

RESUMEN EJECUTIVO

EXPRESIONES DE RACISMO
Y VIOLENCIA CONTRA
LAS TRABAJADORAS
DEL HOGAR
Y DE CUIDADOS

EN EL
ESTADO ESPAÑOL



FEDERACIÓN
SOS RACISMO

2025

NOVIEMBRE 2025

AUTORÍA

Themme Afan, Cecilia. Coordinadora e investigadora principal

AUTORÍA CAPÍTULOS

Elena Etxepare y Mikel Mazkieran, SOS Racismo Gipuzkoa
“Noticias y sentencias sobre empleo doméstico” y “Recopilación de sentencias sobre delito de odio y discriminación”

Agustín Cuevas y Cecilia Themme, SOS Racismo Navarra
“Datos estadísticos relevantes sobre el trabajo del hogar y de cuidados”

REVISIÓN Y EDICIÓN DE TEXTOS

Luciana Alfaro (Trabajadora social, activista anticolonial)
Aileen Zeron Carbajal, Angelly Ferreiro, Agustín Cuevas, Mikel Araguás

EQUIPO DE TRABAJO DE CAMPO E INVESTIGACIÓN

Belén Sosa Falcón
Aileen Zeron Carbajal
Paula Rossi, Laura M. Rodriguez
Angelly Ferreiro
Elena Stati
Agustín Cuevas
Lizeth Mamani, Marina Urbistondo y Mikel Mazkieran

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN

Mercedes__sa

ÍNDICE

01 PRESENTACIÓN FEDERACIÓN SOS RACISMO	4
02 PRESENTACIÓN INFORME	8
03 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS Y CONCLUSIONES	12
04 DECÁLOGO	28
05 ANEXOS	37



01

PRESENTACIÓN

FEDERACIÓN SOS RACISMO

01 PRESENTACIÓN FEDERACIÓN SOS RACISMO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

02 PRESENTACIÓN INFORME

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

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

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

02 PRESENTACIÓN INFORME

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

09 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS, Y CONCLUSIONES

PRE-SELECCIÓN
EN CATEGORÍA
SERIE DRAMÁTICA
PREMIOS EMMY®
INTERNACIONAL
2018.

PRE-SELECCIÓN
EN CATEGORÍA
SERIE DRAMÁTICA
PREMIOS EMMY®
INTERNACIONAL
2018.

la Chica
que Limpia

HASTA LOS LUGARES MÁS LIMPIOS, OCULTAN ALGO SUCIO

ANTONELLA COSTA MARTÍN RENA MARCELO ARRACH

03 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS Y CONCLUSIONES

El informe anual **“Las expresiones de racismo y violencia contra las trabajadoras del hogar y de cuidados en el Estado español”** analiza cómo el racismo estructural y la discriminación racial operan a través de expresiones discriminatorias que se manifiestan en las experiencias de las mujeres migrantes y racializadas, que trabajan en el ámbito del hogar y de cuidados de manera remunerada, en domicilios particulares y bajo diversas modalidades contractuales, mientras que por otro, pretende identificar las relaciones entre los principales agentes implicados: **trabajadoras del hogar y de cuidados, agentes de intermediación laboral** (de entidades sociales, gubernamentales y religiosas) y **personas empleadoras**.

Este informe centra su análisis en contextualizar y dimensionar el **racismo y el sexismo** en el ámbito de los cuidados, examina **la interrelación entre estas expresiones de racismo y las violencias contra las mujeres** que atraviesan a este colectivo, mayoritariamente feminizado, migrante y racializado.

Por último, indaga en las **estrategias individuales y colectivas de resistencia y agencia desarrolladas por las propias trabajadoras en este sector laboral**.

HIPÓTESIS

Entrando en las hipótesis de investigación, éstas se recogen en el capítulo 3. Diseño metodológico: formulación del problema, hipótesis y objetivos, se presentan las hipótesis de investigación, cuya validez se constata para determinar el grado de cumplimiento.

- 1 Las expresiones de racismo en el empleo doméstico y de cuidados se manifiestan tanto de forma explícita (comentarios despectivos, trato discriminatorio) como implícita (condiciones contractuales desiguales, segregación laboral).

Los datos cuantitativos y cualitativos confirman la hipótesis de que el racismo en el empleo del hogar y de cuidados **se expresa de manera explícita, más de la mitad de las trabajadoras (50,5%) declara haber sufrido directamente discriminación racial** y un 15,4% haberla presenciado, de modo que un **65,9% ha estado expuesta a algún tipo de incidente racista**.

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

Estas **expresiones explícitas** se concretan en insultos, comentarios despectivos y humillaciones (“tú no tienes derecho a nada en este país”), así como en burlas en cuanto al acento, el color de piel o la supuesta “incapacidad” para realizar otros trabajos.

Las agresiones verbales, los tratos degradantes, la deshumanización, y en algunos casos, la violencia física y sexual, configuran un **patrón de racismo y sexismo explícito** que atraviesa la vida laboral de las trabajadoras migradas racializadas y marca su relación con las personas empleadoras, las beneficiarias de los cuidados y sus familias.

Al mismo tiempo, las narrativas y los resultados de ambas encuestas muestran cómo el **racismo opera de forma implícita a través de las condiciones laborales y contractuales**. Se documentan a través de distintos relatos, diferencias salariales basadas en el origen, el color de piel o la situación administrativa, contratos verbales sin garantías, jornadas excesivas sin compensación económica, negación de vacaciones, descansos, bajas médicas o empadronarse en el domicilio en el que se trabaja y reside, especialmente afecta a las trabajadoras en régimen de internas, aquellas en situación irregular y las mujeres mayores.

La **hipervigilancia, la desconfianza sistemática, la infantilización y la desvalorización del trabajo** (“como tú hay quinientas”, “agradece lo que tienes”) funcionan como **mecanismos de violencia simbólica** que legitiman la sobreexplotación y dificultan la denuncia. Todo ello revela que el racismo, no solo se enuncia, sino que estructura la organización del trabajo en los cuidados dificultando el acceso efectivo a los derechos laborales y sociales de las trabajadoras.

