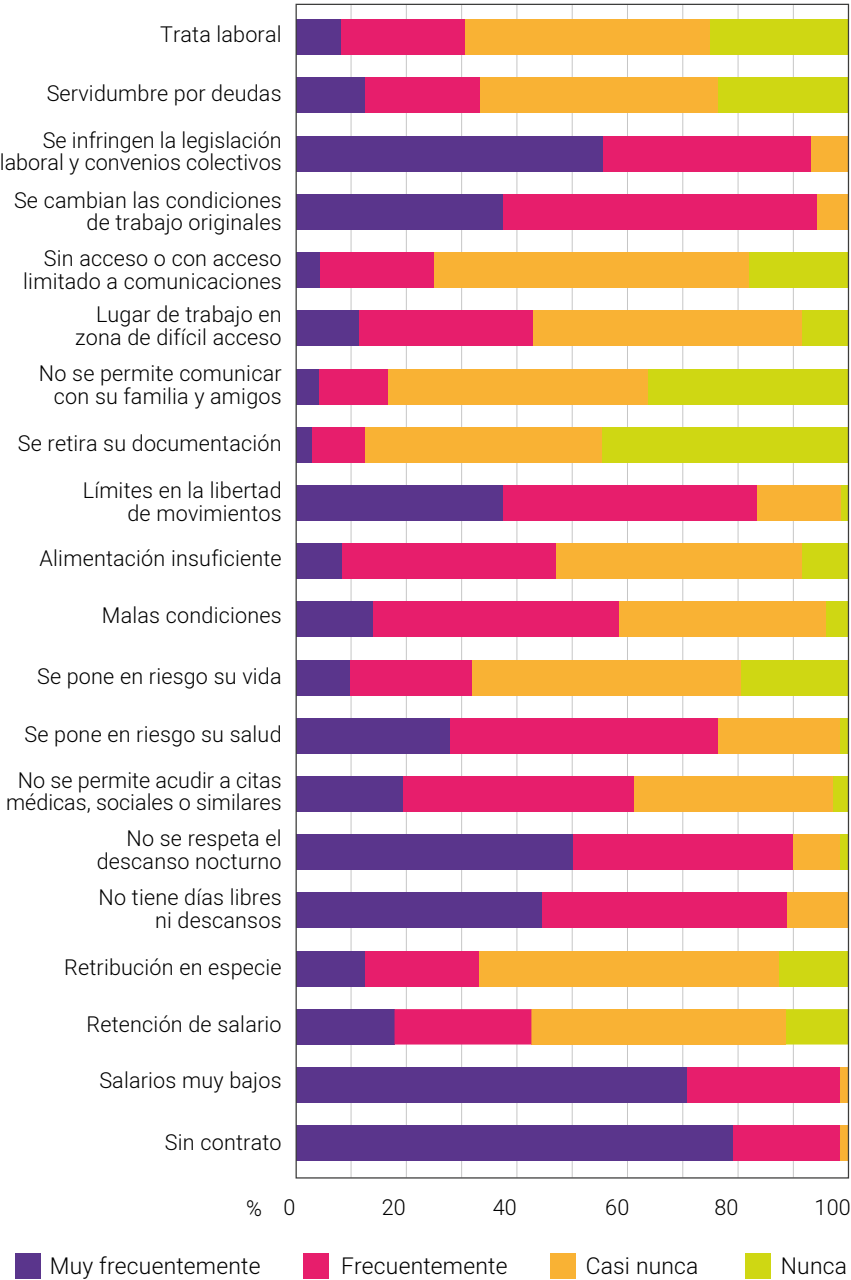
1. En relación con las situaciones de precariedad generalizada, destaca

- Trabajar sin contrato: 79,2% lo identifican como "muy frecuentemente" y 19,4% "frecuentemente".
- Salarios muy bajos: 70,8% "muy frecuentemente" y 27,8% "frecuentemente".
- Falta de días libres y descansos: 44,4% lo observa "muy frecuentemente".

2. Vulneraciones de derechos laborales y personales

- No se respeta el descanso nocturno: 50% "muy frecuentemente" y 40,3% "frecuentemente".
- Se infringe la legislación laboral y los convenios colectivos: 55,6% "muy frecuentemente" y 37,5% "frecuentemente".

Vivencias de las trabajadoras del hogar migrantes



Fuente: Elaboración propia



"[...] la casa del empleador se convierte en su cárcel"

"[...] están disponibles las 24 horas sin que se respete su vida personal"

"[...] no tienen privacidad ni derecho a un espacio propio"

(Participantes Sondeo, FMP 2025)

3. Riesgos para la salud

- Las trabajadoras ponen en riesgo su salud: 27,8% "muy frecuentemente" y 48,6% "frecuentemente".
- Malas condiciones laborales (falta de higiene, espacios reducidos): 13,9% "muy frecuentes" y 44,4% "frecuentemente".
- Alimentación insuficiente: 8,3% "muy frecuentemente" y 38,9% "frecuentemente".

4. Restricción de derechos y libertades

- Limitaciones en la libertad de movimiento: 37,5% "muy frecuentemente" y 45,8% "frecuentemente".
- Las trabajadoras no pueden acudir a citas médicas: 19,4% "muy frecuentemente" y 41,7% "frecuentemente".



"[...] trabajan muchas más horas de las que les pagan"

"[...] sin descanso, sin días libres"

"[...] no pueden negarse a hacer más horas porque las necesitan"

(Participantes Sondeo, FMP 2025)

5. Condiciones no-laborales: explotación laboral y trata laboral

- Situaciones de servidumbre por deudas: 12,5% “muy frecuentemente” y 20,8% “frecuentemente”, sumando un preocupante 33,3%.
- Víctimas de trata laboral: 8,3% “muy frecuentemente” y 22,2% “frecuentemente”.

Estos datos probablemente infraestiman la realidad. La alta informalidad del sector, la falta de tiempo propio y la presencia de numerosas mujeres migrantes en situación irregular —que no suelen acudir a servicios ni proyectos— hacen que muchas trabajadoras queden fuera de las estadísticas, especialmente las internas, mayoritariamente migrantes de países no comunitarios, que afrontan las peores condiciones de explotación laboral.

Esta dificultad se da tanto para las víctimas como para los profesionales (Villacampa, C. et al. 2022). Esta información resulta altamente consistente con la obtenida por nuestro sondeo participativo (2025), en el que preguntamos a profesionales sobre sus dificultades y necesidades para la prevención de situaciones de explotación laboral y violencias.



Sabías qué...

El 79,17% de las personas encuestadas considera prioritario incidir en la detección e identificación de las situaciones de violencia y explotación, lo que evidencia una preocupación generalizada por la invisibilidad de estas realidades.

Otras necesidades subrayadas por los y las profesionales son:

- Actuar en la sensibilización social (77,78%).
- Intervenir en el trabajo con otros agentes como profesionales, comunidad, ciudadanía o cuerpos policiales (70,83%).

- Denunciar situaciones de abuso (69,44%).
- Incidir en políticas laborales y educativas (69,44%) y migratorias (63,89%)

4.5 El marco normativo para la protección de las trabajadoras del hogar y los cuidados

Para proteger los derechos de las trabajadoras del hogar y los cuidados, es clave conocer la normativa, las leyes y convenios que existen, tanto a nivel internacional como nacional. Estos instrumentos no solo reconocen derechos, sino que también buscan **prevenir la explotación laboral, el trabajo forzoso y la trata.**

Aunque ha habido avances importantes, todavía quedan muchos desafíos: la regulación es incompleta, faltan herramientas claras para vigilar y detectar abusos, y no siempre hay delitos bien tipificados que permitan actuar eficazmente frente a la explotación.

A nivel internacional, destacan sobre todo **dos Convenios** que se centran en la prevención de la explotación laboral y sexual:

- **Convenio N° 189 de la OIT (2011)** , sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- **Convenio N° 190 de la OIT (2019)** , sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

 **CUANTAS MÁS PERSONAS NOS COMPROMETAMOS A REFLEXIONAR, IDENTIFICAR Y DENUNCIAR LA VIOLENCIA, MÁS CERCA ESTAREMOS DE CONSTRUIR UNA SOCIEDAD IGUALITARIA QUE GARANTICE LOS DERECHOS HUMANOS Y EN ESPECIAL, LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE LOS CUIDADOS**

En España, la protección laboral del trabajo doméstico se formaliza por primera vez en el año 1985, entrando en la normativa como una **relación laboral especial** (24/1985). En 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo aprueba el Convenio 189, lo que supone la consideración de que las personas que trabajan en el empleo del hogar merecen el mismo nivel de derechos que el resto de trabajadores/as del mundo.

Sin embargo, en nuestro país, en contradicción con el convenio 189 de la OIT, la existencia de la mencionada *relación laboral especial* mantenía al sector en un régimen separado del Estatuto de los Trabajadores, con grandes discriminaciones laborales, deficiencias de protección y de tratamiento jurídico.

En una aproximación a la normativa de la OIT, se producen en nuestro país reformas legales. Sin embargo, estas reformas todavía presentan grandes déficits y carencias en la protección de derechos laborales, sobre todo en tres ámbitos:

- Extinción del contrato de trabajo.
- Protección por desempleo.
- Inexistencia de un sistema de prevención de riesgos laborales.

Las movilizaciones de los colectivos de trabajadoras del hogar han sido clave para conseguir mejoras en el sector. Gracias a su organización, sus denuncias y sus acciones se han abordado casos de explotación, logrado sentencias favorables y creado precedentes que han impulsado nuevas leyes, respaldadas también por decisiones del Tribunal de Justicia Europeo.

A continuación, se exponen las sucesivas normativas y algunas sentencias que han servido de precedente a leyes, en materia de empleo del hogar.

Normativas	Características
Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.	Presenta déficits y carencias en el tratamiento jurídico en contradicción con el convenio 189 de la OIT.
Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores	Establece derechos básicos como el contrato de trabajo, la seguridad social, la jornada laboral máxima de trabajo, descansos, el salario mínimo y las condiciones dignas de trabajo, entre otros.
Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20	Denuncia la desprotección, desamparo y discriminación indirecta por razón de sexo que supone que las trabajadoras del hogar no disfruten en nuestro país de la protección por desempleo.

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	Modifica el RD 1620/2011 para dar cumplimiento a las exigencias del Convenio 189 y proceder a su ratificación por el Estado Español. Busca equiparar condiciones con el resto de las personas que trabajan por cuenta ajena. Implementa mejoras en protección y condiciones de trabajo: extinción del contrato, protección por desempleo, seguridad social, PRL, etc. Deja sin resolver muchos aspectos para la equiparación total con el régimen general en: extinción contractual, días de indemnización por despido, falta de cotizaciones reales, desempleo y jubilación retroactivos, etc.
Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23	Esta sentencia recuerda al Estado español la obligación para los empleadores de establecer un sistema que permita registrar la jornada diaria de las trabajadoras del hogar, para garantizar un cómputo de horas trabajadas y el acceso a derechos como el pago de horas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas en caso de despido.

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	Regula la protección de la salud laboral de las personas trabajadoras del hogar y los cuidados terminando con la exclusión de estas de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
--	---

En España, el Código Penal protege frente a la explotación laboral, el trabajo forzado y la trata con fines de explotación laboral. El artículo 311 sanciona a quienes imponen condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos y/o sean ilegales aprovechando la necesidad o vulnerabilidad de las personas trabajadoras. El artículo 177 bis castiga la trata de seres humanos con fines de explotación, incluyendo el trabajo forzado, la esclavitud o la servidumbre, el abuso de una situación de necesidad o vulnerabilidad con la finalidad de someterla a la explotación.

En definitiva, el camino hacia la plena protección de las trabajadoras del hogar y los cuidados en España ha sido largo y está lleno de retos. La normativa internacional y nacional, junto con sentencias clave, han abierto puertas importantes, reconociendo derechos y combatiendo la explotación laboral y la violencia. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para lograr una equiparación real con el resto de las personas trabajadoras, garantizar seguridad social, prevención de riesgos y condiciones dignas.

El motor de estos cambios ha sido, y sigue siendo, la organización y la voz de las propias trabajadoras, cuyo movimiento social ha generado mejoras concretas y visibilizado un sector históricamente invisible. Conocer la normativa y las herramientas disponibles no es solo informarse, sino dar un paso activo hacia la defensa de derechos, la igualdad y el reconocimiento del valor social del trabajo de cuidados.



5. LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y RACISTAS EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE LOS CUIDADOS

Cuando pensamos en violencia de género, solemos imaginarla en el ámbito de la pareja o en la calle. Pero lo cierto es que muchas mujeres también la sufren en sus propios lugares de trabajo, especialmente en entornos invisibles y sin regulación, como el empleo del hogar y los cuidados. El acoso sexual, las propuestas abusivas y las condiciones laborales marcadas por el miedo o la presión no son hechos aislados: son parte de una realidad estructural que se repite en demasiadas casas, con demasiada frecuencia y con muy poca protección. En este contexto, **las mujeres migrantes, internas o en situación administrativa irregular se encuentran entre las más expuestas.**

Como sabrás, la violencia contra las mujeres es una de las mayores vulneraciones de derechos humanos que existen en el mundo. Esta violencia tiene un efecto devastador contra la libertad física, psíquica y moral de todas las mujeres y cuando se produce en el entorno laboral produce unos efectos demoledores para las mujeres trabajadoras.

Una de las formas más características es el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, que son formas graves de violencia que vulneran la libertad, la integridad y la dignidad de las mujeres en su trabajo. Afectan a su salud física y emocional, y contaminan el ambiente laboral para todas.

Según la última **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer (DGVG, 2019)** , 1 de cada 5 mujeres que ha sufrido acoso sexual lo ha vivido en su lugar de trabajo. Y los datos reflejan también que las mujeres migrantes lo sufren en mayor proporción que las españolas, situándose por encima del doble de los casos que sufren las nacionalizadas españolas.

Si nos basamos en los datos del estudio “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” realizado en 2021 por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y coordinado por la DGVG, cualquier mujer trabajadora está expuesta a sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, y debe tratarse como una de las medidas a establecer por medio de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Es importante tener en cuenta que estas situaciones nos pueden ocurrir a cualquier mujer, y por ello, es fundamental poder identificar estos comportamientos y conocer los recursos que nos pueden acompañar a denunciarlo.

No obstante, existe un **mayor riesgo** de sufrir acoso entre mujeres que se encuentran en algunas de las siguientes situaciones como:

- Ser mujer joven.
- Trabajar en entornos muy masculinizados o en los que predomina una cultura machista.
- Estar **en situaciones laborales precarias, inestables, informales, así como el hecho de ser mujer migrada**.

Estas cifras, son solo una aproximación a la magnitud de la violencia contra las mujeres en entornos laborales. Ahora bien, si nos trasladamos a un entorno laboral oculto, invisibilizado, a menudo aislado, totalmente feminizado y que se ejerce dentro de los hogares privados, como es el empleo del hogar y de los cuidados, podemos imaginar

que la magnitud de las violencias se puede intensificar. Hablamos de unas violencias que se encuentran atravesadas por multitud de factores que interseccionan, como se ha mencionado previamente.

