

VIOLENCIAS SEXUALES EN LAS MUJERES MIGRANTES TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS: ACCIONES DE INCIDENCIA Y PREVENCIÓN

INFORME

2024



colaba
Fondo de Mujeres

Dirección:
Lucy Polo Castillo

Redacción:
Marizza Herrera Juárez
Helia del Rosario Rodríguez

Coordinación de investigación y diagnóstico:
Equipo Asociación Por Ti Mujer

Edición:
Asociación Por Ti Mujer

Diseño y maquetación:
Rodolfo Santana



Este informe se puede copiar y distribuir en cualquier medio o formato, siempre y cuando se reconozca y referencie adecuadamente la autoría.

No se puede utilizar el manual para ninguna finalidad comercial.

© Asociación Por Ti Mujer 2024
www.asociacionportimujer.org

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. Violencia de género: De un marco conceptual a una realidad de violencia estructural	4
1.1 La sobre representación de la mujer extranjera en la violencia de género y los feminicidios...	6
1.2 Violencia machista, las mujeres migrantes y la vulneración de sus derechos	7
1.3 La violencia y el acoso sexual	8
1.4. Acoso sexual y acoso por razón de género en el ámbito laboral	11
1.4.1. Manifestaciones de acoso sexual.....	11
1.4.2. Manifestaciones de acoso por razón de sexo	12
1.5 Breve acercamiento a la violencia sexual en Europa	13
2. Marco normativo y jurídico para abordar la violencia sexual	14
2.1. Compromisos internacionales.....	14
2.1.1. Convenio de Estambul.....	14
2.1.2. Convenio sobre el trabajo a domicilio de la OIT	15
2.1.3. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso	15
2.2 Normativa o compromisos nacionales.....	16
2.2.1 Los cambios que introduce la Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual.....	16
2.3. Normativa relacionada con el ámbito del empleo del hogar y los cuidados	18
2.4. Normativa a nivel autonómico	20
2.4.1. Cataluña	20
2.4.2. Comunidad de Madrid	20
2.4.3. Comunitat Valenciana	20
2.4.4. Andalucía.....	21
3. Mujeres migrantes en el empleo del hogar y los cuidados.....	22
3.1 Importancia creciente de la población extranjera en el mercado laboral	22
3.2 Mujeres migrantes en el empleo del hogar y los cuidados	23
4. La violencia sexual en el ámbito laboral del empleo del hogar y los cuidados: una nueva aproximación.....	27
4.1 Características sociodemográficas de la muestra	30
5. El mapa de las violencias sexuales hacia mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados.....	35
5.1 Las manifestaciones de la violencia sexual.....	41
6. Conclusiones y Recomendaciones	49
Recomendaciones	53
7. Referencias bibliográficas	55
8. ANEXO 1. Metodología de la Investigación.....	60

INTRODUCCIÓN

Históricamente reconocida como una problemática que puede ocurrir en contextos específicos, la violencia sexual ha sido destacada como una problemática que trasciende al ámbito laboral. El [Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo](#), suscrito y ratificado por España en junio de 2022, y que entró en vigencia en mayo de 2023, establece claramente que la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de amenazas, comportamientos y prácticas *inaceptables*, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen, o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. El C190 de la OIT reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una violación de los derechos humanos, una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

En tanto, según el [Convenio de Estambul](#), el acoso sexual se define como un comportamiento de índole sexual no deseado que resulta en la vulneración de la dignidad de una persona, especialmente cuando ocurre en un entorno intimidatorio, hostil o humillante. El Parlamento Europeo también lo reconoce como una forma de discriminación.

A nivel regional, la [Encuesta Europea de Violencia de Género](#) – EEVG, elaborada por el Sistema Estadístico Europeo (SEE) pone en evidencia la relevancia del acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral y la importancia de profundizar esta violencia en ámbitos como el empleo del hogar y cuidados máxime cuando éste constituye el sector de inserción laboral asignado socialmente a las mujeres migrantes. Ello plantea la necesidad de una reflexión social en España, el segundo país de la Unión Europea con mayor peso en este sector.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo del hogar y los cuidados, por sus características, es uno de los servicios especialmente propenso a esta forma de violencia. La privacidad del lugar donde se desarrolla el trabajo, los altos niveles de informalidad, la baja valoración social y económica, elementos que concurren en el trabajo del hogar y los cuidados, favorecen esta violencia. En ese sentido, la [Primera Encuesta Mundial sobre Experiencias de violencia y acoso en el trabajo](#) de la OIT evidencia que ser mujer migrante incrementa el riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo.

En ese contexto, los recientes desarrollos legislativos e instrumentos institucionales impulsados desde el movimiento feminista internacional han ampliado progresivamente, con mayor o menor acierto, la protección bajo la cual se amparan las víctimas de violencia sexual; sin embargo, esta violencia persiste, sobre todo en contextos laborales con altos niveles de informalidad y precarización, como el trabajo del hogar y los cuidados.

Con ese conocimiento, el presente Informe nace de la necesidad de actualizar el otro titulado [Violencia Sexual a Mujeres Inmigrantes en el Sector de los Cuidados](#), realizado por la Asociación Por ti Mujer en el año 2020. El objetivo es profundizar el conocimiento de la violencia sexual en el ámbito de las mujeres migrantes

trabajadoras del hogar y los cuidados en España, desde un enfoque de género, interseccional, intercultural y basado en Derechos Humanos.

Tiene por tanto el propósito de poner de manifiesto también las violencias que circundan la vida de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados, particularmente las formas de violencia sexual más invisibilizadas: aquellas de las que incluso se cuestiona su naturaleza vejatoria, como es el caso del acoso sexual. Con ello, se pretende destacar la vulneración de derechos que continúa valiéndose de la impunidad del espacio privado, situaciones que suceden en el interior de las viviendas, en ese particular ámbito de trabajo.

Para la realización de la investigación se utilizó una metodología de carácter cualitativo, abordando el fenómeno de la violencia y el acoso sexual hacia mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de los cuidados residentes en las siguientes comunidades autónomas: Andalucía, Cataluña, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia. Se consideraron variables como mayor concentración de población extranjera, así como los índices de violencia y delitos contra la libertad sexual.

Los instrumentos utilizados para recopilar la información comprendieron:

- Un cuestionario que fue respondido por 122 mujeres migrantes de 20 nacionalidades diferentes trabajadoras del hogar y los cuidados, residentes en las 8 Comunidades Autónomas referidas.
- Entrevistas a profundidad (4) en Andalucía, Madrid, País Vasco y Valencia.
- Entrevistas grupales (4) en las cuales participaron 28 mujeres migrantes residentes en Cataluña, Madrid y Valencia.

Cabe destacar que el 94% de las mujeres que respondieron el cuestionario provienen de países latinoamericanos, mayoritariamente de Colombia, Honduras, Venezuela, Perú, Nicaragua y Ecuador; pero también de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, República Dominicana. Asimismo, de Estados Unidos de América. De Europa se recibieron respuestas de mujeres originarias de Bulgaria y Rumania; de África, de mujeres nacidas en Marruecos y Argelia. Todas residen actualmente en alguna de las ocho comunidades autónomas de España referidas en los párrafos anteriores.

También se realizaron entrevistas a profundidad con actores clave de asociaciones, colectivos y/o instituciones que prestan servicios o conocen la realidad de las mujeres migrantes desde la perspectiva laboral, particularmente del sector del hogar y los cuidados. Entre ellas, el Servicio Doméstico Activo ([SEDOAC](#)), la Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados ([AIPHYC](#)), el Proyecto por el reconocimiento del empleo del hogar y los cuidados [ESENCIALES](#), [Mosaico Consultoría Social](#) y profesionales de la [Asociación Por Ti Mujer](#).

El informe se estructura en cinco secciones, comenzando con un marco teórico conceptual (I), que aborda los conceptos clave relacionados con la violencia sexual en el ámbito laboral, como un fenómeno estructural, seguido del análisis del marco normativo y jurídico (II) que permite abordarlo. La tercera sección destaca la situación de las mujeres migrantes en el ámbito del empleo del hogar y los cuidados en España (III) para, a partir de ese contexto, abordar la violencia sexual en ese

ámbito laboral específico (IV). Posteriormente se presentan los hallazgos de la investigación con un mapa de las violencias sexuales (V) para exponer sus manifestaciones en el ámbito de estudio. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Los hallazgos de este informe reflejan la cruda realidad que viven muchas mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados en España, destacando la invisibilización de esta violencia asociada a factores como el tabú, el miedo, la vergüenza y la culpa. Una violencia que intersecciona con la edad, el origen étnico y racial, el estatus migratorio, y que aumenta la probabilidad de enfrentar múltiples discriminaciones.

La magnitud real del problema se ve empañada por un significativo número de casos no reportados, ya que las víctimas enfrentan además del miedo, el desconocimiento y falta de información para denunciar o buscar ayuda. Estigmas y el temor a represalias complican aún más el fenómeno, especialmente cuando se considera la situación administrativa de las mujeres migrantes en el país de acogida, factores que inciden en el bajo índice de denuncias.

Un desafío importante radica en que este tipo de violencia ocurre en un sector laboral que se mantiene en el ámbito privado, dificultando la prevención e intervención mediante protocolos o inspecciones, lo que resulta en un alto nivel de impunidad y desconfianza institucional. Acompañamiento, justicia y reparación no son fácilmente accesibles para las mujeres migrantes, planteando la necesidad de una transformación social inmediata.

1. VIOLENCIA DE GÉNERO: DE UN MARCO CONCEPTUAL A UNA REALIDAD DE VIOLENCIA ESTRUCTURAL

La violencia machista¹ es un fenómeno global que expresa las múltiples discriminaciones que cruzan las categorías de clase social, raza/etnia, edad, identidad sexual, situación administrativa, y nivel educativo, entre otros, y que se expresa en magnitudes alarmantes reflejando el funcionamiento de los distintos sistemas patriarcales que, aunque diversos, siguen imperando a nivel mundial y en España.²

Gracias al avance del movimiento feminista internacional, la violencia de género además de poner en evidencia una discriminación, históricamente silenciada, es ahora considerada una violación de derechos humanos. En las últimas dos décadas se han conseguido avances importantes en la lucha contra sus múltiples dimensiones: feminicidios, violencia doméstica o familiar, violencia sexual, trata con fines de explotación sexual o laboral, aborto, esterilizaciones forzadas, crímenes de honor, la violencia psicológica, sexual, económica en el ámbito de la pareja, prácticas tradicionales nocivas como el matrimonio forzado, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina (MGF), entre otras.

*“La expresión «violencia contra la mujer» se entenderá como una **violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra la mujer** y significará todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.*

Convenio de Estambul (2014)

Entre estos avances destacan diferentes tratados internacionales en materia de derechos humanos, firmados y ratificados por España, que obligan a respetar, proteger y hacer efectivo el derecho a una vida libre de violencia y discriminación de género de todas las mujeres, incluidas las mujeres migrantes³: la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)⁴; el Convenio Europeo sobre prevención y lucha contra la violencia de las

¹ Este informe adopta el concepto de *violencia contra las mujeres* como sinónimo del concepto de violencia de género y violencia machista establecido en el Convenio de Estambul, y en la Recomendación General N.º 19 del Comité CEDAW

² Véase, entre otras: Celia AMORÓS (1991): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, 337 págs.; Silvia FEDERICI (2013): *Revolución En Punto Cero. Trabajo Doméstico, Reproducción y Luchas Feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños; Amaia PEREZ OROZCO (2020): *¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?* <https://redfilosofia.es/laboratorio/2020/12/15/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-cuidados-amaia-perez-orozco/>; A. CAGIGAS (2020): *El Patriarcado como origen de la violencia doméstica*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/206323.pdf>

³ UAM-GERI (Coord.), AIETI, APS, RED Latinas (2020). *Mujeres en Movimiento y su derecho a una vida libre de violencia y discriminación: Recomendaciones para una política municipal madrileña con enfoque DDHH-Género-Interseccionalidad*. Disponible en: <http://grupodeestudiosinternacionales.com>

⁴ En especial las recomendaciones definidas por el Comité CEDAW: N.º 12/1989, N.º 19/1992 o 35/2017.

mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011)⁵; el Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños (Protocolo Palermo, 2000); el Convenio Europeo de lucha contra la trata (Convenio de Varsovia, 2005); y, en el ámbito de la UE, la Directiva 2002/73/CE sobre Igualdad de trato, la Directiva 2011/36/UE contra la trata de personas, la Directiva 2011/93/UE contra el abuso sexual infantil o la Directiva 2012/29/UE sobre los derechos, el apoyo y la protección a las víctimas de delito, entre otras.⁶

“La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.

Recomendación General N.º 19 del Comité CEDAW

La igualdad de género se ha convertido, asimismo, en un pilar fundamental de la agenda política feminista internacional, destacando el Plan de Acción de Beijing (1995) y Beijing+25, la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad (Agenda MPS) o la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Esta última, con su apuesta por el principio de “no dejar a nadie atrás”, sitúa en su centro a las mujeres y, en concreto, a aquellas que, como las mujeres migrantes, enfrentan discriminaciones múltiples e interrelacionadas debido a su edad, clase social, diversidad funcional, orientación sexual o identidad de género, origen étnico, nacional, religión, estatuto migratorio u otro tipo de condición. Similar compromiso realiza la nueva Estrategia europea para la Igualdad de Género (2020-2025) cuyo objetivo también es *“la igualdad entre todas las mujeres y los hombres, las niñas y los niños en toda su diversidad”*⁷.

En las últimas décadas, España ha traspuesto normativas internacionales y directivas europeas que también han generado avances muy importantes en la lucha contra la violencia machista y la igualdad de género. Sin embargo, aún subsiste un sistema patriarcal que ubica a las mujeres y niñas en un lugar subordinado en la sociedad y cuya vigencia se perpetua a través de la violencia machista que impacta, de forma desproporcionada, en las mujeres migrantes como muestran las estadísticas oficiales.

⁵ Consejo de Europa (2011). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* (Convenio de Estambul). Disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543>

⁶ Véase también la Recomendación General N.º 19 del Comité CEDAW y la Recomendación General nº 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) sobre medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer). Doc. de la ONU: CEDAW/C/GC/25, de 30 de enero de 2004. En: UAM-GERI: Op. Cit., pág. 153.

⁷ UAM-GERI (Coord.), AIETI, APS, RED Latinas (2020), *Op.Cit.*, pág. 153.

1.1 La sobre representación de la mujer extranjera en la violencia de género y los feminicidios

Entre los años 2003 y 2023, un total de 1.237 mujeres han sido asesinadas por su pareja y/o expareja en España, de las cuales cerca de un 32,7% son mujeres de nacionalidad extranjera, según la Delegación de Gobierno contra la violencia de género⁸.

Respecto a la situación de las violencias que recaen sobre las mujeres migrantes, diferentes estudios realizados por Aieti y Red Mujeres⁹ destacan lo siguiente:

- Una de cada tres mujeres asesinadas es extranjera, cuando las mujeres migrantes constituyen menos del 10% de la población residente en España. En algunos años, esta sobrerrepresentación ha sido mayor; por ejemplo, los años 2016 y 2020, con un 43,2% y un 40% respectivamente. En el 2023, las mujeres asesinadas de origen migrante representaron un 41,8%.
- Si se extrapolan los datos a la población femenina mayor de 15 años, y se desagregan por nacionalidad, se constata dicha sobrerrepresentación: 29 mujeres extranjeras asesinadas por cada millón de extranjeras residentes en España, frente a 5 mujeres españolas por cada millón de españolas.¹⁰
- Acerca de las denuncias presentadas por VG (las acaecidas en las relaciones de pareja), según las estadísticas oficiales son, asimismo, alarmantes: desde el 2016, y hasta el primer semestre del 2021, se han presentado 871.320 denuncias, siendo de nacionalidad extranjera el 35% de las víctimas consignadas en el registro policial VIOGEN¹¹.
- En el año 2022 hubo 182.073 denuncias, un 11,8% más que en el año anterior, cuando se registraron 162.848. El 34,35% de las víctimas era de nacionalidad extranjera.

⁸ Delegación de Gobierno contra la violencia de género (2023). Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o exparejas: Datos provisionales. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/2023/VMortales_2_023_12_04.pdf

⁹ Aieti y Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (2020). *Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España*. Segundo informe. Documento cuantitativo. Edición propia. Disponible en: https://aieti.es/wp-content/uploads/2020/12/Documento_2DO-.pdf

¹⁰ Aieti y Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (2019). *Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España. Documento de análisis en el marco de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género*. Disponible en: <http://redlatinas.blogspot.com/p/documentos.htm>

¹¹ El Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGen) se puso en funcionamiento en julio del 2007.

1.2 Violencia machista, las mujeres migrantes y la vulneración de sus derechos

A lo largo de la última década, la Delegación de Gobierno contra la violencia de género (DGVG) ha publicado varias encuestas sobre la prevalencia en España de la violencia machista y sobre las actitudes asociadas a la misma. Junto a una encuesta general sobre la percepción social de la violencia de género (2014), otra específica en la adolescencia y la juventud (2014) y un tercera sobre la percepción social de la violencia sexual (2018), también se realizaron dos Macroencuestas¹² (2015 y 2019) cuya amplia muestra permite obtener un retrato bastante preciso sobre la prevalencia de esta vulneración de DDHH en las mujeres residentes en España, incluidas las migrantes.

“Esta sobrerrepresentación no es solo una cifra. Es lo que sale a la superficie de una trama compleja de violencias estructurales, precariedad y exclusión social.(...) La situación de las mujeres migradas ante la violencia de género es específica, porque a los elementos de opresión derivados de las diferencias de género (promovidas por el machismo imperante en países de origen, tránsito y destino) se unen aquellos que tienen que ver con la procedencia o la etnia (originados por el racismo o la discriminación) y los derivados de las dificultades de acceso a los bienes sociales, culturales y materiales.”

(Aieti /RedMujeres, 2021)

Tal y como se destacó en el Informe elaborado por la Asociación Por ti Mujer en 2020 sobre [Violencia Sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados](#), ambas Macroencuestas son contundentes respecto a la exposición a la violencia machista en las mujeres migrantes:

- El 24,7% de las nacidas en el extranjero y el 12,7% de las nacidas en España (2,5 millones de mujeres) han sufrido violencia física en sus relaciones de pareja (DGVG, 2019:268). Porcentajes algo superiores a los del 2015: 20,5% y 9,5%, respectivamente.
- El 15,2% de las mujeres nacidas en el extranjero han padecido violencia sexual en sus relaciones de pareja, frente al 7,5% de las nacidas en España (DGVG, 2015: 38).
- Un 9,8% de las mujeres nacidas en el extranjero habría sufrido, asimismo, violencia sexual fuera de la pareja, un porcentaje superior al de las españolas (6%). Además, las primeras han sufrido, en mayor medida, consecuencias

¹² Debido al estado de alarma, sus resultados se publicaron en septiembre del 2020. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Resumen_ejecutivo_Macroencuesta_2019_DEF.pdf

psicológicas¹³ debido a dicha violencia, 66,4% frente al 49,7% (DGVG, 2019:279).

- El 45,6% de las mujeres nacidas en el extranjero y el 29,9% de las nacidas en España han sufrido violencia psicológica (DGVG, 2019:268).
- Los impactos de la violencia machista trascienden el plano interpersonal o el ámbito familiar para situarse en lo social y estructural, en la medida que dicha violencia sirve para “reforzar y reproducir el orden de género patriarcal” (Pombo, 2014:42). En el caso de las mujeres migrantes, es también funcional para el sostenimiento de otros ejes de opresión/privilegios relacionados con el color de piel, clase, religión, edad, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, estatuto migrante, etc.