Finalmente, se evidencian formas de **segregación laboral que refuerzan estas dinámicas racistas**. Las mujeres migrantes racializadas están sobrerrepresentadas en el trabajo de cuidados; con dificultades para acceder a otros sectores laborales y, dentro del propio sector, también sufren discriminación por origen, color de piel (rechazo explícito a mujeres negras) o por religión, se les asigna las tareas más duras y menos reconocidas. Esta combinación de hostilidad, desigualdad contractual y aislamiento, muestra que las **expresiones de racismo en el empleo del hogar y de cuidados son simultáneamente explícitas e implícitas, y responden a una lógica estructural, más que a incidentes aislados**, dando respaldo empírico a la hipótesis planteada.

Las formas de violencia simbólica y verbal ejercidas por personas empleadoras hacia trabajadoras del hogar migrantes, entrelazadas con el clasismo, **afianzan vínculos laborales atravesados por el abuso y la falta de respeto, y refuerzan imaginarios de inferioridad sobre las trabajadoras**.

2 La intersección entre racismo y violencia de género genera formas específicas de violencia estructural hacia las mujeres migrantes y racializadas. A mayor visualización de estas intersecciones contribuye a la sensibilización social y a la prevención de discriminaciones múltiples en el ámbito laboral de cuidados.

En primer lugar, las narrativas muestran cómo la **intersección entre racismo y violencia de género produce formas específicas de violencia hacia las mujeres migrantes y racializadas**. No se trata solo de discriminación laboral, sino de un entramado donde los cuerpos de estas mujeres son simultáneamente **“hipersexualizados y sometidos a sospecha moral”**. Las figuras de la **“quita maridos”**, la “exótica” o de “chica fácil” revelan cómo los estereotipos raciales y sexistas las colocan en un lugar de disponibilidad sexual permanente y de deslegitimación moral. Esta doble operación, racialización y sexualización configura una posición de inferiorización. Sus cuerpos son vistos como serviles, explotables y potencialmente “violables”, lo que incrementa la exposición al acoso y al abuso sexual en un contexto laboral privado, sin testigos ni supervisión.

En segundo lugar, los distintos testimonios permiten identificar un **continuum de violencias simbólicas, sexuales y racistas que atraviesa el empleo del hogar y de los cuidados**, y que va desde el control de la apariencia, la vigilancia de horarios y comportamientos, hasta el acoso sexual explícito y la convivencia forzada con los agresores. Estos **mecanismos de control moral y corporal** operan como dispositivos de disciplinamiento patriarcal y racista, reforzando la histórica división entre “mujeres respetables” y “mujeres sexualizadas”, donde las trabajadoras migrantes son situadas en el segundo grupo. Los testimonios muestran

la articulación entre la **violencia de género y la violencia racista**, en un marco donde las mujeres son reducidas a cuerpos disponibles, inferiorizados y explotables.

Por otro lado, el miedo a perder el trabajo, la vivienda o la residencia, junto con el aislamiento del entorno doméstico, convierte esta violencia en una realidad estructural y normalizada.

Por último, y en términos generales, los relatos de las participantes **evidencian cómo el racismo, el clasismo y el sexismo se entrelazan para sostener un sistema en el que determinadas vidas**, especialmente las de mujeres migrantes mayores y en situación administrativa irregular, quedan relegadas a los márgenes del reconocimiento y del acceso efectivo a derechos.

Respecto a la segunda parte de la hipótesis, el papel de la visualización de estas intersecciones, la propia investigación contribuye precisamente a hacer visibles estas formas específicas de violencia estructural al nombrar y documentar las **lógicas de hipersexualización, sospecha moral, disponibilidad sexual y secreto**. Al mostrar cómo el racismo y el sexismo se entrelazan en los imaginarios sociales y en las prácticas del empleo de hogar y cuidados. El estudio ofrece insumos clave para la **sensibilización social y para el diseño de estrategias de prevención de discriminaciones múltiples (formación a personas empleadoras, protocolos de prevención del acoso, fortalecimiento de redes de apoyo y de denuncia, etc.)**.

En síntesis, los datos empíricos **no solo confirman que la intersección entre racismo y violencia de género produce formas específicas de violencia estructural hacia las mujeres migrantes y racializadas en el sector de los cuidados**, sino que subrayan la importancia política y preventiva de hacer visibles estas intersecciones para cuestionar los imaginarios que las sostienen y avanzar en su deslegitimación social.

3 A mayor información y conocimiento, fortalece la capacidad de las trabajadoras migradas del hogar y de cuidados para prevenir, identificar y afrontar incidentes de discriminación racial y sexual promoviendo tanto estrategias individuales como colectivas de denuncia, resistencia y empoderamiento.

Los datos del estudio muestran, de forma indirecta, que cuando la información y el conocimiento son limitados, la capacidad de las trabajadoras para prevenir, identificar y afrontar la discriminación racial y sexual se ve seriamente debilitada. La combinación de trabajo en el ámbito privado, precariedad y estatus administrativo irregular genera situaciones de indefensión, varias narraciones subrayan que muchas mujeres “no tienen la fortaleza de

afrontarla en ese momento y decir esto no, no es normal, no lo voy a tolerar”, precisamente por su posición vulnerable y por el miedo a perder el empleo o a sufrir represalias.

La Ley de Extranjería y las políticas migratorias operan como un dispositivo de regulación y contención que restringe el ejercicio efectivo de derechos. Los tiempos de espera para la regularización y la exigencia de contratos difícilmente accesibles colocan a las trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad, empujándolas a aceptar abusos laborales (jornadas extenuantes, sin descansos...) y episodios de maltrato racista y de violencia de género. En este marco, la falta de información jurídica y las dificultades de acceso a recursos especializados refuerzan el silenciamiento y la invisibilización de los incidentes de discriminación racial y acoso sexual.

Al mismo tiempo, se observan procesos de agencia y reconfiguración subjetiva, a medida que las trabajadoras acceden a información sobre sus derechos y comienzan a nombrar determinadas prácticas como abusivas, aumenta su disposición a reclamar mejores condiciones laborales y a establecer límites. En algunos casos, tras años sin descanso, una trabajadora interpela a su empleadora exigiendo “un día libre” porque “me lo merezco”, gesto que rompe con la naturalización de la disponibilidad total y pone en cuestión el régimen de servidumbre implícito en estas relaciones laborales.