Las respuestas que hemos recogido tanto en el sondeo de 2025 como en los encuentros realizados en nuestro programa evidencian de forma clara que las violencias presentes en la vida laboral de las trabajadoras del hogar y los cuidados no son hechos puntuales, aislados ni excepcionales, sino manifestaciones de un sistema estructural de desigualdades machistas y racistas.

¿Sabías que...?

En el proyecto PROTEGE que realizamos en 2024, realizamos una encuesta a más de 300 mujeres migrantes. Los datos fueron alarmantes:

- El 50% había encontrado ofertas de empleo sospechosas de ser fraudulentas.
- Un 13% conocía casos en que esas ofertas derivaron en abuso o explotación sexual.
- Muchas de estas ofertas falsas se presentaban como trabajos en limpieza y cuidados, difundidos en redes sociales, portales de anuncios o boca a boca.

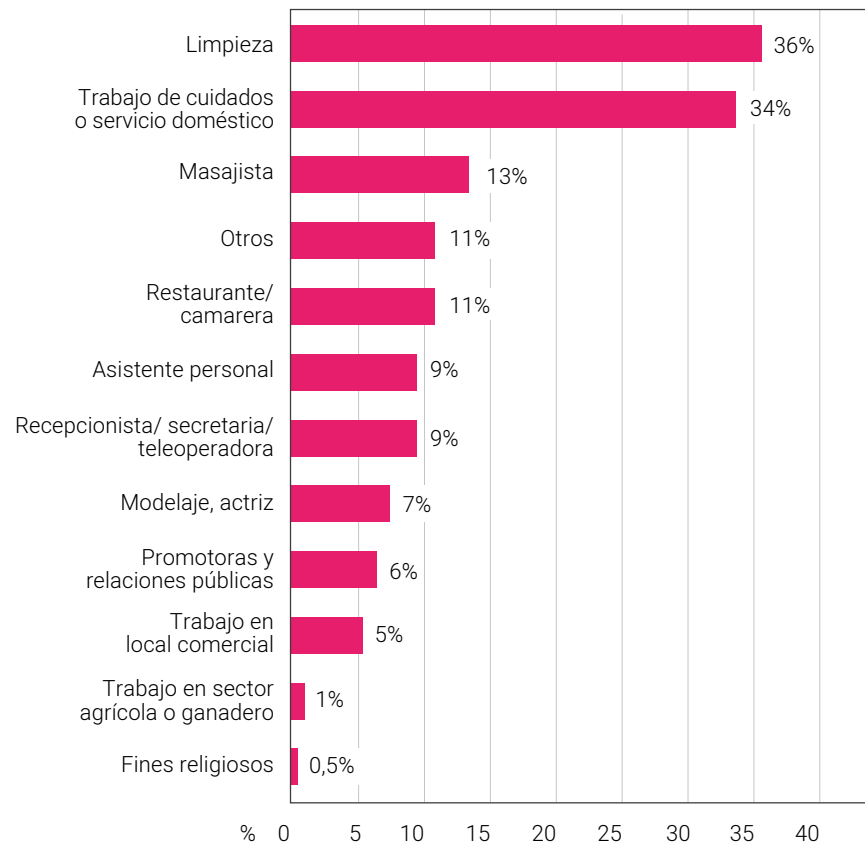
🔗 Estas falsas promesas constituyen una forma de violencia contra las mujeres, vinculada incluso a situaciones de explotación o trata de personas.

Más información: **"Empleo Seguro: Guía para desenmascarar ofertas fraudulentas"**  FMP (2024)

Estas prácticas no son meras irregularidades. Son formas de violencia contra las mujeres, y deben ser tratadas como tales. La búsqueda de empleo en sectores precarizados y feminizados, como el del hogar, sigue estando marcada por la inseguridad, la informalidad y la ausencia de protección. Muchas veces no sabemos a dónde acudir, no tenemos

apoyo, o podemos sentir que no seremos creídas si interponemos una denuncia, y eso perpetúa el silencio, la impunidad y el sufrimiento.

Sectores de trabajo en los que las mujeres encuentran ofertas de empleo fraudulentas



Fuente: Cuestionario del programa “Protege” de la FMP, 2024

Los datos que recogimos nos alertan de la gran proporción de mujeres que han encontrado ofertas de empleo fraudulentas que esconden violencia. Sobre un total de 202 casos que afirmaron identificarlas, llama la atención que los sectores más afectados son limpieza

(36%) y trabajo de cuidados o servicio doméstico (34%), que suponen más de la mitad de los casos, reflejando una alta vulnerabilidad en estos empleos. Estos datos evidencian la necesidad de diseñar medidas de protección para las mujeres en la búsqueda de empleo, sobre todo en sectores como el del hogar y los cuidados. Debemos denunciar a quienes publican ofertas engañosas, siendo responsables tanto las plataformas de ofertas de empleo y otros portales publicitarios, como las personas que los ofrecen. Es importante señalar estas prácticas como una forma de violencia contra las mujeres.

5.1 Identificando los distintos tipos de violencias machistas, racistas y discriminatorias

Las violencias machistas adoptan múltiples formas -desde las agresiones físicas y psicológicas hasta las violencias sexuales- y todas ellas responden a dinámicas de poder y desigualdad. Nombrarlas y entender cómo se manifiestan es el primer paso para poder enfrentarlas y construir entornos más seguros y justos para todas y todos. En esta guía vamos a identificarlas para poder combatirlas y prevenirlas.

¿Qué es el acoso sexual?

Según la **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** es “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 de la Ley 3/2007).

Esta forma de violencia puede adquirir distintas manifestaciones:

1. Conductas verbales:

- Decir “piropos”.
- Chistes de contenido sexual que resulten ofensivos.
- Hacer observaciones o bromas sobre el aspecto físico o la orientación/condición sexual de la trabajadora.

- Comentarios explícitos de carácter sexual, preguntas o relatos relacionados con fantasías, preferencias o habilidades sexuales.
- Preguntar sobre la vida sexual de una persona.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Propagación de rumores sobre la vida íntima o sexual de una persona.
- Envío de mensajes (por teléfono, correo electrónico u otros medios), con contenido sexual inapropiado y ofensivo.
- Comportamientos destinados a ridiculizar o menospreciar a alguien por su condición sexual.
- Presiones o propuestas insistentes para mantener citas sexuales.
- Peticiones o sugerencias de favores sexuales ligadas, de forma directa o indirecta, a beneficios laborales como ascensos, mejoras contractuales o la permanencia en el puesto de trabajo.
- Por último, también son acoso las invitaciones reiteradas a participar en eventos sociales o lúdicos cuando la persona ha manifestado claramente que no desea asistir o que estas propuestas le resultan incómodas.

2. Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...).
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Asalto sexual.

¿Qué es el acoso sexual ambiental y cómo se relaciona con la explotación?

El **acoso sexual ambiental** ocurre cuando se crea un ambiente de trabajo incómodo, humillante o degradante por actitudes o comentarios de carácter sexual, no deseados, aunque no haya una propuesta directa. No hace falta que la persona acosadora diga algo explícito, basta con que el entorno sea hostil de forma constante. Y lo más preocupante es que esta situación puede ser provocada por cualquier persona presente en el lugar de trabajo -sin importar su cargo o relación jerárquica-, incluso por familiares de quien emplea.

 ES IMPORTANTE REMARCAR QUE, EL ACOSO SEXUAL SE ENCUENTRA MUY OCULTO EN NUESTRAS SOCIEDADES, SIENDO NORMALMENTE VISIBILIZADO SOLO AQUEL TIPO DE ACOSO MUY GRAVE COMO ES EL ASALTO, LA AGRESIÓN FÍSICA Y SEXUAL, POR LO QUE EL RESTO DE LAS VIOLENCIAS Y AGRESIONES QUEDAN INVISIBILIZADAS, Y NO SE IDENTIFICAN GENERALMENTE COMO TAL

En los relatos recogidos por medio del sondeo que hemos realizado, el acoso sexual suele aparecer con gran dificultad para nombrarlo con claridad dentro de estos contextos marcados por la informalidad laboral y la dependencia económica. Una señal de alarma que identifican las mujeres que relatan estas situaciones de acoso sexual son los **“comentarios cariñosos”** que encubren actitudes con carga sexual y/o racista. Se mencionan asimismo situaciones **“incómodas”** que, en realidad, pueden alcanzar la gravedad de una agresión sexual.

Como mencionamos anteriormente, en nuestro proyecto PROTEGE (2024), escuchamos testimonios de mujeres que, al buscar empleo en limpieza o cuidados, se toparon con ofertas engañosas que parecían trabajo, pero que escondían situaciones de abuso o explotación sexual. La aparición de expresiones como “acompañar” dentro de las funciones de trabajo, así como la necesidad de dar “cariño” nos alertan de una situación que puede encubrir violencia o explotación sexual. Es clave aprender a reconocer estas señales, nombrarlas y pedir ayuda. Porque un trabajo digno nunca debería ponerte en riesgo:



“Buscaban cuidado de persona mayor que busca “cariño” o “se encuentra muy solo” o “vivienda a cambio de compañía”.

“Me dijo que buscaba una persona que limpiara y que le diera un poco de cariño. Le dije ¿qué tipo de cariño?, me dijo que buscaba cariñitos y que dependiendo de eso podía ser generoso. Me negué a eso.”

“Busco chica guapa para cuidados de persona mayor que sea cariñosa.”

*(Testimonios de mujeres participantes
del proyecto PROTEGE, 2024)*

También debemos estar alerta ante posibles situaciones de explotación sexual cuando se piden o se ofrecen favores sexuales a cambio de dinero, disfrazándolo como parte del “cuidado” de una persona:



“Oferta de limpieza con derecho a otras cosas, petición de fotos para empleos de servicios”

“Una agencia de empleo me ofreció un sueldo alto y yo no tenía papeles. Me dijo que me tenía que quedar en una casa a las afueras de Madrid. Era para cuidado de una persona y tenía que trabajar en ropa interior.”

“De limpieza, decía que pagaba más la hora con condiciones especiales y al llamar decía que le gustaba estar desnudo y que yo también tendría que estarlo.”

*(Testimonios de mujeres participantes
del proyecto PROTEGE, 2024)*

Particularmente, si se trabaja **en situación administrativa irregular o como interna pueden existir mayores niveles de exposición** frente al acoso, en un espacio de trabajo —el hogar particular— que, lejos de ser un lugar seguro, puede convertirse en un entorno de riesgo. No solo quien contrata puede ejercer violencia, sino también otras personas del entorno familiar, como los hijos adultos de la familia empleadora.

El acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Ocurre cuando se presiona a una persona para obtener favores sexuales a cambio de conservar o acceder a un empleo, formación o mejoras laborales. Es una forma de abuso de poder muy presente en sectores como el del hogar y los cuidados, donde a veces se oculta tras ofertas laborales engañosas con sueldos desproporcionados.

Este tipo de violencia también puede producirse durante el trabajo y no siempre es evidente: puede llegar camuflada entre mensajes ambiguos, propuestas insinuantes o beneficios condicionados. Además, con el uso de tecnologías —como redes sociales o plataformas de empleo— estas situaciones se trasladan al entorno digital, dando lugar a lo que se conoce como **ciberviolencia**. En estos casos, no es necesario que exista contacto físico o presencial entre la persona agresora y la víctima, ya que la violencia se ejerce a través de entornos virtuales. En el empleo del hogar, estas manifestaciones pueden exponerse como chantajes sexuales, acoso o explotación a través de medios virtuales.

Detectar indicios como sueldos demasiado altos para tareas poco definidas, o condiciones laborales extrañas, puede ayudarnos a identificar posibles engaños y prevenir situaciones de violencia o abuso.



“Recuerdo que sólo pedían mujeres de 16 a 40 años, mencionan que por hora se puede ganar hasta 500 euros”

“Cuidado de persona mayor que no era dependiente. Obligatorio como interna. A cambio de favores”

“En las ofertas pone que es un trabajo de cuidados de adultos y/o persona para limpieza. Cuando hablas por teléfono te dicen que es para un servicio sexual”

“Ofertas normales, luego en la entrevista te explicaban que el puesto era de masajista con sexo con señores o limpieza con poca ropa”

(Testimonios de mujeres participantes del proyecto PROTEGE)

Sabemos que la tecnología tiene un enorme potencial para reducir desigualdades y ha contribuido significativamente al avance hacia la igualdad. No obstante, también ha generado un nuevo escenario digital donde proliferan amenazas, discursos machistas y formas renovadas de violencia. Internet se ha convertido en un canal para la expansión de mensajes de odio que perpetúan y amplifican la violencia contra las mujeres. Por ello, debemos saber identificar estas conductas y alzar la voz contra ellas.

 ESTE TIPO DE OFERTAS PUEDEN ESCONDER UNA FORMA ENCUBIERTA DE CHANTAJE SEXUAL. PUEDEN PRESENTARSE EN PLATAFORMAS INFORMALES Y PARECEN ATRACTIVAS, PERO EN REALIDAD BUSCAN APROVECHARSE DE SITUACIONES DE VULNERABILIDAD MEDIANTE LA FALSA PROMESA DE UNA GRAN OPORTUNIDAD LABORAL

! ¿Cuándo debes sospechar? Señales de alerta sobre una oferta de trabajo en empleo de hogar que puede ser falsa

Ofertas en las que no sabes:

- Ningún tipo de información sobre la identidad de quien ofrece el empleo (o ésta parece falsa).
- El salario que vas a recibir (o es mucho más alto de lo habitual)
- Las funciones específicas.

Sospecha de anuncios u ofertas en las que:

- Ofrecen pagar por una primera entrevista.
- Te van a pagar el billete de avión u otro medio de transporte para llegar al destino.
- Hay una mala redacción, con faltas de ortografía, o con expresiones poco habituales o incorrectas.
- Proponen recogerte en algún lugar para la realización de la entrevista.
- Sugieren que te traslades para hacerte la entrevista en otra ciudad, pueblo o país.
- Te piden datos personales o de tu vida, no directamente asociados al puesto de trabajo.
- Te solicitan que les entregues tu documentación original.
- Te piden fotografías de carnet, de cuerpo entero o sin ropa.
- Te demandan un audio o un vídeo para presentarte o con cualquier otra excusa.

Señales de alerta en las condiciones del puesto:

- No se detallan o son “demasiado buenas para ser verdad”.
- Te hablan de un trabajo “cómodo”.
- Te piden ser cariñosa.
- Solicitan a una mujer de determinada edad.
- Prometen que te van a dar los papeles, la regularización administrativa.
- Dicen que te vas a integrar en un grupo de personas que te darán apoyo en el lugar de destino (un grupo de compatriotas, por ejemplo).