1.3 La violencia y el acoso sexual

Según establece la CEDAW y la Plataforma de Acción de Beijing, la violencia sexual expresa las desigualdades de poder vinculadas al género que se mantienen históricamente en el imaginario social, y que continúan subordinando a las mujeres respecto a sus pares masculinos.

La violencia sexual se define como *“todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”*.

Organización Mundial de la Salud (OMS)

La violencia contra las mujeres por motivos de género es un fenómeno que pervive en prácticamente todas las regiones del planeta. Es consecuencia de una estructura jerárquica y patriarcal que, mediante relaciones de poder, reduce a las mujeres a mero objeto de deseo masculino.

De esta manera, la violencia sexual es explícita en contextos inestables como los conflictos armados o los pasos fronterizos, pero también en escenarios que forman parte de una cotidianidad aparentemente alejada de tensiones, como el entorno doméstico o el ámbito laboral.¹⁴

La propia OMS reconoce las dificultades de abordar la magnitud de este problema, ya que los datos oficiales sobre la violencia sexual provienen de los casos

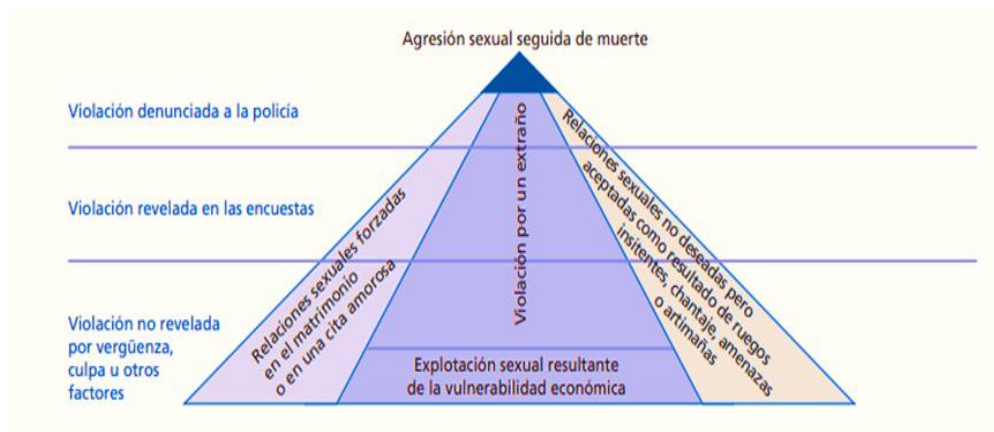
¹³ En la Macroencuesta del 2019, las mujeres nacidas en el extranjero citan, en mayor medida, la depresión (16,8 % España; 31,4% otro país), la pérdida de autoestima (28,5% España; 40,3% otro país), o la ansiedad (30,1% España; 42,1% otro país) (DGVG, 2019:281).

¹⁴ Herrera, 2013, citado en Asociación Por ti Mujer (2020), *“Violencia Sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados”*, pág.5. Disponible en: <https://asociacionportimujer.org/informe-violencia-sexual-a-mujeres-inmigrantes-del-sector-de-los-cuidados-2/>

denunciados a la policía, que representan una pequeña porción de los datos asociados a estos hechos, lo cual simboliza solo la punta del *iceberg*.

Una ilustración de la OMS (ver Figura 1)¹⁵ permite visualizar cómo la magnitud del problema sólo se revela cuando es denunciado o tiene consecuencias trágicas para la víctima, dejando otros casos invisibilizados por diversas razones, que son objeto de este informe.

FIGURA 1. Magnitud del problema de violencia sexual



Fuente: OMS, ¿Cómo se define a violencia sexual?, en [Informe mundial sobre la violencia y la salud](#), 2002, pág. 162

La violencia sexual puede presentarse de diferentes formas y niveles, esto es, desde el acoso sexual que se vale de la coerción para proferir comentarios vejatorios y de contenido sexual sobre las víctimas hasta la violación o la explotación sexual. Muchas de estas formas de violencia están invisibilizadas o suelen ser normalizadas hasta el punto de que muchas veces las víctimas no la identifican como tal, asumiendo ellas sentimientos de culpa y vergüenza, minando su autoestima y afectando su estabilidad emocional.¹⁶

Estas violencias pueden extenderse al lugar de trabajo y han sido catalogadas “como una problemática de escala mundial” que encuentra expresiones en todos los ámbitos laborales y profesionales. A tal punto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido el derecho de todas las personas a un trabajo libre de violencia y acoso¹⁷, destacando que ocupaciones y modalidades de trabajo como el

¹⁵ ONU: Organización Mundial de la Salud /OMS (2002): ¿Cómo se define a violencia sexual? En: *Informe mundial sobre la violencia y la salud*, págs. 161 y 162. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/54aa900a4.html>

¹⁶ Asociación Por ti Mujer (2020), *Op.Cit.*, pág.6.

¹⁷ ONU: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico: Informe final*, 2022, pag.9. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_851940.pdf

"trabajo nocturno" y el "trabajo doméstico"¹⁸ son especialmente propensas a estas formas de violencia.

La OIT también reconoce que las características de ciertos trabajos facilitan la comisión de estas violencias, por ejemplo, la privacidad del lugar donde se desarrolla el trabajo, los altos niveles de informalidad, la baja valoración social y económica hacia el trabajo realizado, como ocurre con el trabajo del hogar y los cuidados¹⁹.

*El Convenio de Estambul define el **acoso sexual** como “toda forma o comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. (Art.40)*

En tanto, la Directiva 2006/54/CE²⁰ del Parlamento Europeo y del Consejo incluye el acoso sexual ²¹ como una práctica de **discriminación**.

A nivel global, más de una de cada cinco personas ha sufrido violencia en forma de acoso físico, psicológico o sexual en el trabajo, afectando desproporcionadamente a las mujeres, según ONU Mujeres²². Según la organización, más del 8% de las mujeres ha experimentado algún tipo de acoso o violencia, en comparación con el 5% de los hombres.

En ese sentido, las mujeres migrantes son un grupo de especial atención, ya que la intersección de sus identidades incrementa las probabilidades de sufrir violencia y acoso sexual. Según la [*Primera Encuesta Mundial sobre Experiencias de violencia y acoso en el trabajo*](#)²³ de la OIT, la **interseccionalidad** entre sexo, edad y estatus migratorio aumenta la probabilidad de enfrentar violencia o acoso en el ámbito laboral. Es decir, una mujer joven migrante tiene más posibilidades de sufrirla que una mujer no migrante.

¹⁸ ONU: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Recomendación sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 206). Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

¹⁹ ONU: Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022, *Op.Cit.*, pag.9.

²⁰ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, *Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, 2006, artículo 2, 2 (a). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

²¹ Consejo de Europa, *Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, 2011, artículo 40. Disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543>

²¹ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, *Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, 2006, artículo 2, 2 (a).

²² UN Women, *Four actions to forge workplaces free from sexual harassment and violence*, 2023. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2023/10/four-actions-to-forge-workplaces-free-from-sexual-harassment-and-violence>

²³ ONU: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, 2023. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_884354.pdf

En este punto es importante enfatizar en el hecho de que **la violencia sexual es un delito poco denunciado**, por factores como el estigma y el miedo a represalias contribuyendo a la falta de denuncias.

1.4. Acoso sexual y acoso por razón de género en el ámbito laboral²⁴

Como establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acoso sexual se constituye como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituyo acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

1.4.1. Manifestaciones de acoso sexual

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

²⁴ Ver CCOO- Confederación Sindical de Comisiones Obreras, *El Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*, 2021. Madrid: Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible en:

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacoso sexual1.pdf>

laboral negativo e insalubre. Puede ser llevado a cabo por superiores o iguales.

1.4.2. Manifestaciones de acoso por razón de sexo

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

La tabla a continuación resume las manifestaciones del acoso sexual y aquellas del acoso por razón de sexo:

ACOSO SEXUAL	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas, sin más. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar a una persona, un lugar de trabajo de responsabilidad inferior al de su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar sus aportaciones, comentarios o acciones (excluir del entorno social) • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

El acoso sexual y por razón de sexo suele producirse con más frecuencia cuando la víctima ocupa un rol subordinado al de la persona acosadora, tal es el caso de las trabajadoras del hogar y de los cuidados. Pero, en muchas otras ocasiones, la situación de acoso también puede venir provocada por parte de personas que ocupan un puesto similar en la empresa, es decir, desde una dirección de horizontalidad.

Es resultado de una situación desigualitaria en la que ocurren relaciones jerárquicas de poder, estructuradas en función del género, de ahí que el ámbito laboral,

marcado por diversas desigualdades como las diferencias salariales, el reparto de tareas diferenciadas por sexos, la mayor precariedad que afecta a las mujeres, entre otras, sea un ámbito en el que pueden producirse situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

1.5 Breve acercamiento a la violencia sexual en Europa

La [Encuesta Europea de Violencia de Género \(EEVG\)](#)²⁵ proporciona datos sobre la prevalencia de la violencia contra las mujeres y sus distintos tipos (violencia en la pareja, violencia fuera del ámbito de la pareja, violencia doméstica, acoso sexual en el trabajo, acoso reiterado y violencia en la infancia), así como información sobre su frecuencia y gravedad. Si bien la encuesta está dirigida a todos los ámbitos laborales sin desagregar el relativo al empleo del hogar y de los cuidados, y nacionalidades de las personas encuestadas, arroja algunos datos relevantes sobre la magnitud que el acoso sexual presenta en la actualidad, destacando lo siguiente:

- **Se estima que, del total de mujeres residentes en España que tienen entre 16 y 74 años y que ha trabajado alguna vez en su vida, el 28,4% (4.489.219) ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida.**
- Se observa que las conductas de acoso sexual en el trabajo que más sufren las mujeres son las miradas insistentes o lascivas (20,6%) y las bromas o comentarios indecentes u ofensivos sobre su cuerpo o vida privada (18,0%). Se estima que un 10,9% (1.719.113) de las mujeres ha “recibido sugerencias inapropiadas para tener una cita”. Por otro lado, se encuentra que un porcentaje estimado del 10,4% (1.649.373) de las mujeres han sufrido contacto físico no deseado.
- Se presentan datos sobre la prevalencia estimada según el país de nacimiento de las mujeres y los resultados obtenidos no indican diferencias significativas para esta variable: Extranjero/Unión Europea: 26,8% (148.367 mujeres). Extranjero/Resto del Mundo: 26,5% (598.479 mujeres).
- Del total de mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo, en el 88,5% de los casos el agresor ha sido un hombre.
- Se observa que un 58,7% (2.634.468 mujeres) han sido acosadas sexualmente en el trabajo más de una vez a lo largo de su vida laboral, mientras que un 34,6% (1.553.218 mujeres) lo han sufrido una sola vez.

La EEVG elaborada por el Sistema Estadístico Europeo (SEE) pone en evidencia la relevancia del acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral y la importancia de profundizar el estudio sobre esta violencia en ámbitos como el empleo del hogar y cuidados, máxime cuando éste constituye el sector de inserción laboral asignado socialmente a las mujeres migrantes en España.

²⁵ Encuesta Europea de Violencia de Género: Primera encuesta sobre violencia contra la mujer que se realiza dentro del marco del Sistema Estadístico Europeo (SEE), cuya coordinación lleva a cabo Eurostat (Comisión Europea), la oficina estadística de la Unión Europea. Véase: EEVG (2022): *Acoso sexual en el trabajo contra las mujeres*. Capítulo 6. Pág.79. Disponible en:

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Encuesta_Europea/docs/Cp6.Acosos_sexual_en_el_trabajo.pdf

2. MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO PARA ABORDAR LA VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual constituye una transgresión que impacta la libertad e integridad sexual de las personas, condicionando su desarrollo de manera significativa, ya sea en entornos públicos o privados. Este fenómeno se manifiesta en diversas formas e intensidades, ocasionando sufrimiento y provocando múltiples efectos perjudiciales en la vida de las víctimas. Desde el punto de vista jurídico, la violencia sexual se tipifica como delito, y en España existen mecanismos legales y procesales para su persecución y sanción. Sin embargo, estos recursos son utilizados de manera limitada, siendo activados con escasa frecuencia por las propias víctimas, quienes enfrentan diversas barreras para denunciar estos casos por diversas razones.

Es fundamental destacar que sólo el 11% de los casos de violencia sexual (fuera de la pareja) se denuncian²⁶, y menos del 20% resulta en alguna condena²⁷ o sanción efectiva. Este bajo índice de denuncias y la falta de consecuencias legales efectivas evidencian la complejidad y las dificultades que rodean a este tema.

2.1. Compromisos internacionales

2.1.1. Convenio de Estambul

El Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011), [Convenio de Estambul](#), ordena establecer como delito la violencia sexual, comprendida en ella desde la violación, la mutilación genital femenina, el matrimonio, esterilización y aborto forzado, hasta el acoso, poniendo en el centro y como principal elemento el consentimiento, el cual “*debe prestarse voluntariamente, como manifestación del libre arbitrio de la persona considerado en el contexto de las condiciones circundantes*”. Entra en vigor en España el 2014, estableciéndose un marco jurídico legal vinculante, a la vez que compromiso internacional para combatir las violencias hacia las mujeres.

Luego, en el año 2017 se firma el [Pacto de Estado contra la Violencia de Género](#), cuyo fin es adaptar la legislación interna y política pública al Convenio de Estambul, mejorando la respuesta institucional para las mujeres víctimas de violencia machista, así como profundizar actuaciones de prevención y sensibilización mediante la educación sexo-afectiva e incrementar la base de datos a objeto de visibilizar y dirigir adecuadamente el trabajo.

²⁶ Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2019, *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer*.

²⁷ Instituto Nacional de Estadística (INE), 2022, *Estadística de condenados*. Disponible en: https://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176793&menu=ultiDatos&idp=1254735573206

2.1.2. Convenio sobre el trabajo a domicilio de la OIT

El [Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio](#) (1996) de la Organización Internacional del Trabajo fue suscrito y ratificado por España el 16 de junio de 2022. Este convenio, junto a la Recomendación N°184, tiene como finalidad la promoción del trabajo decente y la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados.

2.1.3. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso

El [Convenio 190 sobre la violencia y el acoso](#) (2019) de la Organización Internacional del Trabajo fue suscrito y ratificado por España el 16 de junio de 2022, y entró en vigor el 25 de mayo de 2023.

Es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Junto a la Recomendación N°206, proporciona un marco común para la acción y para forjar un trabajo basado en la dignidad y respeto. Pone de manifiesto el derecho de todas las personas a un mundo sin violencia y acoso.

En él se reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. Admite como indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo. Entre éstos reconoce los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

Así, la OIT entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo al *“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*. Y a su vez, designa a la violencia y acoso por razón de género como *“la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*.

Se debe destacar el término “inaceptable” que invoca la OIT, término que para la comunidad internacional es un mandato de imperatividad al ratificarse el Convenio. Se debe entender como un mensaje de punto final para esas situaciones que antes eran toleradas, pero que a partir de la vigencia de este existe una comunidad que declara que estas conductas no podrán, en lo más mínimo, volver a aceptarse.

A su vez, se debe destacar que, aunque las conductas se manifiesten “sólo una vez”, consistirán igualmente acoso, cambio de paradigma que sitúa el acoso, ya no como una conducta reiterada en el tiempo, sino que se consuma con la consecución de un sólo acto. Por su parte, se destaca el abordaje del género como categoría en la definición jurídica. Así las cosas, tras la tarea de reconocer en sus fundamentos que las estructuras sociales afectan desproporcionadamente a las mujeres en el ámbito

laboral, reconocer que existe el acoso y la violencia por razón de género y definirlo, el siguiente paso será volcar la interpretación necesaria de que existen conductas contra las mujeres que suceden por el solo hecho de ser mujer, y que se relacionan directamente con la asimetría de poder socio/sexual en el ámbito laboral.

2.2 Normativa o compromisos nacionales

2.2.1 Los cambios que introduce la Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual

La promulgación de la **Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual**, conocida popularmente como la Ley “sólo sí es sí”, del 6 de septiembre de 2022, marcó un hito significativo en el panorama legal de España en relación con la violencia sexual. Entre sus logros más destacadas, se encuentra la modificación de los criterios para considerar una agresión sexual, trasladando el énfasis desde el uso de la violencia e intimidación hacia la lógica de la ausencia de consentimiento. Ahora, el consentimiento debe ser expresado de manera libre y voluntaria para que una interacción no sea catalogada como agresión sexual. Esta modificación trascendental alinea la legislación con los compromisos internacionales asumidos por España, representando así una victoria para los movimientos feministas que abogan por la visibilización, erradicación y sanción efectiva de este tipo de violencia.

Por otro lado, la ley eliminó la categoría de “*abuso sexual*”, tipificando como “*agresión sexual*” cualquier conducta que vulnere la libertad sexual de una persona sin su consentimiento. Esta medida busca redefinir socialmente la gravedad de estas conductas y garantizar una respuesta legal más contundente.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta el efecto secundario indeseable en la lucha contra la impunidad de la violencia sexual, que se traduce en la reducción de las condenas y las consiguientes excarcelaciones²⁸. Esta circunstancia plantea un desafío adicional en la búsqueda de un equilibrio entre la protección de los derechos de las víctimas y la garantía de un proceso legal justo para todas las partes involucradas.

En relación con el tema abordado en este informe, es motivo de reconocimiento que, derivado de la promulgación de esta ley, se refleja una reforma a la Ley de Extranjería que incorpora la violencia sexual como hipótesis de protección para las mujeres migrantes en situación administrativa irregular. Tras presentar una denuncia y obtener una orden de protección, tienen la posibilidad de suspender la apertura de un expediente administrativo sancionador y la consiguiente orden de expulsión. Este cambio les permite solicitar una autorización de residencia y trabajo, replicando una hipótesis ya existente para las víctimas de violencia de género en contexto de pareja. Es importante destacar que esta protección se extiende ahora a las víctimas de violencia sexual, independientemente del vínculo con el agresor.

²⁸ Véase en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/Los-tribunales-han-acordado-1-205-reducciones-de-pena-en-aplicacion-de-la-Ley-Organica-10-2022>

Sin embargo, es crucial evaluar con matices esta victoria, especialmente al considerar la baja tasa de denuncias, condenas y órdenes de protección. Esto se debe, por un lado, a la dificultad probatoria inherente a este tipo de delitos, especialmente cuando la agresión no deja huellas físicas evidentes. Por otro lado, entra en juego la operación de sesgos y prejuicios de género en el análisis de los casos, así como la influencia de la socialización diferenciada de los géneros en el contexto de las interacciones sexuales. En muchos casos, las mujeres se ven enfrentadas a la responsabilización injusta por las agresiones sufridas, obstáculos que complican la efectiva aplicación de la normativa vigente. Estos desafíos subrayan la necesidad de abordar no solo las lagunas legales, sino también los aspectos culturales y sociales que perpetúan la impunidad y dificultan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia sexual.

En el ámbito laboral, la ley concede derechos y prestaciones sociales idénticos a las víctimas de violencia sexual en comparación con los otorgados a las víctimas de violencia de género. Estos derechos incluyen la reorganización del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, adaptación de su puesto, entre otros. Este logro representa nuevamente un avance en la protección de las mujeres, aunque es importante analizarlo con cautela. Estos derechos son garantizados a aquellas mujeres cuya realidad se encuentra tutelada por un contrato de trabajo, una situación que ciertamente no ocurre cuando no se cuenta con la autorización para trabajar ni residir. Esta distinción destaca la necesidad de abordar de manera integral las barreras que enfrentan las mujeres en situación migratoria irregular para garantizar una protección de manera integral.

En última instancia, es crucial tener en cuenta que entre los compromisos internacionales asumidos por España se incluye la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio representa el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral, proporcionando un marco común de acción. Este marco busca construir un entorno laboral basado en la dignidad y respeto, al mismo tiempo que destaca el derecho fundamental de todas las personas a vivir y trabajar en un mundo sin violencia y acoso.