En la misma línea, otros testimonios relatan cómo, cuando “empiezan a ponerse reivindicativas” y demandan mejoras o el cumplimiento del contrato, las familias reaccionan calificándolas de “problemáticas y amenazando con sustituirlas”. Ello evidencia que la toma de conciencia y la verbalización del conflicto son percibidas como un desafío al orden racial y de género establecido. Esta reacción confirma, paradójicamente, que la información y la capacidad de nombrar la discriminación sí fortalecen la agencia de las trabajadoras, aunque también conlleven costes inmediatos como el despido o el incremento de la tensión en el hogar, que es al mismo tiempo su lugar de trabajo.

En conjunto, los hallazgos permiten sostener que una mayor información y conocimiento sobre derechos laborales, racismo y violencia de género son condiciones necesarias aunque no suficientes para que las trabajadoras del hogar y de cuidados puedan prevenir, identificar y afrontar incidentes de discriminación. La alta prevalencia de experiencias racistas (65,9% expuestas a algún tipo de discriminación) y la naturalización de muchas de ellas evidencian la urgencia de políticas y dispositivos que no solo reconozcan estas violencias, sino que las hagan visibles y las traduzcan en herramientas de denuncia, acompañamiento y organización colectiva.

La hipótesis se ve, por tanto, parcialmente confirmada, allí donde existe más información, edes y apoyos, se refuerzan estrategias individuales y colectivas de resistencia y empoderamiento; sin embargo, su alcance está mediatizado por estructuras de poder más amplias, estatus migratorio, dependencia económica, racismo institucional, que condicionan hasta dónde puede llegar esa capacidad de afrontamiento.

4 Las trabajadoras del hogar y de cuidados migrantes enfrentan múltiples discriminaciones no sólo basadas en la racialización y el género, también en el estatus migratorio lo que se traduce en condiciones laborales más precarias y un trato diferenciado con respecto a otras trabajadoras en otros sectores laborales. Ante ello, desarrollan diversas estrategias de resistencia y afrontamiento destacando la creación de redes de apoyo, relaciones de parentesco y la participación en movimientos organizados en la defensa de sus derechos y condiciones laborales.

Los resultados del estudio respaldan que las trabajadoras migrantes del hogar y de los cuidados enfrentan **múltiples discriminaciones entrelazadas por género, racialización, clase y, de forma muy marcada, por su estatus migratorio**. Las narrativas muestran cómo la “irregularidad” administrativa, la amenaza de la pérdida del empleo o de la residencia operan como un **mecanismo de disciplinamiento** (sobrecarga de tareas, despidos arbitrarios, etc.) y una fuerte asimetría de poder frente a las personas empleadoras e instituciones, distinta a la de otros sectores más regulados. Todo ello configura un **régimen laboral disciplinario** en el que la **obediencia y el silencio** se premian con una cierta “estabilidad”, **mientras que la queja o la reclamación se castigan** con malos tratos, o expulsión de los hogares.

Esta combinación de racismo, patriarcado y régimen de extranjería produce condiciones laborales más precarias (jornadas abusivas, ausencia de contrato, sobrecarga de tareas, despidos arbitrarios, etc.) y una fuerte asimetría de poder frente a las personas empleadoras e instituciones, distinta a la de otros sectores más regulados.

LA PERSONA EMPLEADORA ES EL PRINCIPAL AGENTE DISCRIMINADOR

51,4% de las (trabajadoras del hogar y de cuidados y el 58,6% de agentes diversos coinciden en que la persona empleadora es quien más ejerce discriminación. Esto expone una **relación laboral altamente asimétrica**, donde quien contrata tiene poder de decisión para estipular el salario, las condiciones laborales, normativas y la continuidad en el empleo. Se trata, por tanto, de un **vínculo atravesado por relaciones de poder, clase y origen**.

Ante este escenario, las trabajadoras despliegan **estrategias de resistencia y afrontamiento tanto individuales como colectivas**. En el plano individual predominan las estrategias de resistencia silenciosa, “aguantar” (29,1%), renunciar al empleo (22,8%) e intentar negociar directamente con la persona empleadora (16,6%), como formas de autoprotección frente a un entorno laboral percibido como hostil y con escasas garantías. Estas decisiones están atravesadas por las responsabilidades familiares transnacionales, y por el hecho de que “no todas pueden denunciar” sin arriesgar trabajo, vivienda o el propio proyecto migratorio. “**Aguantar**” y “**Renunciar**” aparecen como **estrategias de supervivencia**. Como señalan Precarias a la Deriva (2004), estas respuestas evidencian los límites del modelo laboral que sostiene el empleo doméstico, caracterizado por la informalidad, la dependencia personal y la ausencia de mecanismos de protección.

Al mismo tiempo, muchas recurren a “redes de apoyo entre amistades, familiares y compañeras trabajadoras del hogar y de cuidados” (21,6%) y “ponerse en contacto con asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados” (8,2%). Ambas respuestas expresan la **búsqueda de acompañamiento, solidaridad y protección frente a situaciones de discriminación racial y violencia de género**.

Aunque el silencio y la no denuncia siguen siendo mayoritarios (63,8%) por **desconfianza en las instituciones y recelo al proceso de denuncia (35,4%), normalización de la discriminación racial y desconocimiento de los canales de denuncia (30,05%) e inseguridad laboral y económica (28,9%)**. En este contexto, la denuncia deja de percibirse como una vía de protección para convertirse en una amenaza, obligando a las trabajadoras, entre asegurar sus ingresos y defender sus derechos laborales y sociales, muchas veces postergando cualquier acción hasta lograr una alternativa laboral que reduzca el riesgo de represalias o el desempleo.