Es importante recordar que cada una de estas formas de violencia conlleva implicaciones particulares que deben ser abordadas con enfoques específicos en las políticas públicas de prevención, protección

y reparación. Frente a esta realidad, es urgente desarrollar herramientas que permitan **nombrar, reconocer y actuar frente a las distintas agresiones sexistas** en este sector profundamente invisibilizado.

Y... ¿qué es el acoso por razón de sexo?

Es, según la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 de la Ley 3/2007).

Se manifiesta a través de comportamientos discriminatorios dirigidos a una persona por su sexo, generalmente hacia las mujeres por el hecho de ser mujer. Se relacionan con los roles tradicionales asociados a mujeres y hombres que, a su vez, son discriminatorios y reproducen estereotipos.

Entre sus expresiones más comunes se encuentran:

- Comentarios o burlas hacia quienes desempeñan funciones que tradicionalmente se han asignado a personas del otro sexo.
- Uso de lenguaje ofensivo o despectivo para dirigirse a personas por el hecho de pertenecer a un determinado sexo.
- Empleo de humor sexista que refuerza estereotipos de género; menospreciar o ridiculizar las capacidades, conocimientos o potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el desempeño laboral de manera injusta, con prejuicios basados en el sexo o la orientación sexual.
- Asignar tareas de forma desproporcionada o por debajo del nivel de formación o experiencia de la persona, desvalorizando su cualificación profesional.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de sexo.

👉 LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS POR RAZÓN DE EMBARAZO O MATERNIDAD SON UN TIPO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ES UNA DISCRIMINACIÓN DIRECTA HACIA LAS MUJERES

👉 TODO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO SE CONSIDERA DISCRIMINATORIO

👉 TANTO EN EL ACOSO SEXUAL COMO EN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO SE PRODUCE UNA DEGRADACIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO, CON REPERCUSIONES NEGATIVAS PARA LAS TRABAJADORAS, PARA EL PROPIO AMBIENTE DE TRABAJO Y, EN DEFINITIVA, PARA EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por encontrarse embarazada o solicitar reducción de jornada para el cuidado de hijos o hijas.
- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho por razón de sexo.

Racismo, xenofobia, delitos de odio y situaciones de acoso discriminatorio: lo que no se dice, pero se vive

¿Alguna vez te has parado a pensar en lo que realmente pueden suponer vivir situaciones **racistas, xenófobas o delitos de odio**? estas realidades están presentes en el día a día de muchas personas, especialmente de mujeres migrantes y racializadas, cuyas vidas se ven

afectadas por múltiples formas de discriminación. Se trata de situaciones que están presentes en nuestra sociedad y muchas veces **las normalizamos o ignoramos**.

Estas formas de discriminación condicionan profundamente la vida de quienes las sufren, limitando su acceso a derechos, oportunidades laborales, servicios públicos o espacios seguros. Además, no aparecen de forma aislada: se alimentan de una historia larga de jerarquías raciales, coloniales y patriarcales que siguen vigentes hoy.

¿Qué entendemos por racismo, xenofobia y delitos de odio?

- Según el *Diccionario de Asilo* de CEAR Euskadi (2014), el **racismo** es un sistema de ideas que clasifica a las personas según características físicas o culturales, y coloca a unos grupos por encima de otros para justificar relaciones de poder y dominación. El racismo no es solo insultar o agredir. También se da cuando se niega una oportunidad, se trata con desprecio o se invisibiliza a alguien por su origen o apariencia.
- La **xenofobia** es el rechazo, desprecio u hostilidad hacia personas extranjeras o de origen distinto al propio. Este sentimiento puede expresarse de muchas formas: a través de ideas, actitudes o comportamientos que excluyen o agreden a quienes vienen de otros países. Esto incluye comentarios ofensivos, discriminación, maltrato verbal e incluso agresiones físicas (CEAR Euskadi, 2014). Aunque la xenofobia y el racismo son conceptos diferentes, en la práctica suelen aparecer juntos, ya que ambos se basan en creencias que colocan a unas personas por encima de otras por su origen, cultura o apariencia.
- El Ministerio del Interior define **delito de odio** como cualquier delito motivado por el rechazo a una característica personal real o percibida de la víctima (como su origen, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.).

Estos delitos no son solo agresiones físicas. También incluyen humillaciones, amenazas, discriminación en el acceso a servicios o en el trabajo, y expresiones de odio que dañan la dignidad de las personas.

¿Qué puede motivar un delito de odio o una discriminación?

- El origen étnico o racial
- La nacionalidad
- Las creencias religiosas o ideológicas
- El sexo o género
- La orientación o identidad sexual
- La discapacidad o enfermedad

Y ¿qué impacto tiene en la vida de las mujeres migrantes?

Las mujeres migrantes y racializadas **sufren una triple invisibilización**: por ser mujeres, por ser migrantes y por su color de piel u origen. Esta combinación las expone a múltiples formas de violencia y exclusión:

- En el empleo: viviendo estereotipos y prejuicios que las empujan hacia trabajos feminizados, precarios y mal remunerados, como el trabajo del hogar, la hostelería, el trabajo de temporeras o la industria textil.
- Muchas veces se niegan ayudas sociales o atención sanitaria digna bajo prejuicios racistas.
- En el día a día, supone lidiar con actitudes racistas y sexistas, tanto en los espacios públicos como en los lugares de trabajo.

El **mundo laboral también muestra las desigualdades que vivimos en la sociedad**. El racismo y la discriminación hacia las mujeres siguen presentes en muchos espacios de trabajo, y esto empeora aún más las condiciones de quienes ya se encuentran en situaciones precarias. Para las mujeres migrantes, estas desigualdades se agravan por la combinación de xenofobia y sexismo, lo que las expone a más abusos, exclusión y obstáculos para acceder a derechos y oportunidades en igualdad.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación está recogido por medio de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** , que señala que ninguna persona puede ser discriminada con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Esta ley prohíbe cualquier tipo de discriminación, sin importar la nacionalidad, la situación administrativa, el origen, el sexo o la orientación sexual, entre otros factores o circunstancias personales. Las instituciones públicas tienen la responsabilidad de poner en marcha medidas reales para prevenir y eliminar estas desigualdades, tanto en lo público como en lo privado. Porque todas las personas tenemos derecho a trabajar en condiciones dignas, sin miedo ni discriminación.

Esta ley, al igual que la ley de igualdad, explica que:

- **La discriminación directa** ocurre cuando a una persona o grupo se le trata peor que a otras en una situación similar, por motivos como su nacionalidad, edad u otras condiciones personales.
- **La discriminación indirecta** pasa cuando una norma o práctica aparentemente neutral termina afectando negativamente a algunas personas por esas mismas razones.

De igual forma, debemos entender que existen distintos tipos de discriminaciones:

- **Discriminación por asociación:** cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas previstas en la ley (15/2022), es objeto de un trato discriminatorio.
- **La discriminación por error:** es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **La discriminación múltiple** ocurre cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

- **La discriminación interseccional** sucede cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la ley (15/2022), generando una forma específica de discriminación.

Igualmente, es importante que podamos identificar las situaciones de **acoso discriminatorio** como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley (15/2022), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

No debemos de olvidar que, en muchos casos, las instituciones son perpetuadoras de actitudes racistas y discriminatorias.



¿Sabías que...?

El racismo institucional y la discriminación múltiple siguen marcando la vida de muchas personas migrantes en España.

Según SOS Racismo (2024), el 34% de los casos denunciados de racismo corresponden al ámbito institucional, siendo la forma más frecuente de discriminación. Le siguen las agresiones racistas (19%). Y la denegación de acceso a servicios: privados (14%) y públicos (13%).

El Servicio Jesuita a Migrantes (SJM, 2025) ha alertado también de que, aunque existen avances, persisten actitudes racistas, clasistas y colonialistas que afectan especialmente a las mujeres migrantes en el hogar y los cuidados, expuestas a:

- Discriminación por origen, color de piel, religión, edad o clase social.
- Situaciones de maltrato e incluso violencia sexual en el trabajo.



Estos datos muestran que el racismo no es solo individual, también institucional y estructural, con un fuerte impacto en los derechos y la dignidad de las mujeres migrantes.

5.2 Las violencias machistas y racistas y su intersección con el empleo del hogar y de los cuidados

¿Somos conscientes de que las mujeres migrantes siguen enfrentando más violencias que las españolas? Los datos lo confirman: según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer (DGVG, 2019), el 9,8% de las mujeres nacidas en el extranjero ha sufrido violencia sexual fuera de la pareja, frente al 6% de las nacidas en España. También el acoso sexual les afecta más: casi la mitad de las nacidas en el extranjero lo ha vivido alguna vez, y muchas lo han sufrido incluso antes de los 15 años.

Pero, a pesar de esta mayor exposición, menos mujeres migrantes se atreven a hablarlo: solo la mitad ha contado su experiencia a alguien. Esto nos habla de una gran necesidad de crear espacios seguros donde todas las mujeres nos podamos sentir acompañadas y libres para pedir ayuda.

El informe ***Migradas, mujeres migrantes ante la violencia de género*** (Movimiento por la Paz, 2024) revela que el 63% de las mujeres migrantes encuestadas ha sufrido algún tipo de violencia de género. Estas violencias no se limitan a la pareja: también ocurren en el trabajo, en la calle, en redes sociales e incluso en instituciones que deberían protegerlas. Muchas veces ni siquiera se reconocen como violencia porque se han normalizado.

Las mujeres migrantes suelen enfrentarse a estas agresiones en contextos de mayor vulnerabilidad: llegar solas a un país nuevo, con hijos o hijas a cargo, en situación administrativa irregular o sin red de apoyo. Además, los prejuicios ponen en duda sus testimonios y minimizan su sufrimiento.

Desde una mirada feminista e interseccional, estas violencias forman parte de un entramado estructural donde se cruzan machismo, racismo, xenofobia y precariedad social y económica.

A ello se suman formas menos visibles como la violencia institucional (revictimización en denuncias, trato administrativo inadecuado, falta de acceso a servicios) o el acoso digital, que muestran cómo las

mujeres migrantes enfrentan múltiples discriminaciones por género, origen, situación económica o color de piel.

El trabajo que realizan las asociaciones de mujeres migrantes y trabajadoras del hogar es clave para ayudarnos a prevenir y erradicar estas violencias. Veamos lo que nos cuentan sus investigaciones.

La violencia sexual contra trabajadoras del hogar constituye una de las formas más ocultas y silenciadas de la violencia machista. El espacio en el que ocurre —los hogares privados— genera enormes dificultades para su visibilización, ya que las agresiones se producen en ámbitos cerrados, lejos de la mirada pública y con pocas posibilidades de testigos. Esta invisibilización tiene consecuencias graves: la impunidad de los agresores, el aislamiento de las víctimas y la ausencia de respuestas adecuadas por parte de las instituciones.

A diferencia de otros sectores laborales, en el empleo del hogar y los cuidados la frontera entre lo privado y lo profesional se difumina. Esto no solo incrementa los riesgos de violencia sexual, sino que también dificulta que estas situaciones sean reconocidas como violencia, tratadas como un problema público y abordadas con los mecanismos de protección existentes.

La Asociación Por Ti Mujer (Valencia) ha documentado esta realidad a través de varias investigaciones que aportan datos concretos y de gran relevancia que nos ayudan a entender qué sucede con esta forma tan extrema de violencia:

 ES IMPRESCINDIBLE MIRAR LAS SITUACIONES QUE SUCEDEN DENTRO DEL EMPLEO DEL HOGAR Y DE LOS CUIDADOS CON UNA PERSPECTIVA FEMINISTA, ANTIRRACISTA E INTERSECCIONAL. MUCHAS DE LAS HISTORIAS PUEDEN ESTAR ATRAVESADAS POR MÚLTIPLES VIOLENCIAS



Informes de la Asociación Por Ti Mujer:

Web: [Asociación Por Ti Mujer - Por Ti Mujer ONGD](#)

[Investigación 2020: Violencia Sexual a Mujeres Inmigrantes del Sector de los Cuidados](#)

[Investigación 2024: Violencias sexuales en las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de los cuidados: acciones de incidencia y prevención](#)

La investigación de 2020: *Violencia Sexual a Mujeres Inmigrantes del Sector de los Cuidados*, fue un primer estudio que recogió datos a partir de la investigación de Silvia Bonfill y Norma Véliz (2019), y puso de manifiesto que:

- **41%** de las trabajadoras del hogar encuestadas habían sufrido comentarios o **proposiciones sexuales**.
- **28%** sufrió **tocamientos o acercamientos físicos no deseados**.
- **10%** había vivido situaciones de **violencias sexuales explícitas**.

Estos resultados ya alertaban de una problemática extendida y, sobre todo, invisibilizada dentro del sector de los cuidados.

Según su último estudio publicado en 2024, *Violencias sexuales en las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de los cuidados: acciones de incidencia y prevención*, realizado con base en 122 encuestas a mujeres migrantes, confirma la persistencia y agravamiento del problema:

- El **52,1%** se había sentido víctima de **violencia o acoso sexual en el trabajo**.
- El estudio señala los **comentarios como la forma más común de violencia (55%)** dentro de los cuales los comentarios vulgares conforman un 34%. Asimismo, están dentro de las formas comunes, las insinuaciones sexuales (32%), acercamiento excesivo (27%), comentarios de contenido sexual (25%) o tocamientos (24%).

- En los casos más graves, se identificaron **propuestas sexuales directas (7%) y violaciones (4%), lo que alerta de la extrema gravedad de estas violencias.**

Este dato se agrava si se compara con la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer (2019): un 5,2% de mujeres extranjeras reportó haber sufrido violación fuera de la pareja frente al 1,8% de las españolas. Esto refleja claramente una mayor vulnerabilidad de las mujeres migrantes. Debemos poner el foco en esta forma extrema de violencia contra mujeres migradas.

El estudio de 2024 también analizó las razones por las que la mayoría de estos casos no se denuncian ni reciben acompañamiento institucional:

La denuncia y la búsqueda de ayuda:

- El 91% de las mujeres no denunció las agresiones.
- Las principales razones fueron: la inseguridad derivada de la situación administrativa irregular (45%), el miedo a represalias (32%) y el desconocimiento de los recursos disponibles (19%).
- El 82% no buscó ayuda profesional, principalmente por miedo, vergüenza, falta de información, desconfianza o falta de tiempo.

En cuanto al perfil de los agresores:

- En el 77% de los casos, los agresores son hombres.
- En el 63%, el agresor fue el empleador directo, lo que evidencia la relación de poder y dependencia económica como un factor clave.
- En el 32%, el agresor fue un familiar o amistad de la persona contratante.
- Algunas agresiones ocurrieron durante las entrevistas de trabajo, lo que muestra que el riesgo puede comenzar antes de la relación laboral formal.

Una foto fija de las violencias en el empleo de hogar desde el trabajo de la FMP

Como se mencionó con anterioridad, en Esenciales hemos preguntado sobre las situaciones de violencia vividas por las mujeres trabajadoras del hogar. Podemos observar la diversidad de las violencias que enfrentan las trabajadoras.