En este nuevo contexto, resulta fundamental examinar si todo este robusto cuerpo normativo, que ha buscado consolidar a España dentro de los países precursores en la defensa de los derechos de las mujeres²⁹, logra brindar la protección necesaria y adecuada a los colectivos más vulnerables frente a la violencia machista. Para abordar este desafío de manera integral, es imperativo adoptar un enfoque decolonial e interseccional que incluya de manera necesaria a las mujeres migrantes, independientemente de su situación administrativa. Esto adquiere mayor relevancia al considerar a aquellas mujeres migrantes que se dedican al empleo del hogar y de los cuidados, una de las ocupaciones más comunes en este colectivo.

²⁹ Se ha difundido extensamente el nuevo posicionamiento de España en torno a la igualdad de género, según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Véase en: <https://elpais.com/sociedad/2023-10-24/espana-ocupa-por-primera-vez-el-cuarto-puesto-en-igualdad-de-genero-en-europa.html>

2.3. Normativa relacionada con el ámbito del empleo del hogar y los cuidados

Las mujeres migrantes trabajadoras del servicio del hogar y los cuidados, cuya situación administrativa les permita estar dadas de alta en la Seguridad Social y estar tuteladas por un contrato de trabajo, se encuentran asistidas por los mismos derechos laborales y de Seguridad Social que el resto de los sectores, de conformidad al Real Decreto-Ley 16/2022, del 6 de septiembre y la Ley General de la Seguridad Social.

En relación con las violencias sexuales, la Ley Orgánica 3/2007 *para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, del 22 de marzo, otorga protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género, mandatando a las administraciones públicas a crear protocolos de actuación frente a estas conductas. Sin embargo, la Ley no hace mención al trabajo en el hogar, lo que representa una notable limitación dado que este entorno es propenso a la impunidad en casos de delitos sexuales. Esta carencia adquiere una dimensión más preocupante cuando se considera que las trabajadoras migrantes en situación administrativa irregular, al carecer de un contrato formal, enfrentan una protección legal insuficiente y una posición negociadora débil. Esta situación las expone a un mayor riesgo de aislamiento y, como consecuencia, a la invisibilidad de posibles casos de violencia.

En la práctica, el empleo del hogar y los cuidados sigue siendo un sector en el cual existen altos índices de informalidad. Se desarrolla en un espacio íntimo, hermético y sumergido que dificulta inspecciones, elaboración de protocolos de prevención, inicio de negociaciones colectivas o subsidio al empleo. Existe, como en todo vínculo laboral, una relación de subordinación y dependencia, cuya jerarquía opera -cuando se trabaja sin contrato- sin la protección a la trabajadora, quien muchas veces por mantener el trabajo, que en muchos casos es su única fuente de ingresos, prefiere tolerar y acceder a conductas abusivas de sus empleadores, incluso en la esfera de su sexualidad. De esta suerte, es posible concluir que las normas laborales, en la medida que no se cuente con autorización de trabajo, no brindan cobertura ni protección.

Sin perjuicio de ello, las trabajadoras, independiente de su situación administrativa en el país de acogida, sí están cubiertas por el catálogo de delitos contra la libertad sexual. Tras la promulgación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de *Garantía Integral de la Libertad Sexual* (sólo si es sí), y las reformas impulsadas por la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, se introdujeron nuevas condenas que **el Código Penal español enumera de la siguiente manera:**

- Delito de *Agresión sexual* (artículo 178 Código Penal), que consiste en cualquier acto de connotación sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual, como tocamientos, acercamiento excesivo, entre otros. Tiene una pena de 1 a 5 años de prisión.
- Delito de *Violación* (artículo 179 Código Penal), considerado el acto más grave, penetración por vía anal, bucal o vaginal, con cualquier miembro u objeto. Tiene una pena de 4 a 12 de años de prisión.

- Delito de *prostitución o proxenetismo* (artículo 187 Código Penal), que consiste en abusar de la superioridad o vulnerabilidad de la víctima para obligarla a prostituirse. Tiene una pena de 2 a 5 años de prisión.
- Delito de *Acoso sexual* (artículo 184 Código Penal), consiste en solicitar favores de naturaleza sexual en el ámbito de una relación laboral, docente u otra similar donde se aprecie jerarquía, provocando intimidación. Tiene una pena de 6 a 12 meses de prisión e inhabilidades para el ejercicio de la profesión.

Este delito también está contemplado en otros cuerpos normativos (artículo 7 Ley Orgánica 3/2007) como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Agrega la norma que “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento de la misma naturaleza y propósito, realizado en función del sexo de una persona”.

Luego, por los organismos internacionales (ACNUR 2019), el acoso sexual es comprendido en sentido amplio como cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física o gesto de naturaleza o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda percibirse como una ofensa o humillación a otro.

- A ello se deben sumar otras violencias en la esfera de la sexualidad cometidas en el ámbito digital, como son la pornografía no consentida, extorsión sexual a través de medios tecnológicos, entre otras.

En términos generales, la incorporación del elemento “**consentimiento**” representa una contribución significativa a la protección de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados. En muchos casos, ellas enfrentan múltiples variables y condicionantes que les dificultan resistirse a posibles situaciones de violencia. Es importante señalar que esta violencia no necesariamente se comete con fuerza e intimidación, sino a menudo mediante el abuso de la relación de subordinación y dependencia. La nueva normativa, al formalizar la importancia del consentimiento, representa un avance significativo al eliminar un factor de impunidad que antes podía haber existido.

No obstante, es fundamental resaltar que, si bien las mujeres migrantes, independiente de su situación administrativa, son y están contempladas como sujetas de derecho y protección de acuerdo con lo estipulado por el Código Penal y esas garantías de no expulsión de acuerdo a la Ley de Extranjería, ello no implica su protección integral. Aún existen elementos que inhiben la denuncia, reducen el acceso a la justicia y la reparación, tales como la dificultad probatoria de este tipo de violencia, los sesgos y prejuicios en operadores de justicia, así como la consideración por parte de las propias mujeres del riesgo de perder la única fuente de ingresos.

2.4. Normativa a nivel autonómico

2.4.1. Cataluña

La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, contempla en su capítulo 7, medidas para poner freno al acoso sexual y acoso por razón de género en el ámbito laboral y social, sin perjuicio de que son medidas destinadas al desarrollo de labores en empresas (negociaciones, acuerdos colectivos, establecimiento de protocolos, etc.).

Fue modificada por la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, estableciendo medidas urgentes para erradicar la violencia machista, incorporando una definición del consentimiento sexual, que requiere voluntad expresa. Además, incorpora una definición de interseccionalidad. Otro aspecto relevante es que indica que la violencia machista puede manifestarse en el ámbito laboral (artículo 5, tercero), tanto dentro como fuera del trabajo, incorporando elementos como el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y la discriminación por embarazo o maternidad.

Asimismo, incorpora la necesidad de la coeducación y educación afectivo-sexual, haciendo un abordaje explícito, transversal, riguroso y sistemático de la perspectiva de género, a modo de prevenir la prevalencia de este tipo de violencias.

2.4.2. Comunidad de Madrid

La Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid, modificada por la Ley 3/2018, de 22 de junio, refiere, entre otras cosas, a la disposición de recursos especializados para atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales, a través de una intervención integral en recuperación psicosocial y en el apoyo jurídico de las mismas.

Una novedad de esta normativa es que permite el acceso a beneficios sociales para una víctima que no quiera o pueda interponer denuncia, mediante una “resolución administrativa por acoso sexual o acoso por razón de sexo”, sin perjuicio de lo cual, nuevamente tendría aplicación en espacios laborales diversos al hogar o los cuidados.

2.4.3. Comunitat Valenciana

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres establece medidas para eliminar violencia de género como una forma perversa de ejercer poder, mediante el empleo de, entre otras, agresiones sexuales. Además, ordena el establecimiento de códigos de conducta contra el acoso (art. 23), a la vez que impele a la Generalitat a investigar sobre las causas de las violencias (art. 33) y garantizar una asistencia a víctimas, jurídica y psicológica especializada y gratuita (art. 34).

La Ley 7/2012 de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana, define el acoso sexual en su artículo 8 y se

reconoce explícitamente a las mujeres migrantes en situación administrativa irregular como sujetos de derechos, sin perjuicio de que la protección efectiva depende, en definitiva, de la Ley de Extranjería y de los cuerpos de orden y seguridad.

Se debe hacer mención también al Protocolo de Atención Integral, Sanitaria y Judicial a Víctimas de Agresiones Sexuales de la Comunitat Valenciana 2019, requiriendo para estos casos de una atención interdisciplinaria, coordinada y eficaz, de parte de profesionales que se encuentren sensibilizados en género y vulneraciones en la esfera de la sexualidad, a objeto de evitar revictimización, que dirijan la culpa donde corresponda, y no cuestione innecesariamente los relatos ni afecten la intimidad de las víctimas.

2.4.4. Andalucía

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

Esta norma amplía el concepto de la violencia de género de la Ley Orgánica 1/2004 a todo tipo de violencia machista, incluyendo expresamente la vicaria. Además, otra novedad es que incorpora dentro de la violencia sexual, la posibilidad de actuación con sumisión química “con independencia de la relación que el agresor tenga con la víctima”.

Asimismo, para el ejercicio de los derechos que asiste a las víctimas de violencia de género, bastará un informe de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, permitiendo el inicio del operativo sin la interposición de la denuncia.

Finalmente, refiere con especial atención a los colectivos vulnerables, refiriendo expresamente a las mujeres migrantes como sujetos de protección.

3. MUJERES MIGRANTES EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS

3.1 Importancia creciente de la población extranjera en el mercado laboral

España ha sido desde la década de los '90 un importante país receptor de migración internacional debido a factores no solo de carácter histórico-culturales, sino también geográficos, productivos, demográficos y climáticos. Su vinculación con América Latina, la cercanía con África, la pertenencia al espacio Schengen, sus características productivas y turísticas, y el envejecimiento de la población, son elementos que determinan ese crecimiento.³⁰

Los datos demográficos del **Instituto Nacional de Estadística (INE)**³¹ indican un aumento significativo en la inmigración de extranjeros en España desde el primer semestre del 2021. Según la Estadística Continua de Población (ECP), durante el segundo trimestre de 2023, la población de España alcanzó los 48.345.223 habitantes. El número de personas extranjeras y nacidas en el extranjero experimentó un incremento, llegando a un total de 8.457.886, de las cuales más del 49% son mujeres. En términos relativos, las comunidades autónomas que registraron mayores aumentos de población son Cataluña, Madrid y Valencia. Según el INE, el porcentaje de población residente en España nacida en el extranjero se incrementará hasta el 25% de la población total en 30 años ³².

Según la nacionalidad de origen, hasta el año 2022³³, el grupo de migrantes más numeroso en España es de origen marroquí, representando el 9% de la población extranjera residente en el país. Le siguen, en ese orden, las personas de Rumanía, Reino Unido, Colombia, Italia, Venezuela, China, Alemania, Francia, Honduras, Ecuador y Perú. Destaca el crecimiento significativo de las comunidades colombiana e italiana, ambas experimentando un incremento de más del 6%.

En cuanto a los colectivos de mujeres extranjeras³⁴ residentes en España, provienen principalmente de Marruecos, Rumanía, Reino Unido, Colombia, Italia, Honduras y Ucrania, en ese orden. Estos datos reflejan la diversidad y la dinámica cambiante de la población inmigrante en el país.

El ***Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español*** (2022)³⁵, a través de un exhaustivo análisis cuantitativo, destaca cómo a

³⁰ OIM, *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*. Disponible en: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/?lang=ES>

³¹ Instituto Nacional de Estadística, 8 de agosto de 2023, *Nota de prensa Estadística Continua de Población (ECP) a 1 de julio de 2023*. Recuperado de: <https://www.ine.es/daco/daco42/ecp/ecp0223.pdf>

³² INE: Proyecciones de población. 2020-2070. https://www.ine.es/dynngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981


³³ Statista, 2023, *Población extranjera de España en 2021 y 2022 por nacionalidad*. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/472512/poblacion-extranjera-de-espana-por-nacionalidad/>

³⁴ Instituto Nacional de Estadística, 2022, *Población extranjera por nacionalidad, comunidades, sexo y año*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/&file=02005.px#!tabs-grafico>

³⁵ MAHÍA CASADO, Ramón y Eva MEDINA MORAL (2022), *Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español*. Observatorio Español del Racismo y la xenofobia - OBERAXE, dependiente de la

pesar de su creciente importancia, existe una notable falta de integración laboral de la población extranjera en España, situación que afecta especialmente a las mujeres extranjeras, las cuales presentan una menor tasa de actividad global (65%) que los hombres (71%). Las mujeres extranjeras aparecen, además, claramente discriminadas cuando se las compara con las mujeres españolas.

FIGURA 2. Comparativa laboral entre mujeres migrantes y españolas³⁶

COMPARATIVA	
MIGRANTES	ESPAÑOLAS
	
16% mujeres migrantes afiliadas al Régimen del Empleo del Hogar , del total de afiliaciones.	3% mujeres españolas afiliadas al Régimen del Empleo del Hogar , del total de afiliaciones.
12% de mujeres migrantes cuenta con un contrato 'verbal'	42,2% de las mujeres españolas cuenta con un contrato 'verbal'
35% de las mujeres extranjeras trabaja a tiempo parcial	26% de las mujeres españolas trabaja a tiempo parcial
14,3% de mujeres extranjeras desempleadas trabaja en sector 'otros servicios'	8,1% de mujeres españolas desempleadas trabaja en sector 'otros servicios'
56% tasa de cobertura del SEPE en mujeres desempleadas extranjeras	35% tasa de cobertura del SEPE en mujeres desempleadas españolas
34% de brecha salarial por nacionalidad española-extranjera	37% de brecha salarial entre mujeres por nacionalidad

“Si se analiza la calidad del empleo desde una perspectiva de género, se concluye que el proceso de integración laboral de las mujeres migrantes revela un doble déficit de integración; por un lado, las diferencias entre las mujeres y los hombres extranjeros y, por otro, las diferencias entre esas mujeres extranjeras y las mujeres españolas.”

Mahía Casado, Ramón y Eva Medina Moral (2022)

3.2 Mujeres migrantes en el empleo del hogar y los cuidados

Las investigaciones relacionadas al tema muestran que gran parte de las mujeres migrantes ingresan al mercado laboral a través de servicios en el empleo del hogar y los cuidados.³⁷ La OIT estima que una de cada cinco personas que trabajan en el

Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración. Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>

³⁶ Tomado de *Diagnóstico y Recomendaciones. Intersección entre Explotación, Violencias y Discriminaciones de las Mujeres Migrantes en el Empleo del Hogar*. Coordinación y Textos: Sandra Camacho, Nerea Bilbatúa y Marta González, Maquetación: Milagros Romero Meza. Publicación del proyecto Espacios para el Empoderamiento y la Acción (S.E.A.) implementado por AMALGAMA, SEDOAC, Fundación de Solidaridad Amaranta, SICAR cat, y Proyecto Esperanza, con la financiación de Porticus. En: <https://cuidarestabajar.org>

³⁷ Véase por ej.: MORENO- MANZANARO, Nuria (2020): *Integración y segregación de la población migrante en España: ¿realidades paralelas?* Disponible en:

empleo del hogar es migrante internacional³⁸. A nivel mundial, alrededor del 73% de los 11,5 millones de trabajadoras y trabajadores del hogar migrantes son mujeres.

España es uno de los países con mayor peso del trabajo en el sector del hogar y cuidados dentro de la Unión Europea. Ocupa el segundo lugar en Europa con más personal en el sector del hogar y cuidados, sólo por detrás de Italia; y Francia, en tercer lugar.

El trabajo realizado por las empleadas de hogar ha permitido desde finales de los años noventa la incorporación masiva de las mujeres españolas de clase media al mercado laboral. Las tareas y cuidados que éstas realizaban, en ausencia de dispositivos públicos de ayuda, se fueron transfiriendo en parte a mujeres migrantes, lo que supuso un importante crecimiento del sector.³⁹

Según el *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*⁴⁰, a 2022 se contabilizaban 545.700 personas ocupadas como trabajadoras del hogar y los cuidados (2,7% de la ocupación total).

De las que están afiliadas al Sistema de Empleados del Hogar, el **44,01% es población extranjera** (164.838). De ésta, el **94,03% son mujeres** y 5,97% son hombres. Cifra que podría ser mayor si se contabilizase a las mujeres migrantes que han obtenido la nacionalidad española, y que deja fuera a las mujeres en situación administrativa irregular, muchas de ellas en régimen de internas.⁴¹

Al 2021, según el Libro Blanco, el continente que más personas afiliadas aporta al Sistema Especial de Empleados de Hogar afiliadas es América (53,68%), seguido de Europa (31,15%). En la presencia por países de origen, los primeros puestos lo tienen Rumanía, Honduras, Colombia, Ucrania, Marruecos, Perú, Venezuela y Ecuador.

Estas cifras resaltan que los servicios del hogar y los cuidados son una necesidad del país de acogida que está siendo suplida en gran medida por mujeres migrantes de origen latinoamericano.

La distribución a nivel nacional de mujeres de nacionalidad extranjera afiliadas al Sistema Especial de Empleo de Hogar de la Seguridad Social muestra que las **Comunidades de Madrid, Cataluña, Andalucía, Valenciana y País Vasco** son las

<https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/909506b6bf6507db3de5339f08276932.pdf>; y FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS (2020): *Mujer Inmigrante y empleo del hogar: situación actual, retos y propuestas* en <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>;

³⁸ ONU: Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Trabajadores domésticos migrantes*, s/f. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang-es/index.htm>

³⁹ Arantxa Zaguire Altuna (2020): Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. Disponible en: <https://fundacionalternativas.org/publicaciones/empleadas-de-hogar-un-caso-evidente-de-discriminacion-indirecta/>

⁴⁰ Monguí, M. (coord.), Cáceres, P. y Ezquiaga, A. (2022): *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*. Madrid: Instituto de las Mujeres, Universidad Complutense de Madrid y Dykinson, pág. 17.

⁴¹ Se toman en cuenta los datos de mujeres con nacionalidad extranjera y no considerando país de origen por ser los únicos disponibles y ofrecidos por la Seguridad Social (2022) /Nota de la pág. 18.

comunidades con mayor registro de afiliaciones de personas extranjeras en el sector. Estas concentran el 75,85% del total de afiliaciones a nivel nacional.

El estudio *Esenciales y sin derechos* realizado por Oxfam Intermón (2021) apuntaba claramente la realidad de las mujeres migrantes vinculadas al empleo del hogar y de los cuidados:

- Según la Encuesta de Población Activa, algo más de 600.000 trabajadoras, de las cuales el 88% son mujeres, la mayoría de origen extranjero, como mínimo, una tercera parte estaría afectada por la economía sumergida (solo 410.634 están afiliadas a la Seguridad Social).
- Sus retribuciones se limitan al 44% del salario medio, y una tercera parte de estas trabajadoras vive por debajo del umbral de la pobreza. También serán jubiladas pobres, pues la cuantía media de sus pensiones contributivas de jubilación alcanza los 521 euros, una cantidad que es la mitad de la cuantía de la pensión media del total de pensiones.
- Se estima que 40.000 mujeres desempeñan sus funciones como internas con una jornada media efectiva de 45 horas semanales. Según datos de la EPA (2021), al menos 1 de cada 10 trabaja más de 61 horas semanales y el 7,4% más de 71 horas a la semana.