Por otro lado, **el régimen del servicio del hogar interno genera una vulnerabilidad específica, la convivencia borra las fronteras entre trabajo y afecto**. La construcción de vínculos emocionales con las familias y las personas cuidadas, **lejos de traducirse en mejores condiciones, puede utilizarse para justificar sobrecarga, disponibilidad permanente o falta de reconocimiento de derechos laborales y sociales**. En esa ambigüedad entre “**ser casi de la familia**” y **ser empleada**, la relación laboral se desdibuja y se vuelve más difícil exigir los derechos laborales.

Los relatos muestran que, cuando las mujeres acceden a información, apoyo colectivo y recursos legales, se abren caminos de resistencia y empoderamiento que cuestionan las jerarquías raciales, de género y migratorias que estructuran el sector **transformando el aislamiento y la vulnerabilidad en acción colectiva**. Se trata, en definitiva, de una forma

de resistencia que se construye desde los vínculos y el reconocimiento mutuo, donde el cuidado también se convierte en una práctica política y de dignidad.

En este sentido, la hipótesis se confirma, las múltiples discriminaciones asociadas también al estatus migratorio se traducen en mayor precariedad y trato diferenciado, y frente a ello las trabajadoras construyen estrategias de afrontamiento que van de las **estrategias del aguante y la organización colectiva y la defensa activa de sus derechos**.

Destaca la **centralidad de la interposición de denuncias a través del tejido asociativo y sindical (23,3%)**, SOS Racismo (10%), las asociaciones de trabajadoras del hogar y de los cuidados (8,5%) y los sindicatos (4,8%). Estos datos sugieren que, cuando se plantea la posibilidad de “denunciar”, muchas trabajadoras recurren antes a espacios de apoyo colectivo y acompañamiento que a las instituciones.

Estos recursos actúan como verdaderas puertas de entrada: permiten informarse, ser escuchadas, reinterpretar su experiencia en términos jurídicos y, si la trabajadora así lo decide, canalizar una denuncia. En este sentido, el tejido asociativo y sindical no solo cumple una función de protección, sino que se configura como un actor clave en la transformación de la denuncia individual en acción colectiva y en la disputa frente al racismo y la precariedad del sector.

CONCLUSIONES Y ALGUNOS DATOS

Los datos obtenidos evidencian una notable concentración de participantes procedentes de países latinoamericanos, lo que confirma que el empleo del hogar y de cuidados en el mercado laboral español constituye un sector profundamente feminizado, racializado y concentrado geográficamente en una zona muy concreta del sur global. Esta realidad no sólo se inscribe en la feminización internacional de las migraciones en el marco de la globalización y la transformación del Estado del bienestar, sino que también refleja la persistencia de una particular forma de división sexual y racial del trabajo, consolidada en la sociedad española desde la década de 1980. Asimismo, el paulatino descenso de la presencia de mujeres españolas pone de relieve la marcada segmentación étnico-racial que caracteriza el mercado laboral de los cuidados remunerados.

Las participantes se configuran mayoritariamente como mujeres migrantes latinoamericanas, muchas de ellas nacionalizadas españolas, con trayectorias de arraigo prolongado y una inserción persistente en el sector de los cuidados.

En el momento de participar en esta investigación, el **66,2 % de las trabajadoras contaba con una situación documental regular**, no obstante, esta situación administrativa regular, no garantiza la movilidad ni el acceso a mejores condiciones, dado que el empleo del hogar y de cuidados sigue siendo altamente precarizado.

En suma, se evidencia cómo este sector se sostiene sobre la base de los flujos de la feminización de las migraciones consolidando cadenas globales de los cuidados¹ donde las mujeres latinoamericanas en el mercado español de este sector laboral representan la columna vertebral, mientras que la diversidad de otros orígenes aparece en menor medida, confirmando la estratificación laboral y étnica en el trabajo de cuidados.

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

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

1 Generalización y violencia simbólica

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

“Tenía comentarios de que todas las personas que venimos de afuera cobramos ayudas. Y que cada día era más racista...que quitamos maridos...”. (Entrevista Nº 3. Bizkaia, mujer, 41 años, 16 años de residencia, país de procedencia Honduras, doble nacionalidad, desempleada).

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

¹ “Las cadenas globales de cuidados son cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social, y el lugar de procedencia”. (Orozco, 2007, p.4).

Refleja cómo el racismo y el sexismo **se traducen en juicios morales y laborales** que desvalorizan su trabajo y cuestionan su integridad personal. Estos mecanismos se materializan, a través de discursos institucionales y sociales, representaciones culturales y marcos normativos que, de manera aparentemente neutral, legitiman y perpetúan la subordinación de determinados grupos raciales y de clase. Así, el racismo se normaliza en la vida cotidiana y se reproduce mediante prácticas discursivas, laborales y sociales que refuerzan el orden jerárquico vigente.

2 Segregación racial, división sexual del trabajo y movilidad laboral

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

Los testimonios demuestran como **el empleo en el sector del hogar y cuidados aparece como un destino casi inevitable**. Estas dinámicas, si bien pueden facilitar un acceso rápido al empleo, generan al mismo tiempo una segregación que limita las posibilidades de movilidad profesional, de estabilidad y de reconocimiento social y económico.

3 Invisibilización y cosificación

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

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

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

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

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

4 Naturalización de la subordinación de las mujeres migrantes en la sociedad

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

En esta línea, los aportes de **Foucault (1988)** sobre los dispositivos de poder permiten comprender cómo estos sistemas se sostienen mediante **prácticas discursivas** que moldean

subjetividades, determinando qué se considera “normal” y qué se desvía de lo socialmente aceptado. De este modo, las mujeres migradas son interpeladas desde una lógica que **naturaliza su posición subordinada**, presentando su inserción en el trabajo doméstico y de cuidados como algo “propio de su condición”.

5 Afectación emocional ante los discursos antimigración

Algunas participantes señalaron que, aunque no hayan experimentado directamente situaciones de racismo hacia ellas, escuchar comentarios o conversaciones despectivas sobre la migración o las personas extranjeras les genera incomodidad, tristeza o malestar. Este tipo de experiencias pone de manifiesto cómo los discursos discriminatorios circulan en la vida cotidiana, afectando emocionalmente a quienes los escuchan, incluso cuando no son su objeto directo.

