

Encuesta sobre **acoso sexual** en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Catalunya



Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Igualtat  
i Feminismes**



**Unión Europea**  
**Fondo Social Europeo**  
El FSE invierte en tu futuro

Estudio encargado por la Dirección General de Igualdades  
Calle de Sepúlveda, 148-150  
08011 Barcelona

**Dirección:**

Sílvia Bofill Poch (Universitat de Barcelona) y Norma Véliz Torresano  
(Mujeres Pa'lante / Mujeres Unidas entre Tierras)

**Asesoramiento estadístico y metodológico:**

StadGlobal – Àlex Gordillo

**Miembros del equipo investigador que han llevado a cabo la encuesta:**

Norma Véliz (Mujeres Pa'lante/Mujeres Unidas entre Tierras)  
Luana Marin (Mujeres Pa'lante/ Mujeres Unidas entre Tierras)  
Bessy Ponce (Mujeres Pa'lante/ Mujeres Unidas entre Tierras)  
Isabel Valle (Grupo Libélulas/ Mujeres Unidas entre Tierras)  
Ana González (Associació Brassavola)  
Yamileth Fonseca (Associació Brassavola)  
Aissatou Diallou (Ahcama - Associació Humanitària contra l'Ablació de la Dona Africana)  
Jessenia Lagos (Dones Endavant)  
Henda Conteh (Dones Endavant)  
Martha Rodríguez (Dones Endavant)  
Lobna Dahech (Dones Endavant)  
Claudia Miranda (Dones Endavant)  
Kenia Carrasco (Dones Endavant)  
Mercè Espunyes (Centro Latinoamericano de Lleida)  
Liliber Delgado (Centro Latinoamericano de Lleida)  
Gemma Ferreón (Plataforma Catàrsia)  
Rossana Ferreira (Asociación Casa Ecuador)  
Katty Solórzano (Universitat de Barcelona)  
Sílvia Bofill (Universitat de Barcelona)

**Primera edición digital:** Departamento de Igualdad y Feminismos, 2021

**Diseño y maquetación:** lacontragràfica



Esta obra está sujeta a una licencia de **Reconocimiento - No Comercial - Sin Obras Derivadas 4.0** de Creative Commons.

Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se reconozca la autoría y el editor y no se haga uso comercial.

No está permitida la transformación de esta obra para generar una nueva obra derivada.



# Índice

<b>1. Introducción, objetivos y agradecimientos</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Antecedentes y justificación</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar (población objeto de análisis)</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1 Población objeto de análisis</b> .....	<b>15</b>
<b>3.2 Cuantificación de la población objeto de análisis:     consideraciones metodológicas</b> .....	<b>16</b>
<b>4. Encuesta sobre acoso sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña</b> .....	<b>21</b>
<b>4.1 Aspectos metodológicos</b> .....	<b>21</b>
4.1.1 Técnicas para la selección de la muestra .....	21
4.1.2 Técnicas para la captación de la información .....	22
4.1.3 Proceso de codificación, depuración, validación y tratamiento de los datos .....	22
4.1.4 Técnicas y procedimientos de análisis en la explotación .....	23
<b>4.2 Análisis y resultados</b> .....	<b>24</b>
4.2.1 Datos socioeconómicos y laborales .....	24
4.2.2 Datos sobre el acoso sexual .....	42
<b>5. Grupos focales</b> .....	<b>59</b>
<b>5.1 Aspectos metodológicos</b> .....	<b>59</b>
<b>5.2 Análisis y resultados</b> .....	<b>60</b>
Qué es el acoso sexual y qué formas toma .....	60
Por qué se consiente y cuáles son las dificultades para afrontar el acoso sexual .....	64
Estrategias de defensa y prevención .....	66
<b>6. Conclusiones</b> .....	<b>73</b>
<b>7. Bibliografía</b> .....	<b>79</b>
<b>8. Anexos</b> .....	<b>83</b>
<b>8.1 Ficha para recoger datos de las entidades vinculadas</b> .....	<b>84</b>
<b>8.2 Cuestionario para recoger datos de las personas encuestadas</b> .....	<b>85</b>



# 1 Introducción, objetivos y agradecimientos



En este informe presentamos los resultados de la *Encuesta sobre acoso sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña* encargada por la Dirección General de Igualdad del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Cataluña. La encuesta se ha basado en una muestra de **525 encuestas**. La recogida de los datos se realizó entre julio y diciembre de 2019. La encuesta se ha complementado con la realización de dos grupos focales sobre la misma temática con trabajadoras del hogar y de los cuidados de origen extranjero.

En el diseño y procesamiento de los datos de la encuesta hemos contado con el asesoramiento estadístico y metodológico de Àlex Gordillo (StadGlobal). Para la recogida de los datos de la encuesta hemos contado con la **colaboración de diversos colectivos de mujeres inmigrantes del territorio catalán**: Mujeres Pa'lante, Grupo Libéllas, Asociación Brassavola, Mujeres Unidas entre Tierras, Achama, Asociación Humanitaria Contra la Ablación de la Mujer Africana y Asociación de Mujeres Africanas (en Barcelona), Associació Dones endavant (en Girona) y Centro Lationamericano de Lleida (en Lleida). Gracias a estos colectivos hemos podido llegar a trabajadoras del hogar y de los cuidados de origen extranjero de todo el territorio, hacerles la encuesta e invitarlas a participar en los grupos focales. Con estos colectivos hemos trabajado el diseño de la encuesta, así como la metodología de encuestación. Por razones metodológicas (y también deontológicas) acordamos que serían ellas, que son miembros de los colectivos, las que llevarían a cabo la encuesta en esos mismos colectivos y en la amplia red personal y social de la que disponen. Con ellas definimos también la forma y la metodología de los grupos focales. Su implicación ha sido fundamental no solo para acceder físicamente al colectivo objeto de análisis, sino también para abordar una temática —el acoso sexual— que, *a priori*, suscita cierto recelo entre las trabajadoras. Las dificultades que se nos han ido presentando para llevar a cabo la encuesta (no todas las asociaciones y entidades con las que hemos querido trabajar han estado dispuestas a colaborar; no todas las mujeres a las que hemos querido encuestar han querido participar) son una clara muestra de ese recelo. Implicar a los colectivos de mujeres migradas en la realización de la encuesta ha sido, además, una parte esencial de nuestro objetivo último: generar conjuntamente herramientas y es-



trategias de visibilización y reconocimiento de esta violencia, y de lucha para erradicarla. La autoría de la encuesta es, por tanto, compartida, y queremos dejar constancia de ello. Partimos de un posicionamiento político de acuerdo con el cual las personas protagonistas son y deben ser agentes principales a la hora de generar diagnónisis y de plantear propuestas de cambio.

El **punto de partida** y **motivación** de la encuesta ha sido el estudio que llevamos a cabo en 2018 sobre el acoso sexual en mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña desde la Universitat de Barcelona en colaboración con la asociación Mujeres Pa'lante (véase Bofill-Poch y Véliz. 2019. *Una violència oculta. Asetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures*. Fundació Irla. Barcelona). En aquella ocasió se llevó a cabo un estudio cuanti-cualitativo, basado en la realización de una pequeña encuesta con una muestra de 80 mujeres inmigrantes (contactadas a través de los colectivos Mujeres Pa'lante y Migrantas y Diversas, en Barcelona y L'Hospitalet de Llobregat) y un estudio cualitativo basado en 12 entrevistas en profundidad a mujeres que durante la realización de la encuesta afirmaron haber sufrido alguna forma de acoso sexual como trabajadoras del hogar. El estudio cuantitativo nos permitió constatar el amplio alcance del acoso sexual y detectar sus diversas formas, pero la muestra fue pequeña y no representativa. Las entrevistas nos permitieron constatar los efectos devastadores y persistentes a nivel físico, psicológico y laboral que el acoso sexual tiene sobre estas trabajadoras, con graves consecuencias para su salud física, su trayectoria laboral y su integridad moral. El hecho de pertenecer a un colectivo —mujeres inmigrantes— muy vulnerable y a un sector laboral débilmente regulado y fuertemente influido por la ley de extranjería, emergieron como dos de los elementos clave para explicar la fuerte incidencia del acoso en este sector. Era necesario, por tanto, profundizar en el conocimiento del alcance real del acoso sexual en este colectivo mediante una encuesta rigurosa que abarcara todo el territorio catalán.

El colectivo de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados de origen extranjero es uno de los colectivos más precarizados y que sufre un mayor grado de vulnerabilización laboral y social. El tema del acoso sexual no es un tema fácil, al contrario. A pesar de que el acoso es habitual, impera el silencio y la opacidad. Las mujeres suelen mostrarse reacias a hablar de ello abiertamente, por miedo, por vergüenza o por desconocimiento. Realizar una encuesta sobre esta temática requería una aproximación cuidadosa y sensible al tema, debido a las dificultades que a menudo supone para ellas hablar abiertamente del tema o afrontar los hechos. Se tenían que trabajar bien las suspicacias que a menudo surgen, la desconfianza y sobre todo el miedo. Asimismo, las dificultades de acceso a un colectivo que trabaja en el espacio doméstico-privado requerían una estrategia específica que nos permitiera llegar no solo a las mujeres que están asociadas y participan de los colectivos, sino también a las que están más aisladas, trabajando, por ejemplo, en régimen de internas.



La **hipótesis** con la que hemos trabajado —que corroboran los resultados de la encuesta— es que la incidencia del acoso es elevada, la opacidad absoluta y la capacidad de reacción y denuncia por parte de las víctimas escasísima. Las características específicas del ámbito laboral del trabajo del hogar y los cuidados —desarrollado, como decíamos, en el ámbito privado-doméstico, sujeto a una regulación especial, débil en materia de reconocimiento de derechos laborales y elevados índices de informalidad—, así como de la población inmigrante —con especiales dificultades para obtener la regularización administrativa, en situaciones económicas apremiantes, sin una red social fuerte, con dificultades para salir del nicho laboral de las cuidadas—, producen formas de acoso especialmente fuertes y persistentes en el tiempo, las cuales, fácilmente derivan en situaciones de abuso y/o agresión sexual. La situación de vulnerabilidad e indefensión de las trabajadoras reduce no solo la capacidad de reacción, sino también de reconocimiento de la violencia por parte de las personas afectadas. Las mismas circunstancias que hacen que sea especialmente duro el acoso sexual en este sector laboral explican también las dificultades con que nos hemos encontrado para contactar con estas mujeres para hacer la encuesta e invitarlas a participar en el estudio. La encuesta que presentamos pretende contribuir a romper el silencio que rodea este tipo de violencia y a generar, a su vez, herramientas y mecanismos de reconocimiento, prevención y autodefensa ante el acoso entre las mismas trabajadoras.

## Objetivos

Los objetivos principales de la encuesta realizada han sido los siguientes:

1. Cuantificar la población objeto de análisis (en sí misma una tarea compleja).
2. Describir el colectivo en relación con sus características demográficas, socioeconómicas y laborales.
3. Cuantificar el acoso sexual en este colectivo; es decir, cuantificar las mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados que han sufrido o sufren acoso sexual en el desarrollo de su trabajo.
4. Identificar los factores de vulnerabilidad del colectivo frente al acoso sexual; es decir, determinar la existencia de condicionantes o situaciones sociales —demográficas, socioeconómicas o laborales— que inciden en una mayor probabilidad de sufrir acoso.

## Agradecimientos

El presente trabajo ha sido posible gracias a la voluntad de la Dirección General de Igualdad del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat



de Cataluña de profundizar en el conocimiento del alcance real del acoso sexual entre las trabajadoras del hogar y de los cuidados de origen extranjero en Cataluña. Queremos agradecer también el apoyo del Grupo de Estudios de Reciprocidad (GER) de la Universitat de Barcelona y, muy especialmente, a los colectivos de mujeres inmigrantes en Cataluña que han participado en la encuesta, por su implicación, esfuerzo y trabajo, sin el cual no habría sido posible la consecución de la misma.

Los colectivos que han hecho posible la encuesta han sido:

1. Mujeres Pa'lante
2. Grupo Libélulas
3. Asociación Brassavola
4. Mujeres Unidas entre Tierras (MUET)
5. Achama - Asociación Humanitaria Contra la Ablación de la Mujer Africana
6. Associació Dones endavant
7. Centro Lationamericano de Lleida

Las personas de estos colectivos que se han comprometido activamente con la realización de la encuesta han sido: Norma Véliz, Luana Marin, Bessy Ponce, Isabel Valle, Ana González, Yamileth Fonseca, Aissatou Diallou, Jessenia Lagos, Henda Conteh, Martha Rodríguez, Lobna Dahech, Claudia Miranda y Kenia Carrasco, Mercè Espunyes y Liliber Delgado. También han colaborado Gemma Ferreón de la Plataforma Catarsia y Rossana Ferreira de la Asociación Casa de Ecuador.

Asimismo, queremos agradecer la ayuda aportada por las siguientes entidades: el Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE) de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO), el Idescat - Instituto de Estadística de Cataluña y LaFundició.

## 2 Antecedentes y justificación



El acoso sexual en el ámbito laboral es una de las manifestaciones más patentes de desigualdad real en nuestra sociedad. El acoso supone la vulneración de diversos derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la intimidad, a la dignidad, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y la seguridad en el trabajo, y a la integridad física y moral. La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres argumenta que: “Sin perjuicio del que establezca el Código penal, a los efectos de esta ley, constituye acoso sexual 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 y ofensivo” (art. 7.1). La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista, inscribe el acoso sexual en el marco de la violencia en el ámbito laboral.

Se trata de un fenómeno social de múltiples dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones internacionales, y constatado por investigaciones que han evidenciado su existencia, extensión y gravedad en el ámbito laboral. La encuesta realizada a nivel europeo por la European Union Agency for Fundamental Rights (FRA 2014) afirma que el 55 % de las mujeres europeas han sido objeto de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años, y de ellas, el 32 % indicó que el autor era un hombre del entorno laboral. En los últimos años, fruto de una creciente concienciación social y política, han aparecido algunos estudios en Cataluña y en España que han alertado del alcance y gravedad del tema (véase AIETI *et al*, 2017; UGT, 2017; Gencat, 2016; Sortzen, 2011, 2014; Gil Ruiz, 2013; Fundación ASPAC, 2013; Casas, 2010; Instituto de la Mujer, 2006; Institut de la Dona, 1994; EMER, 1994).

El último informe realizado por la Generalitat de Cataluña sobre violencia machista (Gencat, 2016) señala que más de 20.000 mujeres sufren cada año acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo en Cataluña, lo que supone casi el 12 % del total de casos de violencia machista que se registran contra la mujer, sin contar la que ejercen sus parejas. El consejero de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat, Chakir el Homrani, advertía en la jornada *Asedio al acoso. Prevención y actua-*



ción frente al acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral (Barcelona, noviembre 2019) que este dato es solo la punta del iceberg, porque hay muchos casos que no se denuncian. Según el informe, solo el 8,5 % de los casos se denuncian.<sup>1</sup>

Si bien contamos con algunos estudios, son pocos los que se centran específicamente en la problemática del acoso sexual en el ámbito del sector del trabajo del hogar y los cuidados. Los pocos informes publicados provienen del ámbito asociativo. Como antecedente inmediato contamos con el estudio realizado por la asociación Mujeres con Voz y Sortzen en Euskadi titulado *Acoso sexual y mujeres migradas. Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de mujeres migradas* (2014), que da continuidad a la investigación ya iniciada por la misma entidad sobre esta temática en 2011: *Agresiones sexuales, cómo se viven, cómo se entienden y cómo se atienden*. Este estudio señala que el 22 % de las mujeres extranjeras que trabajan en el trabajo doméstico en Euskadi afirman haber sufrido acoso sexual, y señala también como prácticas habituales los tocamientos, el acoso, las insinuaciones con carácter sexual y la presión para realizar actos sexuales bajo amenaza de despido. Por su parte, el estudio titulado *Derecho a una vida libre de violencias*, realizado en Madrid por las asociaciones AIETI, SEDOAC y Amalgama en 2017, constata que el 24 % de las mujeres migradas entrevistadas trabajadoras del hogar han sufrido acoso sexual. Estos datos se aproximan a los obtenidos en otros sectores laborales como la atención domiciliaria. De acuerdo con una encuesta realizada en Cataluña por la Agrupación de atención domiciliaria de CC.OO, en 2016 habrían sufrido acoso sexual en torno al 30 % de las trabajadoras encuestadas.<sup>2</sup>

**La escasa atención que ha recibido en términos más institucionales el acoso sexual en el trabajo del hogar y de los cuidados** resulta sorprendente si tenemos en cuenta no solo los datos que estos últimos estudios constatan, sino también los factores de mayor incidencia que la mayoría de los informes sobre acoso sexual señalan. Así, por ejemplo, el estudio realizado por el Instituto de la Mujer en 2006, *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, indica que determinadas condiciones laborales —como los contratos temporales, los horarios nocturnos o la ausencia de contrato— propician el acoso. También la *Guía sindical sobre violències masclistes a la feina*, realizada por la Secretaría de la Mujer del sindicato Comisiones Obreras en Cataluña en 2014, afirma que las mujeres migradas y las mujeres subcontratadas, con contratos eventuales y temporales, son más vulnerables ante el acoso. Otros informes también correlacionan la precariedad laboral con la

---

1 Véase <https://www.elpuntavui.cat/economia/article/18-economia/1693668-l-assetjament-sexual-a-la-feina-afecta-20-300-dones.html>

2 Véase <https://www.elperiodico.cat/ca/societat/20171030/nomes-19-dones-han-denunciat-aquest-any-assetjament-sexual-laboral-catalunya-6387817>



mayor incidencia de acoso sexual y señalan a la población migrada como uno de los colectivos más expuestos al acoso (EMER, 1994; UGT, 2017).

No por casualidad, **las condiciones que hacen más propicio el acoso en este sector son también las que más lo invisibilizan**. Se trata de un sector altamente feminizado (el 95% son mujeres), con un nivel de protección inferior al resto de sectores laborales, especialmente desregulado y sometido a unas condiciones laborales y salariales claramente discriminatorias (Díaz-Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018; Offenhenden, 2017; Nogueira y Zalakain, 2015, Bofill-Poch y Márquez, 2020). A falta de políticas públicas adecuadas, y en el marco de la denominada crisis del cuidado (Pérez-Orozco, 2006), la externalización y privatización de los cuidados a través de la contratación de estas mujeres se ha convertido, en las últimas tres décadas, en una opción preferente, principalmente por los bajos salarios, la posibilidad de estar en el domicilio de la persona atendida y la enorme flexibilidad horaria. Esto explica el rápido crecimiento del sector en los últimos años.<sup>3</sup> Hay que subrayar que la desprotección legal que sufre el sector del hogar en España ha sido estructural y persistente. No es hasta la década de los ochenta del siglo pasado cuando se aprueba la primera legislación laboral, en la que se le reconoce tan solo un carácter semilaboral. El Estatuto de los Trabajadores (1980) lo incluye como relación laboral especial con una regulación específica; y el Real Decreto 1424/1985 determina que es una relación laboral de carácter estrictamente privado, donde empleador y trabajador tienen que ponerse de acuerdo sin injerencia del Estado (Otxoa, 2012). Las reformas recientes de 2011 y 2012 —aprobadas como resultado de la lucha de los sectores sociales y en el marco de presión internacional—<sup>4</sup> reconocen su carácter plenamente laboral, aunque nuevamente con particularidades (Ley 27/2011; RD 1620/2011; RD 29/2012).<sup>5</sup> La nueva normativa inscribe por primera vez a los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social, pero lo hace en calidad de Sistema Especial. Entre otras cosas, determina la obligación del empleador de dar de alta y cotizar a la Seguridad Social a la trabajadora, con independencia del número de horas trabajadas a la semana; introduce un salario mínimo

---

3 Según la Encuesta de Población Activa (EPA, 2018), en el Estado español hay 637.700 trabajadores/as del hogar (empleadas/os domésticas/os), de los que el 42% tienen nacionalidad extranjera; la procedencia más frecuente de estas trabajadoras es América Latina, seguida de Asia, Europa del Este y África (hay que tener en cuenta el alto número de personas de origen extranjero nacionalizadas españolas que también se dedican a estas actividades).

4 En 2011 se aprueba el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar, que entra en vigor en 2013. El Estado español aún no lo ha ratificado.

5 Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Real Decreto-ley 29/2012 de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.



igual al salario mínimo interprofesional, la exigencia de contrato por escrito (si la duración es superior a cuatro semanas) o la aplicación de las normas generales relativas a la duración de las jornadas de trabajo y descansos. Si bien se trata de avances importantes, la normativa sigue sin atender elementos estructurales causantes de la desigualdad y la indefensión de estas trabajadoras, como son la imposibilidad de cotizar por la prestación de desempleo, la no inclusión en la ley de prevención de riesgos laborales o el no reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. Tampoco acaba con la figura del desistimiento, que permite extinguir la relación laboral únicamente por voluntad expresa del contratante.

Los avances sobre el papel no solo han sido insuficientes, sino que no se han desarrollado los mecanismos para su implementación y control —continúa siendo imposible, por ejemplo, la actuación de la Inspección de Trabajo en domicilios—, lo cual, tal y como denuncian los colectivos de trabajadoras, tiene como consecuencia la perpetuación de un grado elevado de informalidad o trabajo no declarado y el incumplimiento generalizado de la normativa laboral (Bofill-Poch, 2017).<sup>6</sup> Se expresa así la persistente falta de reconocimiento del carácter plenamente laboral de esta actividad, la cual tiene raíces históricas en nuestra sociedad (Martínez-Veiga, 1995; Otxoa, 2012; Borrell, 2015, Comas-d'Argemir, 1995). Las trabajadoras del hogar no son percibidas (y a menudo no se autoreconocen) como trabajadoras de pleno derecho, y los empleadores tienden a no verse a sí mismos como verdaderos empleadores. Todo ello en el marco de una Ley de extranjería (Ley Orgánica 4/2000) —el otro gran vértice de la discriminación legal que sufren las trabajadoras— que dificulta enormemente y, cabe destacar que de manera específica, su regularización, en la medida en que la temporalidad y la informalidad propias del sector hacen que sea muy difícil reunir los requisitos exigidos (disponer de un contrato formalizado de mínimo un año y un salario equivalente al salario mínimo, vivienda estable, etc.) para la regularización, cronificando así la irregularidad administrativa (Espinosa, 2019). Una auténtica discriminación legalizada (Mestre, 2005), que convierte a las trabajadoras en mano de obra cautiva (Martínez-Veiga, 2004) exponiéndolas a todo tipo de abusos, incluido el acoso sexual.

En cuanto a las **medidas de prevención y abordaje del acoso sexual** en este sector laboral específico, la mencionada falta de regulación, la falta de derecho a la negociación colectiva y la propia naturaleza del vínculo laboral, dificultan la elaboración y aplicación de protocolos de detección, prevención y actuación contra el acoso sexual. Si ya en entornos laborales más regulados —como el empresarial—, los sindicatos constatan la dificultad de aplicar los planes de igualdad que marca la propia ley de

---

6 Véase *Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas*, Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona, Ayuntamiento de Barcelona, 2017.



igualdad (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres) y, dentro de estos, los protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual, la posibilidad de incidir y actuar sobre el sector del trabajo del hogar y los cuidados es aún más difícil. De hecho, la especificidad del sector y especialmente la falta de representación legal de los trabajadores y trabajadoras convierten en inoperantes los instrumentos de prevención que han aparecido últimamente en Cataluña, entre ellos el *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa* elaborado por la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña en 2015.

Asimismo, la **opacidad** en términos de incidencia es absoluta. Los mismos sindicatos confirman que carecen de instrumentos efectivos para detectar este tipo de acoso: saben que existe, pero tienen serias dificultades para obtener datos fiables de incidencia y afectación real. Alba Garcia, responsable del Área de Igualdad de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, habla de la “bolsa opaca del acoso”. El problema —argumenta— es que “no hay cifras fiables”, porque “no hay denuncias penales”, ya que la mayor parte van por la vía administrativa.<sup>7</sup> También los *mossos d’esquadra* constatan la falta de datos, dado el **reducidísimo número de denuncias** interpuestas por este motivo. Por otra parte, la dificultad de pruebas en la vía judicial, tanto en la vía penal (judicial) como laboral (administrativa), hace que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para hacer valer sus derechos en la vía jurisdiccional. Las resoluciones condenatorias son escasas. La protección penal solo tiene lugar en casos muy graves y las penas son muy reducidas, con penas de prisión de entre tres a cinco meses o multa de seis a diez meses, extendiéndose a penas de hasta doce meses y multas de hasta catorce meses, en el caso de que concurren agravantes (de acuerdo con el Código penal vigente). Es necesario, por tanto, conseguir datos fiables sobre el acoso sexual en general y en particular sobre el sector laboral del hogar y de los cuidados, cuyas condiciones legales y económicas sitúan a estas trabajadoras (en un tanto por ciento muy elevado de origen extranjero) en una posición de especial vulnerabilidad ante el acoso sexual.

---

7 Véase <http://icag.cat/ca/noticies-general/m%C3%A9s-de-20000-dones-pateixen-cada-any-assetjament-sexual-la-feina-catalunya>



# 3 Mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar (población objeto de análisis)



## 3.1 Población objeto de análisis

---

En la encuesta definimos las mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar en Cataluña como aquellas que tienen todas y cada una de las siguientes características:

- Residentes en Cataluña en el momento de realizar la encuesta (entre julio y diciembre de 2019).
- Mujeres de origen extranjero con o sin nacionalidad española.
- Que hayan trabajado con o sin contrato en el sector del trabajo del hogar entre 2011 y 2019.

De acuerdo con el RD 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, el objeto de esta relación laboral especial son “los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, lo cual puede incluir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar, en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que forman parte del conjunto de tareas domésticas, como las de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otras tareas análogas”. A efectos de la presente encuesta, destacamos principalmente las tareas domésticas, tales como cocina y limpieza, y las tareas de cuidado de niños, ancianos y personas con diversidad funcional (las tareas de jardinería y conducción de vehículos suelen ser desarrolladas por hombres). Nos referiremos a estos trabajos indistintamente como trabajo del hogar (siguiendo el RD) y trabajo del hogar y los cuidados (siguiendo el nombre con el que las propias trabajadoras se refieren a ello con la voluntad de visibilizar y distinguir las tareas de cuidado).



## 3.2 Cuantificación de la población objeto de análisis: consideraciones metodológicas

La estimación cuantificada del universo objeto de análisis es de **89.242 personas**.

La falta de estadísticas oficiales de este colectivo nos ha obligado a hacer una estimación razonable a partir de fuentes oficiales que parcialmente contienen parte de nuestro universo (población objeto de análisis). Concretamente tenemos dos fuentes que nos orientan sobre la cuantificación de esta población de trabajadoras:

- Por un lado, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en el Régimen especial de trabajadores del hogar.
- Por otro lado, los datos de la Encuesta de Población Activa del INE (EPA).

**Tabla U.1**  
Población de mujeres extranjeras en el trabajo del hogar que han trabajado en Cataluña. Años 2015-2018. Agrupación de edad y territorio según la investigación

Año	Total	Sin contrato	Con algún contrato laboral					
			Total	Según tramo de edad			Según territorio	
				Hasta 29 años	De 30 a 44 años	De 45 años y más	Barcelona	Resto de Cataluña
2019	-	-	<b>28.710</b>	403	5.330	22.977	23.308	5.402
2018	<b>50.200</b>	<b>20.702</b>	29.498	462	5.814	23.222	23.892	5.606
2017	51.000	20.196	30.804	521	6.687	23.596	24.845	5.959
2016	44.600	12.609	31.992	648	7.806	23.538	25.731	6.260
2015	51.800	18.720	33.080	766	8.947	23.367	26.561	6.519

Unidades: Mujeres de nacionalidad extranjera.