Los resultados muestran que la falta de respeto y la violencia verbal son prácticas normalizadas: un 77,8% de las personas consultadas afirma que las faltas de respeto ocurren con mucha frecuencia, mientras que un 65,6% señala lo mismo sobre insultos, comentarios racistas, machistas y otras formas de vejación en el trato cotidiano.

Las coacciones, amenazas y chantajes también están muy presentes: un 72,2% indica que son "frecuentes", incluyendo amenazas de despido o de denuncia por la situación administrativa, lo que genera un entorno laboral marcado por el miedo y el control.

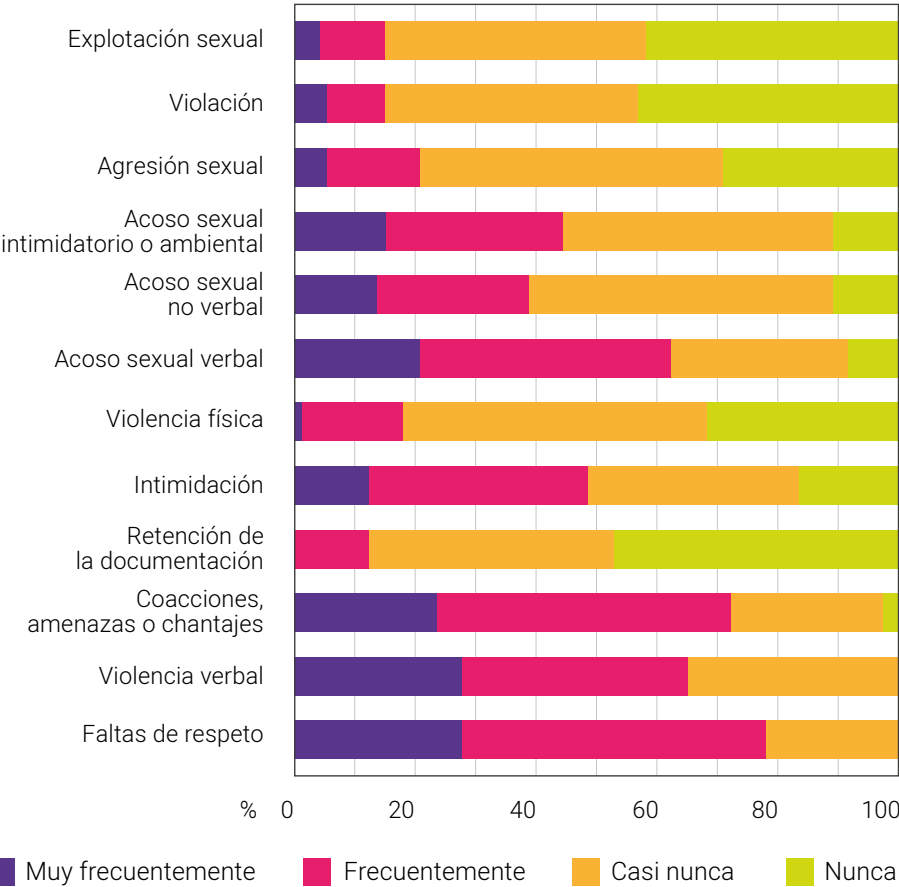
En relación con el acoso sexual, el panorama es igualmente preocupante:

- Acoso verbal: es identificado como "muy frecuente" o "frecuente" por el 62,5%.
- Acoso intimidatorio o ambiental: es señalado como "muy frecuente" o "frecuente" por el 59,7%, reflejando ambientes laborales hostiles.
- Acoso no verbal: (38,9%) que sigue siendo un indicador grave de violencia.

Otros tipos de violencia también aparecen en el sondeo:

- Intimidación generalizada: el 48,5% reconoce su presencia "frecuente".
- Violencia física: reportada por el 18,1%, lo que evidencia casos de agresión directa.
- Agresiones sexuales: el 20,9% afirma que son habituales, con un 15,3% que reconoce incluso situaciones de violación "frecuente" o "muy frecuentemente".

Frecuencia de situaciones de violencia vividas por las mujeres trabajadoras del hogar



Fuente: Elaboración propia

- Explotación sexual: mencionada por un 15,3%, lo que revela la existencia de dinámicas de control y vulnerabilidad que pueden derivar en abusos graves.

Es importante destacar que muchas de las personas que respondieron al sondeo trabajan directamente en atención a mujeres en contextos de violencia, por lo que tienen acceso a los casos más graves y extremos.

En conjunto, estos datos confirman que las trabajadoras del hogar migrantes enfrentan un entramado de violencias múltiples y sostenidas en el tiempo, desde la humillación cotidiana hasta las formas más extremas de violencia sexual y explotación, todas agravadas por la invisibilidad del trabajo en el ámbito privado.

La sensación de desesperanza que se puede experimentar al trabajar en el sector del hogar y los cuidados no es fortuita, sino consecuencia de múltiples factores que colocan a quienes trabajan en este sector en una situación de especial vulnerabilidad frente a las violencias sexuales en España. Tal como señala la organización Por Ti Mujer, existen varios elementos clave que permiten comprender esta realidad. La situación de las trabajadoras del hogar y los cuidados está atravesada por múltiples factores que incrementan su vulnerabilidad: la falta de regularización administrativa, la precariedad económica y laboral, las largas jornadas como internas, la ausencia de redes de apoyo, la dependencia del empleo para conseguir vivienda o una regularidad administrativa, el desconocimiento de derechos, la normalización de la violencia machista y la imposibilidad de homologar títulos. Estos elementos combinados explican por qué muchas mujeres migrantes quedan atrapadas en situaciones de explotación y sin acceso efectivo a la justicia. Reconocer estos factores es clave para impulsar medidas de protección, fortalecer las redes comunitarias y garantizar condiciones laborales y de vida dignas.

5.3 Factores de riesgo y consecuencias para las trabajadoras

Todas y todos somos conscientes de que cualquier persona puede ser víctima de acoso en el ámbito laboral, sin embargo, la evidencia muestra que son las mujeres quienes lo sufren con mayor frecuencia. Además, ciertos factores personales, sociales y laborales —como la precariedad, la informalidad o la falta de protección— incrementan de forma significativa la vulnerabilidad. Estas condiciones, en particular las ligadas a la informalidad y la precariedad elevan el riesgo de sufrir acoso, tal y como señalan las propias mujeres afectadas.



Cuidemos el sector del hogar y los cuidados

Las trabajadoras migrantes pueden estar expuestas a factores que aumentan el riesgo de acoso y violencia, como:

- Relación de poder desigual entre empleador/a y trabajadora.
- Condiciones informales o sin contrato, que limitan la protección laboral.
- Dependencia económica y/o falta de redes de apoyo.
- Residencia en el hogar empleador/a en el caso de trabajadoras internas, que incrementa la vulnerabilidad.



Reconocer estos elementos permite generar entornos laborales más seguros y justos, donde se respeten los derechos y la dignidad de todas las trabajadoras.



El empleo del hogar debe ser un espacio de cuidado, no de vulnerabilidad.

La exposición a distintas formas de violencia no solo afecta a la vida de las mujeres, sino también al entorno laboral y a la sociedad en general. Sus efectos se manifiestan a varios niveles: en la persona que lo experimenta, en el entorno laboral y en la convivencia social. Reconocer el impacto de la violencia es el primer paso para erradicarla.

A nivel individual, la exposición a las violencias puede afectar gravemente **la salud psicológica y física** y como consecuencia se puede sufrir: episodios de ansiedad, depresión, insomnio, cansancio crónico, alteraciones físicas, problemas digestivos, trastornos alimentarios, fobias, baja autoestima, culpa y aislamiento social y síntomas de estrés postraumático. En el caso de las trabajadoras internas, la convivencia forzada con agresores o empleadores puede provocar traumas sostenidos en el tiempo, al carecer de espacios seguros o de refugio (Por ti Mujer, 2020). Estas consecuencias pueden derivar en secuelas psicológicas muy dañinas, además de desembocar en un ausentismo laboral, bajo rendimiento, accidentes y abandono del trabajo.

Además, es normal enfrentarse a **obstáculos para denunciar**: por miedo a no ser creídas, a perder el empleo o a ser culpabilizadas. En contextos donde el acoso es minimizado o visto como una exageración, aumenta la dificultad para identificarlo y enfrentar estas situaciones. Por ello, es importante entender que no todas las personas reaccionan igual ante el acoso o ante cualquier otra manifestación de la violencia.

Las mujeres que sufren violencias, especialmente en el entorno laboral, suelen enfrentarse a **múltiples barreras para verbalizar o denunciar lo que les está ocurriendo**. Estas barreras no solo son externas —procedentes del entorno social, institucional o laboral— sino también internas, fruto del miedo, la confusión y la culpabilización social. Entre los principales motivos que pueden dificultar la denuncia, encontramos:

- El temor a ser acusadas de exagerar o dramatizar la situación.
- La dificultad para identificar los límites entre una interacción aceptable en el entorno laboral y una conducta abusiva.
- La percepción de una situación de acoso como algo sutil o leve, que por tanto tiende a minimizarse.

👉 LA AUSENCIA DE SÍNTOMAS
VISIBLES NO INVALIDA LA
EXPERIENCIA NI MINIMIZA SU
GRAVEDAD, ES IMPORTANTE CREER
EL RELATO, ACOMPAÑAR Y OFRECER
RECURSOS E INFORMACIÓN

- El miedo a sentirnos juzgadas por denunciar o sacar a la luz la violencia.
- La tendencia a callar ante bromas o insinuaciones para evitar conflictos o represalias.
- La falta de credibilidad que muchas veces se asigna a las mujeres cuando denunciemos, tanto por parte de instituciones como dentro del entorno laboral.
- La culpabilización de la víctima, bajo la idea de que nuestra actitud, forma de vestir o comportamiento pudo haber provocado el acoso.
- El miedo a no ser respaldadas y por la exposición a una revictimización o victimización secundaria por ser culpadas por la conducta o agresión recibida
- El temor al despido y a la falta de acceso a una vivienda.

- La violencia institucional que se ejerce como consecuencia de la situación administrativa irregular, por tanto, el temor a acudir a las instituciones de denuncia.
- La desconfianza en el sistema de denuncia, motivada por el temor a represalias tras denunciar, la falta de protección institucional y la sensación de impunidad de los agresores, incluso cuando se han iniciado procesos judiciales.

El silenciamiento, el juicio social y la falta de apoyo institucional conforman un entorno que desincentiva a denunciar o a hablar de la situación, contribuyendo así a la persistencia de la impunidad frente a las conductas violentas.

Crear entornos verdaderamente seguros implica garantizar que **las voces de las víctimas sean escuchadas, validadas y protegidas**, y que se combata con firmeza la cultura de la violencia, la minimización y la culpabilización que tantas veces silencia el daño.

 NO PODEMOS LIMITAR LA RESPUESTA AL ACTO DE DENUNCIAR NI CENTRAR TODA LA CARGA EN LA VÍCTIMA. ES IMPRESCINDIBLE DESARROLLAR MECANISMOS EFECTIVOS PARA IDENTIFICAR SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL EMPLEO DEL HOGAR

Es importante comprender que estas formas de violencias no se limitan al ámbito laboral, sino que representan expresiones concretas de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo impactan a toda la sociedad, ya que refuerzan los estereotipos de género, perpetúan la violencia machista, alimentan la discriminación en el acceso y condiciones de empleo, y consolidan la segregación en las ocupaciones laborales.

Además, la violencia genera importantes costes sociales e institucionales, afectando al sistema de salud, la seguridad social y el sistema judicial, entre otros. Pero más allá del plano económico, erosionan valores fundamentales como la igualdad, la democracia y la justicia social, debilitando el tejido colectivo que debería sostener una sociedad libre de violencias.

5.4 ¿Qué leyes nos respaldan? Frente a la violencia machista y sexual: marcos legales que protegen a las trabajadoras

Frente a las violencias machistas y sexuales, las mujeres no estamos solas: existe un marco legal que reconoce nuestros derechos, protege la integridad y establece medidas de prevención, atención, sanción y reparación. Estas leyes reflejan una conquista impulsada por los movimientos feministas y los compromisos internacionales asumidos por el Estado. Entre las principales normativas que nos respaldan se encuentran:

NORMATIVAS	CARACTERÍSTICAS
Ámbito internacional	
CEDAW (ONU)	Publica la Recomendación General N° 19. Define el acoso sexual y lo reconoce como una forma de discriminación por razón de sexo y una expresión de violencia contra las mujeres.
Organización Internacional Del Trabajo (OIT), Convenio 190 Y 189	Con los convenios 189 y 190, reconoce los derechos laborales de quienes trabajan en el hogar y promueve la erradicación del acoso en los espacios laborales.
Ámbito europeo	
El Convenio de Estambul (2014)	Primer tratado europeo que obliga a los Estados a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica. Promueve la igualdad real y la protección integral de las víctimas.
La Directiva 2006/54/CE	Prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el empleo y la ocupación. Reconoce el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de discriminación laboral. Obliga a los Estados miembros a garantizar vías efectivas de denuncia, reparación y sanción.

Carta de los Derechos Fundamentales de la UE	En su artículo 21 prohíbe toda forma de discriminación, incluida la basada en el sexo. En su artículo 23 promueve la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral.
Ámbito nacional	
La Constitución Española	En sus artículos 9.2; artículo 10.1 Dignidad; artículo 14 Igualdad; artículo 18.1. Intimidad y el 35.1.
Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Artículo 7: Define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como conductas que atentan contra la dignidad y crean un entorno hostil. Se consideran discriminación. Artículo 48: Obliga a las empresas a prevenir el acoso, establecer mecanismos de denuncia y promover medidas como formación, códigos de buenas prácticas e información al personal. Esta medida debe aplicar a todos los ámbitos laborales.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	Reconoce la violencia de género como una forma de discriminación y violación de derechos humanos. Establece medidas judiciales, policiales, sociales, sanitarias y educativas para proteger a las mujeres en el ámbito de la pareja o expareja.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (“Ley del solo sí es sí”)	Amplía la definición de violencia sexual, situando el consentimiento en el centro. Reconoce el acoso sexual y por razón de sexo en todos los ámbitos, incluido el laboral y digital. Impulsa la prevención, la atención integral a las víctimas y la formación en todos los sectores.
Código Penal (Ley Orgánica 10/1995). Protección frente al acoso sexual – Artículo 184	El Título VIII del Código Penal regula los delitos contra la libertad e indemnidad sexual. En él, el artículo 184 define y sanciona el acoso sexual, estableciendo qué se considera acoso sexual. Conlleva penas como multas o prisión de hasta 2 años, según la gravedad del hecho; penas agravadas si el acosador es una persona con autoridad o superioridad jerárquica sobre la víctima.
Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras)	Prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (Art. 4 y 17). Obliga a las empresas a prevenir estas situaciones y a establecer protocolos de actuación.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Reconoce el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación como un derecho fundamental, aplicable a todas las personas en cualquier ámbito de la vida. Establece medidas para prevenir y sancionar la discriminación por motivos como el origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, religión, edad, discapacidad u otros factores personales o sociales.
La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI	Busca erradicar la discriminación y garantizar los derechos de este colectivo en España. También establece políticas públicas para promover la igualdad efectiva en distintos ámbitos como salud, empleo y educación.
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	En su Artículo 14 establece el Derecho a la Protección frente a Riesgos laborales y reconoce el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se considera el acoso como un riesgo psicosocial que debe prevenirse dentro del entorno laboral.

