GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

en el sector del empleo del hogar y los cuidados



SEDOAC

Centro de Empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (CETHYC)

Octubre, 2026.

Autora: Susana Pozo Guamialama, coordinadora del área sociolaboral del Centro de Empoderamiento de trabajadoras de hogar y cuidados – CETHYC.

Coordinación de la publicación: Edith Espínola Coronel.

Material elaborado en el marco del programa: «*Democracia y derechos para las mujeres migrantes y las trabajadoras del hogar*» que ha sido posible gracias al apoyo del Proyecto RIZA y cofinanciado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente responsabilidad del autor y de la Asociación SEDOAC. Ni el Proyecto RIZA ni la Unión Europea pueden ser considerados responsables de ellos.

Diseño y Maquetación: Milagros Romero Meza y Wendy Páiz.

Financiado:

FUNDED BY RIZA

Co-funded by the European Union

Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato siempre que se reconozca la autoría. No puede utilizar el material para una finalidad comercial, si se remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundirse la versión modificada, no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que legalmente restrinja realizar aquello que la licencia permite. Licencia completa: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN 4
   - 1.1. Contextualización 4
   - 1.2. Hitos Legislativos y el Rol de SEDOAC 4
   - 1.3. Centro de Empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (CETHYC) 5

2. INTRODUCCIÓN 6
   - 2.1. Propósito de la Guía 6

3. INSTRUMENTOS LEGALES 7
   - 3.1. Datos del sector 7
   - 3.2. Marco Normativo Vigente 8

4. OBJETIVOS 10

5. MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIO LABORAL 11
   - 5.1. Situación Administrativa 11
   - 5.2. Enfoque Metodológico 11
   - 5.3. Ejes de Actuación 12
   - 5.4. Acogida y Primera Entrevista 12
   - 5.5. Diagnóstico y Escucha Activa 13
   - 5.6. Actitud Profesional, Ética y Empatía 13
   - 5.7. Revisión de Sesgos y Estereotipos 14

6. HERRAMIENTAS Y PROFESIONALIZACIÓN 16
   - 6.1. Recursos Digitales y Modelos Administrativos 16
   - 6.2. Cualificación Profesional (Acreditación de Competencias) 16
   - 6.3. Plan Piloto - Acuerdo de Firma de Protocolo Bilateral 17

7. TRABAJO EN RED 18

8. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA BUENA PRÁCTICA DEL CETHYC 19
   - 8.1. Dimensión Espacial 19
   - 8.2. Dimensión de Atención 20
   - 8.3. Dimensión de Cuidados y Empoderamiento Colectivo 21

9. CONCLUSIONES 22

10. BIBLIOGRAFÍA 23



1. PRESENTACIÓN



1.1. Contextualización

El sector del trabajo de hogar y cuidados se constituye como uno de los sectores esenciales para el desarrollo económico y social en España, sin embargo, en nuestras intervenciones diarias en el CETHYC podemos constatar, cómo el sector continúa marcado por la precariedad y la vulneración de derechos. Acompañamos a mujeres que en muchos casos enfrentan la falta de contratos formales, jornadas excesivas con disponibilidad permanente y sin descanso real, salarios por debajo del mínimo legal que limitan su futuro, dificultan su acceso real a prestaciones clave como la jubilación o subsidios por desempleo.

A esta inestabilidad laboral se suman situaciones de discriminación racista y barreras en la regularización administrativa. Esta combinación deja a muchas trabajadoras en un estado de extrema indefensión ante el acoso, el abuso laboral o la violencia.

1.2. Hitos Legislativos y el Rol de SEDOAC

La firma del Convenio 189 de la OIT y la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022 marcaron un punto de inflexión en la mejora de sus condiciones laborales y de Seguridad Social. Estas conquistas legales son fruto de la movilización colectiva de las trabajadoras del hogar migrantes.