Fuente: Estimación propia a partir de datos de afiliados a la Seguridad Social facilitados por Idescat y la EPA del INE.

A partir de esta información, hemos segmentado nuestra muestra en **3 submuestras o segmentos** y hemos estimado que la población objeto de análisis **oscila entre las 50.000 y las 90.000 personas**.

- 1. SEGMENTO CONOCIDO:** Mujeres de origen extranjero sin nacionalidad española con algún contrato de trabajo del hogar durante el 2019. Estimación a partir de los datos de la **Seguridad Social** desagregados por territorio y edad. Cuantificado en **28.710 personas**.

Este segmento nos permite precisar por grupo de edad y territorio (provincia) con suficiente fiabilidad en cuanto al peso que representa cada mujer en relación con la población conocida identificada en la tabla anterior U.1.



De manera menos imprecisa, pero sabiendo el máximo de trabajadoras que no han tenido ningún contrato en el año 2018, podemos inferir de forma aproximada el peso de cada grupo de edad dentro de cada provincia y alisando el conjunto del peso de forma proporcional para garantizar el máximo indicado por los datos oficiales de 20.702 mujeres (ver tabla anterior U.1.).

- 2. SEGMENTO CON TOPE:** Mujeres de origen extranjero sin nacionalidad española y sin ningún contrato firmado durante el año 2019, pero que han trabajado durante ese año como trabajadoras del hogar. Estimación a partir de los datos de la **EPA** en contraposición a la estimación hecha a partir de los datos de la Seguridad Social. Estimación de desagregación territorial y edad. Alisamiento de datos según el máximo indicado en la EPA para el año 2018. Cuantificado en **20.702 personas**.

Por último, hemos utilizado la media de los factores de elevación de los segmentos anterior de cada cruce de edad por provincia para imputar este nuevo peso al segmento desconocido de la muestra en cuanto a datos oficiales identificados.

→ *Sumados los segmentos 1 y 2 nos da un total de **49.412 mujeres de origen extranjero y sin nacionalidad española** trabajadoras del hogar en el último año.*

- 3. SEGMENTO ESTIMADO:** Mujeres de origen extranjero con nacionalidad española que han trabajado el año 2019 en el sector del trabajo del hogar y resto de población objeto de análisis (mujeres de origen extranjero, con o sin nacionalidad española, que ya no trabajan en el sector en 2019, pero que sí han trabajado anteriormente, entre 2011 y 2019). Estimación de desagregación territorial y edad. La estimación se ha hecho a partir de factores de elevación de la muestra que tiene su universo conocido (Segmentos 1 y 2). Cuantificado en **39.830 personas**.

Como consecuencia de esta complejidad, y dado que la muestra no es proporcional en relación con el cruce de edad por provincias, ha sido necesario hacer una estimación máxima del error de proporción tanto por los resultados totales como de cada estrato. Para calcularlo, hemos tenido en cuenta los siguientes factores:

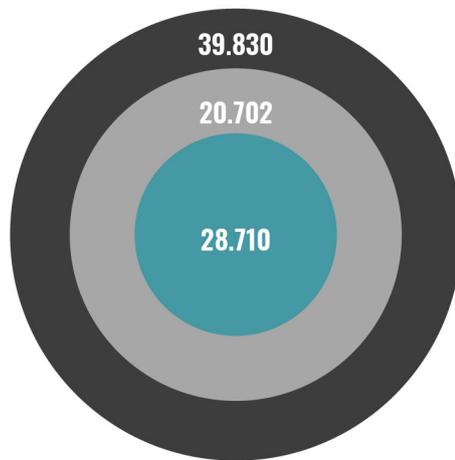
- 1) El universo objeto de análisis es finito en cada uno de sus estratos (cruces de grupo de edad y provincias), así como también es finito el conjunto del universo (<100.000 unidades).
- 2) Los resultados son elevados y los factores de elevación (o pesos de los individuos de la muestra) debido a una no proporcionalidad de la muestra afectan al error de proporcionalidad de cada estrato y del total.
- 3) Nivel de confianza del 95 % con máxima indeterminación  $p=q=0,05$ .
- 4) Utilización de correctores de variabilidad sobre las diferencias de los pesos en cuanto a la estimación del error de proporción para cada estrato y para el total.



**Diagrama U.2 - Diagrama de los segmentos cuantitativos de nuestro universo objeto de análisis: LAS MUJERES TRABAJADORAS EN CATALUÑA DE ORIGEN EXTRANJERO ENTRE LOS AÑOS 2011 Y 2019. Proceso de estimación del peso de cada individuo de la muestra según el segmento al que pertenece. En cada segmento de población se ha realizado la desagregación por edad (4 tramos) y por territorio (4 tramos – provincias).**

## Segmentos cuantificados para la elevación de la muestra

Estimación cuantificada del universo objeto de análisis  
**89.242**



**Segmento conocido:** Mujeres de origen extranjero sin nacionalidad española con algún contrato de trabajo del hogar durante 2019. Estimación a partir de los datos de la Seguridad Social desagregados por territorio y edad. **Cuantificado en 28.710 personas.**

**Segmento con tope:** Mujeres de origen extranjero sin nacionalidad española y sin contrato durante 2019, pero que han trabajado durante el año 2019 en trabajos del hogar. Estimación hecha a partir de los datos de la EPA en contraposición a la estimación hecha a partir de los datos de la Seguridad Social. Estimación de desagregación territorial y edad. Alisamiento de datos según el máximo indicado en la EPA para el año 2028. **Cuantificado en 20.702 personas.**

**Segmento estimado:** Mujeres de origen extranjero con nacionalidad que han trabajado durante el año 2019 en el sector del trabajo del hogar y resto de la población objeto de análisis (mujeres que ya no trabajan en el sector en el año 2019, pero que sí han trabajado anteriormente en él entre el 2011 y el 2019). Estimación de desagregación territorial y edad. La estimación se ha hecho a partir de factores de elevación de la muestra cuyo universo es conocido (Segmentos 1 y 2). **Cuantificado en 39.830 personas.**

**Tabla M.3**  
Errores de muestreo estimados en los estratos de la muestra utilizados para hacer la elevación

	Error de proporción*	Territorio		Edad		
		BCN	Resto de Cataluña	Hasta 29 años	De 30 a 44 años	45 o más años
Errores de muestreo	<b>5,3 %</b>	6,0 %	9,3 %	11,4 %	6,1 %	8,0 %

Nivel de confianza: **95,%** Valor 2: **1,96** Error alfa: **5,0%** P=q: **0,25**

\* El cálculo para el error en muestras estratificadas o de clústeres es el máximo estimado posible aplicando correctores de variabilidad entre las asignaciones de peso.

### OBSERVACIÓN IMPORTANTE:

→ La muestra presenta un sesgo de representatividad que no invalida los resultados globales debido a la utilización de factores de elevación, pero sí afecta al error obtenido en algunos segmentos de edad (mayores de 44 años) y para el resto del territorio (fuera de la provincia de Barcelona), segmentos que hay que abordar con cuidado (y que hemos tenido) en la explotación de los datos. Especialmente



hay que tener cuidado con los mayores de 44 años, ya que según datos oficiales representan el 85% del universo y nuestra muestra solo representa el 23% de este grupo (175 encuestas).

- ➔ Por contra tenemos una excelente representación de las mujeres de entre 30 y 44 años, aunque este segmento únicamente representa el 13,5% del universo de estudio.



# 4 Encuesta sobre acoso sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña



## 4.1 Aspectos metodológicos

---

El proceso de elaboración de la encuesta ha sido complejo. Ha requerido un diseño metodológico adecuado y atento a las particularidades de nuestro objeto de análisis, tanto en cuanto a la naturaleza del hecho que queríamos analizar (la incidencia del acoso sexual), como en cuanto a los aspectos de vulnerabilización del colectivo abordado (mujeres extranjeras). Por ello se decidió trabajar juntamente con diversos colectivos de mujeres migradas de todo el territorio catalán y se acordó que fueran miembros de esos mismos colectivos los que pasaran la encuesta (encuestadoras).

En colaboración con los colectivos: 1) hemos podido llegar a un número importante de trabajadoras del hogar de origen extranjero; 2) hemos consensuado las preguntas del cuestionario, procurando hacerlas lo más comprensibles posible para las trabajadoras; 3) hemos consensuado aspectos centrales de la metodología de encuestación, no solo para garantizar la fiabilidad de las respuestas (a través de una aproximación confiada y respetuosa), sino también para tratar de conseguir una aproximación lo menos intrusiva posible. Para todo ello, la colaboración de los colectivos ha sido esencial.

### 4.1.1 Técnicas para la selección de la muestra

Desde el punto de vista metodológico ha sido necesario combinar varias técnicas distintas, a fin de obtener una muestra suficientemente representativa de Cataluña.

→ **Muestreo por etapas (pequeños grupos).** En una primera etapa se contactó con colectivos vinculados con personas migradas, que estuvieran dispuestos a colaborar en la encuesta. Para cada uno de los colectivos participantes, determinamos su cuota del universo a través de unas fichas/cuestionarios. En una segunda etapa, se identificó el número de personas participantes en cursos y actividades llevadas a cabo por los colectivos vinculados al estudio. Finalmente, de forma masiva o selectiva, se hizo la encuesta a personas potencialmente miembros de nuestro universo objeto de análisis.



- **Muestreo por cuotas** (por provincias y edades). Dado que únicamente conocíamos un subgrupo del universo (mujeres de origen extranjero con nacionalidad extranjera) por provincias y edades, establecimos unas cuotas mínimas para estos segmentos del universo, ya que son los únicos que han permitido una elevación o ponderación de la muestra de forma razonable.
- **Técnica de la bola de nieve.** Previendo que las personas vinculadas a los colectivos participantes tendrían, con mucha probabilidad, alguna característica común que pudiera sesgar la muestra del colectivo (el caso más evidente es la nacionalidad de origen), se reforzó la captación de muestra fuera de los colectivos inicialmente participantes. Esta técnica, aunque no permite hacer una cuantificación precisa del valor de la muestra, sí que nos ha permitido contrastar la submuestra obtenida con las técnicas anteriores. El resultado ha sido que no existen diferencias significativas, por lo que hemos considerado agrupar las dos submuestras para tratar la muestra resultante como el total de muestra obtenida en la encuesta.

#### 4.1.2 Técnicas para la captación de la información

Una vez delimitada la muestra, se pasó la encuesta durante el período comprendido entre el 25 julio y el 10 diciembre de 2019, haciendo uso de distintas técnicas de captación de la información:

- **Cuestionario autocumplimentado con una entrevistadora-guía de apoyo.** Se entregó el cuestionario a grupos reducidos de mujeres para que lo autocumplimentasen, bajo la supervisión de una o dos entrevistadoras-guías de apoyo para aclarar dudas. El cuestionario se entregó en el transcurso de alguna actividad concreta organizada por las entidades con las que hemos trabajado. En general, el tiempo de respuesta ha oscilado entre 10 y 20 minutos.
- **Encuestas presenciales cara a cara o encuestas telefónicas con una entrevistadora.** En menor medida, se optó por pasar el cuestionario de forma presencial o telefónica no autoadministrada, especialmente en el caso de aquellas mujeres en que fuera más idónea esta técnica, ya fuese por dificultades idiomáticas, dificultades de presencialidad o sensibilidad de la información. El tiempo aproximado de respuesta ha sido de 15 minutos.

#### 4.1.3 Proceso de codificación, depuración, validación y tratamiento de los datos

En el trabajo de campo, las encuestadoras han hecho una primera validación de las encuestas, repasando, pregunta a pregunta, la coherencia de las preguntas formuladas a las personas encuestadas; incorporando los códigos territoriales (códigos postales del lugar donde viven las encuestadas y donde están empadronadas), y la codificación del país de origen. La encuesta es anónima y, por tanto, en el proceso de codificación no ha sido posible ir a la fuente para validar las respuestas.



El proceso de codificación se ha hecho con un programa específico para esta encuesta que ha permitido detectar incongruencias mínimas que no afectan al resultado, pero que validan el trabajo de campo realizado.

Hay que indicar que algunas encuestas (menos del 1%) han sido claramente inconsistentes en las respuestas, por lo que hemos optado por no incluirlas en el tratamiento de los resultados.

**EL RESULTADO FINAL es una muestra de 525 encuestas, distribuidas de la siguiente manera:**

	TERRITORIO		
	Total	BCN	Resto de Cataluña
<b>Total</b>	<b>525</b>	<b>368</b>	<b>157</b>
Hasta 29 años	90	52	38
De 30 a 44 años	260	197	63
45 o más años	175	119	56

	TERRITORIO		
	Total	BCN	Resto de Cataluña
<b>Total</b>	<b>89.242</b>	<b>77.900</b>	<b>11.342</b>
Hasta 29 años	1.264	1.112	152
De 30 a 44 años	12.083	9.779	2.304
45 o más años	75.894	67.008	8.886

Finalmente, el tratamiento de los datos se ha hecho con un software estadístico específico:

- ➔ 270 variables codificadas del cuestionario que han dado como resultado más de 700 variables de control y tratamiento estadístico.
- ➔ 50 variables nuevas creadas para el tratamiento específico (agrupaciones, segmentaciones, clasificatorias, tipológicas, etc.).
- ➔ Se ha hecho una tabulación básica del total de las preguntas por dos cabeceras diferentes.
- ➔ Aparte del archivo de datos de cada encuesta, también se ha creado un archivo sobre los trabajos realizados por las personas encuestadas, para hacer una explotación de futuro más precisa.

#### 4.1.4 Técnicas y procedimientos de análisis en la explotación

Los datos obtenidos por medio de la encuesta realizada nos han permitido hacer una exploración **descriptiva** en base a técnicas de tabulación, contraste y visualización a partir de gráficos.

Además, hemos profundizado en el análisis de los datos utilizando **técnicas multivariantes**, en concreto:



- 1 En la búsqueda de factores de vulnerabilidad en relación con el acoso sexual, hemos utilizado la clasificación predictiva en árbol a través del método CRT. Esta técnica permite el tratamiento tanto de variables categóricas como escalares. El árbol de clasificación y regresión ha sido la herramienta más adecuada para determinar las variables de mayor influencia predictiva en el acoso.
- 2 Para el análisis de las percepciones sobre la gravedad del acoso, hemos utilizado el contraste para observar diferencias significativas entre las personas que han sufrido acoso y las que no, y la realización de un escalado multidimensional para encontrar factores subyacentes explicativos.

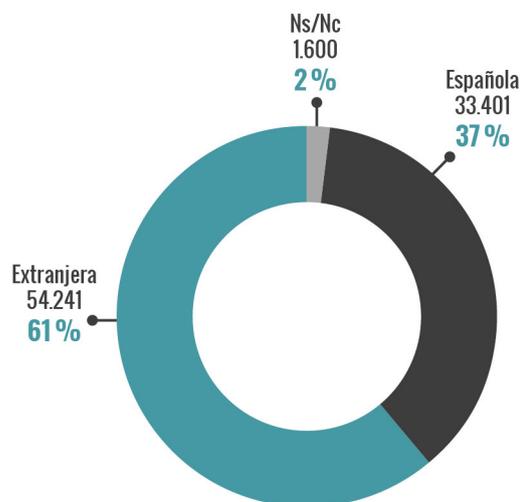
## 4.2 Análisis y resultados

### 4.2.1 Datos socioeconómicos y laborales

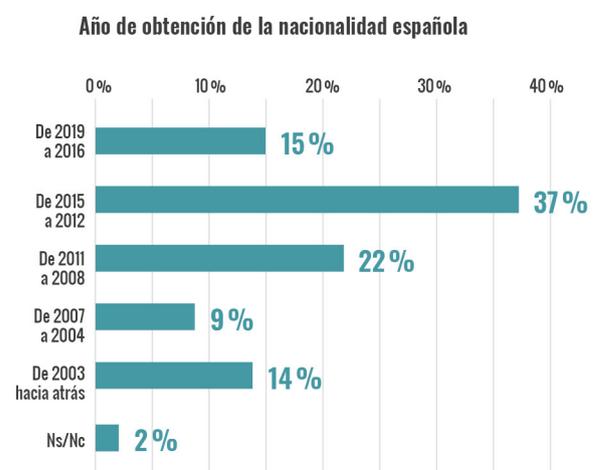
El total de mujeres trabajadoras del hogar de origen extranjero de nuestro universo es de **89.242 personas**. De estas, **68.545 han trabajado durante el último año**.

#### Nacionalidad

##### Nacionalidad



Total población : **89.242 mujeres**

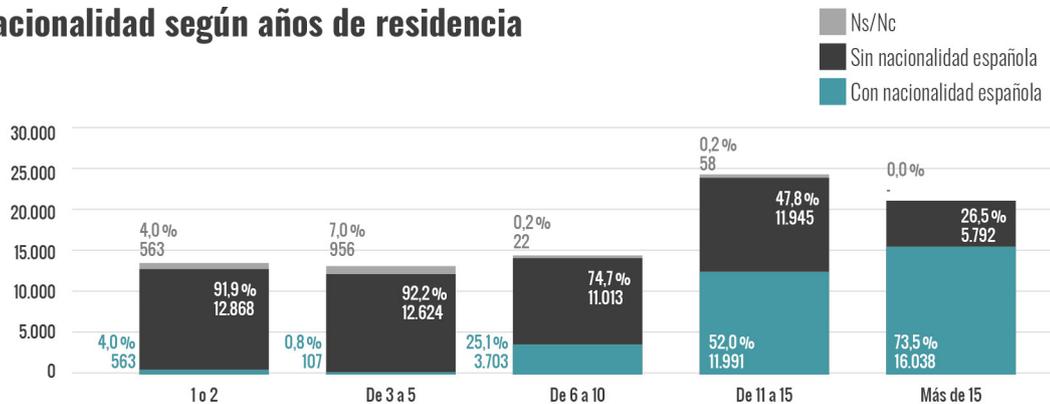


Total: **33.401 mujeres**

El 61% tiene nacionalidad extranjera frente al 37% que tiene nacionalidad española.



## Nacionalidad según años de residencia

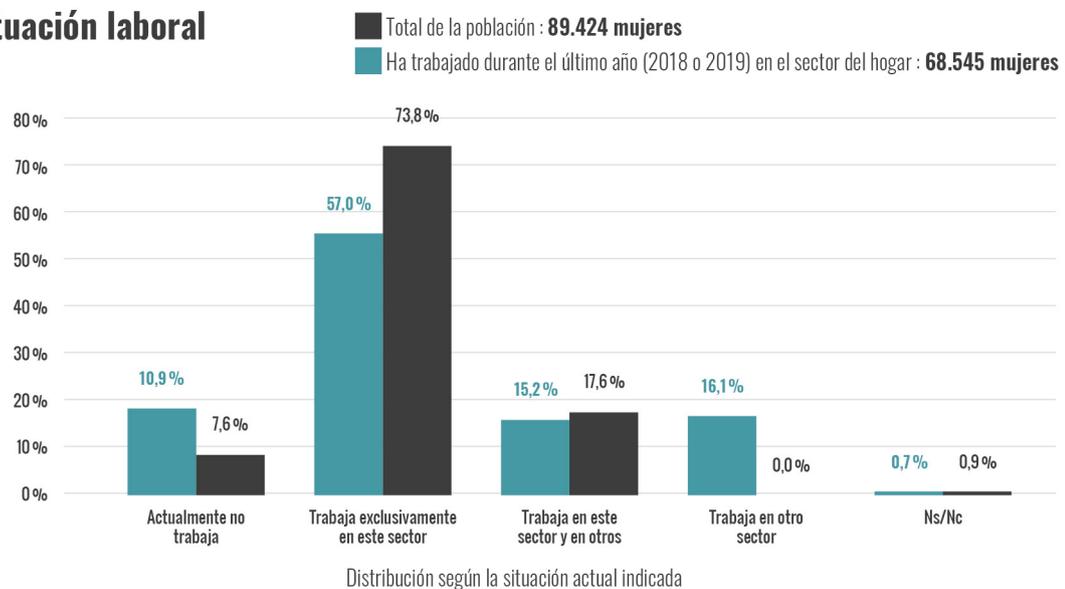


Años que lleva residiendo en Cataluña. Total de la población: **89.242 mujeres**. El % es del segmento.

Existe una correlación clara y significativa entre los años que las mujeres llevan residiendo en Cataluña y la nacionalidad (o nacionalización). Antes de los seis años de residencia, menos del 5% tienen la nacionalidad española. A partir del sexto año de residencia, la proporción de mujeres nacionalizadas va aumentando progresivamente, pasando del 25% si hace entre 6 y 10 años que residen en Cataluña, hasta 74% si hace más de 15 años. Por el contrario, el 26,5% de las mujeres que llevan más de 15 años no tienen la nacionalidad española.

## Situación laboral

### Situación laboral



Distribución según la situación actual indicada



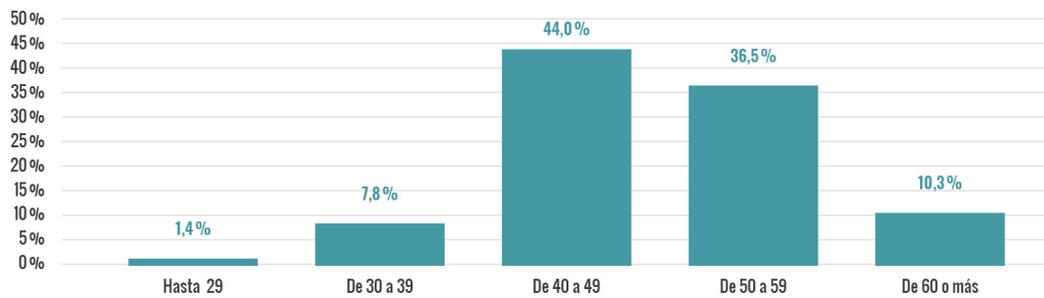
El 57 % trabaja actualmente en el sector del hogar de manera exclusiva, mientras que el 16 % trabaja en otros sectores. Hay diferencias según el territorio. Fuera de la provincia de Barcelona hay menos mujeres que no trabajan, así como menos que se dedican exclusivamente al sector del hogar; por el contrario, hay más mujeres que trabajan en otros sectores.

Del 84 % de mujeres que están vinculadas potencialmente al sector del hogar (ya sea porque trabajan de manera exclusiva o de forma parcial, ya sea porque han trabajado anteriormente), el 13 % manifiestan que no están trabajando actualmente (en el momento de realizar la encuesta). Si lo restringimos a las trabajadoras que han trabajado en el sector en el último año (2018 o 2019) (68.545 mujeres), podríamos cifrar **el paro de este sector en el 7,6 %**, no como valor válido, pero sí como valor aproximado.

## Edad

### Edad

■ Total de la población: Mediana **49,7** - Desviación T **8,1** - **89.242** mujeres



Distribución por tramos de edad

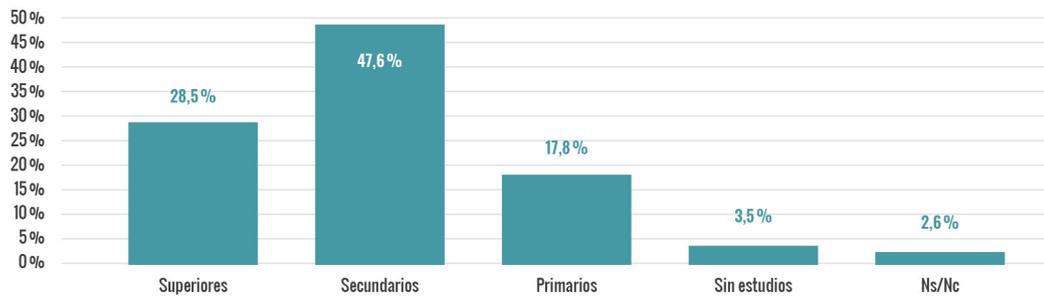
El 81% tienen edades comprendidas entre los 40 y los 59 años. La media de edad se encuentra en los 49,7 años.



## Estudios

### Estudios

Total de la población: **89.242 mujeres**

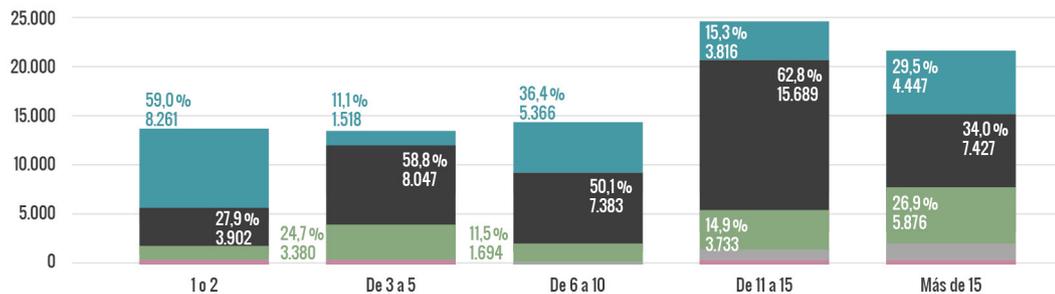


Distribución según los estudios cursados indicados

El 76 % tienen estudios secundarios (47,6 %) o superiores (28,5 %), el 18 % primarios y el 3,5 % no tienen estudios.

### Estudios según los años de residencia

■ Superiores ■ Secundarios ■ Primarios ■ Sin estudios ■ Ns/Nc



Años que lleva residiendo en Cataluña. Población total: **89.242 mujeres**. El % es del segmento

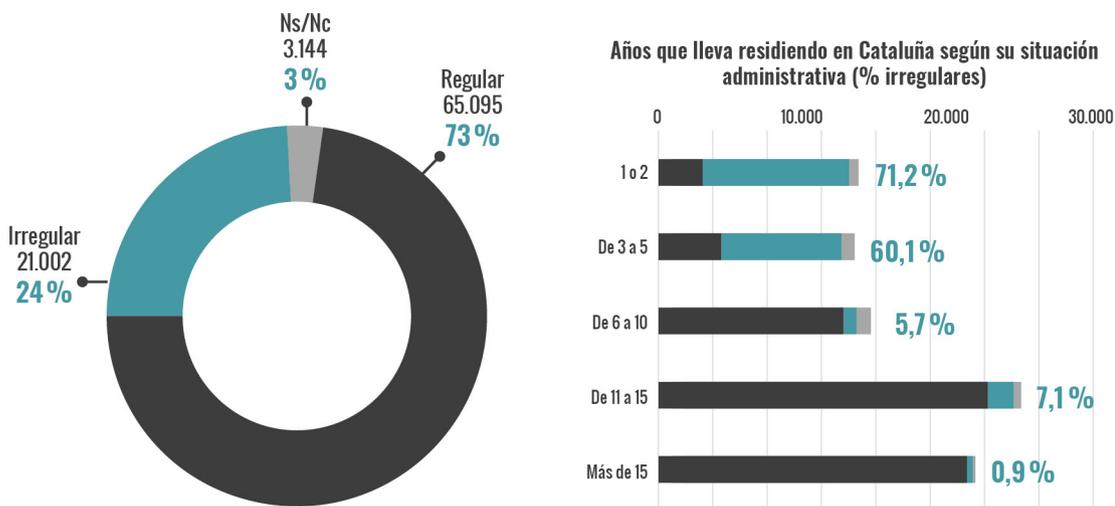
Existe una correlación clara y significativa entre los años que llevan viviendo en Cataluña y los estudios que tienen. Las trabajadoras con menos de dos años de residencia en Cataluña presentan un nivel de estudios muy superior al resto del colectivo: el 59 % tienen estudios superiores (el doble que el conjunto del colectivo), el 28 % tienen estudios secundarios y solo un 10 % tienen estudios primarios o no tienen estudios. En cambio, no es así en el caso de las mujeres que llevan más años aquí, aunque también se observa un cambio a partir de los 10 años de residencia y otro cambio a partir de los 15 años de residencia. **Los datos refuerzan la idea de que las recién llegadas tienen estudios superiores y que cambian de sector de actividad pasado**



cierto tiempo (entre 3 y 5 años), y también parece que haya cierta fluctuación dependiendo de los años que hace que residan en Cataluña.