Las mujeres migrantes en el sector del empleo del hogar y los cuidados obtienen unos ingresos muy inferiores a los de las personas autóctonas, especialmente en el caso de las procedentes de países no comunitarios, y se ven expuestas, con mayor frecuencia, a situaciones laborales o contractuales desfavorables, como la temporalidad, el tiempo parcial involuntario, o la sobre cualificación.⁴²

Al tema de la **condición de irregularidad administrativa** que enfrentan las mujeres vinculadas al trabajo del hogar y de los cuidados se añade otra situación crítica: la referida al **trabajo de interna**.

- Se estima que de las 40.000 mujeres que en España trabajan como internas, 9 de cada 10 son extranjeras y 1 de cada 4 cuida a un adulto dependiente.⁴³
- Una de las características fundamentales de la vida como interna es la ausencia de un espacio propio y /o de privacidad que aísla socialmente a las mujeres y menoscaba su bienestar psicológico, *“creándose un clima de creciente vulnerabilidad en las que las trabajadoras entre otras cosas tienen miedo a expresar sus demandas por miedo a perder el empleo o ser deportadas”*⁴⁴.

⁴² Véase: MORENO- MANZANARO, Nuria (2020): *Integración y segregación de la población migrante en España: ¿realidades paralelas? Disponible en:*

<https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/909506b6bf6507db3de5339f08276932.pdf> y FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS (2020): *Mujer Inmigrante y empleo del hogar: situación actual, retos y propuestas en* <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>;

⁴³ Véase: Manifiesto *“El trabajo de internas, un trabajo de esclavitud”*, presentado en el “III ENCUENTRO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS”, realizado en noviembre de 2022 y que ha recibido el apoyo de más de 49 entidades firmantes. Utiliza el hashtag #ErradicaciónTrabajodeInterna.

⁴⁴ Ref. Libro Blanco (2022), pág. 64

“Si bien, la modalidad de interna está recogida en la legislación y se regulan descansos, retribuciones o el pago en especie, la alta incidencia de la irregularidad administrativa, la alta dependencia de estas mujeres a unos ingresos, a un techo y a que les arreglen los papeles, así como la falta de control hacen que las historias de abusos y malos tratos sean especialmente comunes y que la mujer no esté protegida por la Ley, sino por la voluntad de sus empleadoras.”

Manifiesto “El trabajo de internas, un trabajo de esclavitud” (2022)

Las mujeres trabajadoras en situación administrativa irregular son especialmente vulnerables a la explotación laboral, situación que se cruza adicionalmente con la discriminación por racismo y xenofobia y situaciones de violencia sexual, como se expone en los siguientes capítulos. Estas experiencias negativas suponen la vulneración de derechos a la vez que una barrera a su inclusión en la sociedad e importantes efectos sobre su salud física y mental.⁴⁵

“Yo desde que vine también trabajé de interna. En el primer trabajo que tuve cuidaba a un abuelo que me trataba peor que los perros, me comparaba con los perros. Me decía que los perros eran más inteligentes que yo. Todos los días me hacía llorar, no había un día que no llorara (...) El trabajo del hogar es el más pesado que hay y además mal pagado”.

(Mujer hondureña, 59 años, residente en Barcelona, entrevista grupal)

“Yo llegué un 25 de noviembre. A los 4 días empecé 3 horas de limpieza en Port de la Selva, con un matrimonio. El señor español y la esposa hondureña. Tenía que limpiar la casa de dos plantas, con la niña en la cintura, me dejaba cuidando la niña. Me tenía desde las 7:30 de la mañana hasta las 2-3 de la tarde. Me pagaban 350 euros al mes. Ahí estuve como 2 meses porque acababa de llegar. Y luego en Sant Narcis, por la tarde, 2 horas a cuidar una señora española. Me pegó dos veces. La cuidé dos meses y yo le dije que, con el debido respeto, pero que mi mamá la tenía en Honduras, que no era mi madre para que me pegara. Sólo me pasaba diciendo que me iba a denunciar a la policía, que allá nos estábamos muriendo de hambre y les quitamos el marido a las españolas. Yo le decía, yo vengo a trabajar. La cuidé sólo dos meses y después empecé aquí en Salt a trabajar de interna de domingo a domingo.”

(Mujer hondureña, 35 años, residente en Salt, entrevista grupal)

“Es cuestión de suerte porque de esos trabajos que me heredó esa chica, era con unas familias que son un encanto. Por medio de esas familias yo tuve mis papeles. Ella (refiriéndose a otra participante) ha tenido muy mala suerte.”

(Mujer hondureña, 40 años, residente en Salt, entrevista grupal)

⁴⁵ Véase algunos indicadores que muestran las situaciones de vulnerabilidad referidos a la explotación laboral, la discriminación por racismo y xenofobia y abuso sexual en: FUNDACIÓN DE SOLIDARIDAD AMARANTA, SICAR CAT, Y PROYECTO ESPERANZA, AMALGAMA y SEDOAC (2023): “Análisis de la situación y necesidades de las mujeres trabajadoras migrantes, especialmente en el sector del empleo del hogar y los cuidados:” RESUMEN EJECUTIVO. Proyecto SEA/ PORTICUS. En: <https://cuidarestrabajar.org>

4. LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL EMPLEO DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS: UNA NUEVA APROXIMACIÓN

Como ya se había indicado, la [Encuesta Europea de Violencia de Género 2022](#) señala que un tercio de las mujeres residentes en España ha experimentado algún tipo de violencia psicológica, física y/o sexual, siendo la violencia psicológica la más prevalente. En relación con el acoso sexual en el ámbito laboral, un 28,4% de las mujeres (4.489.219) ha enfrentado esta situación en algún momento de su vida. Las formas más comunes de acoso incluyen miradas insistentes o lascivas, bromas o comentarios indecentes u ofensivos sobre el cuerpo o vida privada. También se posiciona, con menor incidencia, las sugerencias inapropiadas que le hayan hecho sentir ofendida, humillada o intimidada, así como el contacto físico no deseado.⁴⁶

La encuesta revela que el acoso sexual en el trabajo afecta a mujeres de todas las edades, aunque se observa una mayor incidencia en el grupo de 18 a 29 años. Sin embargo, se reconoce que factores como el efecto memoria o la educación recibida pueden influir en una menor revelación de la violencia en mujeres mayores.

Los datos también indican que la prevalencia del acoso sexual en el trabajo (sin especificar sector laboral) se ha mantenido constante en los últimos 12 meses, siendo más frecuente en municipios densamente poblados. Además, el país de nacimiento de las mujeres no muestra diferencias significativas⁴⁷, con más del 80% de los casos protagonizados por agresores masculinos. A pesar de que más del 60% de las víctimas han compartido su experiencia, un porcentaje reducido ha denunciado ante la policía (3,2%) o ha buscado apoyo en servicios sanitarios o sociales (4,3%).

La OIT reconoce que ciertas características laborales y la interseccionalidad de las condiciones de la mujer pueden aumentar el riesgo de sufrir violencias sexuales en el trabajo, especialmente **para mujeres migrantes empleadas en el hogar o en los cuidados**.

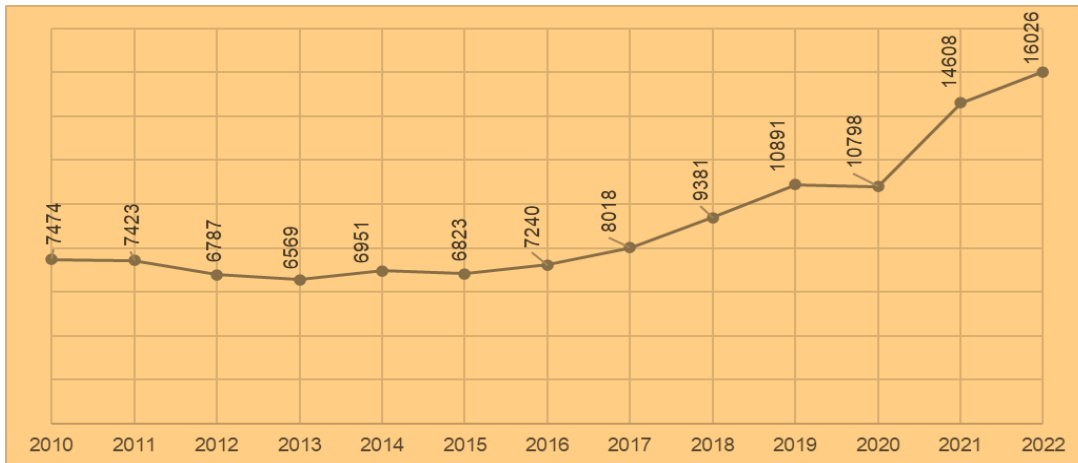
Las cifras⁴⁸ de la violencia y delitos contra la libertad sexual en España, presentadas por el Ministerio del Interior, revelan un incremento sostenido de los casos en los últimos 12 años, donde más del 80% de las víctimas son mujeres. En el año 2010 se registraron 7.474 víctimas y en el año 2022, 16.026. **Las Comunidades Autónomas Peninsulares donde se registra mayor concentración son: Cataluña (2.859 delitos), Andalucía (2.532), Madrid (2.277), Valencia (2.084) y País Vasco (675)**. Canarias (970) y Baleares (770) tienen más incidencia que el País Vasco, pero desde la perspectiva insular. En las siguientes gráficas pueden visualizarse esas dimensiones:

⁴⁶ Ministerio de Igualdad, *Encuesta Europea de Violencia de Género 2022*, pág. 79-80. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Encuesta_Europea/docs/EEVG.pdf

⁴⁷ La diferencia significativa de esta variable debe tomarse con cautela según la misma Encuesta.

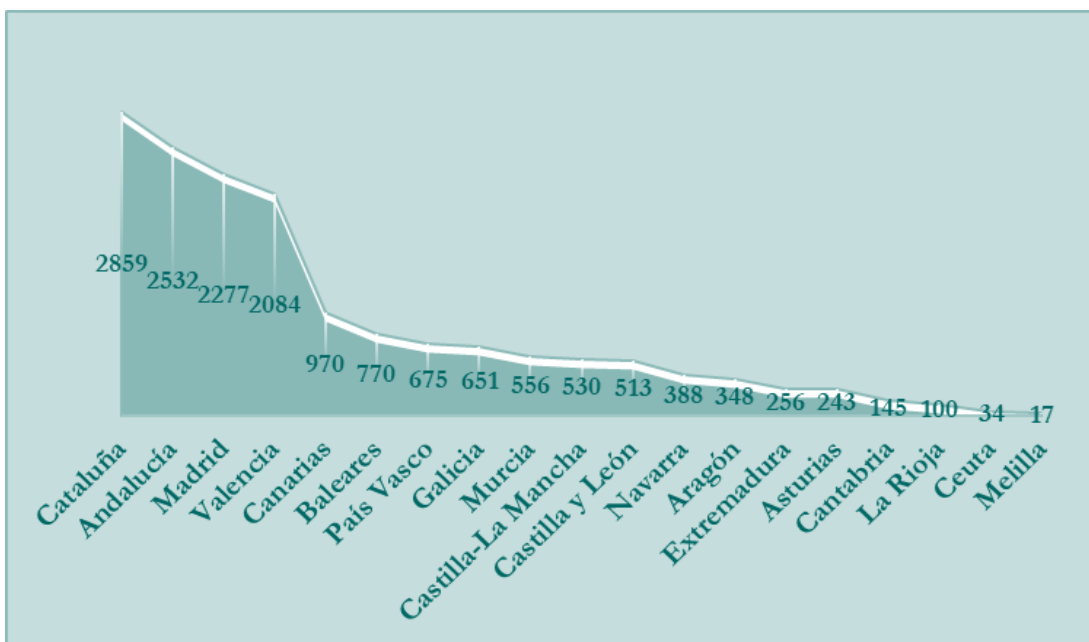
⁴⁸ Ministerio del Interior, *Delitos contra la libertad sexual: victimizaciones por comunidad autónoma*, 2023, citado por el Instituto de las Mujeres. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Violencia/DelitosLibertadSexual.htm>

GRÁFICA 1. Delitos contra la libertad sexual de mujeres: Victimizaciones por año de ocurrencia (2010 – 2022)



Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio del Interior: *Delitos contra la libertad sexual: victimizaciones por comunidad autónoma, 2023.*

GRÁFICA 2. Delitos contra la libertad sexual de mujeres: Victimizaciones por Comunidad Autónoma 2023



Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio del Interior, *Delitos contra la libertad sexual: victimizaciones por comunidad autónoma, 2023.*

Bofill y Véliz (2019)⁴⁹ indican que aun cuando la legislación penal incorpora el acoso sexual por razón de género, y establece procedimientos específicos para prevenir y denunciar estas situaciones, el acoso sexual a mujeres migrantes trabajadoras del hogar es una de las formas de violencia machista más oculta e invisibilizada de la

⁴⁹ Bofill-Poch, Sílvia; Véliz, Norma (2019). *Una violència oculta. Assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures*. Barcelona: Fundació Josep Irla. Disponible en: <https://irla.cat/publicacions/assetjament-sexual-dones-migrades-treballadores-llar-cures/>

sociedad; que en España presenta unas características donde se logra evadir toda regulación en la materia.

Una forma de violencia invisibilizada que expresa muchas veces el temor de las mujeres migrantes de presentar una denuncia, bien sea por el desconocimiento sobre los recursos de apoyo, el miedo de enfrentar al poder del maltratador, y tener que exponer situaciones que se viven con vergüenza, la descalificación, y la existencia de un contexto familiar o laboral que lo permite y/o normaliza, y que en muchos casos pone en evidencia estereotipos y prejuicios vinculados con su origen étnico y racial.

Como ya indicaba el Informe ***Violencia sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados***⁵⁰, elaborado por la Asociación Por ti Mujer en el 2020, entre los factores condicionantes que favorecen que las mujeres migrantes afronten situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral están:

- La situación administrativa irregular como piedra angular sobre la que se asienta toda la desprotección institucional y la precarización del colectivo.
- La carencia de recursos económicos que se traduce en una ausencia de libertad de decisión, donde las mujeres terminan por someterse a abusos por miedo a ser despedidas, denunciadas o deportadas.
- La inexistencia, en muchas ocasiones, de un tejido social articulado y una red de apoyo que las arroje.
- El desconocimiento sobre los propios derechos y los procedimientos de denuncia. A lo que se añade la desconfianza en el sistema jurídico y policial español.
- La normalización de la violencia machista tanto en el país de origen, como también en el de destino, que impide salir de situaciones que vulneran la dignidad de las mujeres.

De este primer acercamiento al tema han transcurrido ya tres años y, en éstos, como se ha indicado, se han producido importantes avances normativos de los que destacan la ratificación por parte de España del Convenio 189 y del **Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, que ha entrado en vigor en mayo de 2023 con el objetivo de eliminar el acoso y la violencia en el ámbito laboral de forma generalizada; la **Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación (Ley 15/2022)**, de 12 de julio; y la **Ley Orgánica 10/2022, de Garantía integral de la libertad sexual**.

Dichos avances normativos, así como las encuestas EEVG y las de la OIT, ponen en evidencia la relevancia del tema y la necesidad de profundizar en el conocimiento de la violencia sexual en el ámbito del empleo del hogar y los cuidados en España, y actualizar el informe [Violencia Sexual a Mujeres Inmigrantes en el Sector de los Cuidados](#) elaborado por la Asociación Por ti Mujer en 2020.

⁵⁰ Disponible en: <https://asociacionportimujer.org/wp-content/uploads/2020/12/Informe-Violencia-Sexual-Mujeres-Inmigrantes-Cuidados.pdf>

Partiendo de ese objetivo central se ha desarrollado una investigación de carácter cualitativo, desde la transversalidad de los derechos humanos, género, interseccionalidad e interculturalidad, como herramientas para visibilizar estas violencias invisibilizadas y de las que incluso se ha cuestionado su naturaleza vejatoria.

Se ha abordado el fenómeno de la violencia sexual hacia mujeres migrantes en un ámbito laboral específico, el sector del empleo del hogar y los cuidados, incluyendo muestras aleatorias de la población de estudio en las siguientes comunidades autónomas⁵¹: Andalucía, Cataluña, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia.

Los instrumentos utilizados para recopilar información de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y/o los cuidados, (Ref. Anexo 1), comprendió la realización de un cuestionario⁵², entrevistas a profundidad y entrevistas grupales.

4.1 Características sociodemográficas de la muestra

La muestra de las participantes en el informe fue seleccionada aleatoriamente a partir de colectivos conformados por mujeres migrantes que trabajan en el ámbito del hogar y los cuidados a nivel estatal. En este proceso de selección, se tomaron en consideración diversas variables, entre las que se incluyeron las siguientes:

- Comunidades autónomas con mayor población extranjera, tales como Cataluña, Madrid y Valencia, así como aquellas con índices más elevados de violencia y delitos contra la libertad sexual, como Cataluña, Andalucía, Madrid, Valencia y País Vasco.
- Países de origen de la mayoría de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados. Destaca que, según el *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, en números absolutos, las personas de Rumania son las que más afiliaciones reportan al Sistema Especial de Empleados del Hogar. Las personas de Ucrania y Marruecos se ubican en la cuarta y quinta posición en números absolutos, respectivamente. No obstante, en colectivo, más del 50% de las personas afiliadas provienen de Latinoamérica⁵³, particularmente de Honduras, Colombia, Perú, Venezuela y Ecuador.

⁵¹ La selección de la muestra se explica en el apartado destinado al efecto, en el *Anexo I*.

⁵² Véase la estructura del Cuestionario en el *Anexo II*.

⁵³ En números absolutos, la nacionalidad rumana es la que más personas aporta a la afiliación del Sistema Especial de Empleados del Hogar. También se reconoce que el colectivo de migrantes más numeroso en España es de origen marroquí; no obstante, las mujeres con esta procedencia ocupan el quinto lugar en los sectores del trabajo del hogar y los cuidados. Se buscó la participación de mujeres de estas nacionalidades a través de la difusión del cuestionario entre entidades representativas de estos colectivos. Debido a la menor cantidad de respuestas de mujeres de esas nacionalidades, se incluyó su voz a través de la realización de entrevistas a profundidad.

La información ofrecida por las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y/o los cuidados que participaron en este informe ha sido sistematizada a partir de las respuestas ofrecidas en los **122 cuestionarios recibidos**⁵⁴. El cuestionario se difundió entre las usuarias de [Por Ti Mujer](#) y se generaron espacios de colaboración con otras entidades a nivel estatal, tales como Servicio Doméstico Activo ([SEDOAC](#)) en Madrid; [Malen Etxea](#) en el País Vasco; [Mujeres Supervivientes](#) en Andalucía; [Asociación Movilidad Humana](#) en Galicia; Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados ([AIPHYC](#)) en Valencia; [Mujeres Pa'Lante](#) en Cataluña; y la [Asociación de empleadas de hogar, cuidados y limpieza](#) en Extremadura.

Esta información fue cumplimentada con testimonios recogidos en **4 entrevistas grupales** y **4 entrevistas a profundidad realizadas**⁵⁵.

FIGURA 3. Comunidades de recogida de información



En total, participaron más de un centenar de mujeres migrantes trabajadoras del hogar y/o los cuidados de 20 nacionalidades diferentes y residentes en Andalucía, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia.