6 Imaginarios de docilidad y afectividad en las mujeres migrantes

Los relatos de las personas entrevistadas evidencian cómo las trabajadoras del hogar y de cuidados de origen latinoamericano son sistemáticamente asociadas a cualidades como la docilidad, la entrega afectiva y la polivalencia. Estas atribuciones, que en apariencia valoran positivamente sus capacidades, funcionan en realidad como mecanismos de control simbólico, pues establecen expectativas de comportamiento que refuerzan su subordinación y limitan la posibilidad de cuestionar las condiciones laborales impuestas.

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

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

7 Vínculos desiguales en el trabajo de hogar y de cuidados: entre el favor y el derecho

En el ámbito de los cuidados remunerados, las relaciones laborales se construyen frecuentemente bajo una **lógica paternalista**, donde la remuneración económica se interpreta no como el cumplimiento de un derecho, sino como un **acto de generosidad o favor personal**. Esta lógica reproduce un marco simbólico de subordinación en el que

la trabajadora depende moralmente de la buena voluntad de la empleadora, invisibilizando la naturaleza laboral del vínculo y desplazando la relación contractual hacia una relación afectiva y desigual.

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

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

8 Desconocimiento frente a la otredad y el miedo a la diferencia

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

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

En cuanto a las expresiones **de racismo de la violencia verbal no solo produce daño emocional, sino que también reproduce y legitima jerarquías raciales y de clase**. Asimismo, se visibiliza cómo el racismo cotidiano tiende a normalizarse, convirtiendo el trabajo de cuidados en un espacio impune para una parte (la empleadora, persona beneficiaria del cuidado o familiares) y para otras donde la discriminación se experimenta en la intimidad del espacio privado/doméstico y en silencio.

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

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

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

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

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

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

La intersección de estos sistemas de opresión de violencia de género y racismo, no sólo agrava su vulnerabilidad **de estas trabajadoras**, sino que genera formas específicas de violencia² que, precisamente por su carácter interseccional, resultan difíciles identificar y reconocer dentro de otros sectores laborales. La superposición de ambas dimensiones en sus vidas y empleos configura una realidad compleja y multidimensional en la que las desigualdades estructurales se expresan tanto en experiencias individuales como colectivas, con efectos profundos sobre sus trayectorias vitales, sus subjetividades, sus estrategias de afrontamiento y sus márgenes de agencia.

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

VIOLENCIA SIMBÓLICA A TRAVÉS DE LA COMIDA: CUANDO SE CONVIERTE EN UN MARCADOR DE JERARQUÍA

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

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

² “En este sentido, es preciso complejizar la materialización de las distintas formas de violencia atendiendo a la intersección de distintos ejes de opresión como el género, el origen racial o étnico, la edad, la orientación sexual o la religión, entre otros. Para ello, el paradigma de la interseccionalidad ideado por las feministas negras de Estados Unidos (por ejemplo, Crenshaw, 1989; Hill Collins, 1991) nos brinda herramientas teóricas y metodológicas que no solo permiten comprender las opresiones a nivel macro-estructural, sino también los procesos de agencia a nivel micro-individual para hacer frente a dichas opresiones” (Güell y Parella, 2023, p.10).

04 DECÁLOGO

04 DECÁLOGO

29 DE OCTUBRE. DÍA INTERNACIONAL DE LOS CUIDADOS Y EL APOYO.

OEA CIM

EL CUIDADO ES UN DERECHO HUMANO QUE DEBE
GARANTIZARSE PARA TODAS LAS PERSONAS

Uno de los elementos distintivos de las investigaciones y documentos realizados por la Federación SOS es nuestra apuesta para que estos documentos sirvan no sólo como base para fomentar el debate desde una mirada antirracista de situaciones injustas, discriminatorias y sexistas, sino que podamos aportar algunas medidas reales que puedan ponerse en marcha de forma sencilla por parte de las partes implicadas.

En el caso de esta investigación, y dado que hay muchas entidades que están realizando un brillante trabajo en torno a las cuestiones más estrictamente de condiciones laborales, nuestras propuestas han estado centradas en abordar la discriminación, el racismo y el sexismo en estas relaciones laborales tan especiales como son las del empleo doméstico y de cuidados.

Propuestas que tratan no sólo de reconocer los derechos de muchas personas invisibles e invisibilizadas sino también de mermar situaciones injustas con el objetivo de resarcir y sanar el daño sufrido por estas personas.

1 EN EL ÁMBITO DE LA EXTRANJERÍA

1 Regularización de aquellas víctimas de discriminación en el ámbito del empleo doméstico y de cuidados.

El Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, introdujo entre los delitos de los que puede ser víctima un extranjero que prevén las autorizaciones por circunstancias excepcionales por razones humanitarias la

colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público, los de odio del 510 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como los artículos del 316 a 318 bis del Código Penal.

Ello sumado a lo previsto en el propio reglamento para mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de violencia sexual menores, colaboración contra redes organizadas, víctimas de trata de seres humanos dibuja un marco en el que esta propuesta puede hacerse realidad.

De la misma forma que las personas inmigrantes que son víctimas de violencia de género o de odio tienen derecho a permisos de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, que pueden solicitarse una vez que se interpone una denuncia o se emite un informe oficial de las autoridades, es necesario que estas medidas puedan ampliarse a las víctimas de delitos de discriminación en un ámbito como el del empleo doméstico y de cuidados.

- 2 Dada las especiales características de esta tipología de empleo, es necesario un **mención y tratamiento específico en el reglamento de extranjería** (tal y como sucede en ámbito agrícola y otros) que regule de forma explícita y realista esta actividad profesional.

2 MECANISMOS ÁGILES Y SEGUROS DE DENUNCIA

Uno de los problemas señalados en esta investigación es el aislamiento en el que desarrollan su actividad profesional las personas potencialmente víctimas de estos actos racistas.

Hay que recordar que para presentar una denuncia, únicamente se puede hacer de forma general de forma **presencial** en una comisaría de policía o cuartel de la Guardia Civil limitándose las denuncias **por teléfono** solo para algunos delitos (y siempre hay que ratificarla en persona) mientras que las realizadas a través de **internet** sólo están previstas para determinados delitos como sustracción de documentos o vehículos.