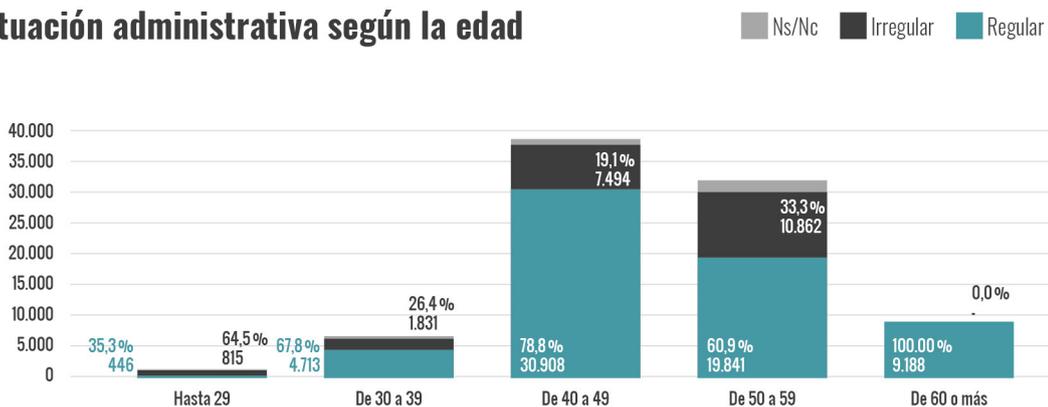
## Situación administrativa

### Situación administrativa



El 73 % tienen una situación administrativa regular y **el 24 % están en situación irregular**. Existe correlación entre estar en situación administrativa regular y los años de residencia en Cataluña: **hasta los 5 años de residencia, la proporción de mujeres con situación administrativa irregular se sitúa por encima del 60%**. A partir de una estancia superior a los 5 años, la proporción baja por debajo del 7 %.

### Situación administrativa según la edad



Tramo de edad de la trabajadora. Población total: **89.242 mujeres**. El % es del segmento



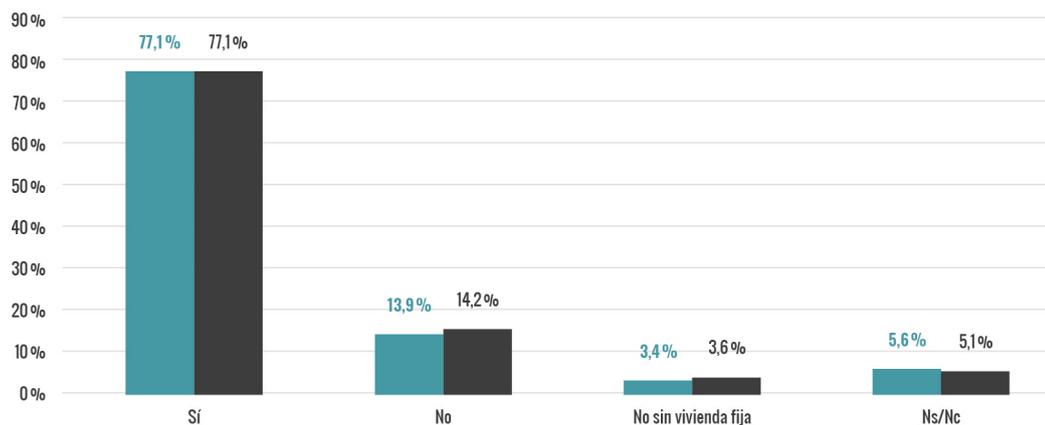
También hay diferencia en relación con la edad de la persona: se observa una incorrelación según la edad y la situación administrativa, muy probablemente debido a que es más relevante los años de estancia en Cataluña o en el Estado español, que la edad de la persona. La tendencia es que a mayor edad menor irregularidad, pero como hay mujeres recién llegadas de edades más avanzadas hace que esta correlación o tendencia no sea cierta; depende más de si hace años que residen en Cataluña.

## Distribución en el territorio y empadronamiento

### Vive donde está empadronada

■ Total de población: **89.424 mujeres**

■ Ha trabajado durante el último año (2018 o 2019) en el sector del hogar: **68.545 mujeres**



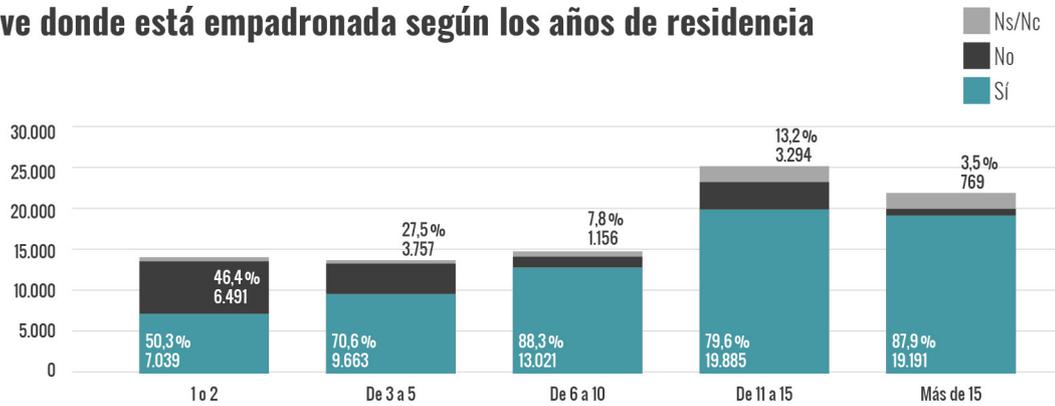
Distribución según la concordancia entre empadronamiento y vivienda habitual

La **provincia de Barcelona concentra el 87%** de las trabajadoras del hogar en Cataluña.

Un **17% NO vive en la misma vivienda en la que está empadronada**. Un 20% de estas (3,4% del total) indican que están "empadronadas sin domicilio fijo". El 77% vive en la misma vivienda en la que está empadronada.



## Vive donde está empadronada según los años de residencia



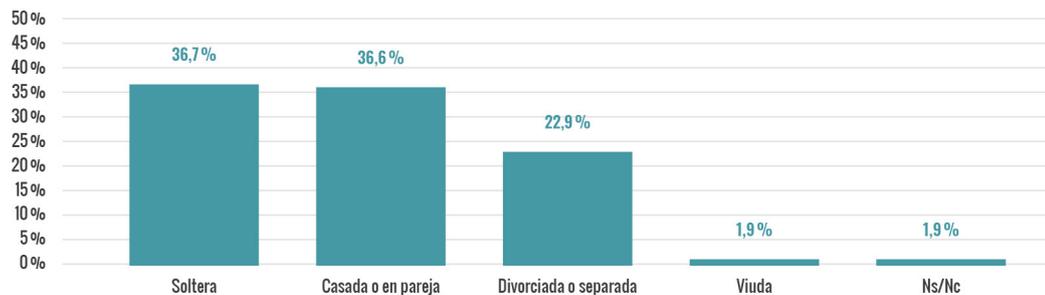
Años que lleva residiendo en Cataluña. Población total: **89.242 mujeres**. El % es del segmento

Nuevamente, según los años de residencia en Cataluña, aparecen diferencias que hay que tener en cuenta. **Las trabajadoras que llevan menos de 6 años en Cataluña no viven en el mismo lugar donde están empadronadas en un porcentaje significativamente más alto que las que llevan más de 6 años.** El 46,4 % de las recién llegadas que llevan en Cataluña menos de 3 años no están empadronadas en su vivienda habitual, frente al 27,5 % de las que hace que residen aquí entre 3 y 5 años.

## Estado civil, hijos/hijas y patrón de convivencia

### Estado civil

Total de la población: **89.242 mujeres**

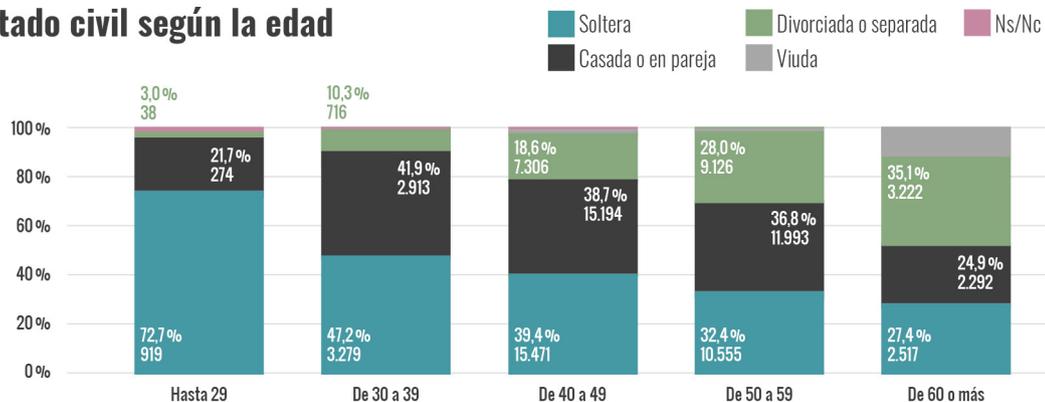


Distribución según el estado civil indicado

El 37 % de las mujeres son solteras, el 37 % están casadas o tienen pareja y el 23 % están divorciadas o separadas.

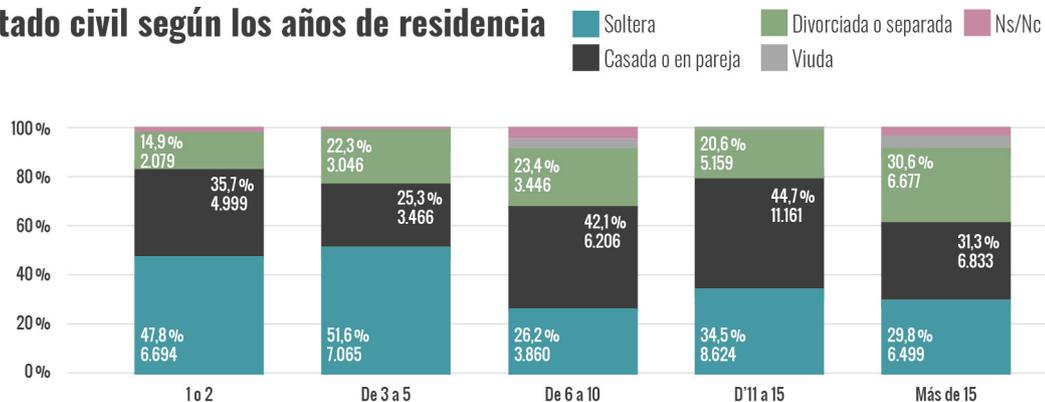


### Estado civil según la edad



Tramo de edad de la trabajadora. Total de la población: **89.242 mujeres**. El % es del segmento

### Estado civil según los años de residencia



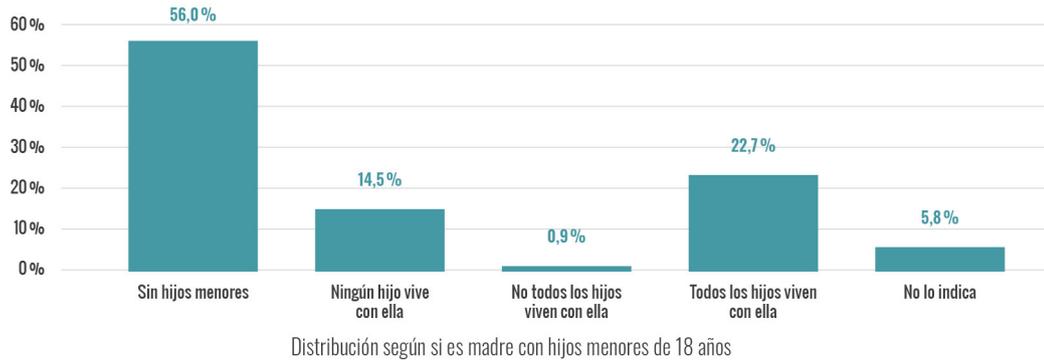
Años que lleva residiendo en Cataluña. Total de la población: **89.242 mujeres**. El % es del segmento

Existe correlación entre la situación conyugal, la edad de la mujer y el tiempo que lleva en Cataluña. La correlación con la edad es la propia del ciclo de la vida (a edades menores más soltería, poca boda o pareja y nada de divorcio o separación; a edades medias baja la soltería, aumenta la unión de pareja y aparecen divorcios y separaciones; a partir de los 45 años se mantiene la soltería, bajan las bodas y aumentan los divorcios o separaciones). La correlación con los años que llevan en Cataluña se expresa en una disminución de la soltería y un aumento de las uniones cuanto más tiempo se lleva en Cataluña (especialmente antes de los 5 años de estancia en el país).



## Convivencia con los hijos

Total de la población: **89.242 mujeres**

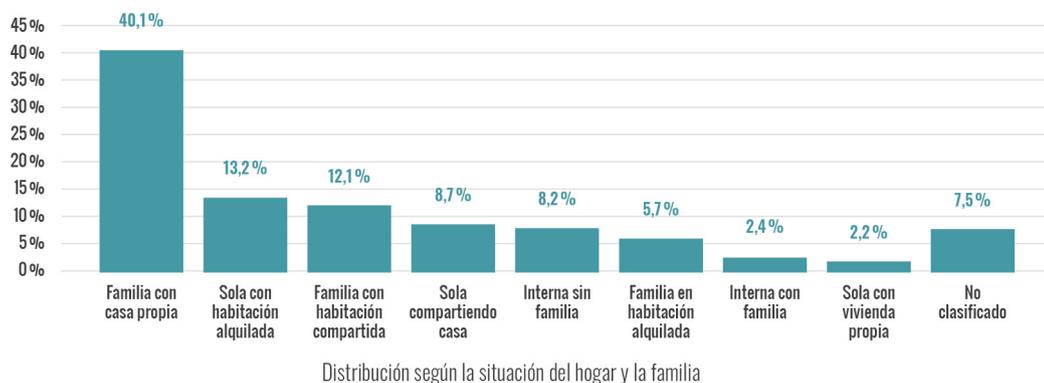


El 38 % de las trabajadoras tienen hijos menores de 18 años, frente al 56 % que no tienen (desconocemos si tienen o no el 6 %). Cabe destacar que **el 38 % de las trabajadoras que sí tienen hijos/as no conviven con ninguno de ellos (un 14,5 % del total de trabajadoras, unas 13.000 mujeres).**

No se observa un volumen significativo de mujeres que tengan hijos/as y que vivan únicamente con alguno de ellos/as; en general, viven con todos ellos/as o con ninguno. El número de hijos/as menores de 18 años por mujer es de 1,77. El 97 % de las mujeres con hijos/as menores tienen entre 1 y 3 hijos/as. Hay diferencias en relación con la edad: el porcentaje de mujeres con 2 y 3 hijos/as menores es significativamente superior en las trabajadoras de 30 a 44 años.

## Situación de la vivienda

Total de la población: **89.242 mujeres**

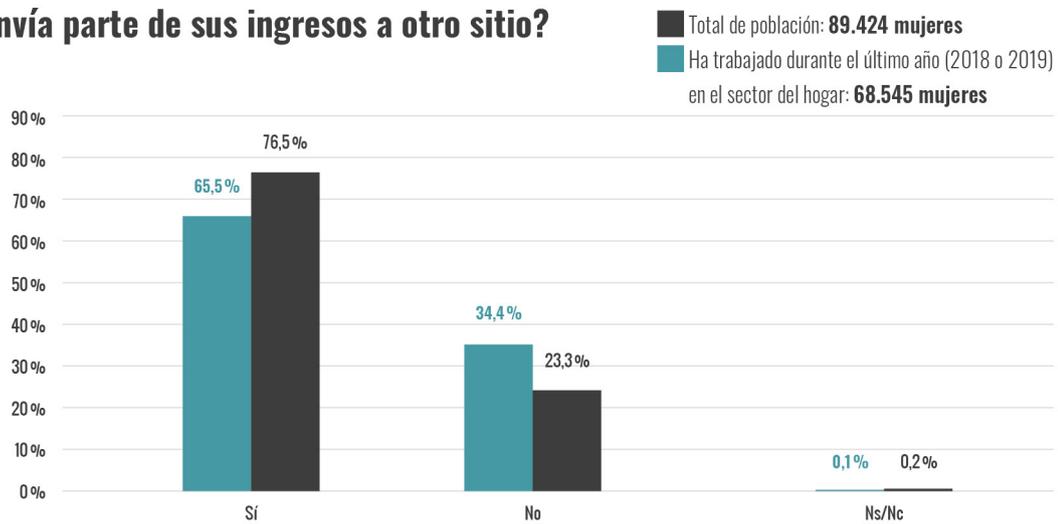




En cuanto a la vivienda, solo el 40 % de las mujeres vive con su familia en un hogar propio, mientras que **el 50 % vive en un hogar no emancipado de otros hogares**: el 13 % viven solas alquilando una habitación, el 12 % viven con su familia compartiendo un hogar, el 9 % viven solas compartiendo la casa, el 8 % son internas sin familia, **el 5,7 % son familias que alquilan una habitación, el 2,4 % son internas con familia** y el 2,2 % viven solas en un hogar propio.

### Situación económica respecto a los ingresos

#### ¿Envía parte de sus ingresos a otro sitio?

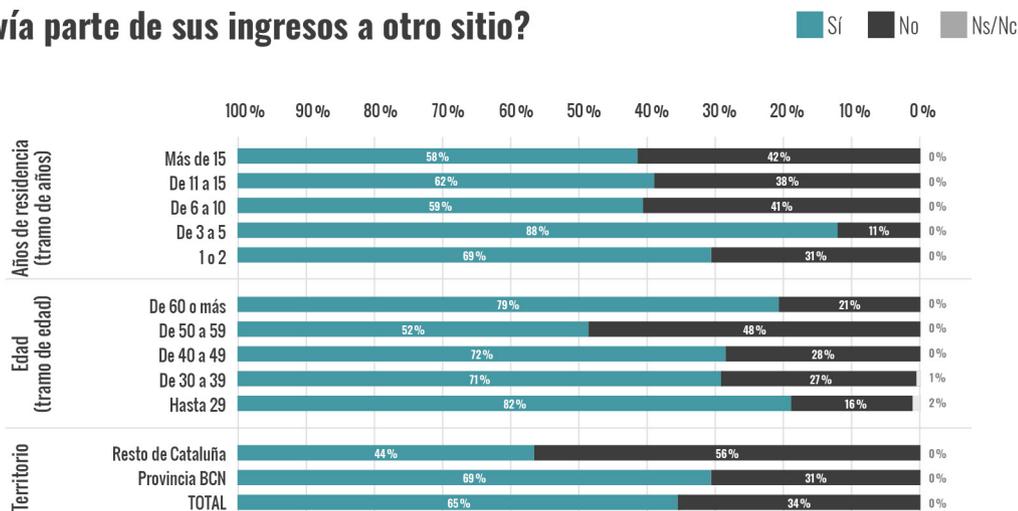


Distribución según respuesta indicada

**Dos de cada tres mujeres (un 66 %) envían parte de sus ingresos a otro lugar.** En el caso de mujeres que han trabajado el último año en el sector, la proporción aumenta a tres de cada cuatro (77 %).



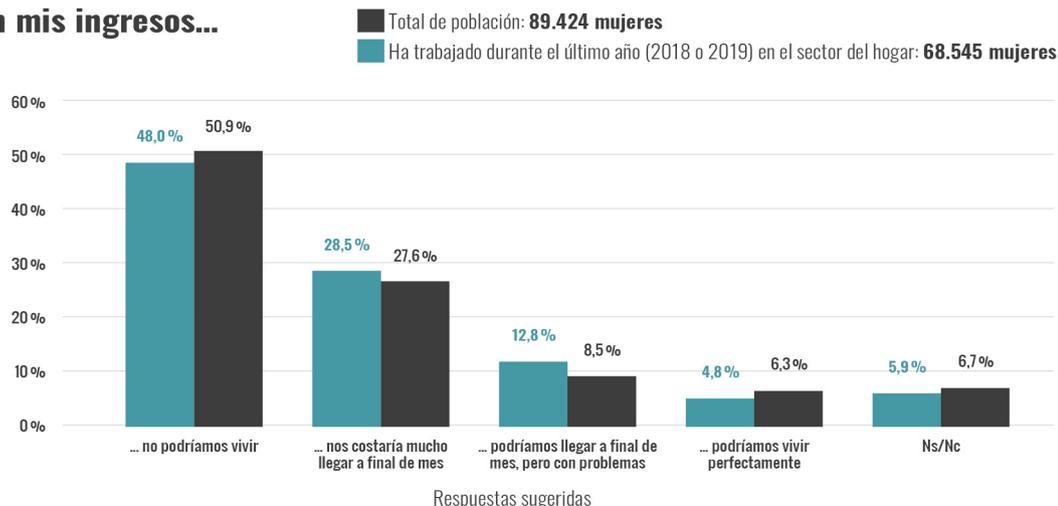
## ¿Envía parte de sus ingresos a otro sitio?



Distribución según respuesta indicada

Se observan diferencias por territorio: mientras que las que viven en la provincia de Barcelona llegan al 69%, decae al 44% en el resto del territorio. Se observan también diferencias por edad: el 82% de las mujeres menores de 30 años envían ingresos. **A menor edad, mayor porcentaje de mujeres envían ingresos.** Y finalmente, se observan diferencias según los años que llevan residiendo en Cataluña. **El 94% de las mujeres que llevan entre 3 y 5 años en Cataluña envían ingresos a otro lugar.** Este porcentaje desciende hasta el 72% entre las mujeres que llevan menos de 3 años y entre 6 y 9 años. Y desciende aún más, hasta el 50%, entre las que llevan más de 15 años aquí. Pero incluso en este caso, el porcentaje es elevado.

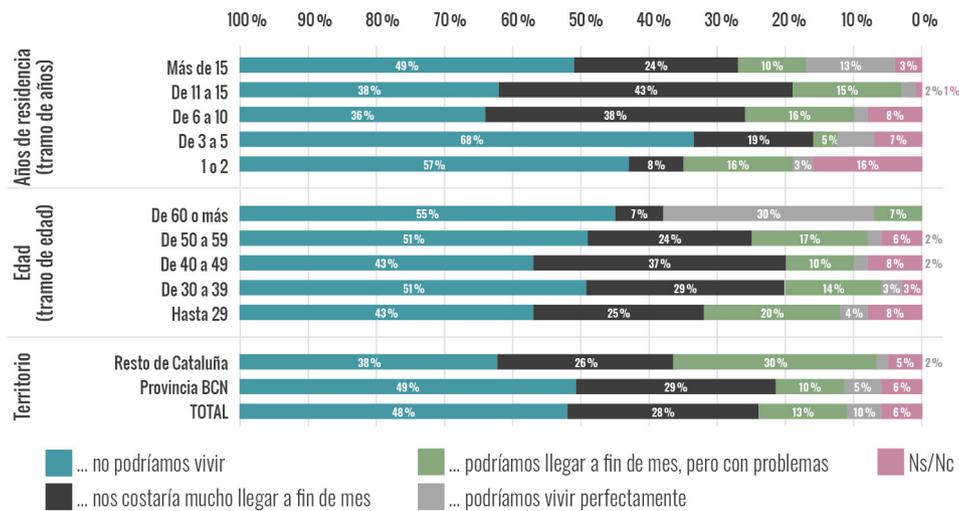
## Sin mis ingresos...





El **48 % de las mujeres manifiestan que sin sus ingresos no podrían vivir**, el 29 % manifiestan que les costaría mucho llegar a fin de mes y solo un 18 % manifiestan que sin sus ingresos podrían vivir. No se observan diferencias si consideramos únicamente a las mujeres que estaban trabajando en el sector en el último año (2018 o 2019).

### Sin mis ingresos...



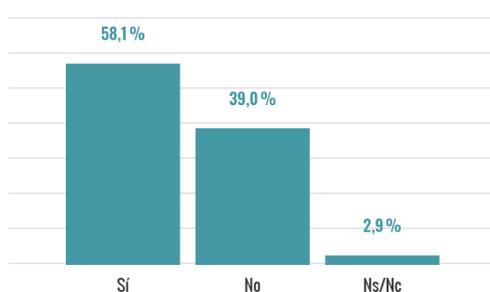
Nuevamente, se observan diferencias por territorio: en la provincia de Barcelona el tanto por ciento de mujeres que afirman que no podrían vivir sin sus ingresos es del 49 %, mientras que en el resto del territorio es del 38 %. Por el contrario, es menor el tanto por ciento de mujeres que afirma que sin sus ingresos podrían llegar a fin de mes: un 10 % en Barcelona respecto al 30 % en el resto de Cataluña.

Se observan también diferencias según los años que llevan residiendo en Cataluña: las mujeres que llevan entre 3 y 5 años en Cataluña son las más dependientes de sus ingresos: el 68 % afirma que no podrían vivir sin sus ingresos. El porcentaje aumenta hasta el 87 % si añadimos las que dicen que les costaría llegar a fin de mes.

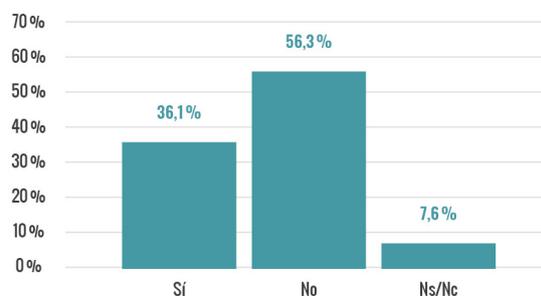


## Red de apoyo

¿Tiene alguien a quien acudir en caso de tener algún problema?



¿Está vinculada a alguna entidad que la ayude en caso de tener algún problema?

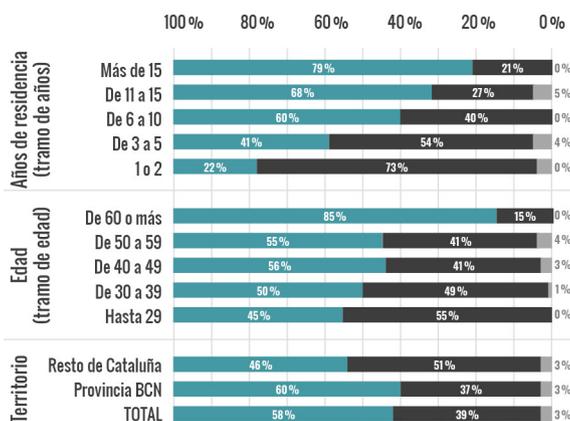


Distribución según la respuesta indicada

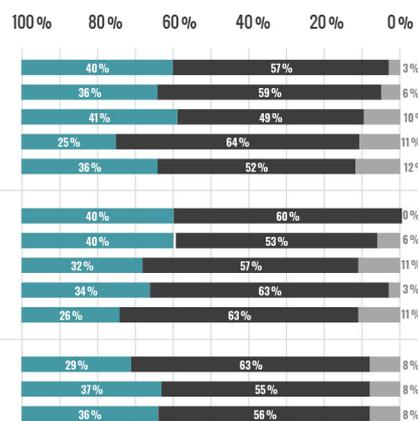
Total de la población: **89.242 mujeres**

El 58 % de las mujeres manifiestan tener alguien a quien acudir en caso de necesidad, frente a un **39 % que no tiene a quien acudir**. El 36 % de las mujeres están vinculadas a alguna entidad (asociación o colectivo) que las pueden ayudar si tienen algún problema, **frente al 56 % que no**.