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

Se reconoce el derecho a la protección frente a cualquier forma de acoso o violencia, incluida la violencia sexual, por razón de sexo, origen o identidad.

El abandono del domicilio por causa de acoso no podrá considerarse dimisión ni justificar el despido.

El INSST elaborará un protocolo específico de actuación ante situaciones de acoso en este sector, que estará disponible en portales oficiales y oficinas de inspección laboral (a finales del año 2025).

 **TODA PERSONA EMPLEADORA TIENE LA OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Y, POR LO TANTO, DE PREVENIR ESTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA**

Todos estos instrumentos legales son el resultado de muchos años de lucha feminista y de las trabajadoras del hogar, así como del compromiso con los derechos humanos. Su correcta aplicación, junto con una vigilancia activa por parte de instituciones, organizaciones y ciudadanía, es clave para erradicar el acoso y las violencias en sectores históricamente invisibilizados como el empleo del hogar.

Este marco normativo representa una herramienta fundamental para el ejercicio de los derechos, pero también debe ser exigido y conocido por toda la sociedad para que se traduzca en garantías reales. La transformación no solo pasa por la existencia de leyes, sino por su correcta aplicación, seguimiento y por el impulso de una cultura colectiva que diga con claridad: **ninguna violencia tiene cabida**.

Vías externas de actuación contra el acoso

Cuando una persona sufre acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral y las vías internas de actuación no son suficientes o no existen, puede recurrir a vías externas para denunciar y buscar protección. Estas vías son fundamentales para garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar y de los cuidados:

1. Vía administrativa: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede intervenir:

- De oficio (por iniciativa propia).
- A partir de una denuncia presentada por la persona afectada o por terceras personas.

¿Qué hace?

- Su papel es investigar las actuaciones llevadas a cabo por la parte empleadora ante una situación de acoso, garantizando que se lleva a cabo una adecuada labor de prevención y actuación ante las denuncias.
- Debe verificar que existan medidas de prevención y que se hayan aplicado los protocolos establecidos.

Sus informes tienen presunción de veracidad y permiten una intervención rápida. Cualquier persona puede denunciar, aunque no se admiten denuncias anónimas, sí que se pueden hacer comunicaciones de infracciones anónimas. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social facilita un modelo en [su web](#) .

2. Vía judicial

Existen dos posibles recorridos legales, dependiendo del enfoque del caso:

A. Jurisdicción social

Regulada por la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social, permite:

- Tratar el acoso como una vulneración de derechos fundamentales.
- Solicitar la extinción del contrato con derecho a indemnización si se prueba que la parte empleadora ha incurrido en un incumplimiento grave, como propiciar, permitir o no prevenir el acoso.

B. Jurisdicción penal

Según la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal:

- El acoso sexual en el trabajo está tipificado como delito (art. 184).
- También lo está la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral (art. 314).
- El acoso laboral también está recogido en el Código Penal (art. 173.1).

En los supuestos en que los hechos son especialmente graves por sus características o circunstancias, los mismos pueden ser constitutivos de delito, siendo en estos casos la jurisdicción penal quien es la encargada de juzgar los mismos.

Al final de esta guía te presentamos algunos recursos en los que solicitar información.

En definitiva...

En el ámbito del empleo del hogar, **todas las personas tenemos un papel clave para visibilizar, frenar y no permitir el acoso**, así como para **acompañar a quienes lo sufren** durante la denuncia y todo el proceso posterior. Es fundamental impulsar acciones de sensibilización y formación, tanto en la sociedad como entre empleadores y empleadoras, que ayuden no solo a prevenir, sino también a reconocer que lo que se está viviendo es violencia, y sepamos cómo actuar. Estas iniciativas deben tener un enfoque práctico, accesible y adaptado a la realidad del sector, ofreciendo información clara sobre procedimientos, recursos y derechos, y ayudando así a romper el silencio y la normalización que aún rodea a muchas de estas situaciones violentas.



6. ACTUAR, APOYAR, ACOMPAÑAR: ¿QUÉ PUEDO HACER ANTE LA VIOLENCIA?

Es momento de pasar a la acción, ¿qué puedo hacer si he sufrido una agresión o conozco a una mujer que ha vivido una situación de violencia en el empleo de hogar? Desde la FMP queremos compartir algunas herramientas para acompañar o para informar a las mujeres que han sufrido alguna situación de violencia. Por ello te compartimos que:

Si eres trabajadora del hogar y has vivido una situación de violencia, **NO ES TU CULPA.**

Lo primero es importante que sepas que no es tu culpa, las violencias contra las **mujeres son una terrible vulneración de derechos humanos** y, lamentablemente, suceden de manera muy normalizada en nuestras sociedades. Nada de lo que hayas hecho o hayas dejado de hacer ha sido la causa de esa violencia.

Las violencias sexuales, racistas y de explotación laboral no son un conflicto interpersonal, son fenómenos estructurales, es decir, extendidos y normalizados e incluso en ocasiones romantizados en nuestra sociedad, y estructurantes, que marcan patrones y relaciones sociales institucionalizadas o implantadas en nuestra sociedad.

Estas violencias se manifiestan dependiendo del contexto, ya que

cada caso está influido por dinámicas específicas de poder, por lo que demandan del uso de herramientas y enfoques interseccionales adecuados a cada realidad.

El racismo, machismo y el clasismo están en la base de todas estas violencias contra trabajadoras del hogar y de los cuidados y provocan un daño concreto que es importante reparar. Hay que tener esto en cuenta a la hora de enfrentarnos a estas situaciones. Existen múltiples formas de violencias contra las mujeres que se vinculan con otras circunstancias sociales, contextuales y/o personales. Es importante visibilizarlas y reconocerlas tanto en nosotras como en nuestro entorno.

ES COMPRENSIBLE SENTIR MIEDO, pero **NO ESTÁS SOLA.**

Debes saber que las conductas que hemos expuesto en esta guía son delitos y por tanto son constitutivas de penas de prisión o multas por lo que tienes derecho a denunciarlas. Es importante que sepas que no estás obligada a denunciar, somos conscientes de que es un proceso muy agotador emocionalmente. Tanto si te decides a dar el paso como a no darlo, estará bien. Si acompañas a una persona que ha vivido violencia, respetar sus tiempos es muy importante.

Lo que sí puede ayudar a **afrontar ese miedo es que hables con alguien de tu confianza**: una amiga, una colega, una asociación. Como decía Audre Lorde “tu silencio no te protegerá”. Nombrar tus emociones es un acto de autorrevelación que te vinculará con una fuente profunda de nuestra fortaleza interior.

ERES RESILIENTE.

Todas las personas tenemos **capacidad de agencia**, que es la competencia que tienes de actuar en el mundo y de tomar decisiones informadas. Se trata de un tejido de factores psicológicos, sociales y emocionales que contribuyen a nuestra autonomía. Igualmente, tenemos fortalezas que se entienden como recursos, sabiduría, conocimientos y experiencia, y se van desarrollando a lo largo de la vida, en cualquier contexto.

💡 **RESILIENCIA:** “LA CAPACIDAD DEL SER HUMANO PARA HACER FRENTE A LAS ADVERSIDADES DE LA VIDA, APRENDER DE ELLAS, SUPERARLAS E INCLUSIVE, SER TRANSFORMADOS/AS POR ÉSTAS” (GROTBERG, 1995)

Las experiencias negativas, conflictivas y/o que generan malestar también pueden dar origen al cambio y obligan al reajuste y a la puesta en marcha de una serie de recursos y habilidades para afrontarlas.

APELA A LA RED COMUNITARIA.

No olvides que no estás sola. A veces es un poquito más fácil si estás acompañada, informada y preparada para afrontar estas violencias. Acude a tu colega de trabajo, a tu vecina, a tu amiga, a tu familia, a los **colectivos de trabajadoras de hogar que hacen una labor fundamental de “acuerpamiento” y acompañamiento**. Existen otros recursos de asociaciones del tercer sector que trabajan en derechos de extranjería, en asesoramiento laboral y atención integral a las violencias, que te pueden ayudar proporcionándote información y una atención psicosocial fundamental. Pero empezar por hablar con mujeres que han vivido una situación parecida a la tuya puede ser un buen comienzo. Más abajo dejamos un listado de colectivas de trabajadoras de hogar en España. Recuerda que la red protege.

NO ES NO.

En el último tiempo se habla mucho de cuando las mujeres decimos “NO” lo que realmente queremos decir simple y sencillamente es “NO”. Mostrarte incómoda, evadir una situación, mostrar lo que sientes aún

sin palabras también es decir “NO”. **El consentimiento se ha convertido en un pilar fundamental** a la hora de hablar de las múltiples violencias sexuales. Este se expresa: “cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona” (artículo 178 del Código Penal).

SER CONSCIENTE DEL DAÑO.

Es importante que si conoces a una mujer que ha vivido una situación de violencia sepas de la multiplicidad de daños que ha podido experimentar. Entender que existe una violencia física, pero también psicológica, económica, social o ambiental, institucional y sexual y que es difícil de reconocer tanto para la superviviente, como para ti que acompañas. **Adoptar una postura de escucha, de acompañamiento, de comprensión y de sostén** muchas veces es fundamental, sin obviar todo el daño que puede haber tras ese relato.

LA ACCIÓN SIN DAÑO.

Cada una de nuestras acciones debe encuadrarse en lo que llamamos acción sin daño. Debemos tener una actitud abierta para conocer las fortalezas y barreras que enfrentamos las personas. Siempre existen recursos positivos, aunque cuando alguien está en una situación muy vulnerable, a veces cuesta verlos o existe un bloqueo. En estos casos debemos adoptar, en la medida de lo posible, un rol de facilitadoras de ese proceso.

Tu intervención, como persona que acompaña, es determinante o al menos puede condicionar el impacto de la violencia y el estado de salud de las mujeres. Es una gran responsabilidad. Por ello hay que tener en cuenta que:

- No es posible hacer una acción neutra cuando abordamos contextos de violencia contra las mujeres.
- Debemos entender que toda acción institucional puede causar impactos negativos o positivos en todas las mujeres.

- Muchas relaciones institucionales reproducen relaciones de poder del contexto en el que están inmersas.

Es importante que reflexionemos y evaluemos nuestras propias prácticas y los impactos que pueden provocar nuestras propias creencias, imaginarios y prejuicios.

Por ello solo podemos adoptar dos posiciones:

- **La revictimización:** Esta violencia lo atraviesa todo. La revictimización o victimización secundaria, se refiere a las agresiones psíquicas (no deliberadas pero efectivas) que la víctima recibe por parte servicios sanitarios, policiales, o de la judicatura, así como los efectos del tratamiento informativo del suceso por parte de los medios de comunicación. Realmente todas las personas podemos tener conductas revictimizantes, para ello hay que pararse a repensar nuestra posición y actitud frente a quienes sufren estas violencias.

💡 ¿QUÉ ES UNA ACTITUD REPARADORA?:
DOY UN LUGAR, UN RECONOCIMIENTO. SI
UNA MUJER ME CUENTA UN RELATO DE
SUPERVIVENCIA DE UNA VIOLENCIA VIVIDA,
ME RELACIONO DESDE OTRO LUGAR. CREO
EN SUS PALABRAS, CREO SU RELATO, LO
QUE ME CUENTAN. ESTO LEGITIMA SU VOZ
COMO SUPERVIVIENTE, ESTO EN SÍ MISMO
ES REDIGNIFICANTE

- **La reparación:** ser conscientes de la complejidad de las violencias y propiciar acciones diferentes y transformadoras que tengan un impacto positivo en las mujeres. Cualquier acción que, como institución o persona, interrumpa el círculo continuo de violencias legitime la voz, la vivencia y el dolor vivido, reconociendo la relación de desigualdad y violencia, supone un acto reparador en sí mismo y nutre un proceso de recuperación.

DESARROLLA HABILIDADES SOCIALES.

Además, todos y todas debemos revisarnos de modo que ni revictimicemos ni reforcemos mandatos de género, estereotipos racistas y clasistas, y reconozcamos la capacidad de agencia y de resiliencia de todas las mujeres. Para ello podemos desarrollar unas habilidades sociales y de relación como:

- **La autoobservación y la escucha interna** son claves para reconocer cómo nos afectan los relatos de las violencias, considerando que, así como podemos ser personas que han sufrido violencia, podemos convertirnos también en acompañantes. Debemos observar si tenemos barreras afectivas o respuestas de rechazo o juicio hacia quienes acompañamos. Por ello, es necesario desarrollar herramientas técnicas y prácticas de exploración interior que fortalezcan nuestras capacidades de acompañamiento.
- **La escucha empática** permite reconocer y validar la experiencia de quien ha sido vulnerabilizada. Escuchar de forma profunda implica una presencia completa, que se acoge con el cuerpo, los sentidos y las emociones, facilitando así el afrontamiento de la persona acompañada.
- **La construcción de la confianza** respetando los ritmos, asegurando la confidencialidad, observando el estado emocional y facilitando la expresión de sentimientos sin forzar el relato.
- **La empatía** que implica estar disponible, acompañar sin juzgar, respetar el ritmo y las decisiones, promover la autonomía, acoger las emociones, y asegurar confidencialidad con honestidad y cuidado.

- **La acogida emocional y contención** que consiste en ofrecer una escucha activa y un espacio seguro para la expresión emocional sin juicios. La contención busca calmar y generar confianza en momentos de crisis, a través de la empatía y la escucha activa.

NO MIRES HACIA OTRO LADO.

La responsabilidad frente a las violencias sexuales, racistas y de explotación laboral es compartida. El perpetrador es el responsable directo, pero también **el Estado, la comunidad, la ciudadanía y el tercer sector formamos parte de la respuesta y del cambio.**

Estas violencias exigen respuestas diversas y complementarias: desde lo estatal hasta lo comunitario. Los protocolos de acompañamiento, la autodefensa feminista o la creación de redes de apoyo son estrategias que refuerzan una cultura de responsabilidad colectiva y de resistencia.

Para prevenir, comunidad e instituciones debemos articular mecanismos eficaces e integrarlos en los sistemas educativos, de salud, de seguridad, de trabajo, sociales y familiares. Solo así podremos construir entornos libres de violencias y más justos para todas.

ABORDA LA PREVENCIÓN.