Los mecanismos ágiles y seguros de denuncia deberían incluir canales específicos para reportar estos potenciales delitos de forma confidencial y anónima, como líneas telefónicas, formularios en línea y aplicaciones móviles.

En este sentido debería comenzar a considerarse la posibilidad de que en un ámbito profesional en el que el aislamiento es una de las características, realiza las denuncias a través

de vías telemáticas (al igual que otros procedimientos administrativos) que facilitasen el acceso. Un planteamiento que debería extenderse asimismo al resto de la ciudadanía.

Otra de las líneas que podrían considerarse es que terceras personas, entidades sociales, servicios sociales, sindicatos etc. realizar esta denuncia en nombre de personas con dificultades al acceso a la denuncia.

3 PROTOCOLOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DENUNCIANTES COORDINANDO LOS SERVICIOS SOCIALES, SANIDAD, JUZGADOS, CASAS DE LA MUJER, OFICINAS DE IGUALDAD Y ASOCIACIONES ESPECIALIZADAS

De forma complementaria al punto anterior, es necesario que en aquellos casos de manifestación de vulnerabilidad, aislamiento y/o dependencia habitacional de la persona denunciante, se articulen medidas de acompañamiento que permita a la persona acceder de forma efectiva a la denuncia.

Estas medidas deberían abarcar desde cuestiones habitacionales y/o de manutención temporal, a acompañamiento psicosocial y jurídico.

4 MEDIDAS ENFOCADAS A PROFESIONALES DEL EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

- 1 **Creación de red de antenas provinciales de apoyo a través de organizaciones sociales y/o públicas en el ámbito de la discriminación en el ámbito del empleo doméstico y de cuidados.**

Una de las solicitudes de las personas que han participado en esta investigación mencionan el desconocimiento de los recursos existentes y/o la forma de acceso a información de calidad que permita conocer los derechos en el ámbito de la discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

Una buena práctica que puede resultar un ejemplo (o incluso utilizar la misma estructura) de esta propuesta es la red de antenas del Consejo para la eliminación de la discriminación étnica o racial, que cuenta con varios centros de atención en los que las personas que crean haber sido víctimas de una discriminación por origen racial o étnico, pueden consultar a un profesional en materia de igualdad de trato y recibir asesoramiento sobre su caso.

2 Empoderamiento y difusión de materiales hacia personas que trabajan en el ámbito del empleo doméstico y de cuidados sobre delitos de discriminación.

Para el conocimiento de los derechos parte de las personas potenciales víctimas es necesario que junto al desarrollo de una red de apoyo se traiga el empoderamiento de las personas que trabajan en este ámbito.

5 MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL TRABAJO DE ORGANIZACIONES SOCIALES

1 Creación de la figura de Trusted flagged/alertadores fiables para la denuncia de ofertas abusivas y/o discriminatorias.

De la misma forma que Ley de Servicios Digitales prevé la existencia de esta figura de “Trusted flagged / alertadores fiables” como responsables de detectar contenidos potencialmente ilícitos y alertar a las plataformas online para la eliminación de estos contenidos relacionados con la incitación al odio, o los contenidos terroristas. Un sistema que estipula que las alertas presentadas por ellos deben tratarse con prioridad, ya que se espera que sean más precisos que los anuncios presentados por un usuario medio.

Sobre esta base consideramos que podría ser una oportunidad la configuración de una red de entidades sociales “alertadoras” que pudiesen alertar a aquellas plataformas de intermediación de ofertas potencialmente discriminatorias.

2 Red de antenas. Creación de una red de antenas para la canalización provincial de las denuncias en materia de discriminación.

En la línea del punto 4, es necesario generar una red de entidades especializadas en el ámbito de la información, defensa y acompañamiento de las potenciales víctimas de este tipo de situaciones discriminatorias.

6 MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL ÁMBITO DE LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE DEPENDENCIA

1 Información previa a la persona/familia empleadora sobre discriminación en el ámbito laboral a través de la elaboración de dossier etc.

En los sistemas públicos de gestión de la dependencia y de los servicios asociados, es necesario dentro del proceso de solicitud, gestión y concesión, ofrecer a las personas y familias beneficiarias de estas ayudas de información previa que aborde no sólo las cuestiones relacionadas con las cuestiones laborales, sino que de forma más amplia aborde cuestiones relativas a la discriminación.

2 Vinculación de las ayudas a la dependencia a una evaluación de las condiciones reales de la persona contratada.

Las ayudas para la contratación de personas dependientes se enmarcan en la Ley de Dependencia y existen dos prestaciones principales: la **prestación económica vinculada al servicio (PEVS)** para contratar a un profesional o la **prestación económica para cuidados en el entorno familiar** si un familiar va a asumir el cuidado.

Dentro de las primeras, consideramos importante que el mantenimiento de las ayudas previstas en el primer de los casos esté vinculada a una evaluación positiva realizada por parte de la persona contratada. Una evaluación en la que además de las condiciones de contratación (teóricas y prácticas), se analice la habitabilidad, así como cuestiones relacionadas con las potenciales situaciones discriminatorias o de violencias vividas.

3 Fiscalización de las empresas intermediadoras de dependencia, servicios de atención a domicilio (SAD).

Uno de los elementos que han aparecido en los últimos años como mecanismo para tratar de superar las dificultades derivadas de la contratación individual/familiar de la dependencia ha sido la aparición de estas empresas de intermediación que pueden ser con o sin ánimo de lucro.

En este sentido, y dado el carácter de estas entidades es necesario un doble control por parte de las administraciones públicas. Un primer control sobre la empresa es necesario de forma que se garantice que en la relación contractual no sólo se cumplen con los criterios laborales mínimos exigidos, sino también que éstos se cumplan los principios de no discriminación, antirracismo y lucha contra todas las formas de violencia machista y/o sexual. El segundo de los controles sobre la acción de la empresa debería realizarse para garantizarse la propuesta 6.2 del presente decálogo.