¿Tiene alguien a quien acudir en caso de tener algún problema?



¿Está vinculada a alguna entidad que la ayude en caso de tener algún problema?



Distribución acumulada en % de cada segmento

Sí No Ns/Nc

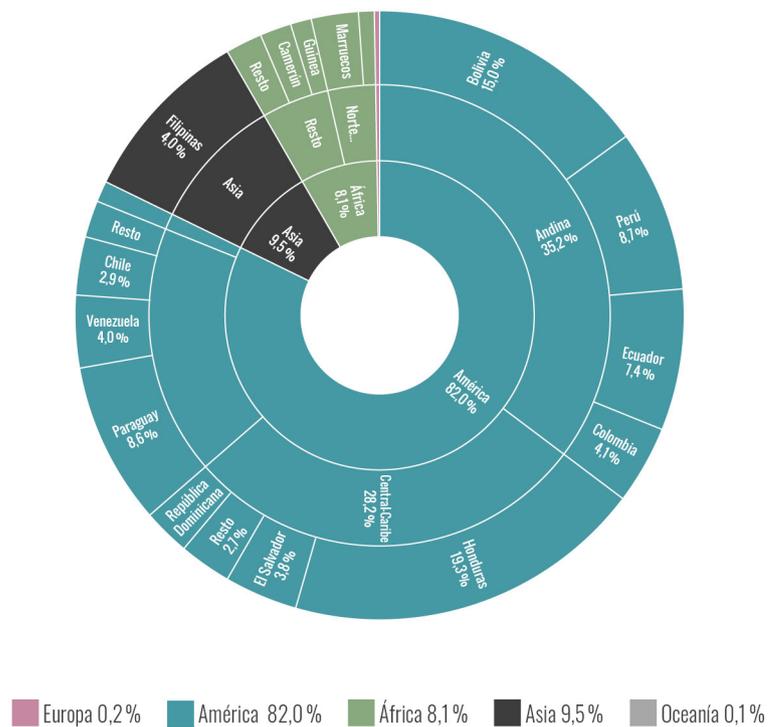
En cuanto a si tienen alguien a quien acudir, se observan diferencias según los años que llevan en Cataluña: **a más años residiendo aquí, un mayor porcentaje de mujeres manifiesta que tienen alguna persona a la que acudir en caso de necesidad**.



Un 22% de las mujeres que llevan menos de 2 años en Cataluña manifiestan que tienen alguien a quien acudir (frente al 73% que no tienen a nadie); las que llevan más de 15 años en Cataluña manifiestan tener en un 79% alguien a quien acudir (frente a un 22% que no tienen a nadie). También se observan diferencias asociadas a la edad: a mayor edad, más manifiestan tener alguien a quien acudir, especialmente a partir de los 60 años. Sin embargo, ni el tiempo de residencia ni la edad marcan una diferencia significativa con relación a la vinculación a una entidad, lo que nos indica que las mujeres se vinculan desde su llegada.

## Nacionalidad de origen

### Origen por continente, subzona y país principal



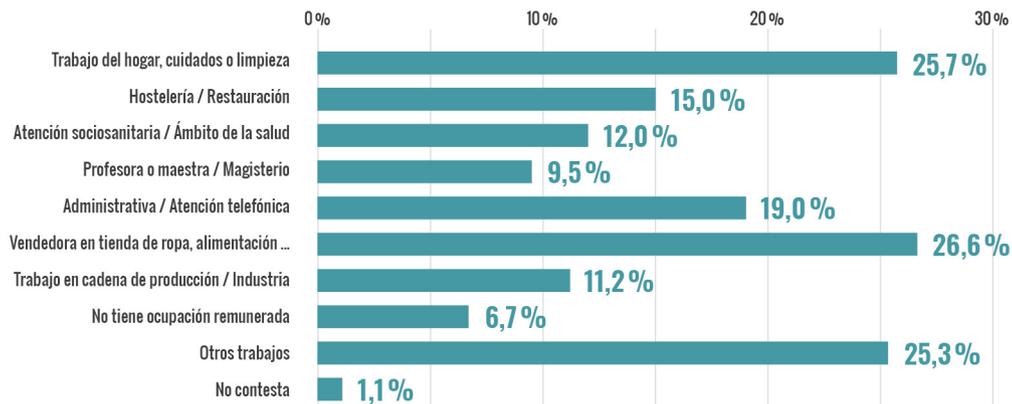
El **80% de las mujeres son de origen latinoamericano**. El 35% de la América Andina, el 28% de América Central y el Caribe y el 20% del resto de América del Sur y México. **Las nacionalidades de Honduras (19%) y Bolivia (15%) representan juntas el 34% de las mujeres** del universo analizado.



## Empleo en el país de origen

### Trabajos realizados en el país de origen

Total de la población: **89.242 mujeres**



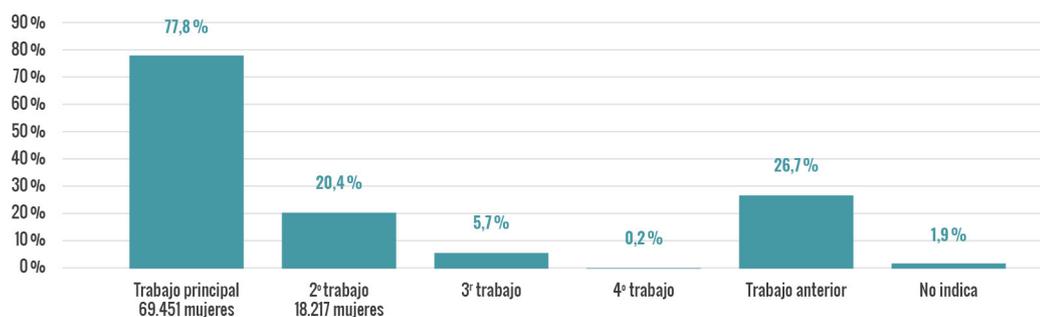
Distribución según trabajos sugeridos (multirespuesta)

Las ocupaciones de estas mujeres en su país de origen antes de llegar a España han sido principalmente el trabajo del hogar y la venta en tienda (ropa o alimentación) y la venta al por menor; en menor grado han trabajado como administrativas, en la hostelería, la atención sociosanitaria, cadenas de producción y de maestra o profesora (un 25% de las encuestadas indican "otros trabajos"). Es importante señalar que 1 de cada 3 ya había trabajado en el sector del hogar o en la atención sociosanitaria en su país, lo que implica que **2 de cada 3 provienen de otros sectores o inician su vida laboral cuando llegan aquí.**

## Empleo en el sector del trabajo del hogar

### Trabajos que indican

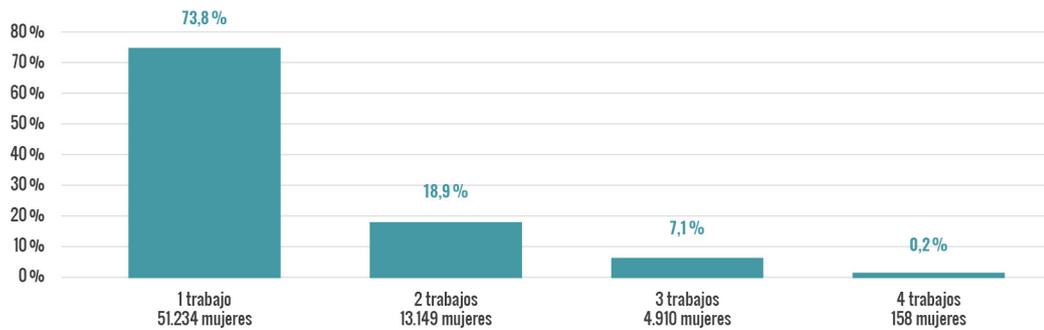
Total de la población: **89.242 mujeres**



Distribución según trabajos citados (multirespuesta)



## Número de trabajos – último mes



Distribución del número de trabajos que han tenido en el último mes

En cuanto al número de tareas del hogar realizadas, el 78 % de las mujeres encuestadas trabaja en una única casa, el 20 % trabaja en dos casas y el 6 % en tres casas (solo el 0,2 % trabaja en cuatro casas). Si consideramos únicamente las mujeres que estaban trabajando el último mes (78 % del total de encuestadas), los datos no varían mucho: 74 % trabajaba en un solo hogar, el 19 % en dos y el 7 % en tres. Podemos afirmar pues que **por término medio las mujeres trabajadoras del hogar tienen 1,34 trabajos.**

La tabla siguiente muestra la caracterización de los trabajos del hogar realizados durante el último mes, diferenciando entre trabajo principal y segundo trabajo, indicando el número de horas, si hay contrato o no, el número de horas trabajadas sin contrato, la duración, las tareas realizadas, en régimen interno o por horas, el tipo de empleador/a, si la trabajadora está o no satisfecha con el trabajo y la consideración del trato recibido.



Caracterización de los trabajos del hogar del último mes						
	TRABAJO PRINCIPAL		SEGUNDO TRABAJO		TODOS LOS TRABAJOS	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%
	69.451	100 %	18.217	100 %	92.894	100 %
<b>¿Cuántas horas trabaja a la semana?</b>						
	66.329	95,5 %	18.198	99,9%	89.753	96,6 %
	2.364.457		193.315		2.585.411	
	35,6		10,6		37,0 horas semana/mujer	
<b>¿Tiene contrato en este trabajo?</b>						
	38.452	55,4 %	2.856	15,7 %	43.386	46,7 %
	27.529	39,6 %	14.458	79,4 %	45.135	48,6 %
	3.470	5,0 %	903	5,0 %	4.373	4,7 %
<b>¿Cuántas horas trabaja sin contrato?</b>						
	64.738	93,2 %	17.295	94,9 %	87.201	93,9 %
	31.270	45,0 %	15.060	82,7 %	50.662	54,5 %
	873.165		130.929		1.023.546	
	13,5		7,6		11,7 horas semana/mujer	
<b>¿Cuántos meses lleva en este trabajo?</b>						
Menos de 1 mes	5.212	7,5 %	1.568	8,6 %	7.330	7,9 %
Entre 1 y 2 meses	5.567	8,0 %	2.480	13,6 %	8.248	8,9 %
Entre 3 y 6 meses	5.405	7,8 %	1.730	9,5 %	8.985	9,7 %
Entre 7 y 12 meses	5.102	7,3 %	680	3,7 %	5.801	6,2 %
Entre 1 y 2 años	6.610	9,5 %	3.135	17,2 %	11.184	12,0 %
Más de 2 años	35.396	51,0 %	7.206	39,6 %	43.711	47,1 %
Ns/Nc	6.158	8,9 %	1.418	7,8 %	7.634	8,2 %
<b>¿Qué tareas realiza en este trabajo? (multirespuesta)</b>						
Trabajos de limpieza	52.573	75,7 %	15.513	85,2 %	68.085	77,7 %
Cocinar	30.620	44,1 %	3.651	20,0 %	34.270	39,1 %
Cuidado de niños	14.264	20,5 %	1.583	8,7 %	15.847	18,1 %
Cuidado de personas mayores	27.380	39,4 %	2.848	15,6 %	30.228	34,5 %
Cuidado de persona discapacitada	4.951	7,1 %	631	3,5 %	5.582	6,4 %
Otras	11.801	17,0 %	1.756	9,6 %	13.556	15,5 %
Ns/Nc	1.275	1,8 %	836	4,6 %	2.110	2,4 %
<b>¿Está interna?</b>						
Sí	15.535	22,4 %	676	3,7 %	16.211	18,5 %
No	45.415	65,4 %	15.102	82,9 %	60.517	69,0 %
Ns/Nc	8.501	12,2 %	2.439	13,4 %	10.940	12,5 %
<b>¿Quién le da el trabajo? ¿Quién es el empleador?</b>						
Empresa	15.578	22,4 %	2.109	11,6 %	17.688	20,2 %
Particular	50.318	72,5 %	14.095	77,4 %	64.412	73,5 %
Agencia - ETT	2.070	3,0 %	199	1,1 %	2.269	2,6 %
No lo sabe	82	0,1 %	-	0,0 %	82	0,1 %
No lo indica	1.402	2,0 %	1.814	10,0 %	3.216	3,7 %
<b>¿Está satisfecha con este trabajo?</b>						
Sí	46.186	66,5 %	10.314	56,6 %	56.500	64,4 %
No	21.137	30,4 %	4.999	27,4 %	26.136	29,8 %
Ns/Nc	2.127	3,1 %	2.904	15,9 %	5.031	5,7 %
<b>¿Cómo considera el trato que recibe de la persona que cuida y/o la contrata?</b>						
Adecuado	51.570	74,3 %	12.636	69,4 %	64.206	73,2 %
Abusa laboralmente	6.878	9,9 %	1.871	10,3 %	8.749	10,0 %
Abusa tanto laboralmente como de mi persona	1.009	1,5 %	144	0,8 %	1.153	1,3 %
Ns/Nc	9.994	14,4 %	3.566	19,6 %	13.560	15,5 %

Base Trabajo principal + 2n trabajo



De acuerdo con los datos expuestos, el volumen total de puestos de trabajo (independientemente de las horas) que se realizaron durante el último mes es de 92.894, con un total de horas generadas de 2.585.411 y 37 horas de media por cada trabajo, aunque hay mucha variabilidad según sea el primero, segundo o tercer trabajo:

- Trabajo principal: 35,5 horas semanales trabajadas de media y **13,5 horas de media sin contrato**.
- Segundo trabajo: 10,6 horas semanales trabajadas de media y **7,6 horas de media sin contrato**.
- Tercer trabajo: 5,4 horas semanales trabajadas de media y **3,8 de horas de media sin contrato** (no aparece representado en la tabla).

**El 49 % de los trabajos se realizan SIN contrato.** Prácticamente la totalidad de las personas que llevan menos de 2 años en Cataluña realizan su trabajo/os sin contrato. Entre las personas que llevan entre 3 y 5 años residiendo en Cataluña, el 49 % no tienen contrato.

**El 39,6 % de las horas realizadas no tienen relación contractual.**

**Las internas trabajan un volumen de horas extraordinariamente alto (> 60 horas a la semana);** las trabajadoras menores de 30 años trabajan más horas y sin contratación formal.

#### Características del trabajo principal realizado en el último mes:

- **El 40% no tienen contrato laboral.**
- 35,5 horas semanales trabajadas y 13,5 horas sin relación contractual de media.
- **El 40,2% tienen una duración inferior a 2 años.**
- La tarea principal es la limpieza (76 % de los trabajos incluyen esta tarea), seguido de cocinar y cuidar de personas mayores (44 % y 39 %), así como el cuidado de niños y otros no especificados (20 % y 17 %). Las trabajadoras que llevan menos de 2 años en Cataluña tienen un porcentaje de tareas de cuidado de niños o personas con diversidad funcional muy inferior al resto, y las que llevan entre 3 y 5 años representan un incremento muy importante en el cuidado de personas mayores.
- Muchos trabajos de pocas horas son exclusivamente de tareas de limpieza. Además, un alto porcentaje de tareas de cuidado de muchas horas van acompañadas de tareas de limpieza.
- El 22 % corresponden a trabajo interno.
- En el 73 % de los casos el empleador/a es un particular, y solo el 25 % de los casos corresponden a empresas y/o agencias-ETT.
- 2 de cada 3 trabajadoras están satisfechas con el trabajo. Las principales causas de insatisfacción son que el salario o las tareas que han de realizar no son las pac-



tadas (39 % y 39 % multirespuesta); que la obligan a hacer más horas de las pactadas (24 %); o que las personas empleadoras se meten en su vida privada (13 %), aunque existen otros motivos (24 %). **Aproximadamente el 11 % de las causas de insatisfacción están ligadas al abuso laboral y el acoso.**

## 4.2.2 Datos sobre el acoso sexual

**Durante el último año, el 14 % de las trabajadoras del hogar de origen extranjero ha sufrido acoso sexual (9.497 mujeres).**

**1 de cada 3 trabajadoras del hogar (35 %) ha sufrido acoso sexual en el transcurso de su vida laboral (31.077 mujeres).**

Durante el último año, el 24 % de las mujeres acosadas tuvieron al menos un acoso sexual muy grave; el 25 % como mínimo un acoso sexual grave, y el 51 % un acoso sexual leve.

### Perfil mayoritario de la mujer acosada sexualmente (\*)

Mujer joven de menos de 40 años recién llegada o que lleva menos de 3 años residiendo en Cataluña, que trabaja como interna o exclusivamente en el trabajo del hogar y se encuentra en situación administrativa irregular, viviendo en un domicilio distinto al que se ha empadronado, con estudios primarios o superiores, sin hijos menores de 18 años o con hijos menores de 18 años que no viven con ella, además de no tener a nadie a quien acudir en caso de que lo necesite y no tener vínculo con ninguna entidad.

(\*) Hay que remarcar que el perfil mayoritario identificado no es único; han aparecido muchos otros perfiles (con características similares o diferentes) con porcentajes menores, pero similares. Por tanto, no podemos identificar factores de vulnerabilidad claros.

### Factores de vulnerabilidad frente al acoso sexual

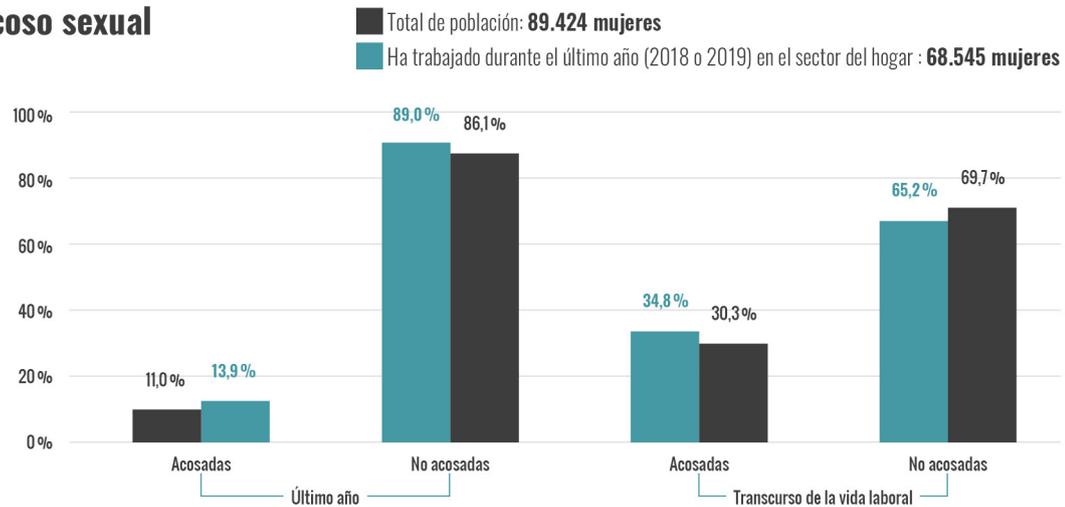
**La vulnerabilidad está presente en todas las situaciones laborales.** No es posible predecir factores claros de vulnerabilidad frente al acoso sexual, lo que nos indica que se puede producir en cualquier situación.

Sin embargo, y pese a no existir perfiles concretos de vulnerabilidad, la **estabilidad laboral emerge como un factor clave que disminuye la probabilidad de ser acosada sexualmente.**



## Índice de acoso sexual

### Acoso sexual



Distribución de mujeres acosadas o no según el período de acoso

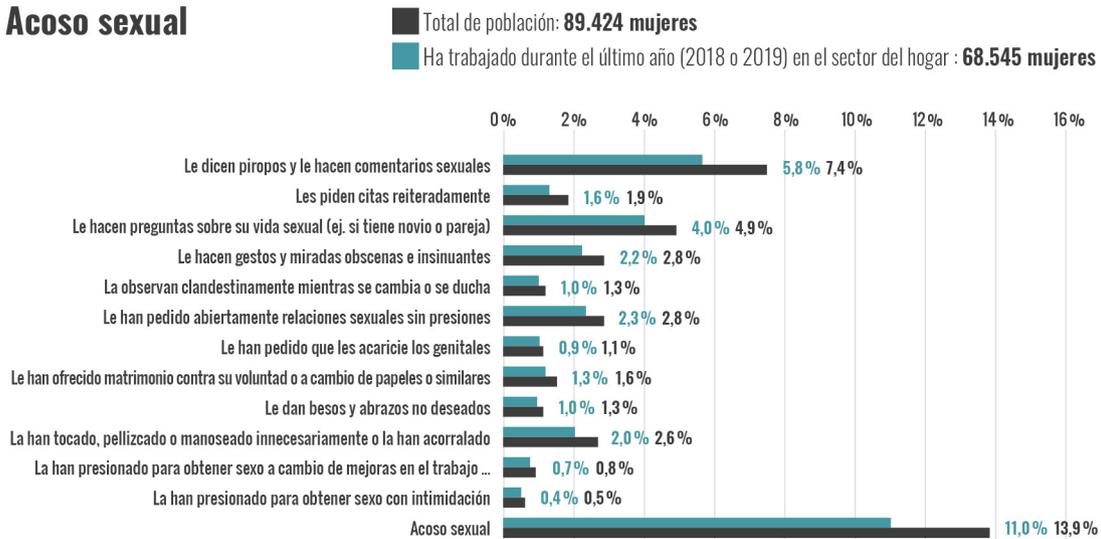
En Cataluña, en el último año, el **14 % de las trabajadoras del hogar de origen extranjero (personas en activo) ha sufrido acoso sexual (9.497 mujeres)**. Si incluimos el conjunto de trabajadoras de nuestro universo (incluyendo las que en el último año no han trabajado en el sector del hogar, sino que lo han hecho en otros sectores de actividad) el índice de acoso baja al 11%.

Sobre el total del universo, **1 de cada 3 (35%) ha sido acosada a lo largo de su vida laboral (31.077 mujeres)**. Esta cifra es importante, en la medida que, más allá del índice de acoso sufrido durante el último año, denota el **carácter estructural y recurrente** de este en el sector del hogar y en la vida laboral de las trabajadoras. Las probabilidades de sufrir acoso en este sector son muy elevadas.



## Situaciones de acoso sexual vividas

### Acoso sexual



Según cuáles sean las formas de acoso vividas (tanto con respecto a las mujeres que han sufrido acoso en el último año, como al conjunto de nuestro universo), los acosos más habituales son los “piropos y los comentarios sexuales” y las “preguntas sobre la vida sexual de la trabajadora”. En segundo lugar, aparecen los “gestos y las miradas obscenas”, las **“demandas de relaciones sexuales sin presiones”** y los **“tocamientos, pellizcos y roces innecesarios y acorralamientos”**. En tercer lugar, aparecen las “demandas de citas reiteradas”, las **“peticiones de matrimonio”** y la “observación clandestina”, los “besos y abrazos no deseados”, y las **“demandas de acariciar los genitales”**. En último lugar, aparecen **“las presiones para obtener sexo a cambio de mejoras en el trabajo o amenazas”** y “las presiones para obtener sexo con intimidación”. Estas distintas formas de acoso (en sí mismas muy diversas) pueden darse simultáneamente y/o de manera gradual. Algunas —como los “tocamientos, pellizcos, roces innecesarios y acorralamientos”, las “demandas de acariciar los genitales” mientras se está duchando a la persona a quien se está cuidando pueden estar propiciadas por el tipo de **tareas propias del trabajo del hogar** (ayudar a vestirse, ayudar en la limpieza personal o a moverse, levantarse...), tareas que presuponen proximidad física y, a menudo, emocional. Cuando la trabajadora trabaja en régimen interno, se pueden dar con mayor facilidad situaciones como la “observación clandestina mientras se ducha o se cambia” o la intimidación nocturna.

Otras formas de acoso —como “peticiones de matrimonio” a cambio de algo (como ayudar a traer a los hijos, un techo bajo el que vivir, estabilidad económica, una herencia...), “presiones para obtener sexo a cambio de mejoras en el trabajo” (contrato, em-



padronamiento...) o “bajo amenazas” (perder el trabajo, denuncia a la policía, acusación falsa de robo...) pueden estar propiciadas por la **situación de vulnerabilidad legal y económica** en la que a menudo se encuentran estas trabajadoras, especialmente si están en situación administrativa irregular, disponen de una red social y familiar débil y no tienen a quien acudir en caso de necesidad.

### Grados y niveles de gravedad del acoso sexual

A efectos de análisis, hemos elaborado una **clasificación técnica** distinguiendo **tres grados o niveles de gravedad** del acoso sexual:

<b>Categorías utilizadas para distinguir niveles de gravedad del acoso sexual</b>
<b>Leve</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Te dicen piropos y te hacen comentarios sexuales</li><li>• Te piden citas reiteradamente (te invitan a salir o a tomar algo)</li><li>• Te preguntan sobre tu vida sexual (ej. si tienes novio o pareja)</li></ul>
<b>Grave</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Te hacen gestos y miradas obscenas e insinuantes</li><li>• Te observan clandestinamente mientras te cambias o te duchas</li><li>• Te han pedido abiertamente relaciones sexuales sin presiones</li><li>• Te han pedido que les acaricies los genitales</li><li>• Te han ofrecido matrimonio contra tu voluntad a cambio de papeles o similar</li></ul>
<b>Muy grave</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Te dan abrazos y besos no deseados</li><li>• Te han tocado, pellizcado o rozado innecesariamente o acorralado</li><li>• Te han presionado para obtener sexo a cambio de mejoras en el trabajo o amenazas</li><li>• Te han presionado para obtener sexo con intimidación</li></ul>

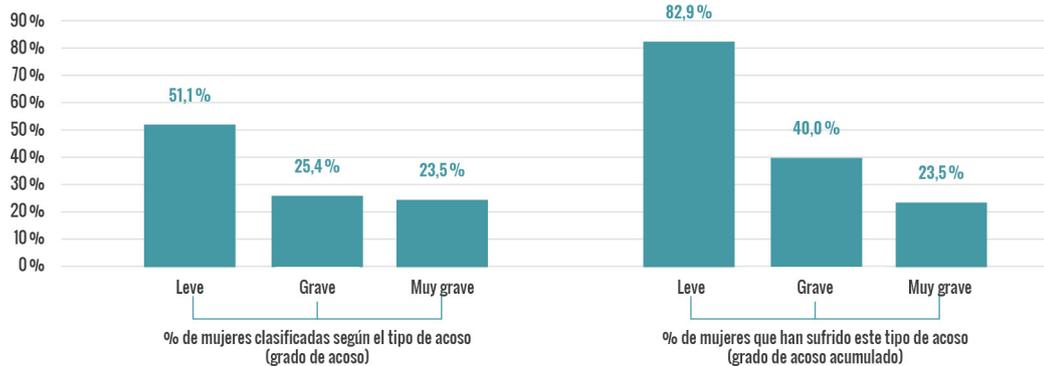
Fuente: Elaboración propia a partir de los informes realizados por el Instituto de la Mujer (2006), *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; y Sortzen Consultoría-Mujeres con Voz (2014), *Acoso sexual y mujeres migradas*. Emakunde.