El abordaje de las violencias contra las mujeres debe **centrarse en la prevención, a través de la educación sexual, la educación antirracista y la transformación** de las masculinidades patriarcales y los mandatos de género que las sostienen.

La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, recoge este enfoque preventivo, apostando por una mirada integral que no se limita a responder a los delitos, sino que actúa de forma anticipada sobre las causas estructurales que los generan. Este planteamiento preventivo puede extenderse también a las violencias racistas y a la explotación laboral en el empleo del hogar y los cuidados.

PORQUE LA ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y SITUACIONES DE EXPLOTACIÓN EN EL EMPLEO DEL HOGAR REQUIEREN DEL COMPROMISO DE TODA LA SOCIEDAD

La **educación, la formación en igualdad y la deconstrucción de estereotipos y mandatos de género** deben impregnar a toda la sociedad: ciudadanía, empleadores/as, centros educativos, universidades, servicios sanitarios, empresas y operadores jurídicos. Adoptar una **mirada feminista e interseccional**, capaz de reconocer las múltiples formas de discriminación y de impulsar medidas específicas para cada contexto, constituye un pilar estratégico para garantizar vidas libres de violencias.

HACIA LA ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES.

Necesitamos **herramientas educativas, sociales y comunitarias**, tanto teóricas como prácticas, que promuevan la reparación, las garantías de no repetición y la transformación social. Las estrategias deben poner a las mujeres en el centro, asegurando protección, acceso a la verdad, reparación y prevención de nuevas violencias. La reparación implica reconocer el daño y la resiliencia de las mujeres, acompañada de **cambios estructurales** que eliminen las condiciones que permiten la violencia.

La erradicación de las violencias y la explotación en el empleo del hogar y los cuidados no es tarea exclusiva de las instituciones: **toda**

la sociedad en conjunto somos agentes de cambio. En la familia, el trabajo, la comunidad, la escuela o los movimientos sociales, cada persona puede contribuir a crear entornos más seguros e igualitarios. Escuchar, cuestionar los mandatos de género, actuar con empatía, nombrar las injusticias y fortalecer redes de apoyo son acciones cotidianas que, sumadas, impulsan la **transformación colectiva hacia la igualdad y la justicia social.**



7. RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

¿Cuáles serían buenas prácticas y propuestas para prevenir la explotación laboral y las violencias en empleo del hogar?

Las buenas prácticas (BBPP) y propuestas que te presentamos a continuación recogen aportaciones de trabajadoras del hogar y profesionales que trabajan con ellas. Estas aportaciones han sido elaboradas y compiladas en diferentes Espacios de Encuentro realizados en el Programa Esenciales durante 2025. También son fruto de una exhaustiva revisión de documentación relevante, mayoritariamente proveniente del movimiento de trabajadoras del hogar y los cuidados. Puedes acceder a toda esta documentación en nuestra bibliografía, al final de esta guía.

Hemos organizado estas Propuestas y BBPP en epígrafes según los diferentes agentes que pueden llevarlas a la práctica:

 Administraciones Públicas

 Empleadores/as

 Tercer sector de acción social

 Ciudadanía

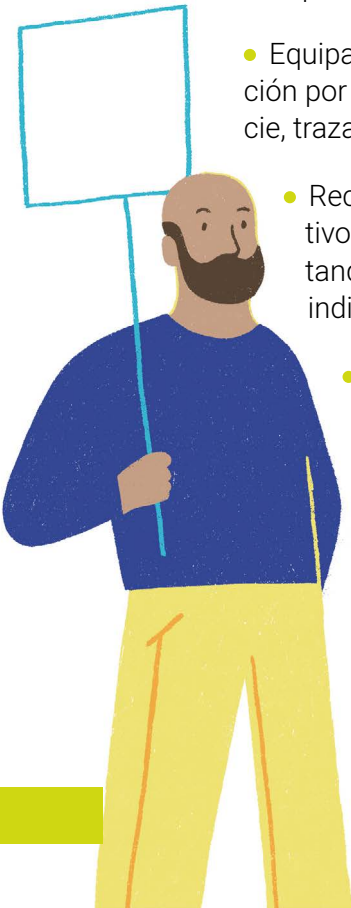
 Trabajadoras del hogar y los cuidados

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en la prevención de la explotación laboral y en la prevención de las violencias hacia las trabajadoras del hogar y los cuidados. Sus buenas prácticas se pueden clasificar en:

a) Marcos legales y normativos

- 1. Implementar la perspectiva interseccional** en todas las políticas, leyes, presupuestos y prácticas que conciernen al trabajo del hogar y los cuidados, contemplando todos los ejes de desigualdad que lo atraviesan: origen, migración, género, situación administrativa, racialización, discapacidad, etc.
- 2. Integrar completamente en el Régimen General de la Seguridad Social** a las trabajadoras de hogar y los cuidados, equiparando todos sus derechos laborales y de protección social con el resto de las personas trabajadoras.

- 
- Equiparar todas las prestaciones al Régimen General: jubilación por salario real, descansos, salud, prestaciones en especie, trazabilidad del pago, etc.
 - Reconocer el derecho a desempleo con carácter retroactivo a través de una medida de aplicación general evitando la necesidad de presentar demandas de manera individual.
 - Eliminar la figura de “tiempo de presencia”.
 - Avanzar en la erradicación de la modalidad de trabajadora interna.
 - Reformar el RD 1620/2011 para suprimir las salvedades que limitan la equiparación de los efectos del despido improcedente o nulo y garantizar el mismo nivel de protección que en el Estatuto de los Trabajadores.

- Ajustar las indemnizaciones por despido a los criterios del Estatuto de los Trabajadores.

3. Favorecer la profesionalización del empleo de hogar mediante un sistema oficial de acreditación, con catálogo de funciones, competencias y condiciones laborales claramente definidas.

4. Modificar la Ley de extranjería y las políticas migratorias adaptándolas a la realidad existente.

- Garantizar vías de migración seguras a través del acceso a derechos ciudadanos de las personas migrantes (sanidad, empleo, vivienda, etc.).
- Crear vías legales de migración laboral específicas para el sector de los cuidados (permisos temporales, migración circular, visados de búsqueda).
- Permitir la regularización laboral de trabajadoras del hogar mediante acreditación de empleo.
- Garantizar la no discriminación en el acceso al empleo y la contratación legal, favoreciendo la inserción sociolaboral.
- Simplificar la homologación de títulos extranjeros y reconocer la experiencia previa para la obtención de certificados de profesionalidad.
- Asegurar una protección social sin discriminación por situación administrativa.

5. Revisar la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (39/2006) y modificar las políticas públicas de cuidados dando un enfoque de equidad y universalidad.

- Garantizar el derecho al cuidado sin precarizar las condiciones de trabajo y de vida de las personas cuidadoras.

- Aumentar la financiación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) y equipararla a la media europea.
- Reforzar el sistema público de cuidados y permitir que las prestaciones del SAAD financien contrataciones con derechos laborales.
- Integrar los costes del cuidado domiciliario en las prestaciones del sistema público de atención a la dependencia.
- Ofrecer ayudas o deducciones fiscales a empleadores/as con rentas bajas para fomentar el empleo formal.

6. Avanzar en la aplicación de la Ley de protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (RD 893/24).

- Desarrollar programas de prevención de riesgos laborales específicos para el sector del hogar y los cuidados.
- Revisar el cuadro de enfermedades profesionales implementando la perspectiva de género e incluyendo las enfermedades profesionales del sector.
- Estudio y reconocimiento, a la luz de la anterior revisión del cuadro de enfermedades profesionales, de las incapacidades y discapacidades sobrevenidas por el desarrollo del trabajo.

7. Impulsar políticas públicas que garanticen el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, mediante acciones integrales de sensibilización, prevención, protección y apoyo a las víctimas, así como el fomento de la denuncia y el acceso a mecanismos de reparación.

b) Supervisión y control

1. Mejorar la inspección laboral en el sector del hogar y de los cuidados.

- Realizar las inspecciones en todos los ámbitos del empleo del hogar (hogares, agencias, empresas y plataformas de intermediación), sin vulnerar la privacidad.
- Reforzar a los equipos de inspección de trabajo en el empleo doméstico, con protocolos adaptados y formación específica.
- Aplicar sanciones efectivas ante vulneraciones de derechos.

2. Mejorar la salud laboral.

- Realizar investigaciones y sistemas de vigilancia sobre la salud laboral de las trabajadoras del hogar y los cuidados.
- Proteger de forma efectiva la maternidad de las trabajadoras, en especial, en lo que se refiere a los permisos y a los despidos.
- Reducir la periodicidad de los reconocimientos médicos a intervalos similares a otros sectores laborales.
- Dar los apoyos necesarios a empleadores/as para organizar los sistemas de prevención de riesgos laborales.

c) Protección integral, apoyo y visibilidad de la problemática

1. Identificar y abordar de forma coordinada y eficaz de las situaciones de explotación laboral y/o violencias en empleo del hogar y los cuidados, desde los diferentes ámbitos (seguridad, jurídico, social, laboral, etc.), que deban intervenir.

- Tipificar en el Código Penal el trabajo forzoso, servidumbre y esclavitud moderna en el sector del hogar y los cuidados.

- Crear canales seguros y accesibles —como líneas telefónicas, chats o webs— para denunciar abusos y explotación en el empleo del hogar, garantizando confidencialidad y protección frente a represalias. Estas medidas deben adaptarse al Convenio 190 de la OIT, asegurando entornos laborales libres de violencia y acoso.
- Mejorar la recogida de datos sobre explotación laboral y violencias de género y racistas en el sector como base para políticas públicas.
- Formar y sensibilizar desde la perspectiva de género e interseccional al personal sanitario, educativo, social, jurídico y fuerzas de seguridad para conocer las normativas y detectar, identificar y abordar explotación laboral y las agresiones sexuales y racistas en este sector laboral.
- Eliminar barreras que impiden denunciar abusos a trabajadoras en situación irregular, garantizando su protección.
- Escuchar y visibilizar los testimonios de las víctimas para mejorar protocolos y evitar la revictimización.
- Garantizar a las víctimas de explotación laboral el acceso a servicios especializados de apoyo y acompañamiento integral seguros (jurídicos, laborales, psicológicos, sociales, etc.).
- Proporcionar servicios de emergencia (habitacionales, jurídicos, psicológicos, sociales) y medidas de realojo ante riesgos graves de las trabajadoras.
- Crear espacios de información y asesoramiento también para empleadores/as.
- Adaptar los servicios y recursos a las necesidades de las trabajadoras, por ejemplo, ampliar los horarios y canales de atención pública, con opciones presenciales, telemáticas y accesibles en fines de semana.
- Diseñar campañas de sensibilización y materiales accesi-

bles que pongan en valor el trabajo del hogar y los cuidados, informen sobre la normativa vigente y adviertan sobre las consecuencias de su incumplimiento.

- Promover campañas de sensibilización que visibilicen la violencia sexual y racista y cuestionen la cultura patriarcal dentro del empleo del hogar.

d) Participación y empoderamiento

Las Administraciones Públicas (AAPP) son garantes de los derechos de **PARTICIPACIÓN** de las trabajadoras del hogar en las cuestiones que les conciernen, por lo que es preciso que trabajen para el establecimiento de canales para la participación.

- Impulsar la colaboración entre administraciones públicas, sindicatos, asociaciones de empleadores/as y organizaciones de trabajadoras del hogar, con el fin de garantizar el pleno ejercicio de sus derechos laborales en el sector.
- Asegurar la representación directa de las trabajadoras en el diálogo social y toma de decisiones.
- Impulsar un convenio colectivo propio del sector, adaptando la normativa vigente y el Estatuto de los Trabajadores/as.
- Mejorar la interlocución colectiva mediante asociaciones de empleadores/as y trabajadoras.
- Reconocer y apoyar a las asociaciones y sindicatos del sector como agentes clave en formación, apoyo y defensa de derechos.
- Crear mesas autonómicas de trabajo tripartitas (administraciones, trabajadoras y agentes sociales).
- Apoyar el asociacionismo laboral con recursos materiales, financiación, locales y acompañamiento técnico.

- Apoyar y financiar al movimiento asociativo de mujeres migrantes y/o trabajadoras del hogar como espacio clave de prevención, atención y reparación ante la violencia sexual en el empleo del hogar, garantizando recursos accesibles, con enfoque integral y multicultural.



EMPLEADORES/AS

Empleadores y empleadoras tienen un papel fundamental a la hora de prevenir las situaciones de explotación laboral y violencia, puesto que son quienes contratan y organizan la actividad laboral y preventiva. Algunas de las buenas prácticas y propuestas para la prevención serían:

a) Contratación y condiciones laborales

- Formalizar por escrito el contrato de trabajo.
- Respetar el derecho a las vacaciones y días festivos.

- Elaborar y entregar nóminas de forma regular.
- Elaborar y respetar un registro horario.
- No obstaculizar el acceso a los permisos para la asistencia a citas médicas y sociales.
- Garantizar el cumplimiento del salario mínimo interprofesional.
- Garantizar la seguridad laboral en el hogar.

b) Respeto a derechos y bienestar

- Mantener un trato respetuoso y humano en el domicilio.
- Respetar íntegramente todas las condiciones que establece la Ley y otras condiciones pactadas, en especial salarios, horarios, descansos, festivos y vacaciones.
- Proporcionar un espacio habitacional digno para la trabajadora interna.
- Ofrecer alimentación suficiente y nutritiva a la trabajadora.
- Recordar que es una trabajadora con derechos y deberes.
- Rechazar cualquier conducta de tipo racista, clasista o sexista.
- No agredir, no acosar y no ejercer un trato degradante hacia la trabajadora.

c) Formación y apoyo

- Buscar activamente información sobre derechos y obligaciones legales y tributarias.
- Facilitar la formación profesional mediante permisos.

d) Responsabilidad social

- Favorecer la contratación a través de cooperativas.
- Reconocer y dignificar el trabajo del hogar y los cuidados.

TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

Las ONG tienen un papel clave en la prevención de la explotación laboral en el sector del hogar y los cuidados, ya que suelen ser el primer punto de apoyo para muchas trabajadoras, sobre todo migrantes. También pueden ser altavoz político para transformar las estructuras que legitiman la explotación. Algunas de las BBPP y propuestas a implementar serían:

a) Información y sensibilización

- Generación y difusión entre las trabajadoras, personas empleadoras, administración pública y otros servicios de intermediación laboral de materiales divulgativos y campañas de información y sensibilización frente a situaciones de explotación y violencias.

b) Acompañamiento y apoyo directo a trabajadoras

- Proporcionar a las trabajadoras servicios de atención integral e interdisciplinar: información, orientación, asesoramiento y acompañamiento psicológico, jurídico (extranjería, laboral, violencias de género, racistas, etc.), social, profesionales, etc.
- Adaptar los proyectos y servicios a las necesidades de las trabajadoras del hogar y los cuidados para favorecer la atención a las



trabajadoras internas y las que cuentan con menor disponibilidad de tiempo.