4 Formación específica en el ámbito de la discriminación dentro de los diferentes de proyectos de formación para el empleo, formación dual etc. en el ámbito de la atención a la dependencia.

De cara a la mejora de los sistemas de atención a la dependencia, se están abriendo espacios para la formación de profesionales a través de diferentes programas públicos. Esta apuesta ofrece la oportunidad de avanzar en el punto 4.2 del presente decálogo en la medida que dentro de los contenidos transversales de estas acciones formativas puede incorporarse un módulo sobre no discriminación y empoderamiento de profesionales de la dependencia.

5 **Canales seguros para la denuncia que no penalicen (pérdida de ingresos) a la persona trabajadora.**

Si en el punto número 3 del presente decálogo señalamos la necesidad de establecer sistemas de denuncia que no penalicen a la persona denunciante, es importante que cuando hablamos de sistemas públicos, éstas fijadas como obligaciones para la administración.

De esta forma, generar protocolos en los que la persona víctima pueda mantener sus ingresos, priorizar su contratación en sistemas de dependencia gestionados desde entidades públicas, pueden suponer mecanismos para facilitar la denuncia.

6 **Formación específica para personas que trabajen en este ámbito (público, privado) sobre discriminación en el empleo doméstico.**

Como hemos mencionado a lo largo de la investigación, hemos observado con en muchos casos, los agentes que trabajan en este ámbito no disponen de herramientas suficientes para abordar esta realidad.

Desde esta aproximación consideramos que dentro de los planes de formación de empleados públicos, se incorporen este tipo de contenidos, siendo especialmente importantes en aquellas personas que desarrollen su labor profesional con personas que trabajan en el empleo doméstico y de cuidados.

7 **MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL ÁMBITO DE LOS SISTEMAS PRIVADOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

1 **Formación específica para personas que trabajen en este ámbito (público, privado) sobre discriminación en el empleo doméstico.**

En la misma línea del punto 6.5, es necesario generar formaciones análogas (aunque enfocadas hacia el ámbito competencial de organizaciones privadas) para profesionales que inciden en el empleo doméstico y de cuidados.

2 **Información previa a la persona/familia empleadora sobre discriminación en el ámbito laboral a través de la elaboración de dossier etc.**

Tal y como señalamos en el punto 6,1, además de ofrecer en los sistemas públicos de gestión de la dependencia, información relativa a condiciones de contratación, habitabilidad y discriminación, es necesario generar materiales específicos para aquellas contrataciones realizadas fuera del ámbito de la dependencia.

3 **Fiscalización por parte de la inspección de las empresas intermediadoras, servicios de atención a domicilio (SAD).**

Como antes mencionamos en el ámbito de la dependencia, estas empresas, con o sin ánimo de lucro, son una de las protagonistas en el empleo doméstico y de cuidados.

Como ya mencionamos en el punto 6.3 es necesario reforzar los sistemas de fiscalización sobre estas empresas de forma que se garantice que en la relación contractual no sólo se cumplen con los criterios laborales mínimos exigidos, sino también que éstos se cumplan los principios de no discriminación, antirracismo y lucha contra todas las formas de violencia machista y/o sexual.

8 **MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL ÁMBITO DE LOS SISTEMAS ONLINE DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

1 **Acuerdos con las plataformas online para dotar de información a las personas interesadas en el ámbito de la discriminación.**

Tal y como hemos mencionado en varios de los puntos de esta investigación, una de las fórmulas más habituales de encuentro entre persona/familia empleadora y persona trabajadora son los portales online.

Asumiendo esta realidad y asumiendo que no hay control sobre los acuerdos planteados, pactados y finalmente ejecutados, consideramos que es la importante que estas plataformas puedan ofrecer a las personas empleadas un pequeño documento de mínimos que deben aceptar antes de publicar el anuncio, así como información genérica sobre discriminación, habitabilidad y cuestiones laborales generales.

2 **Generar unos criterios mínimos para la publicación de ofertas junto a un sistema de “Trusted Flagged/alertadores fiables”.**

De la mano del punto 5.1, sería importante no sólo generar un sistema de trabajo a través del monitoreo de ofertas a través de entidades externas que puedan denunciar ofertas discriminatorias, sino que siguiendo con el ejemplo de la Ley de Servicios Digitales podría enmarcarse esta acción en un manifiesto de mínimos en los que estas empresas se comprometan a unos mínimos que, de no cumplirse no pudiese publicarse la oferta.

9 **MEDIDAS ENFOCADAS EN EL ÁMBITO DEL REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.**

1 **Introducir dentro de las medidas de protección de la seguridad y la salud, protocolos que aborden la discriminación y el acoso.**

La reciente entrada en vigor del Real Decreto 893/2024, presenta una oportunidad para incorporar la mirada antidiscriminatoria y frente a las violencias en la relación contractual, teniendo en cuenta la necesidad de dotar de medios suficientes para aquellas personas y/o familias que sin ser formalmente empresarios deben contratar estos servicios.

Cuando hablamos de violencia en el ámbito laboral (en algunas ocasiones denominada también como violencia laboral), nos referimos a un tipo de violencia que, al igual que sucede en el ámbito privado y familiar, viene motivada por el sexo de una persona, elemento para tener en cuenta no sólo en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales sino también en las medidas de protección. Unas medidas, que como hemos dicho, deben tener en cuenta las especiales características de esta relación contractual.

2 Considerar dentro de los riesgos inherentes al empleo doméstico, enfermedades y/o patologías derivadas de la discriminación, acoso o abusos sexuales.