Se ha considerado que una persona acosada es aquella que ha vivido alguna de las experiencias anteriores, y se ha clasificado a la persona de acuerdo con el grado de acoso máximo vivido:



## Grado de acoso del 13,9% en el último año

■ Acosadas durante el último año: han trabajado en el 2018 o 2019 en el sector del hogar : **9.497 mujeres**



Distribución de las mujeres acosadas según el grado de acoso

Tenemos, pues, dos indicadores de gravedad:

### 1. El grado de acoso

- **Leve:** la persona que ha respondido al menos un ítem clasificado como leve, ninguno grave y ninguno muy grave.
- **Grave:** la persona que ha respondido al menos un ítem clasificado como grave, y ninguno como muy grave.
- **Muy grave:** la persona que ha respondido al menos un ítem clasificado como muy grave.

De acuerdo con esta clasificación, de entre las trabajadoras acosadas durante el último año:

- **El 51% ha sufrido al menos un acoso leve.**
- **El 25% ha sufrido al menos un acoso grave.**
- **El 24% ha sufrido al menos un acoso muy grave.**

### 2. El grado de acoso acumulado

- **Leve:** la persona que ha respondido al menos un ítem clasificado como leve, independientemente de que haya respondido alguno grave o muy grave.
- **Grave:** la persona que ha respondido al menos un ítem clasificado como grave, independientemente de que haya respondido alguno leve o muy grave.
- **Muy grave:** la persona que ha respondido al menos un ítem clasificado como muy grave, independientemente de que haya respondido alguno leve o grave.

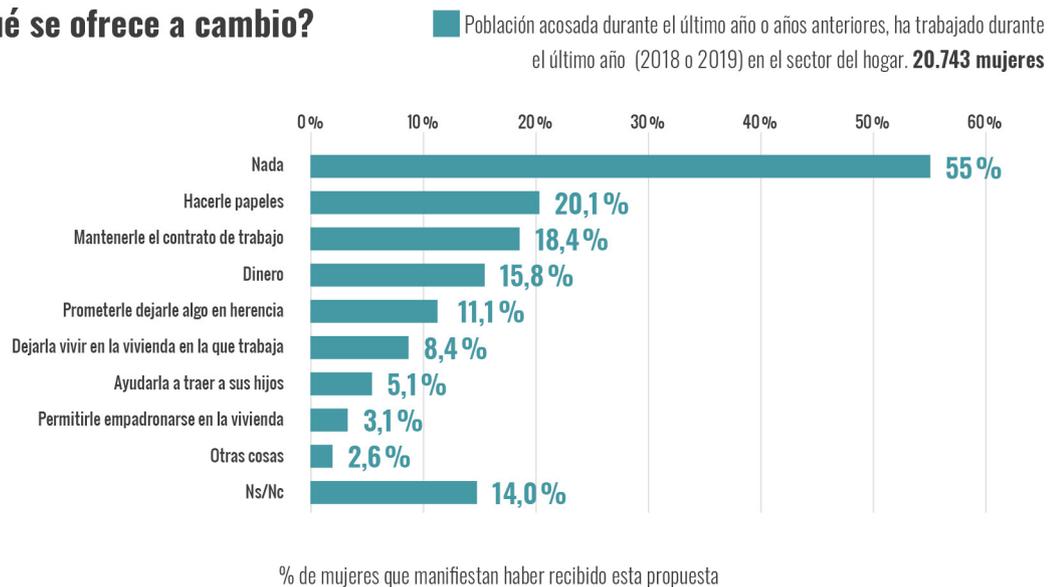


De acuerdo con esta clasificación de entre las trabajadoras acosadas el último año:

- El **83 %** ha sufrido un **acoso considerado leve**.
- El **40 %** ha sufrido un **acoso considerado grave**.
- El **24 %** ha sufrido un **acoso considerado muy grave**.

### Qué ofrece a cambio

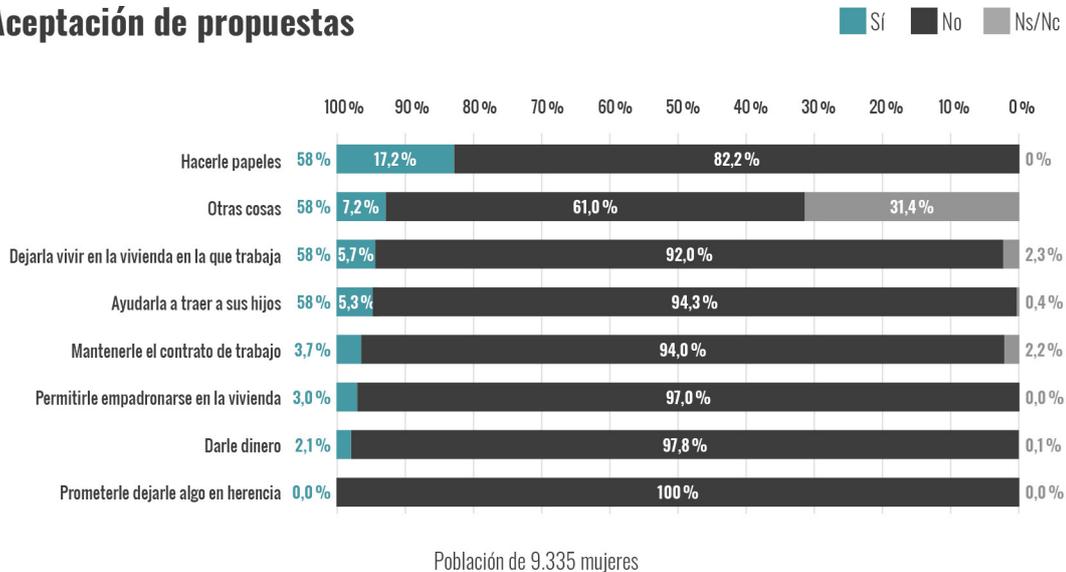
#### ¿Qué se ofrece a cambio?



Del total de mujeres acosadas sexualmente (en el último año o en años anteriores) el **31%** manifiesta que se le ofreció algo a cambio. De las varias cosas que se ofrecen, **“hacerle los papeles”** es la más habitual, seguida de **“mantener el contrato de trabajo o hacer un contrato”** y de **“dinero”**. En menor medida, se les ofrece **“una herencia”**, **“dejarla vivir en la vivienda donde trabaja”**, **“ayudarla a traer a sus hijos/as”** o **“empadronarla”**. Cabe destacar también que en el 55% de los casos no se ha ofrecido nada a cambio. En todo caso, el tipo de propuestas que acompañan el acoso son enormemente significativas de la percepción que los acosadores tienen de las trabajadoras: personas migradas, pobres, sin derechos, cuya situación de vulnerabilidad legal y económica puede forzarlas a claudicar ante el ofrecimiento. Otra cosa es que las promesas —si se aceptan— se acaben cumpliendo. Por otra parte, la falta de reconocimiento como trabajadoras reales y de pleno derecho (en una lógica que se acerca más a la servidumbre que al vínculo contractual) contribuye sin duda a percibir como posible y legítima la propuesta, en una relación que se entiende de poder y asimétrica, donde **los cuerpos y la sexualidad de las trabajadoras “pertenecen” al empleador y donde el trabajo del hogar a menudo se confunde con el trabajo sexual**.



## Aceptación de propuestas

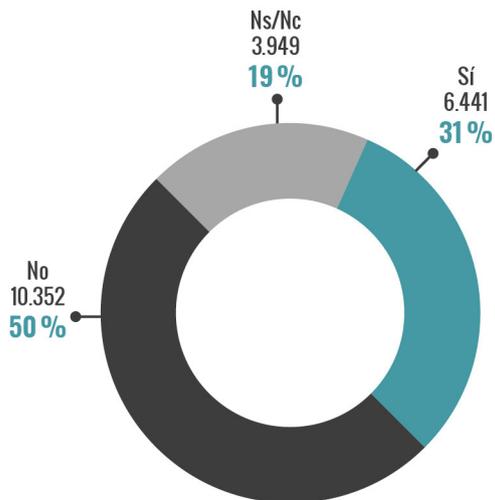


En cuanto a la aceptación o no de esas propuestas por parte de las trabajadoras, **destaca el elevado índice de mujeres que afirman haber aceptado a cambio de “hacerles los papeles” (un 17%).** Inferiores, pero no menos significativos, son los índices de aceptación de las otras propuestas: el 5,7% de las mujeres a quienes se les ha ofrecido “dejarla vivir en la misma vivienda” ha aceptado; el 5,3% de las mujeres a quienes se les ha ofrecido “ayudarla a traer a los hijos/as” ha aceptado; el 3,7% de las mujeres a quienes se les ha ofrecido “mantenerle el contrato de trabajo” ha aceptado; el 3% de las mujeres a quienes se les ha ofrecido “empadronarlas” la ha aceptado, y finalmente el 2% de las mujeres a quienes se les ha ofrecido “dinero” ha aceptado. Huelga decir que la aceptación puede venir motivada por el miedo, la desesperación y/o la incapacidad de poner fin a la violencia. La violencia sexual es ante todo violencia psicológica que puede tener efectos psicológicos profundos sobre la persona.



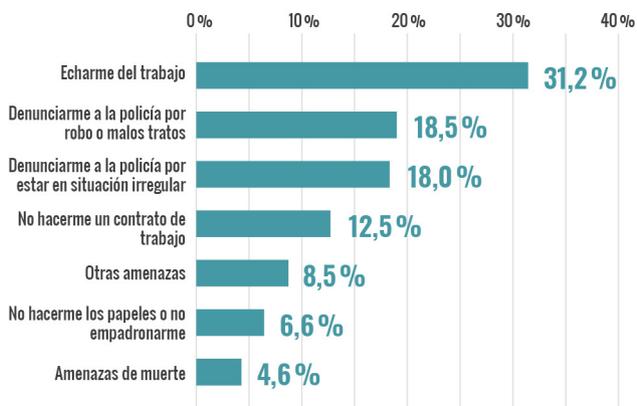
## Amenazas recibidas

### ¿Ha recibido amenazas?



### ¿Qué amenazas ha recibido?

■ Respuestas de las mujeres acosadas que han recibido amenazas y han trabajado el último año (2018 o 2019) en el sector del hogar: **6.441 dones**



Población acosada en el último año o en años anteriores: ha trabajado el último año (2018-2019) en el sector del hogar: **20.743 mujeres**

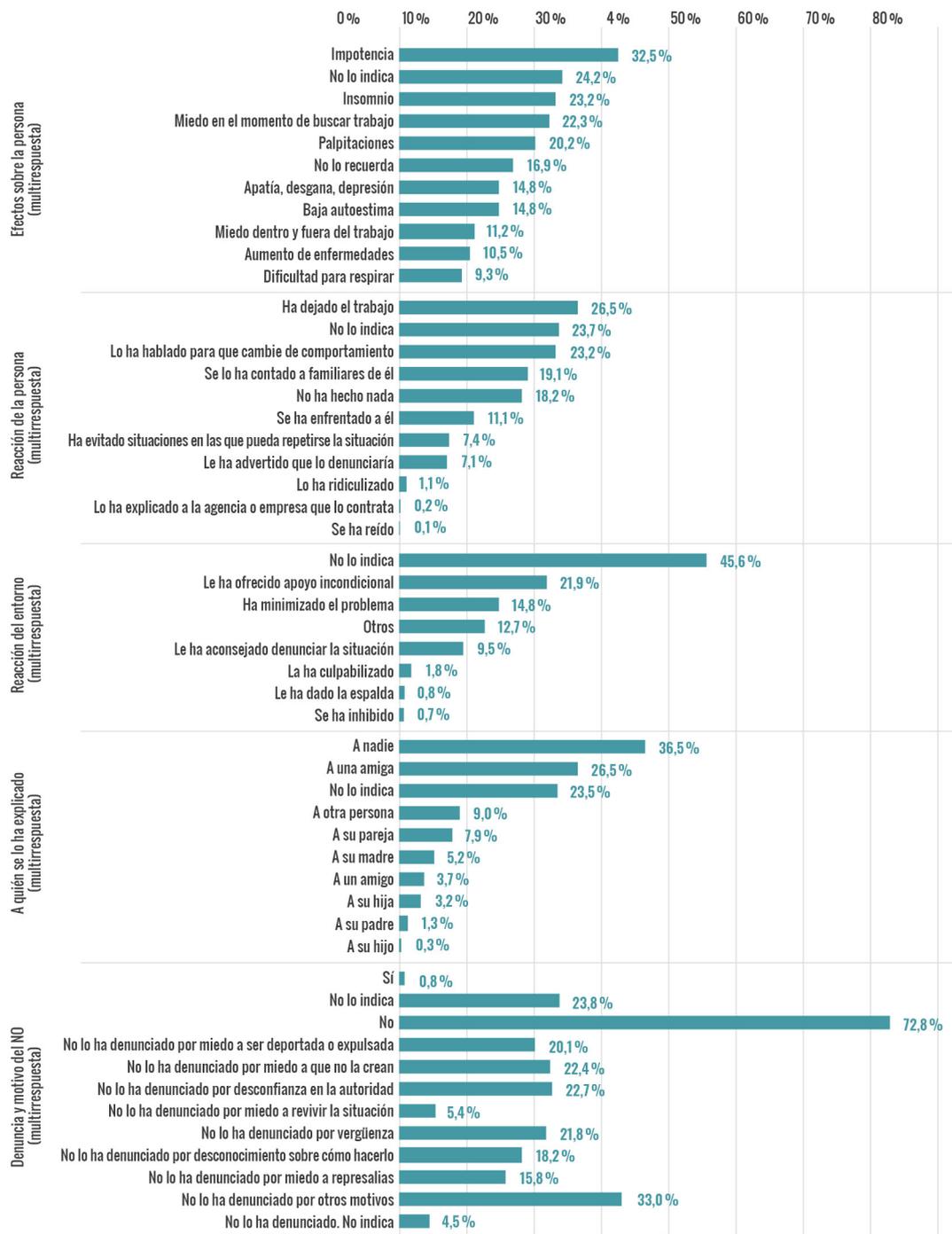
**El 31% de las mujeres acosadas afirma haber recibido amenazas** (frente a un 50% que dice que no y un 19% que no contesta). **La amenaza más frecuente es echarlas del trabajo**, seguida de denunciarlas a la policía (por no tener la situación administrativa regularizada, por robo o por malos tratos). Después encontramos las amenazas de no hacerles contrato laboral, no hacerles los papeles o no empadronarlas. En última instancia, pero significativo del grado de poder que los acosadores creen tener sobre las trabajadoras, reciben amenazas de muerte.



## Consecuencias del acoso sexual sobre el acosado

### Consecuencias del acoso

■ Población de mujeres acosadas durante el último año o en años anteriores: **21.330 mujeres**





El acoso sexual produce en la persona acosada **múltiples efectos sobre la salud, tanto a nivel físico como psicológico**. Las trabajadoras afirman sufrir impotencia, insomnio, palpitaciones, dificultades para respirar, apatía, desgana, depresión, baja autoestima, aumento de enfermedades, miedo (dentro y fuera del trabajo) y temor también a la hora de buscar trabajo. Sabemos que muchas de estas patologías persisten en el tiempo, incluso cuando la situación de acoso ha cesado.

En cuanto a la forma en que la persona acosada ha reaccionado ante el acoso, destaca el hecho de que el **26,5% ha dejado el trabajo**. Un tanto por ciento similar ha intentado hablar con la persona acosadora (23%) o con la familia de él (19%), y un 11% afirma haberse enfrentado a él. Solo el 7% ha amenazado con denunciarlo. Sin embargo, **el 18% no ha hecho nada**, y un 7% ha intentado evitar “situaciones donde se pueda volver a producir el acoso” (situaciones tales como, tratar de no quedarse sola con la persona acosadora o dejar siempre las puertas abiertas cuando hay otras personas en la casa). Destacamos el hecho de que algunas mujeres afirman haberlo ridiculizado y una pequeña parte se ha echado a reír. Destaca también el hecho de que solo un 0,2% lo ha explicado a la agencia o empresa para la que trabaja.

Es relevante también ver la forma en que ha reaccionado el entorno de la trabajadora. Un 22% le ha dado apoyo incondicional y un 9% le ha aconsejado denunciar. Por el contrario, un 15% ha minimizado el problema, un 2% la ha culpabilizado, un 0,8% le ha dado la espalda y un 0,7% se ha desentendido. **Es decir, que en una proporción relativamente elevada (casi en el 20% de los casos) la trabajadora acosada no encontró apoyo en su entorno más cercano**. Cabe destacar que el 45% de las mujeres encuestadas no han respondido la pregunta.

Otro dato significativo es **el alto porcentaje de trabajadoras (37%) que afirman que no han explicado lo que les ha pasado a nadie**; frente a un 57% que afirma haberlo explicado a alguien, principalmente a una amiga, y, en segundo lugar y en este orden, a otra persona, a la pareja, a la madre, a un amigo, a la hija, al padre y al hijo. Destaca el hecho de que se explique antes a una amiga que a la pareja. El 23% de mujeres encuestadas no contestan la pregunta.

Finalmente, destaca el hecho de que **únicamente el 0,8% de las trabajadoras acosadas lo ha denunciado**. El 73% afirma no haberlo denunciado. Las razones principales esgrimidas para ello son diversas: por miedo a ser expulsada o deportada, por miedo a que no la crean, por desconfianza en la autoridad, por vergüenza y/o por no saber cómo hacerlo.

Los datos confirman las dificultades que a menudo las mujeres extranjeras tienen para reaccionar ante el acoso sexual y denunciarlo. Así, aparecen el miedo, la impotencia, la desinformación, la desconfianza y la vergüenza que a menudo sienten, as-



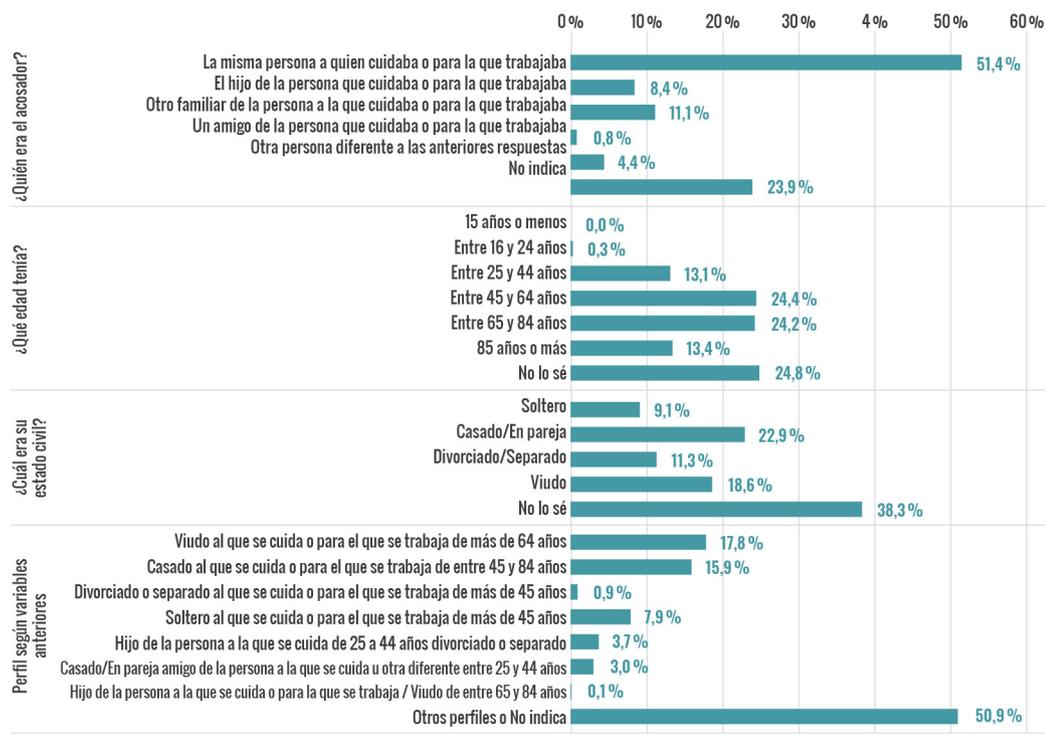
pectos todos ellos que propician el silencio y la opacidad que rodea el acoso, especialmente en este sector laboral.

- El 26,5% de las trabajadoras que han sufrido acoso sexual manifiestan haber dejado el trabajo.
- El 37% de las mujeres acosadas no se lo contaron a nadie.
- El 73% de las mujeres acosadas no lo denunció (el 23,8% no lo indica).
- Solo un 0,8% de las personas que han sufrido acoso denuncian.

## Perfil de la persona acosadora

### Perfil del acosador

■ Población de las mujeres acosadas durante el último año o en años anteriores : 20.786 mujeres



Si nos fijamos en el perfil de la persona acosadora, los datos indican que en un 51% de los casos se trata de la persona que se cuida y/o para la que se trabaja. Sin embargo, también aparecen los hijos de estos (8%) y otros familiares (11%). En menor medida, pero de forma no menos significativa, aparecen los amigos de la persona a la que se



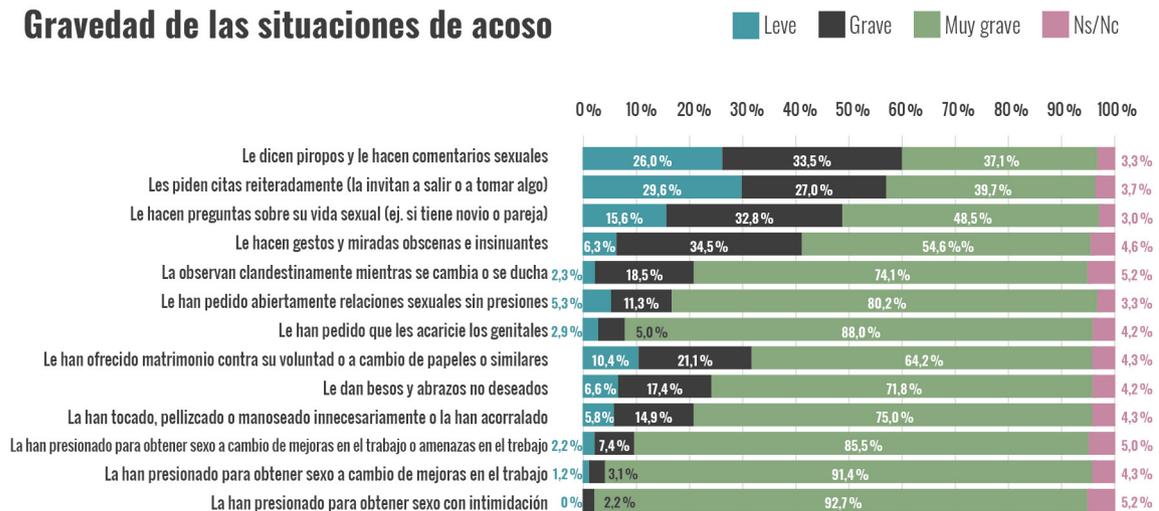
cuida o para la que se trabaja (0,8 %). El 24 % de mujeres encuestadas no responde. **En cuanto a la edad, la mayoría son hombres mayores de 65 años (el 38 %, del cual el 13 % son mayores de 85 años).** El 25 % son hombres entre 45 y 64 años; el 13 % hombres entre 25 y 44 años; y el 0,3 % hombres entre 16 y 24 años (en estos dos últimos grupos se encuentran seguramente los hijos de la persona para la que se trabaja).

Teniendo en cuenta las edades y el estado civil de las personas acosadoras, los datos indican mayoritariamente el perfil de un **hombre mayor de 64 años viudo (18 %), seguido de un hombre casado de entre 45 y 84 años (16 %).** En tercer lugar, aparece el perfil de hombre mayor de 45 años, a quien se cuida o para el que se trabaja (8 %). A bastante distancia aparecen el hijo de la persona a la que se cuida o para la que se trabaja (4 %) y el amigo de esta (3 %). Un 51 % de las mujeres encuestadas indica otros perfiles o no lo indica.

- El 18 % de las personas acosadoras son hombres viudos de más de 64 años, para quienes se trabaja y/o a quienes se cuida.
- El 16 % de las personas acosadoras son hombres casados de entre 45 y 84 años, para quienes se trabaja y/o a quienes se cuida.

### Percepción del grado de gravedad del acoso sexual

#### Gravedad de las situaciones de acoso



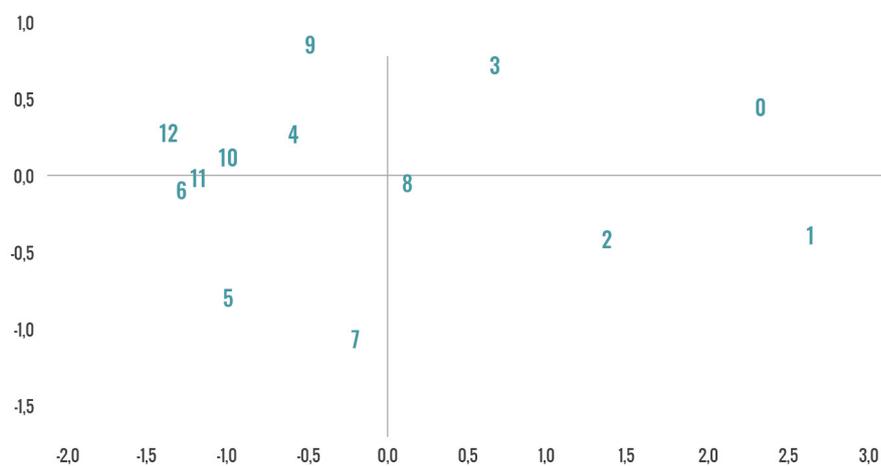
En términos generales, las trabajadoras **califican la gravedad de los acosos sexuales de forma más grave que lo establecido técnicamente en un inicio**, hayan o no vivido algún acoso sexual.



Sin embargo, cabe destacar lo siguiente:

1. Hay **tres situaciones concretas de acoso** que son percibidas claramente como más graves de lo que técnicamente identificábamos:
  - Te observan clandestinamente mientras te cambias o te duchas.
  - Te han pedido abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
  - Te han pedido acariciarles los genitales.
  
2. Sabemos hasta qué punto **las trabajadoras perciben de forma semejante la gravedad de los acosos** y qué factores contribuyen a ello. En este sentido, tenemos dos factores subyacentes que de forma conjunta explicarían el 98% de la parecida percepción de la gravedad de los acosos por parte de las trabajadoras.

### Escalada de los acosos sexuales. Pregunta 7



423 casos. - únicamente trabajadoras en activo - imputando valores perdidos

- 0 Decir piropos y hacer comentarios sexuales
- 1 Pedir citas reiteradamente (invitar a salir o a tomar algo)
- 2 Preguntar sobre la vida sexual de la trabajadora
- 3 Hacer gestos y miradas obscenas e insinuantes
- 4 Observar clandestinamente a la trabajadora mientras se cambia o se ducha
- 5 Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
- 6 Pedir a la trabajadora que le acaricie los genitales
- 7 Ofrecer matrimonio a cambio de papeles o similar
- 8 Recibir abrazos y besos no deseados
- 9 Tocar, pellizcar y manosear innecesariamente o acorralar a la trabajadora
- 10 Presionar a la trabajadora para obtener sexo a cambio de mejoras en el trabajo



- 11 Presionar a la trabajadora para obtener sexo bajo amenazas de cambios en el trabajo
  - 12 Presionar a la trabajadora para obtener sexo con intimidación
    - El primer factor (en el gráfico, *dimensión 1*) explicaría el 82% de la similitud y se correlaciona con los criterios técnicos utilizados en el nivel de gravedad (recordemos que tres de ellos son mucho más graves de lo que técnicamente se ha establecido, concretamente identificados en el gráfico como 4, 5 y 6).
    - El segundo factor (en el gráfico, *dimensión 2*) explicaría el 16% de la similitud que las trabajadoras establecen en relación a la gravedad de los acosos; se corresponde con la contraposición entre acosos donde la naturaleza del mismo conlleva una **acción directa** del acosador o, por el contrario, acosos que conllevan una **expresión verbal** por parte del acosador. Los datos indican que si el acoso tiene un componente físico directo es percibido como más grave que si lo tiene solo verbal.
3. Las trabajadoras que han vivido un acoso sexual NO tienen una percepción de la gravedad de los acosos diferente que las que no han vivido un acoso.