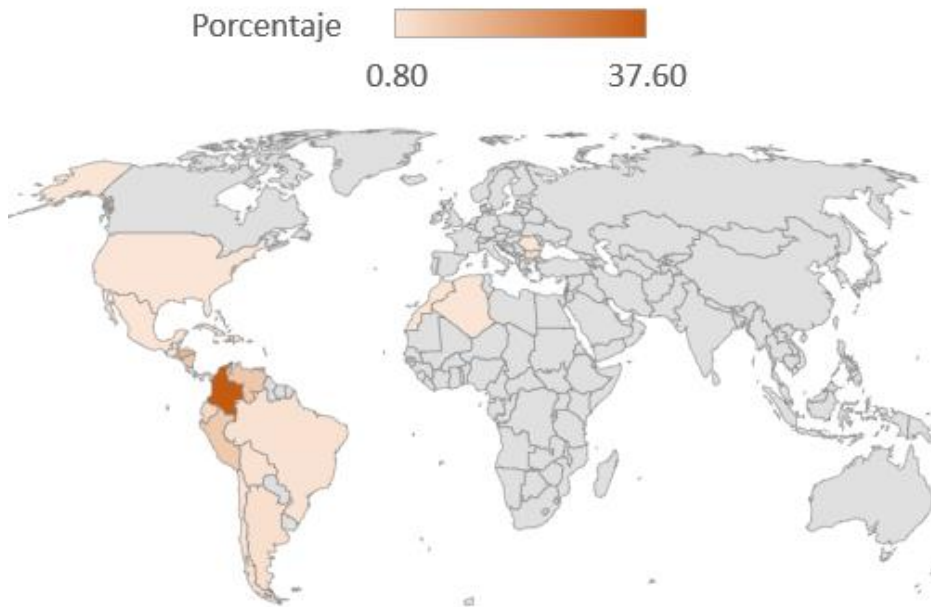
De este grupo, 38% eran originarias de Colombia, 14% de Honduras, 9% de Venezuela, 9% de Nicaragua y 8% de Perú. Aunque en menor número, el restante 16% aglutinó a mujeres provenientes de países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, República Dominicana y Estados Unidos de América. En tanto, de Europa, el 4% de las respuestas recibidas fueron

⁵⁴ Los 122 cuestionarios fueron respondidos por mujeres migrantes en diversas comunidades, incluyendo Andalucía, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia.

⁵⁵ Se llevaron a cabo 4 entrevistas a profundidad en Valencia, Gipuzkoa, Madrid y Sevilla; y se realizaron 4 entrevistas grupales en las ciudades de Barcelona, Madrid, Manises y Valencia.

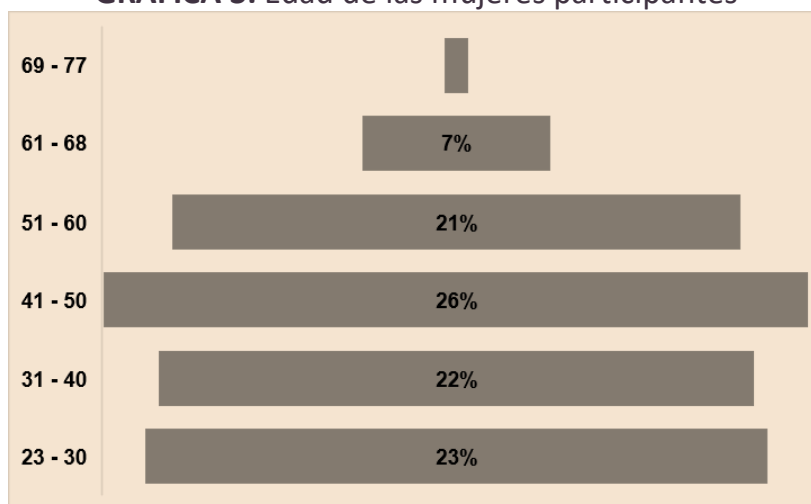
de mujeres originarias de Rumania y Bulgaria; y de África, el 2% de las respuestas fueron de mujeres de Marruecos y Argelia.⁵⁶

FIGURA 4. País de nacimiento de las mujeres participantes



En cuanto a la **distribución por edades**, el 26% de las participantes se encontraban en el rango de 41 a 50 años. Los rangos de edad entre 23 a 30 y de 31 a 40 años abarcaron el 45%. Aquellas participantes de 51 a 60 años representaron el 21%, mientras que las de 61 a 77 años conformaron el 8% del grupo.

GRÁFICA 3. Edad de las mujeres participantes



⁵⁶ Se buscó la participación de mujeres originarias de Rumanía y Bulgaria, pero no se tuvo receptividad para recibir más respuestas al cuestionario y/o realizar entrevistas a profundidad. Se reconoce el reto de seguir profundizando en el conocimiento de las necesidades específicas para este colectivo de mujeres migrantes residentes en España.

La mayoría de las participantes se ubicó en el grupo de 1 a 5 años de **residencia** en España, con variaciones que se extienden hasta aquellas que tienen 10 en el país de acogida. Asimismo, el 46% de las participantes tiene su situación administrativa regularizada. Dentro de este porcentaje, casi la mitad ha optado por la nacionalidad española. Un 18% se encuentra en proceso de regularización, mientras que el 36% restante está en **situación administrativa irregular**.

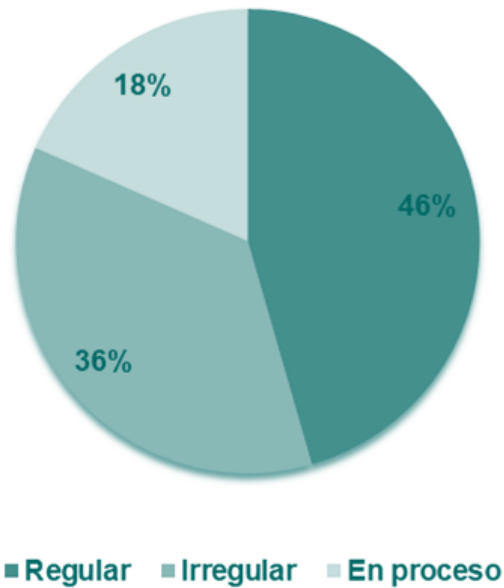
El 63% de las mujeres inmigrantes empleadas del hogar y los cuidados señala que no cuenta con un contrato formal de trabajo.

El 57% de las participantes se encuentra **empleada,**

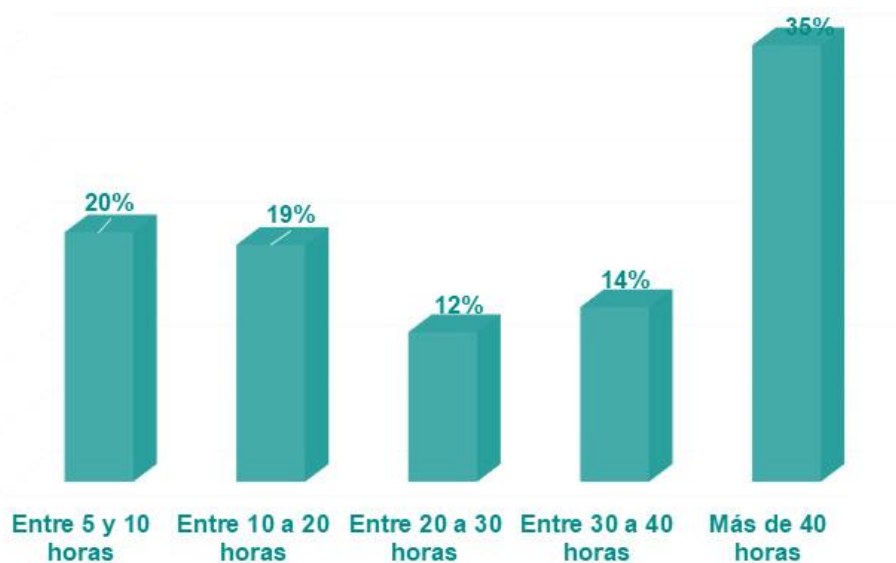
mientras que el 42,8% afirma estar desempleada y/o en busca de empleo. El 64% declara no tener un contrato formal de trabajo y el 9% que ha pactado las condiciones de manera verbal. Sólo el 22% cuenta con un contrato indefinido, y el 6.4% tiene un contrato temporal. El 24% de ellas trabaja como interna.

Un dato relevante que vale la pena destacar es que el 36% de las mujeres migrantes empleadas del hogar y los cuidados laboran más de 40 horas a la semana. Dentro de este grupo, el 47% trabaja entre 41 y 60 horas, el 36% entre 61 a 80 horas, y un 16% más de 80 horas. Este aspecto subraya la dedicación de extensas **jornadas laborales** de las mujeres migrantes que se dedican al trabajo del hogar y los cuidados.

GRÁFICA 4. Situación administrativa de las participantes.



GRÁFICA 5. Horas a la semana que trabajan las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados



Desde el [Proyecto ESENCIALES](#) de la Federación de Mujeres Progresistas señalan que trabajar más de 40 horas semanales pone en juego la salud de las personas.

“En España estamos hablando de reducir la jornada semanal de trabajo, pero aquí tenemos a mujeres que trabajan más de 60 horas semanales. Son mujeres que vienen a cuidar lo que en España no se está cuidando. No se pone atención a los cuidados. No se valora.”

Mariana Fombella. Proyecto ESENCIALES- FMP

“Otra cosa que aparece también es la vulneración entre el acuerdo, el tipo de trabajo que se va a hacer y el trabajo que realmente se hace. Una familia contrata a una mujer para el cuidado de la madre, que duerma con ella por la noche, le dé la medicación, pero termina cocinando, limpiando, lavando la ropa, lavando la ropa de la madre y del hijo que es quien le paga.”

Natalia Oldano. Mosaico Acción Social

5. EL MAPA DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES HACIA MUJERES MIGRANTES TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS



El [Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo](#) reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una violación de los derechos humanos, una amenaza para la igualdad de oportunidades y que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. La misma organización también reconoce que el trabajo del hogar y los cuidados, por sus características, es uno de los servicios especialmente propenso a esta forma de violencia. Como se indicó en el apartado conceptual, la privacidad del lugar donde se desarrolla el trabajo, los altos niveles de informalidad, la baja valoración social y económica, como elementos que concurren en el trabajo del hogar y los cuidados, favorecen la comisión de esta violencia. Como se indicó en un apartado previo, la **encuesta sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo de la OIT⁵⁷ evidencia que ser mujer inmigrante incrementa el riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo.**

La violencia y el acoso son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. No obstante, según la muestra del presente informe, **el 52,1% de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados que respondieron el cuestionario afirmó que se ha sentido víctima de acoso o violencia sexual en el trabajo. Y del 6% que indica no estar seguras de haberla sufrido, la mitad la ha reconocido como tal en las experiencias que compartieron en las preguntas abiertas del cuestionario.**

“El hijo de la señora que cuidaba me dio un regalo en Navidad, resultó que eran unas bragas rojas para la suerte. Me miró de arriba hasta abajo y dijo que estaba seguro de que había acertado con la talla. Por temor a ser despedida, y justo en Navidad, me quedé callada y las acepté”.

(Mujer colombiana, 33 años, residente en Valencia, cuestionario)

⁵⁷ ONU: OIT, *Op.Cit.*, 2023.

“En un trabajo cuidando a un señor mayor, a la hora del aseo personal, me proponía que le masturbase, que lo tocara e hiciera cosas, a lo cual yo me negué rotundamente haciéndolo saber a su familiar”.

(Mujer salvadoreña, 35 años, residente en Valencia, cuestionario)

“Era el niño pequeño de la casa, pero me manoseaba. Y los grandes lo encontraban gracioso”.

(Mujer colombiana, 41 años, residente en Madrid, cuestionario)

En algunos casos, las mujeres migrantes que sufren violencia sexual en el trabajo no la identifican como tal cuando se trata de conductas como acoso verbal, insinuaciones o tocamiento de partes íntimas, entre otros.

“Desde mi experiencia profesional, en muchas ocasiones, ese no reconocimiento se debe a que, al tratarse de adultos mayores, si bien les genera incomodidad, le restan gravedad o lo naturalizan como parte del trabajo”

Silvia Iglesias, psicóloga de la Asociación Por Ti Mujer

También es importante destacar que **las normas socioculturales influyen en el momento de identificar el acoso**. En otras culturas no occidentales, aspectos como tocar el hombro o saludar de beso, entre otros, es considerado como tal. Es importante resaltar este hecho porque todo este contexto se refiere a hechos que ocurren en el ámbito laboral.

“Yo no sabía cómo decirle a mi jefe que no me tocara el pelo, pero mi jefe lo hacía y por miedo a perder el trabajo no decía nada. Cuando lo hablo con mujeres magrebíes piensan que esto no es acoso porque para ellas el acoso es la cama. ¡A veces también nos cuesta identificar y reconocer el acoso! Incluso, a veces, nos cuesta identificar el acoso cuando viene de una jefa porque tenemos normalizado el acercamiento entre mujeres”.

(Mujer marroquí, 58 años, residente en Valencia, entrevista individual)

El trabajo del hogar y los cuidados también se presta para que ocurran escenas que no ocurren en otro tipo de trabajos, en las **entrevistas de trabajo**, por ejemplo:

“En otros sectores laborales pueden enfrentarse nervios por una entrevista de trabajo, pero en el sector del hogar tienen miedo de lo que se puedan encontrar. Ahora deciden ir en parejas porque no saben a lo que se van a enfrentar. Hay casos donde alguna mujer ha ido a una entrevista a una casa y han cerrado la puerta con llave, con toda la violencia que el solo hecho de cerrar la puerta con llave implica. Van a entrevistas a un ámbito privado. Tienen miedo. De por sí ya enfrentan violencia psicológica. Todo eso es impensable en otros sectores”.

Mariana Fombella, responsable del proyecto ESENCIALES -FMP

Además, es un sector en el cual, los comentarios, las humillaciones sobre la forma de vestir, el cuerpo de las trabajadoras y las insinuaciones se producen frecuentemente:

“Cuando las escucho no siempre llegan contándome todo lo que sucede, pero sí insinuaciones o tocamientos: «el hijo de la señora que estoy cuidando se acercó y no sé si se dio cuenta o no, pero me tocó el pecho o me rozó, yo me puse incómoda la primera vez, la segunda vez más incómoda, la tercera vez se lo dije y la cuarta vez él se enfadó». Eso sucede mucho. Después otra cosa que para mí está directamente vinculado al acoso sexual son los comentarios, los chistes, eso que empieza como el iceberg de la violencia y que refiere a veces a que hay un control sobre, o un juicio sobre su cuerpo, sobre la ropa que se ponen, sobre su aspecto físico, si están gorditas, si no están gorditas, si están comiendo mucho, etc. Ahí también se ha manifestado el tema del poder”.

Natalia Oldano, Mosaico Acción Social

El riesgo de **sufrir violencia sexual en una entrevista de trabajo**, y el miedo fundado en ello, es confirmado por las mujeres que colaboraron con este informe.

“Yo soy madre soltera y necesitaba trabajar todas mis horas. Para ese entonces tenía media jornada. Unas amigas me dijeron que me pusiera en páginas de anuncios. Entonces yo hice un currículum y me puse. Al día siguiente me llama uno y me dice que vaya a la entrevista. Era donde yo vivía antes, en Valladolid. Fui a la entrevista. Era un hombre joven, de unos cincuenta y pico de años. Le comento que yo no quiero trabajar como interna, solo por horas. Me dice que sólo tengo que hacer la comida y puedo irme. «Pero en la tarde tienes que estar aquí. La única condición es que por la noche duermas aquí, que compartas la cama conmigo», me dijo. ¡Esa era la condición! ¡Solo eso! ¡Sí, que compartiese la cama con él!”.

(Mujer ecuatoriana, 61 años, residente en Madrid, entrevista grupal)

“Yo les recomiendo que, a la hora de hacer una entrevista, mandar la ubicación de la casa; avisar a una compañera; y dejar la ubicación activa del teléfono, que sirve para que la policía pueda identificar que estuviste allí. A una compañera, durante la entrevista, le ofrecieron un vaso de agua y se despertó el día siguiente violada”.

(Mujer marroquí, 58 años, residente en Valencia, entrevista individual)

Además, **más de la mitad (51,9%) de las mujeres que respondieron el cuestionario señalaron conocer a alguna mujer de su entorno que ha sufrido violencia sexual en el ámbito laboral**, lo cual es un indicador de otros casos que pueden estar quedando invisibilizados.

En el marco del *Proyecto Esenciales* también se reconoce que existen más casos de los que se nombran, situaciones de violencia sexual que no se cuentan por miedo y vergüenza.

“Este tipo de violencia es un tabú y genera una culpa cuando la propia víctima se cuestiona «¿cómo lo pude permitir?»”.

Mariana Fombella, responsable del proyecto ESENCIALES -FMP

“Nos cuestionamos a nosotras mismas. Yo me pregunto, ¿será que si me pongo pantalones flojos o camisas oversize no me dirán nada?”.

(Mujer colombiana, 33 años, residente en Valencia, entrevista grupal)

“Yo tomaba un bus para ir a Madrid y buscar trabajo sin conocer a nadie. Empecé a poner anuncios en páginas de internet. Me empezaron a llamar, pero solo tuve malas experiencias. En una ocasión, el señor me preguntó si yo tenía uniforme. Cuando le dije que no, me dijo que no me preocupara que él me lo daría. Yo estaba feliz porque había conseguido trabajo. Al día siguiente cuando llegué a su casa, me dijo «aquí está el uniforme». Era lencería. Quería que limpiara la casa en ropa interior. ¡Me fui de allí corriendo! En otra casa, el señor me pidió que limpiara en sujetador. Yo dejaba los trabajos, pero no le contaba nada a mi pareja para que él no me juzgara”.

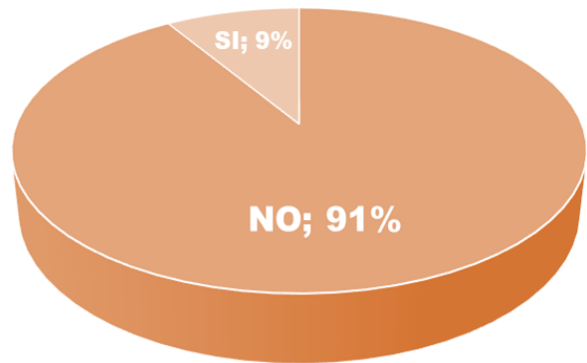
(Mujer colombiana, 29 años, residente en Madrid, entrevista grupal)

“Le paso a otra, una prima de nosotras, que fue a buscar el trabajo, y en la entrevista le dijeron lo que tenía que hacer. El hombre, le dice «yo soy solo, me tienes que hacer esto de la casa y todo, a mi comida no te gastes, nada del otro mundo, la comida, verduras cocidas y pollo a la plancha». Ella dijo que bueno, que está bien. Le daban 800 euros. El hombre le dijo, «vas a dormir arriba, porque arriba están las habitaciones, yo tengo la mía a un lado, vas a dormir cerca conmigo». Bueno, dijo ella. «Pero no le vaya a echar llave a la puerta, déjala abierta», le dijo. Y dice que cuando estaba haciendo la cena, como a las 9 de la noche, queriéndola tocar, dándole todo, detrás de ella, siguiéndola, y que le dice: «Te toca hacer todo el trabajo e incluye el trabajo que te acuestes conmigo». Ella sale a la carrera para arriba a meterse y el viejo detrás de ella siguiéndola. Ella llama a su prima para que la venga a recoger «Prima venga a recogerme porque me quiere violar este viejo». Estuvo sólo ese día. Luego él no le quería abrir la puerta a la prima: «Vengo a traerla porque dice que tú la quieres violar, te voy a denunciar». Él le dice «que yo no he sido, eres una mentirosa», «son unas mentirosas». Le dijo que la iba a acusar de ladrona, que le había robado. Ella le respondió: «A mi acúseme de lo que quiera, pero a mí no me va a violar viejo cochino». «Con hombre solo yo no voy a trabajar», dice ella ahora”.