- Ampliación de horarios: tardes y fines de semana.
 - Diversificación de actividades.
 - Diversificación de vías de contacto de las asociaciones y ONG.
 - Habilitación de apoyos vía online y telefónica.
 - Espacios para cuidado infantil en las actividades programadas por las asociaciones.
 - Espacios virtuales y presenciales para la creación de vínculos y apoyos a distancia para cuidadoras.
- Fomentar la coordinación y el trabajo en red entre asociaciones de mujeres migrantes y trabajadoras del hogar, la Administración Pública y el tercer sector para fortalecer la prevención y respuesta ante situaciones de violencia y explotación.
 - Estar en constante actualización y formar a los equipos sobre el marco legal vigente en materia de igualdad y protección frente a la violencia y la explotación laboral, conociendo en profundidad la aplicación de las distintas leyes de igualdad, de prevención de violencias, y los distintos convenios de la OIT.

c) Observación y denuncia ante las instancias pertinentes

- Ofrecer información sobre el proceso de denuncia de situaciones de explotación y violencias, acompañando a las mujeres en sus procesos, sin ejercer ninguna presión para que comience con la vía legal.
- Detección, identificación y acompañamiento en la denuncia

de situaciones de explotación y violencias. También denuncia de ofertas fraudulentas o ilegales provenientes de agencias, empresas y plataformas de empleo o intermediación laboral.

- Filtrado y denuncia de las ofertas de trabajo que no cumplan con la legislación o no ofrezcan derechos básicos.

d) Empoderamiento y formación

- Proporcionar cursos de formación en competencias básicas: interpretación de contrato, nómina y derechos básicos y adquiridos, aprendizaje del español o de los idiomas cooficiales, competencias digitales y tecnologías.
- Realización de talleres de empoderamiento personal, autoestima y autorrealización, educación sexual y afectiva y reconocimiento de situaciones de violencia machista.
- Impulsar espacios seguros de encuentro y redes de apoyo mutuo entre mujeres, donde compartir experiencias, saberes, acompañar a otras víctimas y promover el reconocimiento de derechos y el empoderamiento colectivo.

e) Incidencia política y articulación social

- Establecer alianzas y colaboraciones con las asociaciones de trabajadoras del hogar.
- Colaborar con administraciones, sindicatos y cooperativas para mejorar leyes y políticas públicas.
- Impulsar observatorios y estudios sobre condiciones laborales para generar datos que respalden políticas de prevención.



LA CIUDADANÍA

a) Información y sensibilización

- Informarnos y cumplir con la normativa de contratación responsable en el empleo del hogar y los cuidados.
- Sensibilizarnos y combatir prejuicios machistas, clasistas y racistas, reconociendo el papel esencial de las trabajadoras y apoyando su empoderamiento.
- Ser corresponsables en el ejercicio de los cuidados, promoviendo que hombres, familias, administraciones y empresas compartan su ejercicio y garantía.



TRABAJADORAS DEL HOGAR Y CUIDADOS

- Pide ayuda si estás viviendo una situación de explotación laboral, violencia, agresión sexual o maltrato. No estás sola. Puedes acudir a asociaciones de trabajadoras del hogar, ONG, servicios sociales, centros de salud y buscar acompañamiento psicológico, social, laboral y/o jurídico. También pueden acompañarte a denunciar ante las autoridades. Tu seguridad es lo primero.
- Acércate a organizaciones que apoyan a mujeres migrantes, ya sean públicas o del tercer sector. Están para ayudarte, sin importar tu situación administrativa.
- Infórmate sobre tus derechos y los recursos disponibles. Saber es poder.
- Si se incumple tu contrato, puedes hacer una denuncia pública. Alzar la voz puede abrir caminos para ti y para otras.
- Reconoce el valor de tu trabajo. Negocia con tus empleadores/as, sabiendo que tu labor en el hogar y los cuidados es esencial y que tienes derechos. En las asociaciones y entidades, especialmente las de trabajadoras del hogar, hay espacios para ayudarte a que prepares esta negociación, si así lo necesitas.
- Cuida tu salud y seguridad mientras trabajas. Usa materiales de protección, sobre todo cuando manejes productos químicos y/o cargues con mucho peso. Tu bienestar es importante. Tus empleadores/as tienen el deber de proporcionarte este material y formación en riesgos laborales, así como medidas y equipos de protección ante estos riesgos.
- Acércate a otras compañeras en espacios públicos, como en el transporte, parques o tiendas. Hacer red también empieza con una conversación.
- Comparte información útil con otras compañeras. Muchas

veces el “boca a boca” es la mejor forma de enterarse de recursos y oportunidades.

- Pon tu bienestar en el centro. Date tiempo para descansar, cuidar tus relaciones y disfrutar actividades gratificantes que no estén ligadas al trabajo. Tu salud mental también cuenta.

- Participa en actividades de ocio y espacios comunitarios. Disfrutar también es un derecho.

- Súmate a asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados. Juntas, somos más fuertes y visibles.

- Involúcrate en denunciar situaciones injustas. Tu experiencia y tu voz cuentan para lograr cambios.





8. RECURSOS

Cuando hablamos de derechos y protección frente a las violencias, la discriminación o la explotación, es esencial saber a dónde acudir. En España existen numerosos recursos públicos y sociales —estatales, autonómicos, municipales, del tercer sector y de asociaciones de trabajadoras del hogar— que ofrecen orientación legal, apoyo psicológico, acompañamiento social y herramientas para mejorar las condiciones de vida y trabajo.

Esta sección reúne algunos de esos recursos clave, pensados especialmente para mujeres migrantes y trabajadoras del hogar, con el objetivo de facilitar el acceso a apoyos que resultan decisivos en la defensa de los derechos laborales y en la construcción de vidas libres de violencias.

Recursos especializados de atención a Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados

Asociación/ Colectivo	Ámbito	Servicios principales	Contacto
Sindicato de trabajadoras del hogar y los cuidados: Sintrahocu	Estatad	Sindicato y espacio de escucha y acompañamiento entre mujeres trabajadoras del hogar. Ofrecen: acompañamiento; asesoría y defensa jurídica; formación y publicaciones; apoyo y red de autocuidado.	Accede a la web de Sintrahocu 
Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en España	Estatad	Incidencia política, acompañamiento a mujeres migrantes, campañas e investigaciones contra la violencia y la discriminación racista.	Accede a la web de red-latinas.es 
SEDOAC – Servicio Doméstico Activo	Madrid	Asesoría legal y laboral, atención psicológica, formación, campañas de sensibilización, incidencia política en empleo de hogar y los cuidados.	Accede a la web de sedoac.org  Y sus redes sociales 
Territorio Doméstico	Madrid	Colectiva feminista y mestizo de mujeres tanto empleadas de hogar como otras trabajadoras; apoyo comunitario, talleres, activismo y sensibilización.	Accede a las redes sociales de Territorio Doméstico 

Asociación/ Colectivo	Ámbito	Servicios principales	Contacto
Senda de Cuidados	Madrid	Entidad no lucrativa que trabaja por unos cuidados dignos para quienes los necesitan y por unas condiciones laborales justas para las cuidadoras. Entre sus servicios ofrecen: intermediación laboral; formación e incidencia política.	Accede a la web de Senda de Cuidados - Trabajo y cuidados dignos 
Sindihogar/ Sindillar	Cataluña (Barcelona)	Trabajadoras del hogar y los cuidados organizadas en una red de apoyo mutuo que, mediante la acción en la calle y proyectos culturales, lucha por el reconocimiento de los derechos y por una vida digna para todas. Ofrecen asesoramiento jurídico y psicológico a personas trabajadoras de hogar y de los cuidados afiliadas al sindicato.	Accede a la web de Sindillar Sindihogar - Sindicato independiente de trabajadoras del hogar y los cuidados 
Asociación Mujeres Migrantes Diversas (AMMD)	Cataluña (Barcelona)	Asociación creada por trabajadoras del hogar y los cuidados hondureñas que acoge y acompaña a personas migradas desde una perspectiva feminista comunitaria, antirracista, anticapitalista y pro-LGBTI.	Accede a la web de Asociación Mujeres Migrantes Diversas 
Asociación Mujeres Pa'lante	Cataluña (Barcelona) Sant Andreu, Hospital	Formación, orientación laboral, apoyo psicológico y jurídico para mujeres migrantes.	Accede a la web de mujerespa-lante.org 

Asociación/ Colectivo	Ámbito	Servicios principales	Contacto
Més que cures. Associació de dones per al benestar de la comunitat	Cata- luña (Barce- lona)	Iniciativa de economía social y solidaria, expertas en cuidados y bienestar comunitario. Gestionan contratación a las personas cuidadoras; aseguran los derechos sociales garantizando la continuidad de un servicio profesional y de calidad.	<u>Accede a la web de Más que cures – Servei a domicili de neteja i cura de persones grans i infants a Barcelona</u> 
Asociación Mujeres Unidas Entre Tierras (MUET)	Cata- luña (Barce- lona)	Asociación que dignifica el trabajo del hogar y los cuidados, visibiliza las luchas laborales y migrantes, y apoya las reivindicaciones de las mujeres contra las violencias machistas.	<u>Accede a la web de MUET Mujeres Unidas Entre Tierras</u> 
Asociación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Sevilla	Andalu- cía (Sevilla)	Grupo de mujeres Empleadas de Hogar de Sevilla que luchan contra salarios y condiciones indignas. Disponen de asesoría jurídica y de extranjería, así como de incidencia política.	<u>Accede a las redes sociales de Asociación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Sevilla</u> 

Asociación/ Colectivo	Ámbito	Servicios principales	Contacto
Asociación de Empleadas del Hogar cuidados y Limpieza de Cáceres	Extremadura (Cáceres)	Proteger, acoger y dignificar el trabajo de empleadas del hogar, cuidadoras y limpieza.	Accede a las redes sociales de Asoc Empleadas del Hogar Limpieza Cuidado De Cáceres 
Asociación de Trabajadoras del Hogar de Castellón	Comunidad Valenciana (Castellón)	• Reivindicar unas condiciones dignas del empleo doméstico; • luchar por la igualdad de derechos en el régimen general; • sensibilizar a la sociedad en general de la importancia de este trabajo.	Accede a las redes sociales de la Asociación de trabajadoras del hogar de Castellón 
Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y los Cuidados (AIPHYC)	Comunidad Valenciana (Valencia)	Organización sin ánimo de lucro defensora de los derechos humanos, en especial de los derechos de las trabajadoras del hogar y los cuidados.	Accede a la web de Inicio - AIPHYC 
Asociación de Trabajadoras del Hogar y Cuidados Zaragoza	Aragón (Zaragoza)	Colectivo de trabajadoras del hogar que tejen redes de cuidados, y luchan juntas por sus derechos.	Accede a la web de Asoc.Trabajadoras del Hogar y Cuidados de Zaragoza 

Asociación/ Colectivo	Ámbito	Servicios principales	Contacto
Asociación Malen Etxea	Euskadi (Guipúz- coa)	Asociación de Mujeres Migrantes que apuesta por la defensa de los Derechos Humanos, los derechos de las mujeres inmigrantes en particular, fomentando el ejercicio pleno de la Ciudadanía Activa y comprometida con la erradicación de las desigualdades estructurales.	<u>Accede a la web de Malenetxea – Organización de Mujeres Inmigrantes en el País Vasco</u> 
Asociación de Trabajadoras de Hogar Etxeko Langileen Elkartea (ATH-ELE)	Euskadi (Bilbao)	Asociación de trabajadoras del hogar que reivindica los derechos de las trabajadoras y ofrece información actualizada, así como servicio gratuito de asesoría legal.	<u>Accede a la web de ATH-ELE – Etxe barrukoak Asociación de trabajadoras del Hogar de Bizkaia</u> 
Asociación Movilidad Humana	Galicia (Ferrol y Santia- go de Com- postela)	Entidad de acogida fundada y gestionada por mujeres migradas para personas en movilidad, especialmente para otras mujeres migrantes. Brindan acompañamiento emocional, asesoría y atención integral y personalizada.	<u>Accede a la web de Movilidad Humana</u> 

Asociación/ Colectivo	Ámbito	Servicios principales	Contacto
Asociación Mujeres con Voz	Euskadi (Getxo)	Grupo de mujeres diversas que promueven encuentros para fortalecerse, tejer redes de sororidad y crear espacios de convivencia e intercambio entre culturas.	Accede a las redes sociales de Mujeres con Voz  Y a su espacio web 
LAS KELLYS	Estatad	Asociación a nivel español de camareras de piso que reivindica derechos en todo el Estado (manifiesto).	Accede a la web de LAS KELLYS 
Directorio recopilado por Oxfam Intermón	Estatad	Directorio de organizaciones relacionadas con los derechos, la movilidad humana, los cuidados, la protección social, entre otros.	Directorio de Organizaciones - Tejiendo Derechos 

Recursos de la Administración Pública

Recursos ante la explotación laboral y el incumplimiento de derechos laborales	
💡 Sabías que... aunque no tengas la regularidad administrativa, la ley reconoce tus derechos laborales básicos: cobrar un salario justo, trabajar en condiciones seguras, estar protegida frente a abusos y reclamar si no se cumplen. El artículo 36.5 de la Ley de Extranjería obliga a tu empleador/a a respetar estos derechos. Además, la Directiva 2009/52/CE de la UE establece que los Estados deben garantizar mecanismos de denuncia seguros para personas en situación irregular, incluyendo la recuperación de salarios e indemnizaciones, apoyo legal e incluso permisos de residencia temporales mientras dure el proceso.	
Recurso / Mecanismo	Descripción/ Contacto
Denuncia ante las Oficinas de Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Cualquier persona puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo, indicando datos sobre el empleador y las condiciones abusivas. Es necesario identificarse para tramitar la denuncia, aunque los inspectores están obligados a no revelar la identidad del denunciante. Más información Inspección: Inspección de Trabajo y Seguridad Social.  ¿Cómo presentar una denuncia formal? Inspección de Trabajo y Seguridad Social 
Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Es un canal oficial para informar de forma anónima situaciones de explotación laboral y otros incumplimientos. https://oeitss.mites.gob.es/buzonitss/ 

Recursos ante la explotación laboral y el incumplimiento de derechos laborales	
Acto de conciliación y demanda laboral	Reclamación de derechos laborales vía conciliación (SMAC, CMAC, UMAC, etc.) Gratuito y obligatorio antes de ir a juicio. Permite: • Negociar con la parte empleadora sin juicio. • Reclamar salarios o indemnizaciones. • Impugnar despidos y pactar condiciones. • Resolver conflictos laborales de forma rápida y gratuita. Plazo: 20 días hábiles desde la extinción del contrato. Acceso: también disponible para personas en situación administrativa irregular. Si no hay acuerdo, se puede presentar demanda en el Juzgado de lo Social. Información y papeletas: en la web del servicio de conciliación de tu CCAA.
Sindicatos y representantes de trabajadores y trabajadoras	Acudir al sindicato del sector profesional correspondiente o a sindicatos generales es importante. En el sector del hogar y los cuidados existe el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados: SINTRAHOCU Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados. 