### Factores de vulnerabilidad

Exponemos en la siguiente tabla las variables que se correlacionan con el acoso sexual en el último año, a partir de las que podemos tratar de identificar factores de vulnerabilidad de acuerdo con la situación laboral, la edad, el nivel de estudios, los años de residencia en España y en Cataluña, la situación administrativa, la situación de empadronamiento, los familiares a cargo y situación del hogar familiar, el vínculo con una entidad o los trabajos realizados en el país de origen. La flecha indica que existe una diferencia significativa respecto al total de Cataluña: es verde si la proporción es significativamente superior, es roja si la proporción es significativamente inferior.



Variables que se correlacionan con el acoso sexual		% horizontal - Universo estimado				
Universo filtrado por aquellas mujeres que han trabajado durante el último año (2018 o 2019, excluyendo a las que han trabajado exclusivamente en otros sectores)		P5. Acoso Trabajo último año		P5. Nivel de acoso. Trabajo último año		
		Sí	No	Leve	Grave	Muy grave
Cataluña		13,9 %	86,1%	51,1%	25,4 %	23,5%
Situación laboral actual	No trabajo	6,9 %	93,1%	▲ 73,2%	▼ 5,3%	21,5%
	Trabajo en el sector del hogar	15,5%	84,5 %	47,7%	29,7%	22,6%
	Trabajo en este sector y en otros	10,5 %	89,5 %	▲ 65,8%	▼ 4,5%	29,7%
Edad	Hasta 29 años	20,1%	79,9 %	▼ 23,2%	20,1%	56,7%
	De 30 a 39 años	22,4 %	77,6 %	51,0%	14,6%	34,4%
	De 40 a 49 años	14,3 %	85,7 %	42,4%	35,9%	21,7%
	De 50 a 59 años	12,1%	87,9 %	▲ 76,4%	0,0%	23,6%
	De 60 o más años	9,3 %	90,7 %	▼ 0,0%	100,0%	0,0%
Estudios	Sin estudios	▼ 2,3 %	▲ 97,7%	▼ 5,2%	▲ 47,4%	▲ 47,4%
	Primarios	19,5 %	80,5 %	42,2%	▲ 40,6%	17,2%
	Secundarios	7,0 %	93,0 %	59,7%	▼ 8,3%	32,0%
	Superiores	22,4 %	77,6 %	47,1%	27,5%	25,4%
Años de residencia en el Estado español	1 o 2	21,1%	78,9 %	▼ 27,0%	▲ 38,2%	▲ 34,7%
	De 3 a 5	16,0%	84,0 %	▲ 84,1%	▼ 3,1%	▼ 12,9%
	De 6 a 10	14,9 %	85,1%	▲ 69,4%	▼ 7,3%	23,3%
	De 11 a 16	9,9 %	90,1%	52,5%	30,1%	17,4%
	Más de 17	11,4 %	88,6 %	▼ 36,4%	▲ 37,5%	26,1%
Situación administrativa	Regular	11,8 %	88,2%	50,6%	26,9%	22,5%
	Irregular	16,7 %	83,3 %	43,2%	27,5%	29,3%
Años de residencia en Cataluña	2 o menos años	20,8%	79,2 %	▼ 26,2%	▲ 37,1%	▲ 36,7%
	De 3 a 5 años	15,5%	84,5 %	▲ 81,3%	▼ 5,1%	13,6%
	De 6 a 10 años	13,1%	86,9 %	▲ 71,8%	▼ 3,9%	24,3%
	De 11 a 15 años	7,3 %	92,7 %	▲ 76,9%	▼ 4,5%	18,6%
	Más de 15 años	14,9 %	85,1%	▼ 28,8%	▲ 51,7%	19,5%
Empadronada en la vivienda habitual	Sí	12,2%	87,8 %	54,4%	22,1%	23,4%
	No	▲ 24,3%	▼ 75,7%	42,8%	33,0%	24,3%
Familiares y situación de vivienda	Familias con vivienda propia	11,5%	88,5 %	49,3%	28,1%	22,6%
	Sola en una habitación alquilada	4,4 %	95,6 %	▲ 78,4%	21,6%	▼ 0,0%
	Familias en una vivienda compartida	14,4 %	85,6 %	▼ 24,1%	▲ 36,3%	▲ 39,6%
	Sola en una vivienda compartida	20,7%	79,3 %	46,2%	▲ 41,7%	▼ 12,1%
	Interna sin familia	22,9%	77,1%	▲ 92,4%	▼ 0,0%	▼ 7,6%
	Familias que alquilan una habitación	21,1%	78,9 %	24,0%	▲ 53,9%	22,1%
	Interna con familia	6,4 %	93,6 %	▼ 0,0%	▼ 0,0%	▲ 100,0%
Sola con vivienda propia	▲ 77,1%	▼ 22,9%	54,8%	▼ 0,0%	▲ 45,2%	
Vinculada a una entidad	Sí	9,5 %	90,5 %	44,6%	▼ 6,6%	▲ 48,7%
	No	20,6%	79,4 %	55,6%	▲ 37,5%	▼ 6,9%
Trabajos realizados en el país de origen	Trabajo del hogar, cuidados o limpieza de casas	14,9 %	85,1%	▼ 22,0%	23,4%	▲ 54,6%
	Hostelería – Restauración	11,0%	89,0 %	▼ 25,6%	▲ 59,4%	15,1%
	Atención sociosanitaria – Ámbito de la salud	6,9 %	93,1%	▼ 19,6%	▼ 3,0%	▲ 77,4%
	Profesora o maestra – Magisterio	▲ 35,0%	▼ 65,0%	▲ 65,8%	27,5%	▼ 6,7%
	Administrativa – Atención telefónica	14,9 %	85,1%	46,6%	30,0%	23,4%
	Vendedora en tienda de ropa, alimentación u otras actividades	9,1%	90,9 %	▼ 22,2%	▲ 38,1%	▲ 39,7%
	Trabajo en cadena de producción – Industria	18,8%	81,2%	▲ 84,9%	▼ 0,0%	15,1%
	Ninguna ocupación remunerada	▲ 25,4%	▼ 74,6%	▲ 95,4%	▼ 4,6%	▼ 0,0%
	Otros	5,3 %	94,7 %	46,8%	▼ 0,0%	▲ 53,2%

▲ 38,1% Hay una proporción significativamente mayor respecto a la proporción total de Cataluña

▼ 19,6% Hay una proporción significativamente menor respecto a la proporción total de Cataluña



El análisis descriptivo de los datos nos permite determinar que el **perfil mayoritario de mujer acosada** (tantos por cientos más elevados de acoso en la tabla) corresponde a una mujer de menos de 40 años que lleva menos de 3 años residiendo en Cataluña, que trabaja como interna o exclusivamente en el trabajo del hogar y que se encuentra en situación administrativa irregular, viviendo en un domicilio distinto del que está empadronada, con estudios primarios o superiores, sin hijos menores de 18 años o con hijos menores de 18 años que no viven con ella, además de no tener a nadie a quien acudir en caso de que lo necesite y no estar vinculada a ninguna entidad.

Respecto el nivel de gravedad del acoso hay que hacer algunas consideraciones. Si bien en el tramo de edad comprendido entre 30 y 39 años, el tanto por ciento de acoso es ligeramente superior respecto a las menores de 29, el nivel de gravedad es considerablemente superior en estas últimas (el 57% de los casos son percibidos como muy graves). En cualquier caso, la juventud aparece como un factor de riesgo. A más edad, menos acoso. En cuanto a los estudios, si bien el índice de acoso es significativamente bajo en las trabajadoras sin estudios, el nivel de gravedad de los acosos sufridos es el más elevado. En el caso de las trabajadoras que llevan menos tiempo residiendo en España y en Cataluña, encontramos el índice más elevado de acosos sufridos de mayor gravedad; y lo mismo ocurre con las personas en situación administrativa irregular, sufren más acosos y más graves. Las trabajadoras no vinculadas a entidades sufren más acoso, pero en una intensidad menor que las que sí están vinculadas a entidades.

Cabe destacar, sin embargo, que el perfil mayoritario identificado no es único. Atendiendo a los datos que refleja la tabla, vemos que aparecen muchos otros perfiles (con características similares o diferentes) con porcentajes menores pero similares. **Por tanto, no podemos identificar factores de vulnerabilidad claros.** Además, si bien existen variables que son estadísticamente significativas respecto al acoso sexual (cuando las consideramos de manera independiente), cuando consideramos el conjunto de variables de forma global, es decir, cuando las cruzamos con otras variables mediante el análisis multivariante, no podemos concretar ninguna variable o conjunto de variables que tengan suficiente entidad de forma individual para poder considerarlas buenas predictoras de algún factor concreto que presupone un mayor riesgo de sufrir acoso. De manera significativa, el análisis multivariante realizado no nos permite identificar agrupaciones de variables que puedan determinar la vulnerabilidad.

Así, tenemos que concluir que **las trabajadoras del hogar y los cuidados de origen extranjero son vulnerables al acoso sexual de forma generalizada, independientemente del perfil social de la trabajadora.** El acoso no se encuentra en un nicho o en varios focos de perfiles; se encuentra distribuido en casi cualquier situación social, económica, demográfica o laboral combinada. **La vulnerabilidad está presente en todas las situaciones laborales: es inherente al sector laboral del hogar y los cuidados.**



Sin embargo, a pesar de no existir perfiles concretos de vulnerabilidad, **sí existen factores claros que influyen sobre un posible aumento o disminución de la probabilidad de ser acosada:**

1. El factor más importante es la estabilidad laboral y principalmente el tiempo que lleva una trabajadora en un trabajo (con o sin contrato). Si la trabajadora lleva más de dos años (o menos de un mes) [\*] en el trabajo, hay menos probabilidades de sufrir acoso sexual que si lleva menos de dos años (entre un mes y dos años). También —y de manera secundaria— las horas que hace fuera de contrato son relevantes: si la trabajadora hace menos de 20 horas fuera de contrato tiene menos probabilidades de ser acosada que si hace 20 o más horas. En consecuencia, podemos afirmar que **la estabilidad laboral, especialmente los contratos reglados, disminuyen la probabilidad de ser acosada.**

[\*] El hecho de que lleven menos de un mes en el trabajo podría influir en que no ha habido tiempo de percibir o sufrir un acoso sexual. Las probabilidades de sufrir un acoso son bajas por el simple hecho de llevar poco tiempo en el trabajo. Por tanto, parece razonable pensar que deberíamos hablar únicamente del factor “estabilidad laboral” en referencia a las mujeres que llevan más de dos años en un trabajo, sin hacer mención a las que llevan menos de un mes.

2. Cuando los hijos viven con las trabajadoras, es decir, **cuando los hijos/as conviven con la madre, hay menos probabilidades de sufrir acoso**, aunque este factor únicamente es relevante en el caso de tener un trabajo de larga duración (más de dos años).

Finalmente, no se han encontrado factores claros de vulnerabilidad concretos en relación con la gravedad del acoso, es decir, que nos permitan predecir la vulnerabilidad según si el acoso ha sido leve, grave o muy grave.

# 5 Grupos focales



## 5.1 Aspectos metodológicos

---

En los meses de septiembre y octubre de 2019 se han realizado **dos grupos focales** en la ciudad de Barcelona y L'Hospitalet de Llobregat, en la que participaron un total de **25 mujeres inmigrantes** trabajadoras del hogar y los cuidados de origen latinoamericano, marroquí y subsahariano. Los grupos focales los hemos llevado a cabo en colaboración con la asociación Mujeres Pa'lante en las respectivas sedes de Barcelona y L'Hospitalet y han tenido una duración de dos horas y media cada uno.

A través de la asociación se ha llevado a cabo:

- La selección de las mujeres participantes en los grupos focales. Las mujeres contactadas son mujeres usuarias de la asociación Mujeres Pa'lante y también de otros colectivos de mujeres migradas con las que la asociación colabora habitualmente: Grupo Libélulas y Asociación Brassavola.
- El contacto inicial con las mujeres vía telefónica.
- La definición de la metodología y la dinámica de participación y procedimiento.
- La metodología de análisis.

### Composición de los grupos

El objetivo ha sido diversificar al máximo el perfil de mujeres convocadas a fin de conformar un grupo lo más heterogéneo posible, tanto en términos de procedencia, como de edad y situación administrativa. En total, se han convocado 25 mujeres (10 mujeres para el grupo focal 1 y 15 mujeres para el grupo focal 2) distribuidas según su nacionalidad de la siguiente manera: 15 mujeres latinoamericanas, 5 marroquíes y 5 subsaharianas, en edades comprendidas entre los 20 y los 62 años.



## Dinámica de los grupos

La discusión abierta se ha conducido a partir de cinco ámbitos o preguntas:

- Qué es el acoso sexual y qué formas toma.
- Por qué aceptamos/consentimos el acoso sexual.
- Obstáculos y dificultades para afrontar el acoso sexual.
- Cómo podemos poner límites.
- Estrategias de defensa y prevención.

El debate se ha llevado a cabo respetando al máximo los turnos de palabra y la horizontalidad, tratando de generar un espacio de confianza en el que expresarse y compartir las experiencias vividas. Por la propia naturaleza de la temática, a menudo hemos podido comprobar que las mujeres hablaban por primera vez del tema. Otras tomaban conciencia de que lo que han vivido es acoso sexual y le ponían nombre por primera vez. La valoración del ejercicio ha sido positiva y bien valorada por parte de las propias mujeres participantes.

Los grupos focales nos han permitido recoger aspectos de orden más cualitativo, que complementan los datos obtenidos en la encuesta. Asimismo, han permitido generar un espacio de toma de conciencia y reflexión conjunto con las mujeres, muy útil para el diseño de instrumentos dirigidos a sensibilizar a esas mismas mujeres y al mismo tiempo útil para prevenirlas frente al acoso sexual.

## 5.2 Análisis y resultados

---

Exponemos a continuación los resultados de los grupos focales. Hemos optado por citar las respuestas y diálogos suscitados textualmente (en forma de citas), a fin de respetar al máximo las palabras, conceptos y expresiones empleados por las propias mujeres.

### Qué es el acoso sexual y qué formas toma

La mayoría de las mujeres que participan en los grupos focales han sufrido en el transcurso de su vida laboral como trabajadoras del hogar acoso sexual, si bien reconocen que el acoso se produce en otros muchos ámbitos y circunstancias, por ejemplo, en el espacio público. Quien no lo ha sufrido en primera persona conoce a alguien que sí lo ha sufrido. Sin embargo, la propia definición de “lo que es acoso sexual” suscita cierto debate entre ellas.

Las mujeres que participan en el grupo focal mencionan las situaciones de acoso identificadas en la encuesta, las matizan en algunos casos y añaden otras. Algunas han sufrido situaciones que técnicamente podemos identificar como acoso sexual,



pero no lo reconocen como tal. Otras lo naturalizan o lo integran como parte “inevitable” de su trabajo.

Una primera idea que emerge es que **el acoso puede ser físico, pero también verbal:**

Acoso no es solo que te toquen, también puede ser **verbal**; son **insinuaciones, propuestas fuera de lugar, amenazas también**. No es solo el hecho físico de que me acaricié, me tocó o me metió mano; a veces solo con una palabra, con una mirada puede ser acoso también.

Acoso son “miradas guarras, formas de hablar”, “cuando te guiñan el ojo”, “cuando te miran de arriba abajo y te dicen guapa”, “los gestos, que te digan que les gustas”. Son **groserías y malas palabras con connotación sexual** (“mamacita rica”, “tanta carne y yo comiendo huesos”, “con esas curvas y yo sin frenos”, “nena ven a hacerme una paja”, “ven que te pongo en cuatro”). El acoso se identifica también con las **miradas y los gestos lascivos** y con las **propuestas fuera de lugar, intimidatorias e indecentes** como exigirte que les des conversación y les hagas “cariños”, pedirte masajes, invitarte a salir, a tomar un café o comer, pedirte abiertamente relaciones sexuales, ofrecerte dinero a cambio o proponerte matrimonio a cambio de una herencia.

Cuando iba a trabajar lo primero que me decía es que **estaba muy buena, que le gustaban mis pechos, que le gustaba el culo, y luego me propuso que fuera y me acostase con él**.

Cuidé a un abuelo durante cinco años. Un día me dice: **“Cásate conmigo y cuando yo me muera vas a poder recibir mi herencia”**.

**Hablando de esto me doy cuenta que me han pasado muchas cosas parecidas**. Me han dicho: “Guapa, vamos a tomar café...”. Hasta algunos me han dicho, “¿No quieres dinero?”, abuelos, ieh!

A mí me ha tocado uno que cuando estaba trabajando, por horas, **me ha propuesto salir a comer y a tomar café**. Yo nunca le he aceptado. “No, tengo que hacer, no puedo”. **“No pasa nada si no limpias, que yo no hablaré, ni diré nada”**. “No, no, yo he venido a trabajar y tengo que hacer mi trabajo”.

El acoso toma también la forma de **tocamientos no deseados** (“cuando te tocan el culo”, “que me coja los senos, las piernas”, “meterme la mano en las partes”...), **chantaje sexual y amenazas** tales como pedirte que te acuestes con ellos si quieres el trabajo (“si tú no me haces tal cosa, yo no te doy el trabajo; eso es acoso”).



El acoso comienza antes de tener el trabajo, en el mismo proceso de búsqueda: “acoso es poner un anuncio y que te llamen para decirte cosas”.

Una vez, yo estaba buscando trabajo y vi el anuncio de un señor que necesitaba una chica por unas horas. Cuando llegué me dice: “Todas las chicas que han venido aquí me hacen tres horas y me hacen una hora aparte”. “Aparte, ¿eso qué significa?”, le pregunto. “Estar aquí conmigo, platicar...”. “Ah, pues lo siento mucho, pero aquí yo vengo a trabajar”. Y me quería tocar, y no quería dejarme salir. Yo le amenacé: “Si usted no me deja salir, grito y lo voy a denunciar”. Desde ese día no volví a responder más ofertas de varones.

Puse un anuncio. **Me llamaron por teléfono y ya me estaban diciendo cosas.** “Quiero que vengas a mi casa”.

Ha pasado hace poco que en mi colectivo muchas de las chicas habían puesto anuncios que necesitaban trabajo en *Milanuncios*. Hay un señor que las cita en Bellvitge; les dice que las necesita para hacer unas horas de limpieza y ya cuando tienen la entrevista **este señor lo que ofrece es que le hagan masajes y favores sexuales.** Lo que busca es sexo. Estaba utilizando una página para anuncios de trabajo. Ojo con este tipo de anuncios.

En general el acoso se identifica con **el abuso de poder físico y verbal, y se entiende como un acto de intimidación.**

Sin embargo, se plantean también algunos debates interesantes. Un aspecto clave que emerge es la cuestión del **consentimiento**. Se plantea la pregunta: ¿es acoso si la mujer lo consiente? Algunas piensan que solo se puede considerar acoso si no es consentido. Otros piensan que el acoso es acoso, sea o no consentido, y que puede haber muchas razones que lleven a las mujeres a consentir. En algún momento incluso hay mujeres que explican cómo determinadas actitudes (que técnicamente podrían considerarse acoso) pueden ser interpretadas como un **halago** (piropos, insinuaciones...), o pueden causar **risa** (acercamientos indebidos, que te pidan tocarle los genitales o tener relaciones sexuales). Se plantea la pregunta sobre los límites: ¿hasta dónde estamos dispuestas a consentir? ¿Dónde está el límite de cada una?

Mientras la persona no esté de acuerdo es acoso; si la persona lo permite, ya no sería acoso. **Acoso es cuando tú no lo consientes.** [...] Si a mí una persona me da un trabajo y lo primero que me dice es que tengo que hacer tal cosa y yo se lo permito, **yo no lo voy a ver como acoso, porque se lo estoy permitiendo.** Si yo no lo permito, para mí sí va a ser un acoso,



pero si yo lo permito, yo no lo voy a sentir como un acoso. Si la persona permite, para ella no va a ser acoso.

Entonces ¿cuándo es consentido deja de ser acoso, si tú dejas que pase deja de ser acoso? Yo no estoy de acuerdo. **El acoso es acoso, tú le des chance o no le des.** Tal vez no estés preparada para saber lo que es un acoso, quizás te parezca normal o natural y no sepamos identificar. El acoso es acoso. Independientemente que sea consentido, es acoso. Siempre va a ser acoso. Aunque te guste, hay un abuso de poder. Siempre hay una situación de abuso de poder.

Puede que algunas mujeres **sientan como un halago** (un piropo), pero no deja de ser un abuso de poder. No dejas de ser un objeto, por más que te guste.

Un aspecto recursivo es el hecho de que la persona acosadora es un hombre mayor, con algún tipo de afectación cognitiva (demencia, Alzheimer...). En estos casos, a menudo no se percibe como acoso y se consiente, por "lástima" o "condescendencia".

Nosotras somos cuidadoras de personas mayores... a veces hay señores que dicen cosas así y quieren abusar de una, pero también es por la edad que tienen. Entonces, ahí una no lo siente como acoso. Si tienen enfermedad de Alzheimer, por ejemplo.

Sin embargo, las trabajadoras conocen las razones por las que son acosadas y tienen la convicción de que los acosadores saben muy bien de quién pueden abusar y de quién no. Intencionadamente se "confunde" la amabilidad y la confianza que el trabajo comporta con el derecho a sobrepasar los límites y apropiarse de la persona. Las trabajadoras remiten al **machismo, al racismo y al abuso de poder y confianza.**

Los hombres mayores **interpretan la amabilidad con carácter sexual.** Cuando una persona es amable y cariñosa se dan la confianza de pensar que **tienen el derecho** de hacerte y decirte cosas. La amabilidad se malinterpreta. Se otorgan el derecho de hacer cosas. Es por la **cultura machista.**

**Yo soy amable, correcta, y cuando paso él cree que puede darse la confianza de tocarme.** Cuando él te toca porque se cree con el derecho de poder llegar a tocarte, ahí se rompe la barrera de la confianza y la amabilidad.

Los hombres se creen con el derecho a tocar por el **abuso de confianza,** por la **educación** que han recibido, por machistas.



Hay hombres que creen que solo porque somos inmigrantes y estamos sin papeles ya se pueden pasar. **Por el hecho de ser inmigrante se creen con derecho a sobrepasarse.**

Hay prejuicios contra las mujeres por su origen. Se cree que las latinas aceptamos cosas.

Los hombres saben a quién decirles las cosas; por ejemplo, cuando mostramos miedo o porque somos de fuera.

## Por qué se consiente y cuáles son las dificultades para afrontar el acoso sexual

Las razones por las que las mujeres consienten son complejas y están relacionadas fundamentalmente con su situación de precariedad legal y económica. Mayormente se consiente porque necesitan el trabajo, porque no tienen qué comer, por desesperación, por miedo a perder el trabajo, porque las amenazan con deportarlas o con dejarlas en la calle, porque las amenazan con acusarlas de robo, por miedo a que las traten mal u otras represalias, o incluso por miedo a que se produzcan cambios de humor o problemas en la convivencia. **El empleador —afirman— les dice que no tienen derechos porque no tienen papeles.**

Aguantas porque **tienes que mantener a tu familia**, a tus hijos... como dijo la compañera la **intimidan** a una.

Algunas se dejan porque **no tienen papeles** y tienen **miedo** de no encontrar trabajo. Es muy difícil encontrar trabajo cuando no tienes papeles. Entonces tienes que aguantar cosas. **O las amenazas de deportarnos.** Hay mucha **desinformación**.

Conozco el caso de una chica que acaban de desahuciarla. Estaba desesperada y un hombre le ofreció casa: "Yo te voy a ayudar, pero esta noche tienes que dormir conmigo". Y encima le pidió 500 euros. Eso es acoso, abuso y todo junto. Cuando ven que son mujeres solas con hijos... te utilizan sexualmente. **Muchas callamos, porque tenemos hijos, familia. Porque estamos desesperadas.**

Todas las mujeres estamos expuestas al acoso, seamos o no inmigrantes. Pero el acoso lo vivimos más las personas que estamos cuidando personas. Parece que ha de ser más fácil por la situación en la que nos



encontramos. **Nuestra situación hace que aceptemos más fácilmente, o porque no podemos denunciar.** Estamos más expuestas.

Efectivamente, la **necesidad**, el **miedo** y las **amenazas** explican el silencio que a menudo rodea el acoso sexual en el trabajo del hogar. Las mujeres callan y consienten. Por otra parte, la certeza de que su palabra no tiene credibilidad, la respuesta escéptica de la familia de la persona a la que cuidan cuando les explican lo que pasa (“No te creen. Los familiares no te creen y te acusan de estar mintiendo o ser tú la que está provocando [...]. A veces la esposa y los familiares lo saben y no hacen nada”) y/o las dificultades para probar el acoso ante la policía o el sistema judicial (“Sin pruebas, él siempre va a defender su inocencia”; “Dudan de nuestra palabra porque son personas mayores”; “En la comisaría no nos hacen caso”), explican que haya muy pocas mujeres que denuncien tales situaciones (“En caso de denunciar, te arriesgas a que te acusen de robo”).

También las agencias miran hacia otro lado cuando la trabajadora les cuenta que la persona para la que trabajan las está acosando (“Las agencias consienten el abuso”). A menudo, **si quieren poner fin al acoso no les queda más salida que dejar el trabajo.**

Para ir a la policía hay que **demostrar pruebas.** Yo le voy y le digo: “Mire, esto me está pasando en tal casa”. A lo mejor me creerán, pero no podrán hacer nada porque no he presentado pruebas. Realmente no hay un apoyo. **Para mí es salir de ahí y buscar en otro lado.**

Para denunciar tienes que tener testigos de lo que está pasando. Grabar una conversación... no sé cómo lograría hacerlo. [...] Sin pruebas yo lo puedo acusar, pero **él siempre va a decir que no hizo nada. Es mi palabra contra la suya, o la de la esposa contra la mía. Incluso te pueden acusar a ti de robo:** “Se ha llevado unas joyas por eso la hemos echado”. Se inventan que la han encontrado robando o hurgando en sus cajones.

El acoso tiene **efectos profundos físicos y psicológicos** sobre la persona. Entre los efectos que las trabajadoras identifican se encuentra la impotencia, la angustia, la depresión, el estrés, el miedo, la rabia y el asco. También afirman que no tienen ganas de ir al trabajo, provoca inseguridad y baja autoestima. A menudo provoca miedo y rechazo al ámbito laboral del hogar; las trabajadoras acuden con miedo a las entrevistas de trabajo; muchas acaban renunciando a trabajar para hombres y dejando de responder a las ofertas laborales si provienen de hombres.

Nos afecta porque **no quieres ir al trabajo.** No estás cómoda. Cuando te miran, los gestos que hacen los hombres a veces, te sientes muy mal.



## Estrategias de defensa y prevención

Las trabajadoras identifican varias maneras de poner límite o frenar el acoso sexual.