(Mujer hondureña, 59 años, residente en Cataluña, entrevista grupal)

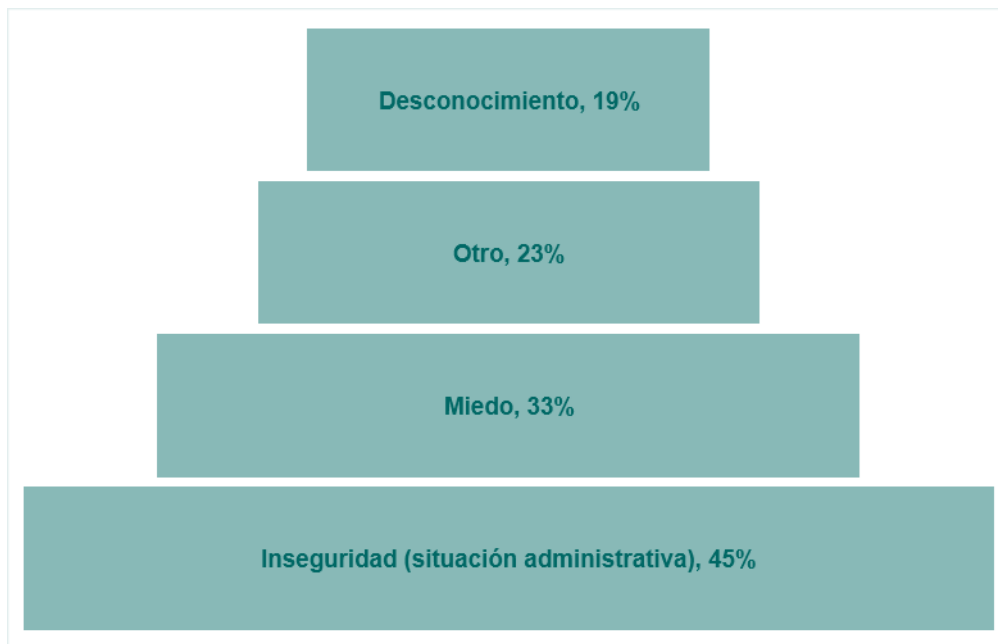
Los datos recopilados en el marco de este informe evidencian **niveles altísimos de infra denuncia**, con la impunidad relacionada que ello implica. La respuesta de las mujeres que percibió haber sufrido violencia sexual en el trabajo evidencia la magnitud de los hechos: **el 91% de ellas no denunciaron el hecho**. Este dato refuerza la evidencia de que la violencia sexual es un delito no reportado, con factores como el estigma y el miedo a represalias contribuyendo a la falta de denuncias.

GRÁFICA 6. ¿Denunciaste el hecho?



Casi la mitad de las mujeres que respondieron el cuestionario señaló que no ha denunciado como consecuencia de la situación administrativa (45%); por miedo (32%) o desconocimiento (19%). Hay quienes señalan otras razones o no responden.

GRÁFICA 7. Si no denunciaste el hecho, ¿por qué no lo hiciste?



El gráfico evidencia cómo la situación migratoria administrativa es condicionante para el 45% de las mujeres que no denunciaron el hecho debido a su percepción de inseguridad relacionada con la misma.

“La posibilidad de expulsión es el mayor miedo de una persona migrante. Desde la misma estructura social ya hay violencia y se reproduce en todos los sectores. Y hay un contexto psicológico que enfrenta la mujer inmigrante y que afecta a su autoestima automáticamente; ésta decae y está vulnerabilizada. Las mujeres aceptan lo que sea por tener un techo o una comida”.

Edith Espínola, portavoz del Servicio Doméstico Activo ([SEDOAC](#))

El miedo, se posiciona en segundo lugar, con el 32%; el desconocimiento, en el 19% de los casos.

“Al denunciar, la Policía me pregunto YO qué había hecho para que la persona me agrediera físicamente”.

(Mujer colombiana, 49 años, residente en Madrid, cuestionario)

“Estoy brutalmente explotada pero no tengo papeles... ¡No me pagan ni a 5 euros la hora!”.

(Mujer de Colombia, 25 años, residente en Manises, entrevista grupal)

El 23% señala otras razones como vergüenza, desconocimiento de derechos, temor a perder su trabajo o no contar con asesoría, entre otras. **Algunas de las afirmaciones que comparten las mujeres para no denunciar** se pueden visualizar en las afirmaciones siguientes:

- *“Era una persona de alta capacidad económica y administrativa”*
- *“Tenía vergüenza”*
- *“Él me decía que yo tenía las de perder pues él es ciudadano español”*
- *“Yo no conocía mis derechos como mujer inmigrante”*
- *“Por no perder mi trabajo, aunque tenía papeles”*
- *“No tenía papeles y no conocía a nadie”*
- *“Tenía miedo y no tenía quien me asesora”*
- *“Al denunciar, la Policía me preguntó que había hecho yo para que la persona me agrediera físicamente”*
- *“Estaba recién llegada al país y tenía miedo”*
- *“Estaba en situación irregular”*
- *“Yo trabajo con unos jueces y ellos me cuentan a mí que hay mucha denuncia de personas que han agarrado valor, pero por violencia, por maltrato del hombre a la mujer”*
- *“A uno que quién le va a creer ¿a ellos o a nosotros? Uno tiene miedo porque como no tiene papeles piensa me van a deportar...”*



- *“Debe de haber una parte donde denunciar estos casos, porque uno no va porque no sabe dónde se va a denunciar”*
- *“Es complicado porque si una persona viene, está sola aquí, no tiene apoyo de nadie. Yo digo que es difícil”*

5.1 Las manifestaciones de la violencia sexual

Los datos recogidos a través del cuestionario evidencian que **las mujeres han recibido comentarios humillantes, denigrantes e insultantes en el 55% de los casos; comentarios vulgares en el 34% de los casos; y propuestas o insinuaciones de naturaleza sexual, en el 32%**. Algunas cuentan que los hombres se pasean desnudos por la casa mientras ellas están desarrollando sus labores.

“Cuando yo estaba limpiando y recogiendo las cosas de la piscina, el señor llegó y se desnudó. Yo me apuré y me fui de la piscina. No dije nada”.

(Mujer colombiana, 53 años, residente en Valencia, entrevista grupal)

“En la casa donde trabajo el señor pasa de la habitación al baño desnudo cuando yo estoy allí. Yo no puedo decir nada porque me echan”.

(Mujer colombiana, 33 años, residente en Manises, entrevista grupal)

En los casos cuando la violencia empieza a escalar, **las mujeres señalan experiencias que implican que han tocado su cuerpo en el 24% de los casos**. Además, las mujeres reportan **acercamiento excesivo, en el 27% de las respuestas; o comentarios de contenido sexual, 25%**.

“El hombre comenzó a comportarse de manera inapropiada, tocándome las tetas e incluso amenazando con no pagarme si yo no accedía a sus avances. Además, su comportamiento se volvía violento, llegando al punto de golpear la cocina y entrar al baño mientras me duchaba. Se masturbaba delante de mí y me tocaba el culo. Entraba en mi habitación y quería tocarme constantemente. La situación se agravó cuando, en repetidas ocasiones, me acosó sexualmente, haciendo comentarios desagradables y llevando la situación al extremo de afectar mi salud mental. A pesar de intentar buscar ayuda entre los familiares, no encontré apoyo, ya que los hijos del hombre eran cómplices y afirmaban que su padre era quien mandaba en la casa. Después de tres largos años de humillaciones constantes, llegó el momento en que supliqué que me hicieran los papeles para regularizar mi situación. «Te hago los papeles si te portas bien conmigo», me decía. Se me saltan las lágrimas al recordarlo. Fueron muchas humillaciones que sufrí cuando no quería que me tocara”.

(Mujer venezolana, 54 años, residente en Galicia, cuestionario)

En los casos más graves, las mujeres **han sido obligadas a realizar alguna actividad sexual (7%) o han sido violadas (4%)**.

“Yo estaba a cargo de un señor mayor que a la hora del aseo personal me proponía que le masturbase, que lo tocara y le hiciera cosas. Yo me negué rotundamente y lo hice saber a su familiar.”

(Mujer mexicana, 42 años, residente en Andalucía, cuestionario)

“Por las noches me obligaba a que lo masturbara, sin que su esposa se diera cuenta. Ella estaba muy enferma”.

(Mujer colombiana, 52 años, residente en Andalucía, cuestionario)

“Empezó con acoso hasta llegar una noche a la violación”.

(Mujer peruana, 39 años, residente en Andalucía, cuestionario)

A pesar de que España ha ratificado el Convenio 190 de la OIT, relativo a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, todos estos testimonios reflejan la imperante necesidad de definir y prohibir la violencia y el acoso particularmente para escenarios como el trabajo del hogar y los cuidados, donde elementos como protocolos e inspecciones no son aplicados por la naturaleza misma de este trabajo: ámbito doméstico, enfrentar a la persona empleadora, sin otros testigos, sin otros compañeros de trabajo. Según voces expertas, España no ha adaptado su normativa interna al Convenio en cuestión como lo estipula su Artículo 12.

“La recomendación 206, que desarrolla el Convenio 190, insta a los Estados a que adopten las medidas legislativas para la protección de todas las personas independientemente de su estatus migratorio. Independientemente de que hablemos de que esta violencia ocurra en el país de origen, tránsito o destino. Es imprescindible que el Estado garantice la aplicación de legislación laboral y seguridad social en condiciones de igualdad de trato, a través de los controles necesarios. Por tanto, España tendrá que tomar cartas en el asunto si quiere cumplir con la normativa internacional de OIT”.

Sara López, consejera Técnica de la Oficina de la OIT en España.

Según la información recopilada mediante los cuestionarios del presente informe, **en el 63% de los casos reconocidos como violencia sexual en el ámbito del trabajo del hogar y los cuidados, la mujer identifica que la persona perpetradora fue el jefe inmediato.** Siendo que España ocupa el segundo lugar de Europa con más personal en el sector del hogar y los cuidados, esta evidencia debería tener una especial consideración.

En tanto, el 32% de las mujeres que respondieron el cuestionario y que señalan haberse sentido víctimas de violencia sexual, identifican que ésta la perpetró algún familiar o una amistad de la persona que la contrató, en cuyo caso, en la mitad de los eventos era alguien que vivía en el mismo hogar. En los demás casos, se trató de otra persona.

Algunas de las historias narran la violencia perpetrada por personas que tienen acceso al hogar como trabajadores, que son compañeros de trabajo.

“Yo salgo del baño y ya no me sentía más. Subo a la habitación de la señora y le digo: «Señora, ¿Está en su habitación? ¿Puedo pasar?» Y le dije «Señora, me siento mal. Llama a la policía». Esa fue la última cosa que yo me acuerdo. Llamó a la ambulancia. Y al hospital yo llegué como loca. Como loca llegué. Yo lo que me acuerdo es que alguien dijo «a psiquiatría, a psiquiatría», oí a la gente que decía, pues yo escuchaba voces así. Cuando me hicieron el tac, yo iba repitiendo lo mismo que ahí yo ya acusaba directamente al chico. Eso me dijo la señora después. Me quedé en coma tres días. Cuando me desperté, una doctora me dice «Llamaremos a la policía porque atentaron contra su vida y contra la salud pública». Yo me acuerdo de que agarré a la doctora y me puse a llorar. «Tranquila», me dijo, «lo que te dieron a tomar fue burundanga con benzodicepina». Entonces yo lo que le pregunté si me violó. Y me dice, «no, eso no, no te violó nadie. Pero puede ser que haya pasado la primera vez» (había narrado la primera vez que perdió el conocimiento). Recibió apoyo de su jefa, pusieron la denuncia y entregaron el reporte del doctor en la comisaría. “La policía nunca hizo nada. Yo fui otra vez a la comisaría de Alcobendas, pregunté qué pasó, y me dicen, «este chico sigue estando por aquí, tenga cuidado». Lo único que me dijeron fue eso, ten cuidado, y recomendaron que sacara de mi móvil la ubicación”.

(Mujer paraguaya, 58 años, residente en Madrid, entrevista individual)

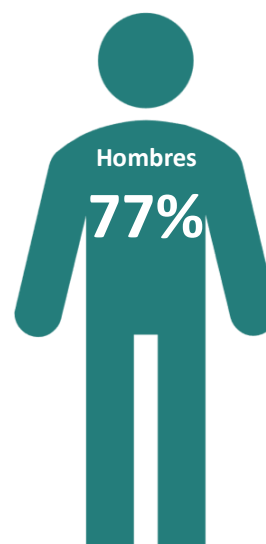
La [Encuesta Europea de Violencia de Género 2022](#) evidencia que, en España, la prevalencia de acoso sexual en el trabajo ha sido protagonizado por agresores masculinos en más del 80% de los casos. **Los datos recogidos para el presente informe confirman una tendencia similar: en el 77% de los casos, la violencia sexual hacia mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados fue cometida por un hombre.** El 23% restante indica que fue una mujer.

Los datos recopilados también indican que **la mayoría de las mujeres que ha sufrido violencia sexual en el trabajo del hogar y los cuidados ha hablado con alguien sobre ello (el 66%)**, en la mayoría de los casos con alguna persona que es familiar y/o una amistad (76%); con el personal de alguna organización (grupo de mujeres o asociación, 23%); y, en menor medida (11%), con una persona profesional de la psicología o la salud.

A pesar de que más de la mitad ha compartido el hecho con alguna persona cercana o personal de una organización, **un porcentaje muy reducido lo denunció oficialmente, el 9%; y solo el 18% buscó ayuda profesional para gestionar la violencia que sufrió. Un 82% no buscó apoyo profesional.**

Las razones para **no buscar esa ayuda profesional** incluyen expresiones de miedo, vergüenza ante los hechos, falta de información y/o tiempo, desconfianza, carencia de redes personales y de apoyo, o incluso por la situación administrativa. Ante la

GRÁFICA 8. ¿Cuál es el sexo de la persona que ejerció la violencia o acoso sexual?



pregunta “¿puedes contarnos por qué no buscaste ayuda profesional para gestionar el hecho?”, algunas de las respuestas recogidas en el cuestionario fueron las siguientes:

- “Por pena y miedo”
- “No tenía a quién decírselo”
- “Estaba sola, sin amigas”
- “Falta de tiempo y dinero”
- “Estaba interna y no conocía a nadie”
- “Trataba de que no me afectará porque necesitaba el trabajo”
- “Porque estaba en el proceso de obtener los papeles”
- “Porque no sabía a quién acudir”
- “Es muy difícil hablar de esta situación”
- “No quería seguir recordando los episodios”
- “No podía hacer nada”
- “No sabía que estaba siendo acosada”

“Las instituciones del Estado no están llegando a tiempo. Las entidades sociales estamos desarrollando un trabajo de hormiga hacia la población migrante. Estamos brindando acompañamiento y empoderamiento. Las entidades de base somos el primer auxilio para las compañeras. Somos la primera escucha. Pero la persona debe reconocerse como Sujeta de derechos”

Edith Espínola, de SEDOAC

En tanto, las consecuencias y los impactos de estas violencias dejan su huella en la vida de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados. **El daño psicológico es reconocido por el 87% de las mujeres** que respondieron el cuestionario y afirmaron haberlo sufrido.

“Siento mucha vergüenza, asco, desconfianza”.

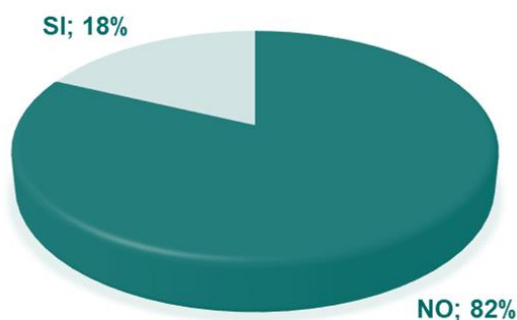
(Mujer salvadoreña, 45 años, residente en Andalucía).

“Estaba recién llegada, mi estado emocional no era el mejor, y esa violencia me puso en una situación vulnerable y me deprimí más”.

(Mujer colombiana, 50 años, residente en Valencia).

Las **repercusiones en la salud mental** de una mujer pueden ser muy diversas dependiendo de la violencia sufrida y de la víctima de ésta. Algunas de las consecuencias a nivel psicológico que pueden observarse son: síntomas de ansiedad, síntomas de depresión, problemas de

GRÁFICO 8. ¿Buscaste ayuda profesional?



sueño, apatía, desesperanza, frustración y culpabilidad ante la situación vivida, entre otros.

“El alcance emocional que puede conllevar la violencia y/o acoso sexual sufrido por la mujer migrante en su lugar de trabajo variará según el tipo de violencia y gravedad que haya vivido, así como de la red de apoyo con la que cuente la mujer víctima, de los recursos e información de los que disponga para denunciar la situación y del fortalecimiento anímico previo con el que contase”.

Pilar Rodríguez, psicóloga de la Asociación Por Ti Mujer

La narración de las historias entre llantos es un indicador del estrés y daño psicológico que han tenido estas violencias en ellas.

“El señor se ponía a ver la televisión donde yo tenía que planchar la ropa. Ponía pornografía y se masturbaba. ¡No tenía opción... ya había dejado muchos trabajos y tenía la presión de mi pareja! Aprendí a normalizar esos comportamientos y a callar. Me aguantaba. Empecé a dejar los trabajos. En ocasiones me dejaban dinero sobre la mesa para que me acostara con él. Yo ya no quería salir a trabajar. A mi familia no le iba a contar nada”.

(Mujer colombiana, 25 años, residente en Valencia, entrevista grupal)

“¡Entrar y salir de una depresión todo el rato... esto destroza el ser por dentro! ¡Las heridas cuesta curarlas y nos acompañan! ¡Me cuesta estar sola, me apetecía trabajar todo el rato para caer de golpe en la cama y no pensar ni reflexionar! Me he dado cuenta que no puedo tener pareja porque cada vez que íntimo, no veo su cara, solo veo la de mi violador, la de mis acosadores. ¡Esto es un desgaste tremendo! ¡Ha matado ese sentimiento de querer disfrutar, dar y recibir placer!”.

(Mujer marroquí, 58 años, residente en Valencia, entrevista individual)

Esa huella psicológica que deja la violencia sexual es muy compleja y trasciende a otras esferas de la vida de la persona.

“Sin duda genera un gran impacto en el bienestar psicológico y social de la mujer, manifestando en gran parte de los casos sintomatología de tipo ansioso-depresivo por la violencia vivida. Además, puede llegar a causar aislamiento ante los sentimientos de vergüenza y culpabilidad que suelen darse. Por otro lado, todo ello, genera un gran malestar que interfiere en todas las áreas de su vida”.

Silvia Iglesias, psicóloga de la Asociación Por Ti Mujer

Otras afirmaciones recogidas en el cuestionario, y que resaltan las vivencias de esa violencia, son las siguientes:

- “Es una situación muy estresante, con episodios severos de ansiedad, he estado muy deprimida”
- “Me sentí muy vulnerable y reviví mis abusos pasados”
- “Me siento muy sola y desorientada”
- “Es increíble la humillación psicológica y la parálisis física frente al acto, así como la falta de acompañamiento”

Cuando se pregunta sobre qué sería necesario para prevenir que estas situaciones no se produzcan, algunas señalaron:

- “Hay gente muy racista”.
- “Uno recibe humillación de los hijos también y en la misma casa se recibe doble humillación, por la persona mayor que uno trabaja y a veces hasta los hijos, las nueras porque ya suele pasar”.
- “Que hubiera una ley que protegiera para empezar a la empleada del hogar, que hubiera no sé...”
- “Que les respeten los derechos a uno, que le respeten los derechos del trabajador, a los del hogar nos humillan demasiado”.
- “Hay gente que viene con suerte, que desde que viene aún sin papeles le reconocen todos los derechos. Tener papeles”.