Recursos ante la explotación laboral y el incumplimiento de derechos laborales	
Servicio de Información y Asesoramiento del Instituto de las Mujeres	Ofrece información y asesoramiento gratuitos de manera online o mediante consulta telefónica. Se trata de un servicio de información de carácter general sobre: Derechos de las mujeres relacionados con la igualdad en los ámbitos del empleo, seguridad social, familia, consumo, etc. Orientación sobre recursos y organismos de igualdad disponibles para las mujeres. Programas y servicios del Instituto de las Mujeres. Teléfono gratuito: 900 191 010 Email: inmujer@inmujeres.es Web 
Herramienta de Prevención de Riesgos Laborales en Empleo del Hogar del INSST	La prevención de riesgos laborales es obligatoria en el empleo del hogar tras el RD 893/2024. Para ello existe una nueva herramienta de prevención de riesgos laborales en el sector del hogar y los cuidados: Prevencion10. Web: Prevencion10 Prevención de RIESGOS LABORALES para pymes y autónomos 
Servicio de Orientación Jurídica (SOJ) de Colegios de la Abogacía	Es un servicio público y gratuito dirigido a toda la ciudadanía que precise información relativa a la defensa de sus derechos e intereses. Ofrece información jurídica general en materia de familia, civil, laboral, hipotecario, penal, contencioso-administrativo, protección internacional y extranjería. Revisa en tu Comunidad Autónoma el servicio de orientación jurídica del Colegio de la Abogacía.

Recursos ante la explotación laboral y el incumplimiento de derechos laborales	
Denuncia anónima o por terceros	Algunas ONG, sindicatos o abogados pueden actuar como intermediarios y presentar denuncias en nombre de la víctima. En algunos países europeos se acepta esta práctica como vía para proteger a personas sin regularidad administrativa, de las represalias.

Recursos ante la trata	
💡 Sabías que... si has llegado a vivenciar una situación de trata con fines de explotación laboral o sexual o conoces a alguien que la haya vivido, en España existen recursos especializados de atención y protección. También hay ONG acreditadas que ofrecen alojamiento seguro, apoyo legal y acompañamiento psicológico para ayudarte a salir de la situación y proteger tus derechos.	
Recurso / Mecanismo	Descripción/ Contacto
Línea telefónica para víctimas de trata	Línea gratuita, anónima y confidencial para víctimas de trata. Disponible 24 horas y atendida por profesionales especializados. Permite ofrecer asistencia inmediata, derivación a recursos, y canalizar denuncias o alertas. Teléfono gratuito: 900 105 090 Web: Ministerio del Interior ¿Cómo denunciar? 🔗
Policía Nacional (UCRIF)	Unidad Central contra las Redes de Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales. Investiga delitos relacionados con la trata y tiene protocolos específicos para proteger a las víctimas. Se puede acudir a cualquier comisaría o llamar al 091.
Guardia Civil (EMUME)	Equipos Mujer-Menor preparados para detectar y asistir a víctimas de trata, especialmente en zonas rurales. Se contacta a través del 062 o presencialmente en dependencias de la Guardia Civil.
Denuncia online o presencial del Ministerio del Interior	El Ministerio del Interior ofrece un portal específico con instrucciones claras para denunciar situaciones de trata. Web: Cómo denunciar la trata 🔗
Mapa de recursos asistenciales contra la trata	Directorios con recursos por comunidad autónoma (alojamiento, atención jurídica, psicológica, etc.). Facilita localizar apoyo cercano. Ver mapa de recursos 🔗

Recursos ante la trata	
Servicios sociales (municipales y autonómicos)	Los servicios sociales realizan evaluación, activación de ayudas económicas, derivación a entidades especializadas y acompañamiento. Son accesibles a cualquier persona, con o sin situación de regularidad administrativa o en situación de vulnerabilidad.
Proyecto Esperanza (apoyo a mujeres víctimas de la trata)	Recurso especializado en apoyar a mujeres víctimas de trata con fines de explotación laboral y sexual. Ofrece alojamiento seguro, apoyo psicológico, asesoría legal y orientación laboral, con el objetivo de favorecer la autonomía, el acceso a derechos y la reconstrucción de proyectos de vida. • Teléfono 24h, 365 días: 607542515 • Oficina: 913860643 • Email: info@proyectoesperanza.org • Web 
Listado de recursos con alojamiento para víctimas de trata	Recursos y alojamientos públicos para las víctimas de trata: Web: La Trata de Seres Humanos. Sitio web de la Policía Nacional España 

Recursos de igualdad y de atención a las violencias

💡 Sabías que... en España existen **recursos de igualdad y de atención a las violencias machistas** a los que puedes acudir de forma gratuita y confidencial. También puedes acudir a **centros de la mujer, centros de crisis 24h ante la violencia sexual, servicios municipales de igualdad y asociaciones especializadas**, donde encontrarás orientación jurídica, apoyo psicológico y acompañamiento social.

Recurso / Mecanismo	Descripción/ Contacto
Ministerio de Igualdad	Recurso oficial donde puedes encontrar información, recursos y servicios públicos relacionados con la igualdad y la prevención de las violencias machistas. Web: https://www.igualdad.gob.es/ 
Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género	Es el organismo estatal especializado en la lucha contra las violencias machistas. Puedes encontrar recursos de atención, estadísticas, guías y materiales de prevención, para conocer tus derechos y acceder a los recursos públicos de apoyo a víctimas de violencia de género. E-mail: igualdad@igualdad.gob.es Web: violenciagenero.igualdad.gob.es 
Instituto de las Mujeres	Trabaja para promover la igualdad real entre mujeres y hombres en España. Puedes acceder a programas de formación, estudios, recursos y materiales sobre igualdad y prevención de la violencia. Teléfono: 914528500 Web: https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/contacto.do 

Recursos de igualdad y de atención a las violencias	
Teléfono de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género: 016	El teléfono 016 atiende todas las violencias contra las mujeres las 24 horas en varios idiomas y no deja rastro en la factura. Teléfono: 016 WhatsApp: 600000016 E-mail: 016-online@igualdad.gob.es Web: www.violenciagenero.igualdad.gob.es 
ATENPRO (Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de violencia contra las mujeres)	Ofrece atención y protección telefónica a mujeres víctimas de violencia machista. Funciona las 24 horas del día y los 365 días del año, poniendo en contacto inmediato a la mujer con un centro atendido por profesionales que valoran la situación y activan la ayuda necesaria. Es un recurso gratuito y confidencial, pensado para reforzar la seguridad y ofrecer acompañamiento en todo momento. Obtén más información en los servicios sociales de tu Ayuntamiento Teléfono: 900222292 Información a Entidades Locales: atenpro@femp.es Información Ministerio: atenpro-sei@igualdad.gob.es Web: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacion-3/recursos/serviciotecnico/ 
Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia contra las mujeres (WRAP)	Recursos de todas las CCAA ante casos de violencia contra las Mujeres. Web WRAP: Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia contra las mujeres (WRAP) 

Recursos de igualdad y de atención a las violencias	
Mapa de recursos ante las violencias sexuales	La Oficina Nacional Contra las Violencias Sexuales dota de este listado de recursos por provincias para ofrecer prevención, protección y cuidado de las víctimas de la violencia sexual. Web: Recursos - Oficina Nacional Contra las Violencias Sexuales 
Mapa de recursos y centros de atención a las mujeres (IM)	Acceso a los recursos de igualdad en todas las Comunidades Autónomas. Web: Ministerio de Igualdad - Secretaría de Estado de Igualdad y para la Violencia de Género - Instituto de las Mujeres - Centros de atención a las mujeres 
Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito	Servicio público y gratuito que ofrece apoyo integral a cualquier persona que haya sufrido un delito, incluidas las mujeres víctimas de violencia machista o trata. Están disponibles en todas las provincias de España. En estas oficinas encontrarás: • Atención psicológica y social para superar las secuelas de la violencia. • Orientación jurídica sobre tus derechos y acompañamiento en el proceso judicial. • Acompañamiento personal en trámites y gestiones relacionadas con tu caso. • Coordinación con otros recursos (policía, juzgados, servicios sociales, entidades especializadas). Información en web de Ministerio de Justicia: https://www.mjusticia.gob.es/es/ciudadania/victimas/oficinas-asistencia-victimas 

Recursos de igualdad y de atención a las violencias	
Discapacidad y violencia de Género (Disca-VioGen)	Plataforma web que ofrece información accesible en materia de Violencia de Género. Web: Disca-VioGen 
Contactos de entidades que trabajan con la DGVG	Listado de algunas asociaciones con las que se colabora desde la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género Web: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacion-3/asociaciones/ 

Recursos de migración, antirracismo y delitos de odio

💡 Sabías que...en España, todas las personas migrantes tienen derechos básicos que deben ser respetados, independientemente de su situación administrativa. Esto incluye el acceso a la atención médica de urgencia en hospitales públicos, el derecho a la educación gratuita para niñas y niños, y el empadronamiento en el municipio donde residen, un trámite clave para acceder a servicios esenciales como la sanidad y la escuela. Además, existen recursos contra el racismo, la xenofobia y los delitos de odio que buscan garantizar la igualdad y la protección frente a cualquier forma de discriminación.

Recursos / Mecanismo	Descripción/Contacto
Protección internacional y asilo: Oficina de Asilo y Refugio (OAR)	España ofrece protección internacional y asilo a personas migrantes que huyen de conflictos o persecuciones, garantizando apoyo legal y social durante el proceso. La gestión corresponde a la Oficina de Asilo y Refugio (OAR), dependiente del Ministerio del Interior, encargada de tramitar y resolver las solicitudes. Web: https://proteccion-asilo.interior.gob.es/es/inicio/ 🔗
Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE)	Asistencia ante delitos por discriminación racista del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) Línea gratuita contra el racismo: 021 WhatsApp: 628 860 507 Web: Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica 🔗

Recursos de migración, antirracismo y delitos de odio	
Servicio de Asistencia a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica de CEDRE	Servicio estatal del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, gratuito de asistencia y orientación a víctimas o personas que conozcan situaciones de discriminación racial o étnica. Detecta y registra los casos de discriminación racial o étnica Informa y sensibiliza a distintos agentes sociales Teléfono: 900 203 041 Whatsapp (628 860 507) los 365 días del año (de 9 a 21 h) Web con Servicios de asistencia: Servicio de asistencia a víctimas de discriminación. - Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica 
Contactos de entidades que trabajan en Migración del MISSM	Listado de algunas ONG y organizaciones sociales acreditadas por el Ministerio que trabajan en la acogida, integración y apoyo a personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas Web: Entidades colaboradoras - Migrations - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 

*"Hasta que la dignidad
se haga costumbre".*

Estela Hernández
Jiménez, activista
otomí por los derechos
indígenas en México.

9. BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, Sánchez-Beato, Estela, & Ranea, Beatriz. (2020). *Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Federación de Mujeres Progresistas. 

Aguirre Sánchez-Beato, Estela, González Maza, Ana María, & Mateos Carmona, Elvira. (2024). *Guía de contratación responsable en el empleo del hogar y de los cuidados*. Federación de Mujeres Progresistas. 

Asociación Mujeres Opañel. (2022). *Guía sobre discriminación y xenofobia hacia mujeres migrantes* [Informe]. 

Bofill Poch, S. y Véliz Torresano, N. (2019). *Una violència oculta: Asseïjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures*. Barcelona, España: Fundació Josep Irla. 

CEAR Euskadi. (2014). *Diccionario de asilo*.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras & Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. [Informe]. Ministerio de Igualdad. 

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2020). *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer*, Madrid, Ministerio de Igualdad. [Informe] [↗](#)

Federación de Mujeres Progresistas. (2024). *Empleo Seguro: Guía para desenmascarar ofertas fraudulentas* [Informe]. [↗](#)

Fombella Mourelle, Mariana y Giménez Ávila, María. (2024). *Manual de las Mujeres Migrantes*. Federación de Mujeres Progresistas [↗](#)

Instituto de las Mujeres. (2023). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral* [Informe]. [↗](#)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 313, de 29 de diciembre de 2004. [↗](#)

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 281, de 24 de noviembre de 1995. [↗](#)

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *Boletín Oficial del Estado*, 215, de 7 de septiembre de 2022. [↗](#)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. [↗](#)

Ministerio del Interior. (2021). *Plan Estratégico Nacional contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos 2021-2023*. Gobierno de España. [↗](#)

Movimiento por la Paz. (2024). *Migradas: Mujeres migrantes ante la violencia de género* [Informe]. [↗](#)

Naciones Unidas. (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares* (Resolución 45/158, adoptada el 18 de diciembre de 1990). [↗](#)

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York: ONU. 

Organización Internacional del Trabajo. (1930). *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*. Ginebra: OIT. 

Organización Internacional del Trabajo. (1957). *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. Ginebra: OIT. 

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Ginebra: OIT. 

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Protocolo de 2014)*. Ginebra: OIT. 

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Ginebra: OIT. 

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos* [Informe]. 

Oxfam Intermón. (2025). *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España* [Informe]. 

Por ti Mujer. (2020). *Investigación 2020: Violencia sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados* [Informe]. 

Por ti Mujer. (2024). *Violencias sexuales en las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de los cuidados: acciones de incidencia y prevención* [Informe]. 

Proyecto EuroTrafGuld. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2013). *Herramienta práctica para detección de víctimas de trata con fines de explotación laboral*. 

Proyecto SEA. (2023). *Diagnóstico y recomendaciones: Intersección entre explotación, violencias y discriminaciones de las mujeres mi-*

grantes en el empleo del hogar. Espacios para el Empoderamiento y la Acción [Informe]. 

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. *Boletín Oficial del Estado*, 220, de 11 de septiembre de 2024. 

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. *Boletín Oficial del Estado*, 216, de 8 de septiembre de 2022. 

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 188, 7 de agosto de 1985, 24516-24518. 

Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. (2023). *Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso*. 

Servicio Jesuita Migrante (2025), *Cuidar con derechos, vivir con dignidad* [Informe]. 

SOS Racismo. (2024). *Informe 2024: Estado del racismo en el Estado español* [Informe]. 

Unión Europea. (2011). *Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas, y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo*. Diario Oficial de la Unión Europea, L 101, 1–11. 

Villacampa Estiarte, C. (2022). Trata de seres humanos y explotación laboral: retos pendientes en la asistencia a sus víctimas. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 28 (28). 



FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS
[HTTPS://FMUJERESPROGRESISTAS.ORG/](https://fmujeresprogresistas.org/)



CONOCE MÁS SOBRE ESTA
GUÍA Y OTROS MATERIALES
DEL PROGRAMA ESENCIALES
ENTRANDO EN NUESTRA WEB