En primer lugar, hablan de poner freno a la situación (“poner un alto”) y de parar enseguida, mostrar la disconformidad y la incomodidad que provoca desde el principio, exigiendo respeto y advirtiendo al acosador con dejar el trabajo si no cambia de comportamiento. Dejar pasar una si puede dar pie a equívocos. Hay que reaccionar rápido y de manera contundente. Se remarca la idea de no dejarse humillar y, sobre todo, no mostrar debilidad, **no mostrar miedo**. El miedo —dicen— se detecta y lo utilizan en su contra.

- **Nosotras somos las que tenemos que poner un alto.** Si a usted le hace una vez y usted no le dice nada... él va a seguir. Pero si la primera vez que le dice algo y le insinúa cosas, usted le pone un alto es diferente.
- **Los hombres saben a quién le pueden hacer.** Y si a la persona la miran como débil, entonces saben con quién lo pueden hacer. Pero si una persona de entrada dice no, “no quiero que lo vuelva a hacer”, hay un alto. Pero **si una está como con miedo, entonces, él dice: “Ah, con esta puedo hacer”**.
- Si una le demuestra miedo, él se va a aprovechar.
- Sí, hay momentos que da miedo, pero una siempre tiene que tener su autoridad y su forma de decir no. **Con una vez que una se deje... ya está.** Ellos dicen: “Claro, con está no me meto. Esta no es fácil. Esta no se deja”. Los yayos se dan cuenta. Saben lo que hacen. Ven su forma de hablar, su forma de caminar.
- Yo cuidé un yayo con Alzheimer. Una vez usaba una camisa, hacía un calor horrible, y viene él y me intenta bajar la camisa. Y le digo: “¿Para dónde vas?”. Hasta ahí. Esta fue la única vez. **Hasta donde uno lo permite. Si no dices nada, estás perdida.**

Si se trata de comentarios improcedentes e intimidatorios, pero que se perciben como “tolerables”, hay trabajadoras que optan por cambiar de conversación, ridiculizarlo o ponerlo en evidencia. Desarrollan estrategias que permitan mantener el acoso a raya y preservar el trabajo, tales como cambiar de tema de conversación, tomar distancia o evitar la proximidad y el acercamiento.

Psicológicamente puedo dejar que diga cosas, a veces no tanto propuestas, sino cosas como: “Si tuviera 37 años no sé lo que te haría”. Y yo le digo: “Ya, pero no tienes 37 tienes 94”. Y ahí para. Le cambio de conversa.



Si el acoso es físico hablan también de defenderse físicamente mediante la autodefensa (“pegarle un empujón”; “puñetazo y patada si hay tocamientos”). Otra estrategia pasa por **hablar con los hijos y familiares**. No siempre, sin embargo, hablar con la familia produce el efecto deseado. Es frecuente encontrar familias que desprecian el reclamo de la trabajadora, le quitan importancia o directamente lo niegan y la acusan de estar “molestando” al padre o al marido.

- ¿Qué harían si se pone pesado, cómo le responderían?
- Le diría que está pesado y que tiene que respetar. Que me ha contratado para cuidarlo, no para que me esté diciendo tonterías.
- Pero si ya se lo dices a él y lo sigue haciendo, ¿qué haces después?
- **No hacerle caso**. Yo me lo tomo así. Es una persona mayor y no tengo que hacerle caso. Le advierto: “Si sigue molestando, en este momento me voy”.
- Y si el otro dice: “Pues traigo a otra y ya”.
- **Hablaría con los hijos**: “Mire, a su padre le pasa esto y esto. Le comunico que me voy por estos motivos”.
- **Lo que pasa que a veces los hijos no creen tampoco**. Que mi padre está con Alzheimer, que está mal de la cabeza, que tiene demencia...
- Lo primero es hablar con él.
- Pero, ¿y si está mal de la cabeza?
- **Bueno, está mal de la cabeza, ipero hasta aquí!**
- Muchas veces **la esposa sabe lo que pasa**. A veces le avisas a la esposa, y te dice: “Estás loca, tú le estás molestando a mi marido”. Pero tú has de ir con una cara bien seria. “A mí no me habla así; yo no quiero que me toque”.
- El otro día el hombre que cuido me pellizcó, y se lo he dicho delante de su esposa. Y ya no me ha vuelto a tocar. Si me hubiera quedado callada él hubiera seguido.
- Yo le explicaría. “Si quiere que lo respete usted me tiene que respetar. Yo aquí he venido a trabajar”. Poner un alto.



Si el contrato es a través de una empresa, **hablar con la empresa** se menciona también como una opción, a pesar de las experiencias a menudo frustrantes que ello ha conllevado.

Las trabajadoras hablan de la **necesidad de romper el silencio y el aislamiento**, de informarse y buscar apoyo en **entidades o sindicatos**. Buscar la complicidad y el cobijo de profesionales (“No debemos quedarnos calladas”; “debemos pensar estrategias comunes”; “conocer nuestros derechos”; “unidas somos más fuertes”...).

En última instancia las trabajadoras hablan de **ir a la policía y denunciar**. Pero para ello se necesitan pruebas para presentarlas en un proceso judicial y no siempre es posible recabarlas. Mencionan algunas estrategias como “poner cámaras” o “grabar conversaciones”, a pesar de las dificultades y el riesgo que ello conlleva. A menudo, sin embargo, se expresa escepticismo ante las autoridades policiales y judiciales; un escepticismo avalado por la experiencia decepcionante y dolorosa que supone dar el paso y no obtener una respuesta satisfactoria.

Si sabes que esa situación se está dando y sabes que un determinado momento esa persona llega, pues poner una **cámara oculta**. Si no sabemos cuándo se va a dar, es más difícil.

Yo lo denuncié y de nada me sirvió: perder tiempo, gastar dinero... Yo lo he vivido en dos casos. Siento mucha impotencia frente a la Justicia.

En última instancia, poner fin al acoso pasa por **dejar el trabajo**.

Me cogía los senos, me cogía las piernas. “Yo no he venido aquí para que me abusen de mí”. Me fui y no regresé. No cobré. Me salí por el miedo.

Sin embargo, poner límites no siempre es una decisión sencilla. Reproducimos un fragmento de un diálogo entre cuatro trabajadoras para ilustrar los dilemas y las dificultades que supone **afrentar y detener el acoso sexual** en este ámbito laboral. Por un lado, se incide en la necesidad de ser fuertes y en la responsabilidad de poner freno al acoso y no dejarse violentar. Se incide en la necesidad de hacerse valer como mujeres, preservar la autoestima, confiar en sí mismas y en su capacidad de encontrar otro trabajo. El proceso migratorio y la decisión misma de migrar se presentan como un acto de fuerza y de valentía; valentía que hay que recordar y preservar ante la violencia a la que las mujeres serán sometidas en el país de destino. Ante la necesidad imperativa de aprender a defenderse y poner freno al acoso, se interponen, por otra parte, las circunstancias económicas, legales, sociales y familiares en que se encuentran las mujeres. La necesidad imperiosa de no perder el trabajo, de alimentar a los hijos y de no perder el techo bajo el que se vive hace que muchas mujeres se



inhiban y desarrollen estrategias para aguantar, sortear, conducir y/o sopesar el acoso. Las consecuencias directas de detener al acosador (perder el trabajo; cargar con el estigma de trabajadora problemática o aguantar represalias tales como ser acusada de robo) a menudo se perciben como inasumibles por unas mujeres cuya capacidad de supervivencia depende enteramente de ese trabajo. Las dificultades de salir del ámbito del trabajo del hogar, cuando este se ha convertido en un nicho laboral para ellas, comportan que sea muy difícil que lo perciban como una alternativa.

Dos trabajadoras inician la conversación:

- Hemos muchas mujeres que **permitimos** eso, que aceptamos esas cosas y eso es lo que no debemos permitir, que existan esos abusos. Debemos poner un alto, independientemente de lo que sea que va a venir. No tener miedo. **No debemos tener miedo.**
- ¿Pero y si tienes una carga a las espaldas?
- ¡No importa! Ahí entra el miedo. Y es donde nosotras como madres, como responsables de un hogar, como madres solteras, como madres solas, como madres responsables debemos de tener determinación. Y decir: “No lo puedo permitir”. Y ahí es donde tenemos que ser fuertes.
- **Mi determinación es dar de comer a mis hijos. Si yo no cedo a estas cosas, puedo perder mi trabajo.** ¿Qué hago? Las trabajadoras del hogar ni siquiera tienen derecho al paro o una ayuda social. Hay mujeres que piensan: “Me acuesto con este hombre un ratito... voy a tener mi sueldo y quizás me de algo más”. Hay muchas personas que quizás piensan así. Cuando eres madre y tienes que dar de comer a tus hijos a veces sucede así.
- Ahí es donde entra la fuerza de voluntad que tengamos las personas, ahí es donde debemos ser firmes en tomar una decisión de no dejarnos maltratar como ser humano, como personas, como mujeres. Ahí es donde debemos ponerle un alto al abuso, al maltrato contra nosotras, al acoso sexual. **Somos nosotras las que tenemos que poner un alto a eso, no las personas que nos contratan. Por mucha necesidad que podamos tener.**
- Sabes tú que sí o sí es tu palabra contra la suya, tienes que tener pruebas.
- Yo entiendo esa parte. Es ese temor que nosotras como mujeres inmigrantes tenemos en este país, donde no conocemos a nadie. **Es este temor que nos obliga a no contar esas cosas.** Pero estos talleres para eso son, para que nosotras seamos más fuertes, no nos dejemos intimidar por nadie. Yo me considero una perso-



na con una autoestima muy alta. Yo no voy a permitir que venga nadie a tratarme mal. **Ahí es donde nosotras tenemos que valorarnos como mujeres.**

- ¿Qué pasa con la persona con baja autoestima?
- Estoy hablando de mí, como ser humano, como mujer. Si a mí me pasa algo así, yo te aseguro que yo dejo el trabajo y no me importaría si voy a comer mañana. Estoy confiando no en la persona que me está haciendo el daño, estoy confiando en mi seguridad y en mi capacidad para buscar otro trabajo. Porque si yo permito un día... si un día permito que me maltrate... Como decía ella, tenemos que tener un límite. No solo por el simple hecho que necesito el trabajo, porque necesito mantener a mi familiar, porque necesito pagar mi departamento, porque necesito pagar para mi hija... Yo no me voy a dejar maltratar de esta manera. Tenemos que ser fuertes, tenemos que ser positivas, tenemos que tener una autoestima superalta, y decir: ¡No! ¿Por qué me voy a sentir menor que esta persona solo porque me está dando trabajo? Él me da un trabajo, pero yo le estoy pagando por el trabajo que él me da. Es un trabajo que yo estoy realizando. **Tenemos que ser firmes.** Ustedes están en este país porque tomaron una decisión, "me voy para España". Qué linda esa decisión que tomaron. Tenemos que valorarnos. A mí nunca me ha pasado algo así. Tendría que vivirlo para saber cómo voy a reaccionar, pero esto es lo que siento. Soy de Honduras, tengo poco tiempo aquí.

Otras dos trabajadoras continúan la conversación:

- Querría hacer un inciso aquí. Tú dices que estás convencida que actuarías de esta forma, pero **nos vamos a encontrar una realidad que quizás nos haga tambalear aquello que creemos que somos nosotras.** [...] En tu caso, llevas dos meses aquí, y quizás las compañeras todas hemos dicho en algún momento "yo actuaría así", pero resulta que te ves en la situación y... ojalá esa fuera la reacción de todas, pero si tienes cinco hijos que alimentar...
- **No es que lo permitamos, es que tratamos de mantener la situación a modo que...** Sí nos afecta, claro que nos afecta psicológicamente. Estas incómoda, te genera mucha incomodidad, pero, si dices, "voy a poner un límite al señor"... puedes tratar de cuidar el trabajo, no perdiendo la dignidad, claro. Puedes ir manejándolo; sabiendo que eso que te dice es acoso y que te está haciendo insinuaciones que no te agradan. Pero si necesitas el trabajo y has intentado cambiar de trabajo, pero sabes que no puedes dejar el trabajo sin tener otro, porque tienes que pagar habitación, enviar a tu país, alimentarte... y sientes que de momento lo puedes ir manejando y que si en algún momento te sale otro trabajo, que nunca sabes si será parecido o peor... Porque yo he escuchado historias de esto, **parece que los señores de aquí, la mayoría tiene este tipo de actitudes.** Entonces una dice:



“Esto no es nada comparado con lo que me contaron otras personas”... Lo miras como un consuelo, por la necesidad, no es por falta de autoestima, sino por la misma necesidad.

- Tú has dicho algo muy importante que es lo de poner límites. **Cada una tiene que saber cuál es su límite.** Algunas mujeres pueden decir hasta aquí, y se acabó. Por ejemplo, proposiciones de matrimonio, que es como lo más dulce que puede ocurrir dentro de los acosos... Como tú dices: “esto no es nada comparado con lo que ha sucedido a otra compañera”. Propuestas de matrimonio quizás podemos manejarlas, pero otras situaciones saldrías corriendo, cada una tiene que saber cuál es su límite. [...] El abuso está, pero se puede desvirtuar si somos condescendientes. Por eso la importancia del reconocimiento. La idea es que nosotras tengamos el control, pero no que esa situación nos controle a nosotras. Viendo el límite de cada una. Cada una tiene su límite y puede jugar con eso. ¿Cuál es tu límite?
- Mi límite es que me toquen, que me toquen en general.

#### Estrategias de defensa y prevención identificadas

- Dejar el empleo (a veces sin haber cobrado).
- Poner un alto.
- Hablar con él. Hacer ver nuestra molestia a la persona que la causa. Si no frena, ya viene hablar con los hijos.
- Advertirle con dejar el trabajo si no cambia de comportamiento.
- Exigir respeto.
- Dejar las cosas claras desde el principio.
- Hacer frente a nuestra incomodidad.
- Hablarle claro. No dejarse humillar. No mostrar debilidad. No mostrar miedo.
- Hablar con los hijos
- Hablar con los familiares.
- Ir a la policía (si tienes pruebas).
- Denunciar.
- Grabar conversaciones para obtener pruebas. Filmar un video.
- Poner una cámara oculta.
- Llamar a la empresa intermediadora.
- Buscar ayuda por otro lado, buscar información en asociaciones.
- Saber que unidas somos más fuertes.
- Comentarle con otras personas, no quedarnos calladas.
- Compartir información. Pensar estrategias juntas.
- Conocer nuestros derechos.



- No callar, hablar con las demás personas.
- Informarnos dónde acudir.
- Romper el silencio: denunciar, contarlo en alguna entidad.
- Pegarle un empujón.
- Puñetazo y patada si hay tocamientos. Autodefensa. Defenderse físicamente.
- Poner stop en comentarios, sugerencias, proposiciones.
- Cambiar de tema o de conversación.
- Tomar distancia. Evitar la proximidad, el acercamiento.
- Denunciar no sirve de nada.

Así, algunas mujeres, individualmente, desarrollan estrategias para hacer frente al acoso sexual cuando se encuentran ante esa situación, pero en ningún caso se han puesto en común esas estrategias ni se ha articulado una estrategia de carácter colectivo. **Es necesaria una estrategia colectiva, social e institucional de prevención y empoderamiento frente al acoso sexual.**

# 6 Conclusiones



La realización de esta *Encuesta* nos ha permitido determinar cuantitativamente y de manera muy precisa el índice de acoso sexual entre las mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y los cuidados en Cataluña.

1. En Cataluña, durante último año, el **14 % de las trabajadoras del hogar de origen extranjero ha sufrido acoso sexual (9.497 mujeres). Sin embargo, en el transcurso de su vida laboral el 35 % de las trabajadoras (una de cada tres) ha sufrido en algún momento acoso sexual.** Esta cifra es importante, ya que constata el carácter estructural y recurrente del acoso en el sector del hogar y los cuidados.
2. No solo es importante el índice de acoso (en sí mismo muy elevado), sino las formas específicas y la intensidad que adquiere el acoso en este sector laboral. **En el último año, el 24 % de las trabajadoras acosadas ha sufrido por lo menos un acoso sexual muy grave; el 25 % un acoso sexual grave, y el 51 % un acoso sexual leve.**

Las formas específicas (tocamientos, roces, besos no deseados, acorralamientos, observaciones clandestinas, chantajes, peticiones de matrimonio, amenazas de denuncia...) y la intensidad del acoso en este sector están relacionadas, por un lado, con la **naturaleza del trabajo del hogar** (desarrollado en el domicilio privado y bajo un marco legal que desprotege a la trabajadora) y, por otra, con **el origen extranjero** de las trabajadoras. Algunas formas de acoso —como los tocamientos, pellizcos, roces y acorralamientos o cuando se les pide que acaricien los genitales, por ejemplo— pueden propiciarse fácilmente mientras se ayuda a vestir a la persona, se la ayuda con el aseo personal, a moverse o a levantarse de la cama, tareas que presuponen, por otra parte, proximidad física y a menudo emocional. Cuando la trabajadora trabaja en régimen interno, se pueden dar más fácilmente situaciones como la observación clandestina mientras se ducha o se cambia o la intimidación sexual nocturna, situación que fácilmente puede derivar en una agresión sexual.



Otras formas —como las peticiones de matrimonio a cambio de algo (como ayudar a traer a los hijos, un techo bajo el que vivir, estabilidad económica o una herencia), presiones para obtener sexo a cambio de mejoras en el trabajo (un contrato, empadronamiento, etc.) o bajo amenazas (perder el trabajo, denuncia a la policía, acusación falsa de robo, amenaza de deportación, etc.)— son propiciadas por la **situación de vulnerabilidad legal y económica** en la que a menudo se encuentran estas trabajadoras, especialmente si están en situación administrativa irregular, disponen de una red social y familiar débil y no tienen a quien acudir en caso de necesidad. La encuesta revela que en el **31% de los casos se les ofreció algo a cambio**: principalmente “hacerles los papeles” o mantener el contrato de trabajo y dinero; y en menor medida se les ofreció herencias, dejarlas vivir en la vivienda donde trabajan, ayudarlas a traer a sus hijos o empadronarlas. Significativamente, el **28% de estas propuestas fueron “aceptadas”** (principalmente, a cambio de “hacer los papeles”). Es decir, que lo que en otros trabajos se considera un derecho (contrato laboral, alta en la Seguridad Social, vacaciones pagadas, etc.) aquí se considera un “favor” que se concede a cambio de algo. El chantaje económico y legal, característico del sector, por otra parte, denota el abuso de poder que acompaña el acoso sexual en estos casos y la situación de extrema vulnerabilidad y/o necesidad que hace que las mujeres acepten o consientan el acoso. Hay que subrayar también que el **31% de las mujeres acosadas afirma haber recibido amenazas** (frente a un 50 % que dice que no y un 19 % que no contesta). La amenaza más frecuente es echarla del trabajo, seguida de denunciarla a la policía (por no tener la situación administrativa regularizada, por robo o por malos tratos). También las amenazan con no hacerles contrato, no hacerles los papeles o no empadronarlas. En última instancia, aunque significativo del grado de poder que los acosadores creen tener sobre las trabajadoras, reciben **amenazas de muerte**.

3. Esta misma situación de vulnerabilidad legal y económica explica las **dificultades para reaccionar ante el acoso sexual y el bajísimo índice de denuncias interpuestas**. Recordemos que **únicamente el 0,8% de las trabajadoras que han sufrido acoso sexual lo ha denunciado**, principalmente por miedo a ser expulsada o deportada, por miedo a que no la crean, por desconfianza en la autoridad, por vergüenza y/o por no saber cómo hacerlo.

Es significativo también que **el 26% de las mujeres acosadas han dejado el trabajo**, y solo un 18 % se ha enfrentado al acosador o ha amenazado con denunciarlo. Un 42 % ha intentado hablar con él o con la familia. Sabemos, sin embargo, que las familias no siempre reaccionan correctamente; a menudo desprecian a la trabajadora, actúan de forma condescendiente o directamente acusan a la trabajadora de estar molestando al padre o al marido. Las cifras constatan, por otra parte, las dificultades de encontrar complicidad y empatía en el entorno más cer-



cano. **En el 20% de los casos, el entorno ha minimizado el problema, la ha culpabilizada, le ha dado la espalda o se ha inhibido. El 37% de las trabajadoras no se lo ha contado a nadie.**

En relación con el perfil del acosador, los datos indican que en un 51% de los casos se trata de la persona a la que se cuida y/o para la que se trabaja. Sin embargo, también aparecen los hijos de estos (8%) y otros familiares (11%), lo que indica el grado de exposición de la trabajadora al acoso dentro del espacio doméstico en el que trabaja. En cuanto a la edad, **la mayoría son hombres mayores de 65 años, de los que una parte importante corresponde a mayores de 85 años.**

La vulnerabilidad, por tanto, no la encontramos solo en el grado de exposición al acoso (recordemos que una de cada tres mujeres ha sufrido acoso sexual en el transcurso de su vida laboral como trabajadora del hogar), sino también en las formas y la intensidad del acoso, los chantajes que sufren, las dificultades de reacción y las consecuencias que tiene este acoso para las trabajadoras.

4. Las trabajadoras califican la gravedad de los acosos sexuales de forma más grave de lo que se había establecido técnicamente en un principio, hayan o no vivido algún tipo de acoso sexual. Asimismo, los datos indican que **si el acoso comporta una acción física directa es percibida como más grave que si conlleva una expresión verbal.**
5. El análisis descriptivo de los datos nos permite determinar que el **perfil mayoritario de mujer acosada** corresponde a una mujer joven de menos de 40 años que lleva menos de 3 años residiendo en Cataluña, que trabaja como interna o exclusivamente en el trabajo del hogar y que se encuentra en situación administrativa irregular, viviendo en un domicilio distinto del que está empadronada, con estudios primarios o superiores, sin hijos menores de 18 años o con hijos menores de 18 años que no viven con ella, además de no tener a nadie a quien acudir en caso de que lo necesite y no estar vinculada a ninguna entidad. **Podemos inferir pues que la juventud, la situación administrativa y la falta de una red social fuerte pueden ser factores de riesgo ante el acoso.**

Cabe destacar, sin embargo, que el perfil mayoritario identificado no es único; han aparecido muchos otros perfiles con porcentajes menores, pero similares, que no nos permiten identificar factores de vulnerabilidad claros. Si bien existen variables que son estadísticamente significativas cuando las consideramos de manera independiente, el análisis multivariante no nos ha permitido identificar agrupaciones de variables que puedan determinar de forma clara su vulnerabilidad. Por consiguiente, tenemos que concluir que **las trabajadoras del hogar y los cuidados de origen extranjero son vulnerables al acoso sexual de forma**



**generalizada**, independientemente del perfil socioeconómico de la trabajadora. El acoso no se encuentra en un nicho o en varios focos de perfiles, sino que se encuentra en casi cualquier situación social, económica, demográfica o laboral.

**La vulnerabilidad está presente en todas las situaciones laborales.** Sin embargo, y es importante remarcarlo, a pesar de no existir perfiles concretos de vulnerabilidad, la **estabilidad laboral —especialmente los contratos reglados— emerge como un factor clave que disminuye la probabilidad de ser acosada sexualmente.**

6. Este último dato es importante, en la medida que nos indica la **necesidad de actuar sobre el marco regulador del trabajo del hogar y los cuidados**, ya que es este, junto con un imaginario que desprecia y no reconoce el trabajo del hogar como “trabajo real”, lo que expone a las trabajadoras a todo tipo de abusos, incluido el acoso sexual. **El acoso sexual no es un hecho aislado, sino que es la expresión de unas condiciones laborales precarias deficientemente reguladas.**

La encuesta indica que casi **el 50% de los trabajos se realizan sin contrato**; y casi el **40% de las horas trabajadas no tienen relación contractual**. Por término medio, las mujeres trabajadoras del hogar tienen 1,34 trabajos. La situación administrativa y las dificultades de regularización explica en parte estos datos (el 24% de las mujeres están en situación administrativa irregular; hasta los 5 años de estancia, la proporción de mujeres en situación administrativa irregular se sitúa por encima del 60%). Pero la falta de contrato y la precariedad no afecta exclusivamente a las mujeres que no tienen “papeles”. La duración de los contratos (último mes — trabajo principal) es un 40% inferior a 2 años, y el 22% corresponde a trabajo interno.

Es también significativo del grado de necesidad económica en la que viven, y por tanto de las dificultades que tienen para dejar el trabajo en caso de abuso laboral o sexual, que el **48% de las mujeres manifiesten que sin sus ingresos no podrían vivir**, y que dos de cada tres (un 66%) envíe parte de sus ingresos a otro lugar. Casi el 40% manifiesta que no tiene a quién acudir en caso de necesidad. Los datos sobre vivienda nos remiten también a una situación de irregularidad administrativa y de pobreza: el 17% no vive en la misma vivienda en la que está empadronada y **el 50% vive en un hogar no emancipado de otros hogares**. Destaca el hecho de que el **5,7% son familias que alquilan una habitación**. La situación migratoria y las dificultades de reunir los requerimientos para la reagrupación familiar explica, por otra parte, el elevado número de mujeres (un 38%) que viven separadas de sus hijos/as.

7. **El acoso sexual es también la expresión de un trato humano que a menudo desprecia a las trabajadoras —con expresiones machistas, racistas y xenófo-**



**bas— y vulnera sus derechos laborales y sociales fundamentales.** Hemos visto como el hecho de denunciar no ofrece garantías a las víctimas y las desprotege ante las dificultades de recabar pruebas inculpatorias, no solo por las condiciones en que se produce el acoso —dentro del domicilio—, sino por la afectación psíquica que suele producir. Por otra parte, la **decisión de denunciar supone renunciar al trabajo, sin la posibilidad de ser reubicada, coger una baja o acceder a una prestación de desempleo.** En el caso de las internas, supone también perder el lugar en el que se vive.

La condición migratoria infunde un carácter específico al acoso sexual no solo por el racismo y la xenofobia que a menudo se expresa, sino por la naturaleza y el alcance de las presiones, amenazas y chantajes que acompañan el acoso. Hemos visto cómo ofrecer papeles, ayudar a traer a los hijos/as o empadronar a la trabajadora suelen actuar como elementos de presión en el acoso. Ofrecer matrimonio se presenta también como la oportunidad de regularizar la situación administrativa, adquirir una solvencia económica y/o agilizar el procedimiento de reagrupación familiar. También las amenazas de denuncia a la policía y de deportación actúan como recurso intimidatorio. A estas dificultades se añade la falta de confianza en las autoridades, *mossos d'esquadra* y policía nacional, de quien desconfían no solo por su situación de vulnerabilidad administrativa —si denuncian tienen miedo a que se les abra un expediente de expulsión— sino por la desconfianza que estas mismas autoridades les generan en sus países de origen.