“La sensibilidad se ha perdido bastante, los corazones se han endurecido tanto, y bueno, lo entiendo, aquí vivimos el día a día y es un corre, corre. Entonces uno dice, ¿qué puedo hacer yo? Si estoy viendo por lo mío. Pero si hay grupos, por ejemplo, ella me conoce a mí, nos conocemos, cualquier cosa me dice a mí. Tal vez no pueda ayudar a resolver su problema, pero la escucho, la entiendo, cosas así... yo creo que la problemática aquí es más que no hay una ley que proteja al inmigrante”.

(Mujer hondureña, 40 años, residente en Cataluña, entrevista grupal)

Ese ideal de un trabajo libre de violencias para las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados parece muy lejano, y más lejos aún la justicia y reparación de las víctimas. **El 10% de las mujeres reportaron, además, daño físico.**

“Recién llegué, empecé a trabajar con una familia como empleada del hogar. Un día me dice la señora que va a llegar su hermano, que venía de fuera. El problema es que siempre llegaba con sus tragos o drogado. Una mañana lo encontré tirado al lado del sofá cuando yo iba a aspirar. Me insultó y me cogió manía. Otro día lo encontré pinchándose la vena. ¡Me echó del cuarto! Desde entonces, cada vez que llegaba, me tocaba la puerta. Yo no salía. Una mañana, yo estaba bañándome cuando él entró directo al baño. ¡Yo estaba desnuda! ¡Él estaba como loco y me empezó a estrangular! ¡Yo intentaba zafarme y empecé a gritar! La hermana escuchó mis gritos y llegó con el marido. Imagina esa situación: yo desnuda, el tipo estrangulándome, la hermana jaloneando. ¡Fue horrible! Me puse en cuclillas y me hice así, ¡chiquitita! Lloraba a mares. Salí del cuarto. La mujer me dijo: «menos mal no te pasó nada. Anda, termina de vestirte y lleva a los niños al colegio».”

(Mujer nicaragüense, 59 años, residente en el País Vasco, entrevista individual)

A las consecuencias de la violencia sexual, experimentada en el ámbito del trabajo del hogar y los cuidados, se suma el hecho de quedarse sin ingresos ante la pérdida

o renuncia de ese trabajo. **El 63% de las mujeres indicaron que renunciaron o fueron despedidas como consecuencia de la violencia sexual sufrida.**

“Me fui a trabajar al cuidado de un señor. Tenía que bañarlo. Yo usaba guantes y me decía que no le gustaba la textura de los guantes, que me los quitara. También me pedía que me pusiera un bañador. Yo me negaba a todo, pero me sentía incómoda, me sentía acosada. Cuando lo bañaba tenía erecciones y me pedía que lo masturbara. «No me dejes así, ayúdame», me decía. Dejé de trabajar allí.”

(Mujer colombiana, 25 años, residente en Valencia, entrevista grupal)

El 37% continuó trabajando en el mismo sitio, expuesta a seguir enfrentando violencia sexual en el ámbito laboral.

“La estructura social menosprecia este sector, por el paternalismo y la falta de reconocimiento social. Se piensa que, por ser migrante, tú como mujer no tienes valor y estás obligada a hacer más de 40 horas semanales. La normalización de la explotación está situada en la sociedad por ser migrantes. El hecho de explotar a una persona migrante es una situación normalizada”

Marcela Bahamón, presidenta de la [AIPHYC](#)

Algunas juristas también resaltan la importancia de la prevención en el momento de la primera acogida para advertir de los peligros de ciertos medios de anuncios a nivel laboral y, por otro lado, en la intervención por medio de políticas públicas y el acceso a la justicia. Asimismo, la necesidad de reparación para no dejar a la mujer en otra situación de vulnerabilidad que pueda revictimizarla o, incluso, facilitar que vuelva a sufrir violencia sexual.

“Una de las mayores consecuencias para las mujeres migrantes es que se vean sometidas a una violencia continuada y que acaben «asumiendo» que esta violencia es «necesaria» para poder mantener un trabajo e incluso, en muchas ocasiones, una vivienda que requieren por su situación de administrativa en el país de acogida”.

Belén Zurita, jurista de la Asociación Por Ti Mujer

La información recogida en este informe evidencia empíricamente lo ilustrado por la OMS en la pirámide sobre la magnitud de la violencia sexual, particularmente lo relativo a la violencia sexual no revelada por vergüenza, culpa y otros factores. Que ésta es resultado de vulnerabilidad económica y aceptada por chantaje, amenazas o artimañas. Además, es una violencia más revelada en encuestas que denunciada a la policía y que, en la punta del iceberg, sólo es visible cuando implica la muerte de la víctima.

También se evidencia empíricamente que la intersección entre género, edad y condición de migrantes aumenta el riesgo de sufrir violencia sexual en el ámbito laboral, reconfirmando como condicionantes, los factores indicados en el Informe que *Por ti Mujer* avanzaba en el 2020, relacionados con la situación administrativa

irregular como piedra angular sobre la que se asienta la precarización del colectivo; la carencia de recursos económicos; la inexistencia de un tejido social articulado y una red de apoyo; y el desconocimiento sobre los propios derechos y los procedimientos de denuncia; y la permanencia y normalización de la violencia machista.

Esta nueva aproximación al tema de la violencia sexual en el ámbito laboral pone en evidencia la necesidad de seguir profundizando en el tema, y reflexionar sobre los mecanismos y alcance de las normativas y políticas públicas diseñadas para facilitar la intervención social, para alcanzar la necesaria transformación social que garantice el cumplimiento de los derechos humanos vinculados a la consecución de un trabajo digno y una vida libre de violencias y no discriminación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- La violencia sexual es una manifestación histórica de las desigualdades de poder vinculadas al género que se mantienen en el imaginario social como una manifestación de jerarquía patriarcal, y que continúan subordinando a las mujeres respecto a sus pares masculinos. Además, se mantiene invisibilizada o suele ser normalizada, hasta el punto que las víctimas en muchas ocasiones no la identifican como tal, asumiendo sentimientos de culpa, vergüenza y afectando su estabilidad emocional. Existe una amplia literatura, sobre los impactos de la violencia machista, que trascienden el plano interpersonal o familiar destacando, al situarse en lo social y estructural, como ésta reproduce históricamente el orden de género patriarcal. En el caso de las mujeres migrantes, es también funcional para el sostenimiento de otros ejes de opresión/privilegios relacionados con el color de piel, clase, religión, edad, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, estatuto migrante, entre otros.
- Gracias al avance del movimiento feminista internacional, la violencia de género además de poner en evidencia una discriminación, históricamente silenciada, es ahora considerada una violación de derechos humanos. En las últimas dos décadas se han conseguido avances importantes en la lucha contra sus múltiples dimensiones. En España, la ratificación o entrada en vigor de compromisos internacionales, como el Convenio 189 y 190 de la OIT, lo dictado por el Convenio de Estambul y el Parlamento Europeo al reconocer al acoso sexual como una forma de discriminación; así como la promulgación de leyes y normativas estatales o comunitarias, han permitido avances significativos para prevenir y sancionar la violencia sexual.
- La promulgación de la **Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual**, conocida popularmente como la Ley “sólo sí es sí”, marcó un hito significativo en el panorama legal al modificar los criterios para considerar una agresión sexual, trasladando el énfasis desde el uso de la violencia e intimidación hacia la lógica de la ausencia de consentimiento. Sin embargo, es crucial seguir evaluando el alcance de esta norma, especialmente al considerar la baja tasa de denuncias, condenas y órdenes de protección. Aún existen elementos que inhiben la denuncia, reducen el acceso a la justicia y la reparación, tales como la dificultad probatoria de este tipo de violencia, los sesgos y prejuicios en operadores de justicia, así como la consideración por parte de las propias mujeres del riesgo de perder la única fuente de ingresos. Diferentes voces expertas indican que España requiere adaptar su normativa interna al Convenio 190 de la OIT, como lo estipula su Artículo 12, para adoptar medidas legislativas para la protección de todas las personas independientemente de su estatus migratorio.
- Desde la década de los ´90 España ha sido un importante país receptor de migración internacional debido a factores no solo de carácter histórico-culturales, sino también geográficos, productivos, demográficos y climáticos. Según la Estadística Continua de Población (ECP), durante el segundo trimestre de 2023, la población de España alcanzó los 48.345.223 habitantes. El número

de personas extranjeras y nacidas en el extranjero experimentó un incremento, llegando a un total de 8.457.886, de las cuales más del 49% son mujeres. No obstante, según el [Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español](#) (2022), existe una notable falta de integración laboral de la población extranjera en España, situación que afecta especialmente a las mujeres. Las mujeres extranjeras aparecen, además, claramente discriminadas cuando se las compara con las mujeres españolas.

- El [Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España](#), destaca que a 2022, el 2,7% de las personas ocupadas estaban como trabajadoras del hogar y los cuidados. De las que están afiliadas al Sistema de Empleados del Hogar, el **44,01% es población extranjera** (164.838), y de ésta, el **94,03% son mujeres**. La realidad de las mujeres migrantes vinculadas al empleo del hogar y de los cuidados se refleja muy claramente en el estudio [Esenciales y sin derechos](#), realizado por Oxfam Intermón (2021), que apunta claramente sobre la economía sumergida del sector, la precariedad de los salarios y las más de 45 horas semanales destinadas al trabajo. Precariedad también destacada a través del *Manifiesto “El trabajo de internas, un trabajo de esclavitud”*, difundido a raíz del “III encuentro de trabajadoras del hogar y los cuidados”, del 2022 y que ha recibido el apoyo de más de 49 entidades. Afrontar la precarización, explotación laboral y discriminación que afrontan muchas trabajadoras de este sector sigue siendo un reto importante no solo para el logro de la igualdad de oportunidades, sino del cumplimiento de la garantía de derechos y protección.
- La [Primera Encuesta Mundial sobre Experiencias de violencia y acoso en el trabajo](#) de la OIT, resalta que la **interseccionalidad** entre sexo, edad y estatus migratorio aumenta la probabilidad de enfrentar violencia o acoso en el ámbito laboral. Es decir, una mujer joven migrante tiene más posibilidades de sufrirla que una mujer no migrante. Esa violencia sexual provoca particularmente la vulneración de derechos esenciales de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, y se manifiesta con índices de alta incidencia y escasa denuncia. Según los datos recogidos por el presente informe, **más del 53% de las mujeres refieren haberse sentido víctima de acoso o violencia sexual en el trabajo y el 91% de ellas no lo han denunciado**.
- La [Encuesta Europea de Violencia de Género 2022](#) pone en evidencia la relevancia del acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral y la importancia de profundizar esta violencia en ámbitos como el empleo del hogar y cuidados, máxime cuando éste constituye el sector de inserción laboral asignado socialmente a las mujeres migrantes. Según la EEVG, **del total de mujeres residentes en España que tienen entre 16 y 74 años y que ha trabajado alguna vez en su vida, el 28,4% (4.489.219) ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida**. En ese contexto, es imperativo resaltar el término “inaceptable” que invoca la OIT, como un mandato hacia la comunidad internacional, y que a partir de la vigencia del Convenio 190 no podrá volver a aceptarse.

- El informe realizado en el año 2020 por la Asociación Por ti Mujer, titulado [Violencia Sexual a Mujeres Inmigrantes en el Sector de los Cuidados](#), permitió dar un paso importante para profundizar en el conocimiento de la violencia sexual en el ámbito de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados en España, desde un enfoque de género, interseccional, intercultural y basado en Derechos Humanos. En este se señalaban como **factores condicionantes que favorecen que las mujeres migrantes afronten situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral: la situación administrativa irregular** como piedra angular de desprotección institucional y precarización del colectivo; **la carencia de recursos económicos** que se traducía en una ausencia de libertad de decisión para las mujeres; **la inexistencia de un tejido social articulado y una red de apoyo que las arropen**; **el desconocimiento sobre los propios derechos y los procedimientos de denuncia**, que se sumaba a **la desconfianza en el sistema jurídico y policial español**; y **la normalización de la violencia machista** tanto en el país de origen, como también en el de destino, que impide salir de situaciones que vulneran la dignidad de las mujeres.
- Todos esos factores condicionantes se mantienen vigentes a raíz de los resultados del Estudio de 2023, pero muestran su magnitud y alcance al incluir las situaciones descritas por mujeres migrantes residentes no solo en la Comunidad Valenciana, sino también de: Madrid, Cataluña, Extremadura, Andalucía, País Vasco y Andalucía, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid y País Vasco.
- **El mapa de las violencias sexuales** en el ámbito del trabajo del hogar y los cuidados elaborado para el presente informe **refleja que sus principales manifestaciones hacia mujeres migrantes en España se refieren a comentarios humillantes, denigrantes e insultantes (55%); comentarios vulgares (34%); propuestas o insinuaciones de naturaleza sexual (32%); tocamientos (24%); así como acercamiento excesivo (27%) o comentarios de contenido sexual (25%). En los casos más graves, las mujeres han sido obligadas a realizar alguna actividad sexual (7%) o han sido violadas (4%).**
- Los datos evidencian altos índices de ocurrencia e infra denuncia: **el 52,1% de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados que respondieron el cuestionario para el presente informe dijo que se ha sentido víctima de acoso o violencia sexual en el trabajo; sólo el 9% lo denunció.** Además, **más de la mitad (51,9%) señaló conocer a alguna mujer de su entorno que ha sufrido violencia sexual en el ámbito laboral, lo cual es un indicador de otros casos que pueden estar quedando invisibilizados.**
- El hecho **que el 91% de las mujeres no hayan denunciado el hecho expresa que la violencia sexual es un delito no reportado**, determinado por factores como el estigma y el miedo a represalias. **Casi la mitad de las mujeres que respondieron el cuestionario señaló que no ha denunciado como consecuencia**

de la situación administrativa (45%); por miedo (32%) o desconocimiento de sus derechos y del marco normativo (19%).

- El acompañamiento profesional, la justicia y la reparación no son fácilmente accesibles para las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados. **Aunque el 66% de las mujeres consultadas para el presente estudio indica que ha hablado con alguien sobre la violencia sexual sufrida, el 82% dice que no ha buscado ayuda profesional.** Considerando que España es el segundo país de la Unión Europea con mayor peso del trabajo en el sector del hogar y los cuidados, esta evidencia plantea la necesidad de evaluar las políticas públicas asociadas. Se recomienda abordar las consecuencias psicológicas que deja la violencia sexual, y que trasciende a otras esferas de la vida de las mujeres migrantes.
- **El daño psicológico es reconocido por el 87% de las mujeres** que respondieron el cuestionario y afirmaron haberlo sufrido. **El 10% de las mujeres reportaron, además, daño físico.** Las repercusiones en la salud mental de una mujer pueden ser muy diversas dependiendo de la violencia sufrida y de la víctima de ésta. Algunas de las consecuencias a nivel psicológico que pusieron de manifiesto son: síntomas de ansiedad, depresión, problemas de sueño, apatía, desesperanza, frustración y culpabilidad ante la situación vivida, entre otras. La narración de sus testimonios entre llantos es un indicador del estrés y daño psicológico que han tenido estas violencias en ellas. Los hallazgos del estudio reflejan la invisibilización de una violencia asociada a factores como el tabú, el miedo, la vergüenza y la culpa. Una violencia que intersecciona con la edad, origen étnico y estatus migratorio, y que aumenta el riesgo de enfrentar violencia o acoso en el ámbito laboral.
- La necesidad de abordar la realidad de las mujeres migrantes desde un enfoque inclusivo, de DDHH e interseccional se pone de manifiesto al tomar en consideración que el **63% de las mujeres indicaron que renunciaron o fueron despedidas como consecuencia de la violencia sexual sufrida.**
- Las mujeres migrantes en situación administrativa irregular en España, además de encontrarse usualmente más expuestas a la violencia y padecer de precariedad laboral, jurídica, económica, afectiva y desarraigo, suelen vivenciar **barreras estructurales de acceso a la justicia**, como son barreras lingüísticas, desconocimiento, falta de acceso a servicios, el temor al arrebato de los hijos y el temor a la expulsión por la exposición de la situación jurídica migratoria al sistema judicial tras una denuncia. Se recomienda un debate social que incluya diversos actores, pero en particular a los colectivos de mujeres migrantes, para abordar la informalidad y precariedad del trabajo del hogar y los cuidados, las condiciones laborales, lo relativo a la seguridad laboral y simplificar la burocracia existente sobre el reconocimiento de la situación administrativa en el país de acogida para garantizar sus condiciones laborales y la protección de la legislación en materia de violencia y acoso.

Recomendaciones

❖ Relativas a la situación laboral del empleo del hogar y los cuidados

- Profundizar en el **conocimiento, análisis y abordaje de la violencia sexual** en el sector del trabajo del hogar y los cuidados desde un enfoque de DDHH, interseccional e intercultural.
- Facilitar la **regularización administrativa y los procesos de contratación legal** desde el reconocimiento de las situaciones de hecho, que respeten la dignidad y los derechos de las trabajadoras del hogar y los cuidados.
- Propiciar un **debate social con agentes claves**, con la inclusión de las entidades de mujeres migrantes organizadas, para abordar la realidad laboral y precariedad del trabajo del hogar y los cuidados para comprender las particularidades que enfrentan las mujeres migrantes que trabajan en dicho sector y garantizar la protección en materia de violencia y acoso sexual, así como la atención integral.

❖ Respecto a la Formación y Sensibilización

- Promover el derecho a la **igualdad de trato y no discriminación** a través de políticas públicas que desarrollen medidas de sensibilización, prevención, protección, apoyo y reparación a las víctimas y fomento de la denuncia.
- Dar a **conocer entre entidades, asociaciones y profesionales** relacionados con la atención y asesoramiento de la población migrante la legislación y los mecanismos de protección existentes para combatir las situaciones de acoso sexual, relacionados con:
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - Artículo 184 del Código Penal
 - Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la
 - Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación (Ley 15/2022), de 12 de julio.
- Facilitar el acceso a cursos y talleres sobre derechos laborales y normativas de prevención del acoso sexual a mujeres trabajadoras migrantes, incluida la posibilidad de realizar formaciones online y en fines de semana.
- Elaboración de folletos divulgativos y campañas informativas referidos a la normativa relacionada con la actuación y protección frente a situaciones de acoso y violencias sexual.

❖ Garantizar el acceso a una denuncia segura

- Crear canales de denuncia, o reforzar los ya existentes, seguros y accesibles a fin de eliminar barreras que impiden a las mujeres migrantes denunciar situaciones de acoso sexual y vulneración de sus derechos.
- Capacitar a los operadores del sistema de protección y justicia para conocer la normativa, sensibilizarlos en perspectiva de género e interseccionalidad para no apresurarse a la apertura de expedientes de sanción/expulsión frente a

denuncias de violencia sexual, así como informar a las mujeres acerca de sus derechos de protección.

- Evaluar las políticas de protección efectiva a la mujer trabajadora ante situaciones de acoso y violencia sexual, a fin de que se pierda el miedo a perder el trabajo en caso de denunciar. Es necesario facilitar la denuncia o al menos un mecanismo para que los hechos se visibilicen. Existe una necesidad imperante de definir y prohibir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, como lo estipula el Artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, así como adaptar la normativa interna como lo estipula su Artículo 12.

❖ **Apoyo a las organizaciones de mujeres migrantes y trabajadoras y a la atención integral**

- **Reconocer y dotar de recursos al movimiento asociativo** vinculado con los diferentes colectivos migrantes, para reforzar las acciones que desarrollan como espacios clave de intervención social, información, formación y asesoramiento jurídico y apoyo psicosocial a mujeres migrantes.
- **Mejorar o habilitar oficinas de atención para que las mujeres puedan conocer y acceder a los mecanismos de prevención** de la violencia sexual en el ámbito laboral; el acompañamiento profesional a las víctimas, accesibles económicamente, desde una perspectiva integral y multicultural; así como acciones que garanticen la justicia y reparación a mujeres migrantes víctimas de violencia sexual en el ámbito del trabajo del hogar y los cuidados.
- **Establecer y consolidar la coordinación y trabajo en red** entre las asociaciones y organizaciones de mujeres migrantes y trabajadoras del hogar y los cuidados, con la Administración Pública y agentes sociales claves.