Dentro de la **herramienta de apoyo nº 10: “salud y riesgos laborales con perspectiva de género”** (herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en la empresas, que forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través de la web www.igualdadnlaempresa.es) se expone que *“Existen ciertas enfermedades más prevalentes entre las mujeres, algunas de las cuales también alcanzan el mismo protagonismo como determinantes de incapacidad permanente. Las secuelas de malos tratos/violencia de género pueden derivar tanto en incapacidades temporales como en permanentes, como consecuencia de las lesiones físicas (hematomas, fracturas óseas en brazos, piernas, tabique nasal, conmoción cerebral etc.); como psíquicas (trastornos mentales, síndrome de estrés postraumático...). Y también lesiones físicas consecuencia del mal trato psicológico: dolores cervicales, mareos vértigos, cólicos abdominales, renales, colon irritable, fatiga, desgana, ansiedad, depresión, fobias, anorexia, bulimia, alcoholismo e incluso autolisis (intentos de suicidio). Sin embargo, muy frecuentemente las patologías causadas por malos tratos se diagnostican como depresiones, trastornos bipolares o situación de borderline, cuando en realidad encubren las secuelas psicológicas de los malos tratos”*. Elementos que deberían incorporarse dentro de los planes a aplicar en este tipo de relación contractual.

10 MEDIDAS ENFOCADAS HACIA EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD.

1 Campañas de sensibilización sobre la discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

Todas estas medidas deberían ir de la mano de una campaña de información /sensibilización masiva que permitiese no sólo valorizar el empleo doméstico y de cuidados, sino que permitiese visibilizar las discriminaciones y vulneraciones de derechos que se dan en esta relación laboral, tal y como hemos tratado de mostrar a lo largo de esta investigación.

Desvia e Vitrine Filmes apresentam

DOMÉSTICA

“Doméstica tem humor e delicadeza”
Folha de S. Paulo

“Nenhum filme fez tanto para retratar
o inconsciente dos brasileiros”
O Estado de S. Paulo

45º FESTIVAL DE BRASÍLIA
COMPETIÇÃO OFICIAL

23º IDFA - INTERNATIONAL
DOCUMENTARY FILM FESTIVAL AMSTERDAM
COMPETIÇÃO OFICIAL

PANORAMA DE CINEMA
SALVADOR
PRÊMIO DO JÚRI

CACHOEIRA DOC
MELHOR FILME

um filme de Gabriel Mascaro

com Dênia dos Santos Souza, Flávia Santos Silva, Helena Araújo, Lucimar Rosa, Maria das Graças Almeida,
Sérgio de Jesus & Vanuza de Oliveira concepção e direção Gabriel Mascaro produtora Rachel Ellis montagem
Eduardo Serrano fotografia e som Alana Santos Fabel, Ana Beatriz de Oliveira, Jennifer Rodrigues Rêgo, Juana Souza
de Castro, Luiz Felipe Godinho, Perla Sachs Kindi, Claudomiro Carvalho Neto produção e pesquisa Rachel Ellis,
Carolina Fernandes, Livia de Melo, Marcelo Grabowsky, Isabel Veiga, Marcela Schneider, Natálie Sales, Tiago de Aragão.

apoiado por FINECULTURA FUNDARPE PERNAMBUCO

05
ANEXOS

SECRETARÍA TÉCNICA**DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN**

Paseo Duque de Mandas 36.
20016 Donostia – San Sebastián.
Teléf.: 943 321 811 | Fax: 943 276982

info@sosracismo.eu

www.sosracismo.eu

SOS RACISMO ARAGÓN**ZARAGOZA**

C/ Travesía de Funes 8.
50014 Zaragoza.
(+34) 976 29 02 14
info@sosracismoaragon.es
www.sosracismoaragon.es

**SOS RACISMO BIZKAIA
BIZKAIKO SOS ARRAZAKERIA****BILBAO**

Avenida Lapurdi 7.
48012 Bilbao.
(+34) 688 626 996
bizkaia@sosracismo.eu
www.sosracismobizkaia.org
f @sosracismobizkaia
i @sosracismobizkaia
x @sosracismobiz

SOS RACISME CATALUNYA**BARCELONA**

C. de la Reina Amàlia, 3, 1º.
08001 Barcelona.
(+34) 93 301 05 97
sosracisme@sosracisme.org
www.sosracisme.org
i @sosracisme_cat

**SOS RACISMO GIPUZKOA
SOS ARRAZAKERIA GIPUZKOA**

www.sosracismogipuzkoa.org

f @SOS Racismo/SOS Arrazakeria
i @sosarrazakeriagipuzkoa
x @SOS_Arrazakeria
in SOS Racismo Gipuzkoa

DONOSTIA

Oficina de información y denuncia
P. Zarategi 100, sótano.
20015 Donostia – San Sebastián.
(+34) 943 245 627 | 943 245 626
sos.gipuzkoa@sosracismo.eu

DONOSTIA

C/ Duque de Mandas 36.
20012 Donostia – San Sebastián.
(+34) 943 321 811
mugak@mugak.org

ERRETERIA

Calle Magdalena 27, 1ª.
20100 Erretereria.
(+34) 658 749 756
gerar@mugak.org

**HERNANI
AMHER**

Florida auzoa 28.
20120 Hernani.
(+34) 671 116 414 | 667 710 928 | 650 294 390
amhersosarrazakeria@gmail.com
f @Amher SOS Racismo
i @amhersosarrazakeria
x @AmherSos

SOS RACISMO MADRID**MADRID**

Lavapiés, 13 local.
28012 Madrid.
(+34) 915 592 906
info@sosracismomadrid.com
www.sosracismomadrid.es

**SOS RACISMO NAVARRA
SOS ARRAZAKERIA NAFARROA****IRUÑA/PAMPLONA**

C/ Zapatería 31 -1º.
31001 Iruña - PAmplona.
(+34) 948 211 521 | 646 33 78 08
sosarrazakeria.nafarroa@gmail.com
www.sosracismo.eu/sos-racismo-nafarroa/
f @SOS Racismo Nafarroa
i SOS Racismo Nafarroa
x @SOS Racismo Nafarroa SOS

RACISMO GALICIA

www.sosracismogalicia.org/es

f @GaliciaSOS
i @sosracismogalicia
x @SosRacismoGal
in SOS Racismo Galicia

CORUÑA

Rúa Alcalde Lens, 34 1º C.
15010 A Coruña.
(+34) 698 163 742
info@sosracismogalicia.org

VIGO

Rúa Zaragoza, 3 baixo.
36203 Vigo.
(+34) 678 811 714
vigo@sosracismogalicia.org



FEDERACIÓN
SOS RACISMO