8. La falta generalizada de concienciación y visibilidad social del acoso sexual es expresión, y también consecuencia, de la situación de indefensión y desigualdad estructural en que se encuentra el colectivo de mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar. Por tanto, las acciones y políticas dirigidas a combatir el acoso sexual en este ámbito deben tener un carácter integral, que aborde la precariedad que caracteriza al sector, así como la vulnerabilidad jurídica, económica y social que sufren las trabajadoras en un sentido amplio. Esta misma situación de vulneración y falta de reconocimiento de derechos inhibe la reacción y refuerza —también a nivel social— su normalización e invisibilización. Se necesitan, por tanto, acciones urgentes y decididas:
  - En primer lugar, **hay que empoderar a las mujeres haciéndolas conscientes de sus derechos** (romper con la idea de que una trabajadora “sin papeles” es una trabajadora sin derechos), también frente al acoso sexual.
  - En segundo lugar, **hay que fortalecer la red de ayuda mutua y solidaridad** (tercer sector: asociaciones y entidades de mujeres migradas, fundamentalmente) que trabaja en el acompañamiento psicológico, laboral y jurídico de las mujeres. Por un lado, hay que abrir (o reforzar) espacios “seguros” para las mujeres donde puedan



“romper el silencio” y el aislamiento, y donde puedan iniciar un proceso de recuperación y empoderamiento individual y colectivo. Por otra, habría que crear y mantener un **punto de información (plataforma virtual)** desde las propias entidades y colectivos que trabajan con mujeres migradas que actúe como punto de información permanente y de referencia sobre el acoso sexual, y que oriente a: 1) abrir un espacio donde recoger las experiencias de acoso sufridas (un espacio de reconocimiento y puesta en común); 2) socializar estrategias de protección y prevención frente al acoso, como ofrecer asesoramiento sobre dónde y cómo poner anuncios de trabajo y anticiparse a posibles proposiciones indecentes, o generar una base de datos accesible a las trabajadoras sobre los acosadores ya conocidos (a menudo los acosadores son reincidentes); 3) abrir un espacio de asesoramiento y acompañamiento jurídico permanente y gratuito para las trabajadoras.

- En tercer lugar, y de manera prioritaria, hay que actuar institucionalmente con un triple objetivo: 1) **fortalecer el marco legal** que garantiza los derechos laborales de las trabajadoras (ratificación del Convenio 189 de la OIT; revisión de la legislación vigente —reconocimiento del derecho a paro, entre otros—; creación de un protocolo de detección, prevención y actuación contra el acoso sexual en el trabajo del hogar). Es necesario acompañar estas medidas de políticas sociales que incluyan ayudas a las familias para contratar trabajadoras del hogar. 2) Abrir un **espacio de acogida** para mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar que hayan sido víctimas de acoso sexual y que hayan perdido el domicilio donde vivían. 3) **Garantizar la viabilidad de la denuncia** ante la infracción laboral y el acoso sexual, así como la **protección a las mujeres** que denuncian. 4) Poner en marcha una **campaña de sensibilización** de la ciudadanía en general (potenciales empleadores y empleadoras) dirigida a poner en valor el trabajo del hogar y los cuidados y a combatir actitudes machistas, clasistas, racistas y xenófobas.

En definitiva, hay que alentar a las administraciones públicas para que actúen con firmeza y sin vacilación ante el acoso sexual que sufren las mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y los cuidados. Hay que abordar su opacidad y generar mecanismos que las protegen ante el acoso.

# 7 Bibliografía



AIETI, SEDOAC y Amalgama (2017) *Derecho a una vida libre de violencias. Experiencias y resistencias desde las mujeres migrantes*. Obra social La Caixa. Madrid. [http://www.aieti.es/wp-content/uploads/2018/01/Estudio-Enfrentando-violencias\\_vd\\_web.pdf](http://www.aieti.es/wp-content/uploads/2018/01/Estudio-Enfrentando-violencias_vd_web.pdf)

ASPACIA, Fundación (2013) *Violadas y expulsadas. Entre el miedo y la desprotección, mujeres migrantes en situación irregular frente a la violencia sexual en España*. Madrid.

Bofill-Poch, S. y Márquez, R. (2020) "Indefensión, injusticia y merecimiento en el colectivo de trabajadoras del hogar: análisis de casos judicializados". *Etnográfica. Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia*, 24 (1): 225-244.

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

Bofill-Poch, S. (2017) "'Otro trabajo del hogar es posible': procesos de lucha por el reconocimiento y dignificación de los cuidados en tiempos de crisis", *Quaderns-e de l'Institut Català d'Antropologia*, 22 (2): 133-149.

Borrell, M. (2015) *El servei domèstic a la ciutat de Barcelona, 1900-1950*. Tesis doctoral. Universitat de Barcelona.

Casas, E. (2010) *Acoso sexual en el trabajo*. Mutua Asepeyo. [https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso\\_Sexual.pdf](https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf)

CC.OO (2014) *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*. Secretaria de la Dona.

Centre d'Estudis i Recerca Sindical CC.OO (2017) *Situació laboral de la població estrangera a Catalunya. Informe 2017. Treballadores de la llar estrangeres. Estudis 36*. CERES, CITE- CC.OO.



- Comas-d'Argemir, D. (1995) *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona. Icaria.
- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, Dept. de Empresa y Ocupación (2015) *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Generalitat de Catalunya.
- Conejo Municipal de Inmigración de Barcelona (2017) *Propostes per a la dignificació i sensibilització en l'àmbit del treball de la llar i la cura de les persones*. Ayuntamiento de Barcelona. <http://www.bcn.cat/novaciudadania/pdf/consell/Doc.GT.Ilar.25.pdf>
- Díaz-Gorfinkiel, M. y Martínez-Buján, R. (2018) "Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España", *Panorama Social*, 27: 105-118.
- Emakunde (2011) *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo*. [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/protocolo\\_acoso\\_sexual\\_y\\_sexista\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf)
- EMER (1994) *Resumen del estudio sobre el Acoso sexual de la mujer en el trabajo*. MAE, Madrid.
- Espinosa, W. (2019) "Estrategias de resistencia y propuestas locales de las trabajadoras del hogar y del cuidado: Una exploración a partir de la entidad de base Mujeres Pa'lante", en Carrillo, S. (coord.), *Abordant la crisi de les cures: polítiques, treballs i experiències locals*. ICPS, Barcelona, pp. 100-133.
- European Union Agency for Fundamental Rights - FRA (2014) *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*. Luxemburg.
- Generalitat de Catalunya (2016) *Enquesta de violència masclista a Catalunya*. Gencat, Ayuntamiento de Barcelona, Fundación "la Caixa". [http://dones.gencat.cat/web/content/03\\_ambits/violencia\\_masclista/estadistiques/Presentacio\\_EVMC\\_23072018.pdf](http://dones.gencat.cat/web/content/03_ambits/violencia_masclista/estadistiques/Presentacio_EVMC_23072018.pdf)
- Gil Ruiz, JM. (Coord.) (2013) *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. Consejo General del Poder Judicial y Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Generalitat de Catalunya.
- Instituto de estadística de Cataluña (2017) "Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral. Por sexo y tipo de régimen. Provincias". Idescat, Generalitat de Catalunya [consultado 18/02/2019].



- Institut de la Dona (1994) *El acoso sexual de la mujer en el trabajo*. Emer Estudios, Valencia.
- Instituto de la Mujer (2006) *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Martínez-Veiga, U. (2004) *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*, Catarata, Madrid.
- Martínez-Veiga, U. (1995) *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Icaria. Barcelona.
- Mestre, R. (2005) "Estrategias jurídicas de las mujeres migrantes", en Martín Palomo, M.T., Miranda, M.J., Vega, C. (eds.), *Delitos y fronteras. Mujeres extranjeras en prisión*. Complutense. Madrid, pp. 217-249.
- Nogueira, J. y Zalakain, J. (2015) *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la CA de Euskadi*. Emakunde.
- Offenhenden, M. (2017) *'Si hay que romperse una, se rompe'. El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada*. Tesis doctoral. Universitat Rovira i Virgili.
- Organización Internacional del Trabajo (2013) *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics At The Extent Of Legal Protection* [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)
- Otxoa, I. (2012) *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco.



Pérez-Orozco, A. (2006) *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid. Consejo Económico y Social.

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

Real Decreto-ley 29/2012 de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Sortzen Consultoría (2011) *Agresiones sexuales, cómo se viven, cómo se entienden y cómo se atienden*.

Sortzen Consultoría y Mujeres con Voz (2014) *Acoso sexual y mujeres migradas*. Emakunde. [http://www.feministas.org/IMG/pdf/Agresiones\\_sexuales.pdf](http://www.feministas.org/IMG/pdf/Agresiones_sexuales.pdf)

Unión General de Trabajadores (UGT) (2017) *Informe sobre violencia de género. Incidencia de en el ámbito laboral*.

# 8 Anexos





## 8.1 Ficha para recoger datos de las entidades vinculadas



Investigació de la UB sobre l'assetjament sexual a treballadores de la llar immigrants a Catalunya 2019

**FICHA DE COLECTIVO (CENTRO MUESTRAL)** Id centro muestral (a rellenar por UB)

Nombre del colectivo:

Tipo de colectivo (asociación, fundación, entidad pública u otro tipo):

Municipio de esta sede:

Código postal de la sede:  ¿Esta es la sede central (o la importante) del colectivo?

La atención o prestación de servicios de esta sede se hace **principalmente de forma...**

*Quisiéramos identificar el ámbito territorial de actuación de esta sede en concreto, es decir: ¿**Mayormente** las personas que utilizan los servicios del colectivo en esta sede dónde residen? Marque la opción que más se aproximaría a la realidad actual.*

Ámbito territorial de las personas que utilizan **esta sede concreta** del colectivo:

Para interpretar correctamente la información que le solicitamos en la tabla siguiente relacione los puntos 1, 2, 3 y 4 de la tabla con las preguntas de la parte en gris de debajo de la tabla.

	2019	2018
1. Total de mujeres del colectivo:		
2. De las mujeres anteriores cuántas són trabajadoras del hogar:		
3. De las mujeres trabajadoras del hogar anteriores cuántas són inmigrantes:		
4. Podría aproximar cuántas de las anteriores son de las nacionalidades de origen siguientes:		
4.1 Europeas 4.1.1 Total de europeas		
4.1.2 Países del Este		
4.2 Asiáticas 4.2.1 Total de asiáticas		
4.2.2 Archipiélago Filipino		
4.3 Africanas 4.3.1 Total de africanas		
4.3.2 Subsaharianas		
4.4 Americanas 4.4.1 Total Americanas		
4.4.2 América Central (Guatemala, Honduras, Nicaragua...)		
4.4.3 Mejicanas		
4.4.3 América del Sur (Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú, Brasil, Chile...)		
4.5 Oceanía 4.5.1 Total oceánicas		

1. ¿Podría indicarnos el total de **mujeres** que utilizaron los servicios del colectivo de esta sede para los años **2019 y 2018**? (una mujer que ha utilizado un servicio o varios servicios la contabilizaríamos como 1 mujer)

2. ¿Podría indicarnos el total de **mujeres trabajadoras del hogar inmigrantes o no inmigrantes** que utilizaron los servicios del colectivo de esta sede para los años 2019 y 2018? (También consideraríamos a una trabajadora del hogar aquella mujer que pese a que en estos momentos no busque trabajo o no lo tenga como trabajadora del hogar su último trabajo fue como trabajadora del hogar)

3. ¿Podría indicarnos el total de **mujeres trabajadoras del hogar únicamente inmigrantes** que utilizaron los servicios del colectivo de esta sede para los años 2019 y 2018?

4. ¿Podría cuantificar al máximo las **mujeres trabajadoras del hogar únicamente inmigrantes** según su nacionalidad de origen para los años 2019 y 2018?



## 8.2 Cuestionario para recoger datos de las personas encuestadas



Investigación de la Universidad de Barcelona a trabajadoras del hogar en Catalunya 2019

Fecha 

			2019
Dia	Mes	Año	

 Id Centro 

--	--	--

 Nº de cuestionario 

--	--	--	--

Le agradecemos la colaboración y le rogamos que nos responda al presente cuestionario. La información que nos facilite servirá para conocer mejor la situación actual en el ámbito laboral de las personas que trabajan en el sector del trabajo del hogar. **Las respuestas facilitadas serán totalmente anónimas y por ello no le pedimos ni su nombre ni sus datos personales para que responda con la mayor sinceridad posible.**

Le rogamos que lea las preguntas por orden. Si el cuestionario indica que se salte preguntas, hágalo. **NO SE SALTE LAS PREGUNTAS O PASE DE FOLIO SI NO SE INDICA.**

P0.1 ¿Actualmente reside en Cataluña? (marque con un X) 

1.SI	2.NO
------	------

 Si respondió NO → FINALIZAR ENCUESTA

P0.2 ¿Tiene nacionalidad española? (marque con un X) 

1.SI	2.NO
------	------

 Si respondió NO → Seguir en pregunta P0.4

P0.3 ¿En qué año obtuvo la nacionalidad española? (marque con un X)

2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	Antes del 2003

P0.4 ¿Trabaja actualmente en el sector del trabajo del hogar? 

1.SI	2.NO
------	------

 Si respondió SI → Seguir en pregunta P0.6

P0.5 ¿Ha trabajado en los últimos 9 años (entre 2011 y 2019) en el sector del trabajo del hogar aunque ahora trabaje en otro sector o ahora no trabaje? 

1.SI	2.NO
------	------

 Si respondió NO → FINALIZAR ENCUESTA

P0.6 Indique la situación laboral actual que más se ajuste de las que le proponemos a continuación:

(marque con un X)	Actualmente NO trabajo	1
	Actualmente trabajo exclusivamente en el sector del hogar	2
	Actualmente trabajo en el sector del hogar y en otros sectores	3
	Actualmente trabajo en otro sector que no es el del trabajo en el hogar	4

P0.7 De los siguientes años, marque con una "X" aquellos en los que estuvo empleada (con contrato o no) en el sector del trabajo del hogar en Cataluña:

2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
------	------	------	------	------	------	------	------	------

P1.1 ¿Qué edad tiene? 

--	--

 años

P1.2 ¿Qué estudios tiene? (marque una X) 

1. Sin estudios	2. Primarios	3. Secundarios	4. Superiores
-----------------	--------------	----------------	---------------

P1.3 ¿En qué año **entró** a España? (Ponga el año completo) 

--	--	--	--

P1.3.1 ¿Su situación en España es regular o irregular? (marque una x) 

1. Regular	2. Irregular
------------	--------------

P1.4 ¿Desde qué año **reside** en Cataluña? (Ponga el año completo) 

--	--	--	--

P1.5 ¿Dónde **vive actualmente**? (Indíquenos el **código postal** o el **lugar**) CP: 

--	--	--	--	--

Lugar: 

--	--	--	--	--

P1.6 ¿**Vive** en el mismo lugar donde está **empadronada**? (marque una X) 

1.SI	2.NO
------	------

 Si respondió SI → Seguir en pregunta P2.1

P1.7 ¿Dónde está **empadronada**? (Indíquenos el **código postal** o el **lugar**) CP: 

--	--	--	--	--

Lugar: 

--	--	--	--	--



- P2.1 ¿Cuántos hijos menores de 18 años tiene? 

0	1	2	3	4	5	6	7	Más de 7
---	---	---	---	---	---	---	---	----------
- P2.2 ¿Cuántos de estos hijos viven con usted? 

0	1	2	3	4	5	6	7	Más de 7
---	---	---	---	---	---	---	---	----------
- P2.3 ¿Cuál es su situación conyugal? 

1. Soltera	2. Casada o en pareja	3. Divorciada o separada
------------	-----------------------	--------------------------
- P2.4 ¿Convive en la misma casa con su pareja o expareja? 

1.SI	2.NO	<input type="checkbox"/>
------	------	--------------------------
- P2.5 ¿Cuántos familiares conviven con usted? 

0	1	2	3	4	5	6	7	Más de 7
---	---	---	---	---	---	---	---	----------
- P2.6 Indique la situación que más se aproxime al hogar actual de los que le proponemos:
- |   |   |
|---|---|
| Comparto la casa con otras personas que no son mi familia                   | 1 |
| NO comparto la casa con otras personas que no son mi familia                | 2 |
| Estoy interna como trabajadora del hogar en una casa y tengo una habitación | 3 |
| Alquilo una habitación  | 4 |
- P2.7 ¿Envía parte de sus ingresos a otro lugar? 

1.SI	2.NO	<input type="checkbox"/>
------	------	--------------------------
- P2.8 Indique la situación que más se aproxime a la aportación económica que hace usted al hogar:
- |  |   |
|--|---|
| Sin mis ingresos no podríamos vivir                                    | 1 |
| Sin mis ingresos nos costaría mucho llegar a final de mes              | 2 |
| Sin mis ingresos podríamos llegar a final de mes pero con dificultades | 3 |
| Sin mis ingresos podríamos vivir perfectamente                         | 4 |
- P2.9 ¿En caso de necesidad tiene a alguien a quien acudir para que le ayude? 

1.SI	2.NO	<input type="checkbox"/>
------	------	--------------------------
- P2.10 ¿Está vinculada con alguna asociación o colectivo que le ayude si tiene algun problema? 

1.SI	2.NO	<input type="checkbox"/>
------	------	--------------------------
- P3.1 ¿De qué país es? 

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------
- P3.2 Marque con una "X" los empleos que ha realizado **en su país de origen** antes de llegar a España:
- |  |   |
|--|---|
| Trabajo del hogar, cuidados a personas o limpiar casas                         | 1 |
| Hostelería / Restauración  | 2 |
| Atención socio.sanitaria /ámbito de la salud                                   | 3 |
| Profesora /Maestra / Magisterio  | 4 |
| Administrativa / Atención telefónica   | 5 |
| Vendedora en tienda (ropa, alimentación u otra actividad) / Venta al por menor | 6 |
| Trabajé en una cadena de producción / Industria                                | 7 |
| No trabajé en mi país  | 8 |
| Otros  | 9 |



P4. INDIQUE PARA CADA EMPLEO QUE HA TENIDO EN EL ÚLTIMO MES COMO TRABAJADORA DEL HOGAR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN. SI NO HA TENIDO NINGÚN EMPLEO ESTE ÚLTIMO MES RELLENE ÚNICAMENTE LA COLUMNA QUE INDICA "EMPLEO PRINCIPAL ANTERIOR" QUE TUVO COMO TRABAJADORA DEL HOGAR.

Empiece por el empleo actual que considera principal y siga con los demás hasta un máximo de 4. RECUERDE QUE DEBEN SER EMPLEOS DE ESTE ÚLTIMO MES.

	EMPLEOS DEL ÚLTIMO MES								EMPLEO PRINCIPAL ANTERIOR	
	EMPLEO 1 PRINCIPAL		EMPLEO 2		EMPLEO 3		EMPLEO 4		1.SI	2.NO
P4.1 ¿Cuántas horas hace a la semana?										
P4.2 ¿Tiene contrato en este empleo?	1.SI	2.NO	1.SI	2.NO	1.SI	2.NO	1.SI	2.NO	1.SI	2.NO
P4.3 ¿Cuántas horas son sin contrato?										
p4.4 ¿Cuántos meses lleva con este empleo?	<1	1-2	<1	1-2	<1	1-2	<1	1-2	<1	1-2
	3-6	7-12	3-6	7-12	3-6	7-12	3-6	7-12	3-6	7-12
	>1 año	>2 años	>1 año	>2 años	>1 año	>2 años	>1 año	>2 años	>1 año	>2 años
P4.5 ¿Qué trabajos realiza en este empleo?										
Labores de limpieza	1		1						1	
Cocinar	2		2						2	
Cuidado de niños	3		3						3	
Cuidado de ancianos	4		4						4	
Cuidado de persona discapacitada	5		5						5	
Otros	6		6						6	
P4.6 ¿Está interna en este empleo?	1.SI	2.NO	1.SI	2.NO					1.SI	2.NO
P4.7 ¿Quién le da el empleo? / ¿Quién es empleador?										
Empresa	1		1						1	
Particular	2		2						2	
Agencia / ETT	3		3						3	
No lo sabe	4		4						4	
P4.8 ¿Está satisfecha con este empleo?	1.SI	2.NO	1.SI	2.NO					1.SI	2.NO
P4.9 Si NO está satisfecha con el empleo, indique qué aspectos de los siguientes le provocan insatisfacción:										
El salario no es el pactado	0		0						0	
Los trabajos a realizar no son los pactados	1		1						1	
Me obligan a realizar más horas de las pactadas	2		2						2	
Me obligan a realizar cosas desagradables	3		3						3	
Me insultan por mi origen extranjero	4		4						4	
Me insultan o me faltan al respeto sin motivo	5		5						5	
Se meten en mi vida privada	6		6						6	
Me fuerzan a hacer cosas	7		7						7	
Me manosean	8		8						8	
Otros motivos	9		9						9	
P4.10 ¿Cómo considera que es el comportamiento de la persona a quien cuida o para la que trabaja respecto a usted?										
Adecuado	1		1						1	
Abusa laboralmente	2		2						2	
Abusa tanto laboral como de mi persona	3		3						3	



**P5. INDIQUE QUÉ SITUACIONES HA VIVIDO EN LOS EMPLEOS DE HOGAR QUE HA TENIDO EN EL ÚLTIMO AÑO O EN AÑOS ANTERIORES O TANTO ESTE AÑO COMO EN ANTERIORES.**

(Marque con una "X" las respuestas que considere)

	EMPLEOS ÚLTIMO AÑO	ANTERIOR MENTE
Le dicen piropos y le hacen comentarios sexuales	0	0
Le piden citas reiteradamente (le invitan a salir o a tomar algo)	1	1
Le preguntan sobre su vida sexual (ej. tienes novio o pareja)	2	2
Le hacen gestos y miradas obscenas e insinuantes	3	3
Le observan clandestinamente mientras se está cambiando o duchando	4	4
Le han pedido abiertamente relaciones sexuales sin presiones	5	5
Le han pedido que le acaricie los genitales	6	6
Le han ofrecido matrimonio contra su voluntad a cambio de papeles o similar	7	7
Le dan abrazos o besos no deseados	8	8
Le han tocado, pellizcado o rozado innecesariamente o acorralado	9	9
Le han presionado para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas en su empleo	10	10
Le han presionado para obtener sexo con intimidación	11	11

**P6. SI HA VIVIDO ALGUNA DE LAS SITUACIONES MENCIONADAS, EN ESTE AÑO O EN AÑOS ANTERIORES CONTINUE LEYENDO. SI NO HA MARCADO NADA VAYA A LA PREGUNTA 7.**

**P6.1 ¿Le han pedido que haga alguna de las situaciones anteriores a cambio de qué cosa? Indique si aceptó.**

		¿Aceptó?	
A cambio de nada	0		
Hacerme los papeles	1	1.SI	2.NO
Mantenerme el contrato de trabajo o hacerme uno	2	1.SI	2.NO
Permitirme empadronarme en el hogar de la persona que me lo pidió	3	1.SI	2.NO
Dejarme vivir en el hogar de la persona que me lo pidió	4	1.SI	2.NO
Ayudarme a traer a hijos o a familia	5	1.SI	2.NO
De dinero	6	1.SI	2.NO
Prometerme dejarme en herencia de la persona que me lo pidió	7	1.SI	2.NO
Otros cosas	8	1.SI	2.NO

**P6.2 ¿Qué amenazas recibió en estas situaciones?**

No recibí amenazas	0
Denunciarme a la policía por estar en situación irregular	1
Denunciarme a la policía por robo o malos tratos	2
Echarme del empleo	3
No hacerme los papeles o no empadronarme	4
No hacerme el contrato de trabajo	5
Amenazarme de muerte	6
Otras amenazas	7



**P6.3** Si ha vivido algunas de las situaciones mencionadas en el apartado P5, responda a las siguientes preguntas:

**P6.3.1 ¿Qué efectos tuvo sobre su persona?**

NO LO RECUERDO	0
Apatía, desgana, depresión	1
Baja autoestima	2
Palpitaciones	3
Insomnio	4
Aumento enfermedades	5
Dificultad para respirar	6
Miedo dentro del trabajo y/o fuera de él	7
Miedo cuando voy a buscar trabajo	8
Impotencia	9

**P6.3.3 ¿Cómo reaccionó su entorno?**

Le ha apoyado incondicionalmente	0
Ha minimizado el problema	1
Le ha dado la espalda	2
Le ha culpabilizado	3
Le ha aconsejado denunciar la situación	4
Se ha inhibido	5
De otra forma	6

**P6.3.5 ¿Llegó a denunciar las situaciones?**

Sí	1
No	2

**P6.3.2 ¿Cómo reaccionó?**

No ha hecho nada	0
Se ha enfrentado a él	1
Ha hablado con él para que cambie su comportamiento	2
Le ha advertido con denunciarlo	3
Se lo ha contado a los familiares de él	4
Se lo ha contado a la empresa o agencia que le emplea	5
Ha evitado situaciones donde se pueda repetir la situación	6
Le ha dado la risa	7
Lo ha ridiculizado	8
Ha dejado el trabajo	9

**P6.3.4 ¿A quién se lo contó cuando le pasó?**

A NADIE	0
A un amiga	1
A un amigo	2
A su hija	3
A su hijo	4
A su madre	5
A su padre	6
A su pareja	7
A otra persona	8

**P6.3.6 Si NO llegó a denunciar. ¿Cuál fue el motivo?**

Por miedo a que me deporten o expulsen	1
Por miedo a que no me crean	2
Por desconfianza en la policía	3
Por miedo a tener que revivir la situación	4
Por vergüenza	5
Por desconocimiento de cómo hacerlo	6
Por miedo a represalias del empleador	7
Otros motivos	8

**P6.4 ¿Qué perfil tenía la persona que causó estas situaciones?**

**P6.4.1 ¿Quién era esta persona?**

La misma persona que cuidaba o para la que trabajaba	0
El hijo de la persona que cuidaba o para la que trabajaba	1
Otro familiar de la persona que cuidaba o para la que trabajaba	2
Un amigo de la persona que cuidaba o para la que trabajaba	3
Otra persona diferente a las anteriores respuestas	4

**P6.4.2 ¿Qué edad tenía?**

15 o menos años	0
Entre 16 y 24 años	1
Entre 25 y 44 años	2
Entre 45 y 64 años	3
Entre 65 y 84 años	4
85 o más años	5
No lo sé	6

**P6.4.3 ¿Qué estado civil tenía?**

Soltero	0
Casado/En pareja	1
Divorciado/Separado	2
Viudo	3
No lo sé	4



P7. MARQUE LAS SITUACIONES SIGUIENTES QUE CONSIDERE QUE SON ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO DEL HOGAR, ES DECIR, QUE EL EMPLEADOR O UNA PERSONA CERCANA AL ENTORNO DEL EMPLEADOR PROVOCA:

Marque con una "X" si considera la situación como acoso sexual y en el caso de que así lo considere le rogamos que valore si es leve, grave o muy grave.

	ACOSO	LEVE	GRAVE	MUY GRAVE
Decir piropos y hacer comentarios sexuales a la empleada	0	1	2	3
Pedir citas reiteradamente (invitar a salir o a tomar algo) a la empleada	1	1	2	3
Preguntar sobre la vida sexual de la empleada	2	1	2	3
Hacer gestos y miradas obscenas e insinuantes a la empleada	3	1	2	3
Observar clandestinamente a la empleada mientras se cambia o ducha	4	1	2	3
Pedir abiertamente relaciones sexuales a la empleada sin presiones	5	1	2	3
Pedir a la empleada que acaricie los genitales de alguien	6	1	2	3
Ofrecer matrimonio a la empleada a cambio de papeles o similar	7	1	2	3
Dar abrazos y besos no deseados a la empleada	8	1	2	3
Tocar, pellizcar o rozar innecesariamente o acorralar a la empleada	9	1	2	3
Presionar a la empleada para obtener sexo a cambio de mejoras en su empleo	10	1	2	3
Presionar a la empleada para obtener sexo con amenazas de cambios en su empleo	11	1	2	3
Presionar a la empleada para obtener sexo con intimidación	12	1	2	3

LE AGRADECEMOS QUE SE HAYA PRESTADO A RESPONDER ESTA ENCUESTA





Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Igualtat  
i Feminismes**



**Unión Europea**  
**Fondo Social Europeo**  
El FSE invierte en tu futuro