❖ **Facilitar servicios de atención integral**

- Habilitar **espacios seguros** y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.
- Promover espacios de encuentro y **creación de redes de apoyo** mutuo para que las mujeres puedan compartir sus experiencias y acompañar a otras víctimas de acoso o discriminación. Estos espacios pueden acompañarse de conversaciones relativas al reconocimiento de derechos y el empoderamiento.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIETI y Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (2019). *Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España. Documento de análisis en el marco de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género*. Disponible en: <http://redlatinas.blogspot.com/p/documentos.htm>
- AIETI y Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (2020). *Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España*, Segundo informe, Documento cuantitativo. Edición propia. Disponible en: https://aieti.es/wp-content/uploads/2020/12/Documento_2DO-.pdf
- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, 2ª edición. Barcelona: Anthrophos. Disponible en: <https://www.redmovimientos.mx/2016/wp-content/uploads/2016/10/Amor%C3%B3s-Celia-Hacia-una-cr%C3%ADtica-de-la-raz%C3%B3n-patriarcal.compressed.pdf>
- Asociación Por ti Mujer (2020). *Violencia Sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados*. Disponible en: <https://asociacionportimujer.org/wp-content/uploads/2020/12/Informe-Violencia-Sexual-Mujeres-Inmigrantes-Cuidados.pdf>
- Bofill-Poch, S. y Véliz, N. (2019). *Una violència oculta. Assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures*. Barcelona: Fundació Josep Irla. Disponible en: <https://irla.cat/publicacions/assetjament-sexual-dones-migrades-treballadores-llar-cures/>
- Brey, e. (Coord), Mongií, M., Ezquiaga, A. y Cáceres, P. (2021). *Vivienda y vulnerabilidad: Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid / GISMAT (2021). Disponible en: <https://gismat.es/informe-vivienda-y-vulnerabilidad-mujeres-inmigrantes-en-el-servicio-domestico-2021/>
- Cagigas, A. (2020). *El Patriarcado como origen de la violencia doméstica*. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/206323.pdf>
- Camacho, S., Bilbatúa, N., González, M, (Coord.), Diagnóstico y Recomendaciones. Intersección entre Explotación, Violencias y Discriminaciones de las Mujeres Migrantes en el Empleo del Hogar. Maquetación: Milagros Romero Meza. Publicación del proyecto Espacios para el Empoderamiento y la Acción (S.E.A.) implementado por AMALGAMA, SEDOAC, Fundación de Solidaridad Amaranta, SICAR cat, y Proyecto Esperanza, con la financiación de Porticus. Disponible en: <https://cuidarestabajar.org>
- CCOO- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021). *El Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Ministerio de Igualdad/Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>
- Comisión Europea/Eurostat (2022). *Acoso sexual en el trabajo contra las mujeres* (Capítulo 6) en Encuesta Europea de Violencia de Género 2022. Ministerio de Igualdad. Disponible en:

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Encuesta_Europea/docs/Cp6.Acosos_sexual_en_el_trabajo.pdf

Comisión Europea/Eurostat (2022). *Encuesta Europea de Violencia de Género 2022*. Ministerio de Igualdad. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Encuesta_Europea/docs/EE_VG.pdf

Consejo de Europa (2011). *Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* (Convenio de Estambul). Disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543>

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2020). *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2023). *Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o exparejas: Datos provisionales, Años 2003 a 2023*. Ministerio de Igualdad. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/home.htm>

Federación de Mujeres Progresistas (2020). *Investigación Mujer Inmigrante y empleo del hogar: situación actual, retos y propuestas*. Financiado por la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria y el Fondo Social Europeo. Disponible en: <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

Federación de Mujeres Progresistas (2020). *Mujer Inmigrante y empleo del hogar: situación actual, retos y propuestas*. Madrid: FMP. Disponible en: <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

Federici, S (2013). *Revolución en punto cero: Trabajo Doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños. Disponible en: <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de 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*. Manual de Referencia. Madrid: Instituto de las Mujeres. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2022). *Población extranjera por nacionalidad, comunidades, sexo y año*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/&file=02005.px#!tabs-grafico>

Instituto Nacional de Estadística (2022). *Proyecciones de población 2020-2072 - Nota de prensa 13/10/2022*. Disponible en:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Instituto Nacional de Estadística (2023). *Estadística de condenados: Adultos/menores. Año 2022* - Nota de prensa 25/09/2023. Disponible en:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176793&menu=ultiDatos&idp=1254735573206

Instituto Nacional de Estadística (2023, 8 de agosto). *Estadística Continua de Población (ECP) a 1 de julio de 2023* - Nota de prensa. Disponible en:

<https://www.ine.es/daco/daco42/ecp/ecp0223.pdf>

Gonzalo, M. (2023). Guía de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales/Área de ergonomía y psicología aplicada. Disponible en:

<https://www.uam.es/uam/media/doc/1606939383642/guia-actuacion-situaciones-violencia-interna-en-trabajo.pdf>

Mahía, R. y Medina, E. (2022). *Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español*. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)/Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>

Ministerio del Interior (2020). Informe sobre violencia contra la mujer, España 2015-2019. España: Gabinete de Coordinación y Estudios. Disponible en: <https://www.interior.gob.es/opencms/ca/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones/publicaciones-descargables/publicaciones-periodicas-anuarios-y-revistas/informe-sobre-violencia-contra-la-mujer/>

Ministerio del Interior (2023). *Delitos contra la libertad sexual: victimizaciones por comunidad autónoma*, citado por el Instituto de las Mujeres. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Violencia/DelitosLibertadSexual.htm>

Monguí, M. (coord.), Cáceres, P. y Ezquiaga, A. (2022). *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*. Madrid: Instituto de las Mujeres, Universidad Complutense de Madrid y Dykinson. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1924.pdf>

Moreno-Manzanaro, N. (2020): *Integración y segregación de la población migrante en España: ¿realidades paralelas?*, Documento de trabajo 203/2019. San Vicente, J. (ed). Fundación Alternativas. Disponible en: <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/909506b6bf6507db3de5339f08276932.pdf>

ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, CEDAW (1992). *Recomendación General Nº 19: La violencia contra la Mujer. CEDAW, 29/01/1992*. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.refworld.org/docid/5d7fbd535.html>

- ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, CEDAW (2004). *Recomendación general Nº 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/52d905144.html>
- ONU: Organización Internacional de Migraciones (2022). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*. McAuliffe, M. y A. Triandafyllidou (eds.). Ginebra: OIM. Disponible en: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/?lang=ES>
- ONU: Organización Internacional del Trabajo (2019). *Recomendación sobre la violencia y el acoso* (número 206). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- ONU: Organización Internacional del Trabajo (2022). *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico: Informe final*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_851940.pdf
- ONU: Organización Internacional del Trabajo (2022). *Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_862627/lang--es/index.htm
- ONU: Organización Internacional del Trabajo (2023). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---gender/documents/publication/wcms_884354.pdf
- ONU: Organización Internacional del Trabajo (s/f). *Trabajadores domésticos migrantes*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang--es/index.htm>
- ONU: Organización Mundial de la Salud /OMS (2003). *¿Cómo se define a violencia sexual?*, en Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington: Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/725/9275315884.pdf>
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2006). *Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>
- Pérez, A. (2020, 15 de diciembre). *¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?* El Laboratorio. Disponible en: <https://redfilosofia.es/laboratorio/2020/12/15/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-cuidados-amaia-perez-orocho/>;
- Poder Judicial de España (2023, 18 de septiembre). *Los tribunales han acordado 1.205 reducciones de pena en aplicación de la Ley Orgánica 10/2022*. Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder-Judicial/En-Portada/Los-tribunales-han-acordado-1-205-reducciones-de-pena-en-aplicacion-de-la-Ley-Organica-10-2022>

Pombo, G (2014). Las mujeres migrantes y la violencia de género. Aportes para la reflexión y la intervención. Argentina: Organización Internacional para las Migraciones (OIM) / Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: https://repository.iom.int/bitstream/handle/20.500.11788/1431/ARG-OIM_009.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Statista (2023). *Población extranjera de España en 2021 y 2022 por nacionalidad*. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/472512/poblacion-extranjera-de-espana-por-nacionalidad/>

UAM-GERI (Coord.), AIETI, APS, RED Latinas (2020). *Mujeres en Movimiento y su derecho a una vida libre de violencia y discriminación: Recomendaciones para una política municipal madrileña con enfoque DDHH-Género-Interseccionalidad*. Disponible en: https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/FondosEuropeos/madrid_es/Contenidos%20mapa%20interactivo/Especiales%20Proyectos/Investigaci%C3%B3n/Investigaci%C3%B3n%202019/UAM%202019/capitulos/Divulgacion.pdf

UN Women (2023). *Four actions to forge workplaces free from sexual harassment and violence*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2023/10/four-actions-to-forge-workplaces-free-from-sexual-harassment-and-violence>

Visbles.org (2023, 13 de marzo). *Manifiesto El trabajo de internas, un trabajo de esclavitud*, en III Encuentro de trabajadoras del hogar y cuidados: Posicionamiento común sobre el trabajo de las internas (noviembre de 2022). Disponible en: <https://www.visibles.org/es/actualidad/incidencia-manifiestos-informes-investigaciones-denuncia/iii-encuentro-trabajadoras-hogar>

Zaguirre, A. (2019). *Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta* (14 marzo 2019/N.º 03/2019). Fundación Alternativas. Disponible en: <https://fundacionalternativas.org/publicaciones/empleadas-de-hogar-un-caso-evidente-de-discriminacion-indirecta/>

8. ANEXO 1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente documento nace de la necesidad de actualizar el informe [Violencia Sexual a Mujeres Inmigrantes en el Sector de los Cuidados](#), para profundizar en el conocimiento de la violencia sexual en el ámbito de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados en España, desde un enfoque de género, interseccional, intercultural y basado en Derechos Humanos. Considerando variables que favorecen la comisión de estas violencias y la invisibilización de las mismas, se desarrolló una investigación desde una perspectiva de interseccionalidad que permitiera identificar patrones que puedan ser representativos con sus contextualizaciones autonómicas específicas.

El objetivo de este informe es profundizar en el conocimiento de la violencia sexual en el ámbito de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados en España, desde un enfoque de género, interseccional, intercultural y basado en Derechos Humanos, como una actualización a la situación planteada en un informe previo publicado por la Asociación Por Ti Mujer en el año 2020.

Metodología

La metodología empleada para la realización de la investigación es de carácter cualitativo, desde la transversalidad de los derechos humanos, de género e intercultural, como herramientas para visibilizar estas violencias invisibilizadas y de las que incluso se ha cuestionado su naturaleza vejatoria.

Se aborda el fenómeno de la violencia sexual hacia mujeres migrantes en un ámbito laboral específico, incluyendo muestras aleatorias de la población de estudio en las siguientes comunidades autónomas: Andalucía, Cataluña, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia.

Selección de la muestra y recopilación de información

La muestra de las participantes en el informe fue seleccionada aleatoriamente a partir de colectivos conformados por mujeres migrantes que trabajan en el ámbito del hogar y los cuidados a nivel nacional. En este proceso de selección, se tomaron en consideración diversas variables, entre las que se incluyeron las siguientes:

- Comunidades autónomas con mayor población extranjera como Cataluña, Madrid y Valencia, así como aquellas con índices más elevados de violencia y delitos contra la libertad sexual, como Cataluña, Andalucía, Madrid, Valencia y País Vasco
- Países de origen de la mayoría de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados. Destaca que, según el Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España, en números absolutos, las personas de Rumania son las que más afiliaciones reportan al Sistema Especial de Empleados del Hogar. Las personas de Ucrania y Marruecos se ubican en la cuarta y quinta posición en

números absolutos, respectivamente. No obstante, en colectivo, el 54% de las personas afiliadas provienen de algún país de Latinoamérica, particularmente de Honduras, Colombia, Perú, Venezuela y Ecuador.

Para lograr la recopilación de información se difundió un cuestionario virtual con usuarias de [Por Ti Mujer](#) y se generaron espacios de colaboración con otras entidades a nivel estatal, tales como Servicio Doméstico Activo (SEDOAC) en Madrid; [Malen Etxea](#) en el País Vasco; [Mujeres Supervivientes](#) en Andalucía; [Asociación Movilidad Humana](#) en Galicia; Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados (AIPHYC) en Valencia; [Mujeres Pa'Lante](#) en Cataluña; y la [Asociación de empleadas de hogar, cuidados y limpieza](#) en Extremadura.

Aunque el cuestionario tenía la opción de responderse de manera remota, la colaboración de estas entidades fue vital para acompañar en muchos casos el llenado de la información *in situ* por mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, particularmente en Cataluña, Galicia, País Vasco y Andalucía.

En total el cuestionario fue respondido por 122 mujeres migrantes de 20 nacionalidades diferentes trabajadoras del hogar y los cuidados, residentes en ocho comunidades Autónomas: Andalucía, Cataluña, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia.

El 94% de las mujeres que respondieron el cuestionario provienen de países latinoamericanos, mayoritariamente de Colombia, Honduras, Venezuela, Perú, Nicaragua y Ecuador; pero también de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, República Dominicana. Asimismo, una mujer proveniente de Estados Unidos de América. De Europa se recibieron respuestas de mujeres originarias de Bulgaria y Rumania; de origen de África, de mujeres de Marruecos y Argelia

La información ofrecida por las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y/o los cuidados que participaron en este informe ha sido sistematizada a partir de las respuestas ofrecidas en los **122 cuestionarios recibidos**.

Esta información fue cumplimentada con testimonios recogidos en **4 entrevistas grupales** y **4 entrevistas a profundidad realizadas**.

País de nacimiento	Respuestas recibidas
Argelia	1
Argentina	3
Bolivia	2
Brasil	2
Bulgaria	4
Chile	1
Colombia	46
Cuba	2
Ecuador	5
El Salvador	2
Estados Unidos de América	1
Guatemala	1
Honduras	16
Marruecos	1
México	1
Nicaragua	10
Peru	10
Dominicana	2
Rumania	1
Venezuela	11
Total	122

Los instrumentos utilizados para recopilar información de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y/o los cuidados fueron los siguientes:

- Un cuestionario que fue respondido por 122 mujeres migrantes de 20 nacionalidades diferentes trabajadoras del hogar y los cuidados, residentes en ocho comunidades autónomas: Andalucía, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia.
 - Recopilación de información *in situ* para facilitar el llenado del cuestionario y/o recopilación de testimonios en Cataluña, Galicia, País Vasco y Andalucía.
- Entrevistas a profundidad (4) en Andalucía, País Vasco, Madrid y Valencia.
- Entrevistas grupales (4) en las cuales participaron 28 mujeres migrantes residentes en Cataluña, Madrid y Valencia.

También se realizaron entrevistas a profundidad con actores clave de asociaciones, colectivos y/o instituciones que prestan servicios o conocen la realidad de las mujeres migrantes desde la perspectiva laboral, particularmente del sector del hogar y los cuidados. Entre ellas, el Servicio Doméstico Activo ([SEDOAC](#)), la Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados ([AIPHYC](#)), el Proyecto por el reconocimiento del empleo del hogar y los cuidados [ESENCIALES](#), [Mosaico Consultoría Social](#), la [Asociación Por Ti Mujer](#) y una Consejera de la Oficina de la OIT en España.

Fases y técnicas de investigación

La metodología se plantea en tres fases de investigación: La primera fase es exploratoria en el que se revisa el panorama actual de la legislación española y la información estadística frente a la violencia sexual que sufren las mujeres migrantes en España. Se realiza una aproximación inicial de conceptos, recursos legislativos por niveles de aplicación (internacional, nacional y comunitario) e información estadística sobre la violencia sexual en general, y particular hacia mujeres migrantes empleadas del hogar y los cuidados.

La segunda fase es analítica con el fin de identificar e ilustrar las manifestaciones de la violencia sexual hacia mujeres migrantes en el ámbito laboral del hogar y los cuidados. A partir de un cuestionario y entrevistas semiestructuradas a mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados se traza una radiografía de las manifestaciones de las violencias sexuales que enfrentan y un perfil sociodemográfico de la muestra.

La tercera fase es explicativa, donde se analiza cualitativamente el fenómeno y se reflexiona sobre preguntas puntuales a mujeres que participaron del informe y actores clave a fin de identificar necesidades y recomendaciones de cara a las manifestaciones de violencia sexual hacia mujeres migrantes en el ámbito laboral del sector del cuidado y el hogar.

Fases	Alcance	Técnicas	Productos
Fase I: Revisión documental, legislativa y estadística	Conceptualización y marcos de referencia sobre la violencia sexual	Revisión documental, bibliográfica y normativa	Marco conceptual, contextual y socio-jurídico
		Revisión estadística	Análisis contextual de la violencia sexual en España
Fase II: Identificación de las manifestaciones de la violencia sexual	Análisis perceptual de los escenarios de violencia sexual en mujeres migrantes en el trabajo del hogar y los cuidados	Cuestionario	Perfil de la muestra y análisis cualitativo del fenómeno
		Entrevistas semiestructuradas	
Fase III: Análisis explicativo del fenómeno	Comprensión de las manifestaciones del fenómeno	Entrevistas grupales	Identificación de patrones del fenómeno, necesidades y recomendaciones
		Entrevistas a profundidad con actores clave	

Los datos de la investigación fueron obtenidos de fuentes primarias, primordialmente de la información suministrada por mujeres migrantes que trabajan o han trabajado como empleadas de hogar o en el sector de los cuidados. Para ello se implementaron las siguientes técnicas de investigación:

- Sistematización y análisis de recursos documentales y bibliográficos que anteceden al presente informe;
- Recopilación y depuración de estadísticas relacionadas con violencia sexual en el ámbito laboral en España, particularmente en el empleo del hogar y los cuidados;
- Revisión y análisis de los recursos normativos y legislativos, de aplicación internacional, nacional y comunitario, relacionados con el delito de violencia sexual hacia mujeres migrantes en el ámbito laboral;
- Aplicación de instrumentos y técnicas de recogida de información con mujeres migrantes empleadas del hogar y/o los cuidados:
 - Un cuestionario para ser respondido por una muestra de mujeres migrantes empleadas del hogar y/o los cuidados residentes en varias comunidades autónomas de España.
 - Entrevistas a profundidad con mujeres migrantes empleadas del hogar y/o los cuidados en cada comunidad autónoma muestra del informe.

- Entrevistas grupales con entre 6 a 8 mujeres migrantes empleadas del hogar y/o los cuidados en cada comunidad autónoma.
- Entrevistas a profundidad con actores clave de asociaciones, colectivos y/o instituciones que prestan servicios o conocen la realidad de las mujeres migrantes desde la perspectiva laboral, particularmente del sector del hogar y los cuidados.

La aplicación de esas técnicas e instrumentos de recogida de información se resume en el siguiente cuadro:

Técnica	Totales realizados
Cuestionario respondido por mujeres migrantes empleadas del hogar y/o los cuidados residentes en Andalucía, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia.	122
Entrevistas a profundidad a mujeres migrantes empleadas del hogar y/o los cuidados en Andalucía, Madrid, País Vasco y Valencia.	4
Entrevistas grupales con mujeres migrantes empleadas del hogar y/o los cuidados en Cataluña, Madrid y Valencia. 28 mujeres participantes.	4
Entrevistas a profundidad con actores clave de asociaciones, colectivos y/o instituciones que prestan servicios o conocen la realidad de las mujeres migrantes desde la perspectiva laboral, particularmente del sector del hogar y los cuidados.	8