SEDOAC ha liderado este camino desde su nacimiento en 2008 como una respuesta a las condiciones de precariedad y aislamiento que históricamente han atravesado las trabajadoras del hogar. En sus inicios, los encuentros y el asesoramiento en materia de derechos laborales y extranjería se convirtieron en herramientas fundamentales de resistencia. Se constituyó formalmente como una organización con personería jurídica, integrada por y para las propias trabajadoras. SEDOAC no solo fue concebida como un lugar de encuentro, sino como un motor de politización y transformación social. Nuestra labor se fundamenta en cuatro ejes estratégicos: **Empoderamiento, Sensibilización, Trabajo en Red e Incidencia política.**

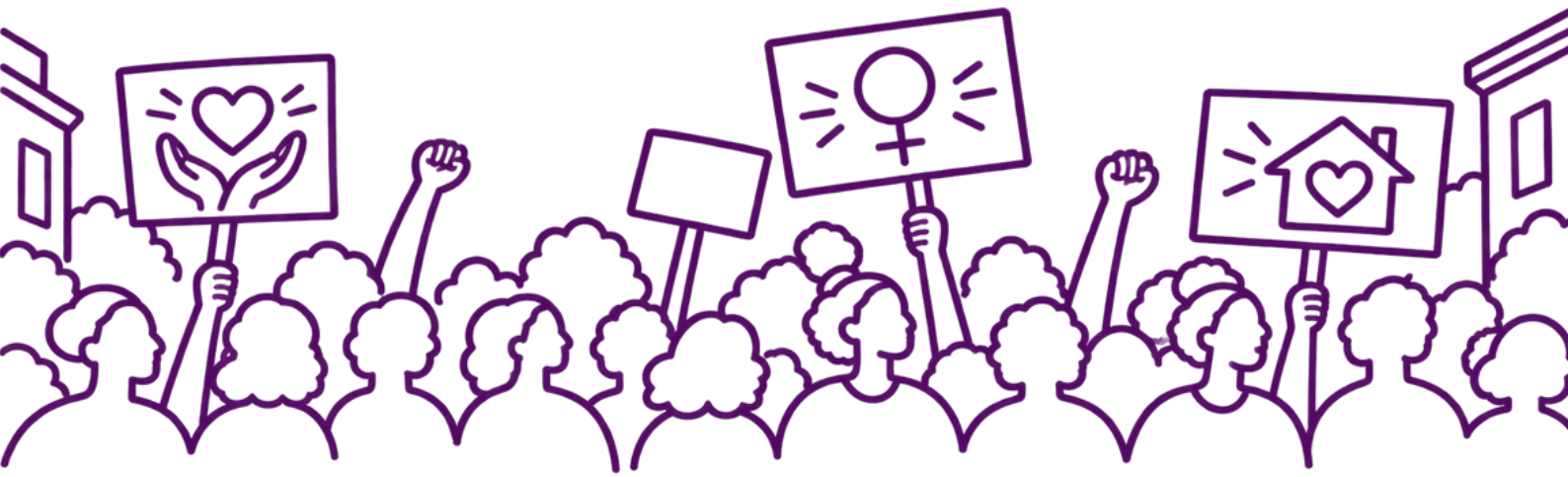
1.3. Centro de Empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (CETHYC)

El origen del centro se remonta al primer Congreso de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (Madrid, 2016). USO Madrid y SEDOAC diseñaron el proyecto "Casa para Trabajadoras del Hogar", esta propuesta fue asumida por la Plataforma Grupo Turín, encargada de presentarla a la concejala Rommy Arce, quien asumió un firme compromiso con el colectivo.

Tras tres años de negociaciones, se suscribió el convenio entre la Junta Distrital de Usera (Ayuntamiento de Madrid) y SEDOAC para asumir la gestión del espacio por acuerdo del Grupo Turín. Con su inauguración el 1 de julio de 2019, el CETHYC *se consolidó históricamente como el primer Centro de Empoderamiento en España y Europa, creado exclusivamente para la atención integral y especializada del sector.*

Continuamos con nuestro compromiso con las trabajadoras del hogar y los cuidados desarrollando acciones de orientación y formación para la mejora de su empleabilidad. Nuestro trabajo diario no solo busca facilitar la inserción laboral, sino también empoderarlas brindándoles herramientas que potencien su autonomía, y mejora del conocimiento de sus derechos.

En 2026, gracias al apoyo del Proyecto RIZA y cofinanciadas por la Unión Europea desarrollamos el proyecto **"Democracia y derechos para las mujeres migrantes y las trabajadoras del hogar y los cuidados."** El objetivo de este proyecto es promover la igualdad de género y la participación social y política de las mujeres migrantes en general y en particular de las trabajadoras del hogar a través del conocimiento y la toma de conciencia de sus derechos, reforzando el liderazgo y la participación. Así como visibilizando la importancia de este sector laboral con el fin de sensibilizar y promocionar los principios democráticos en la sociedad española.



2. INTRODUCCIÓN



2.1. Propósito de la Guía

Esta guía de buenas prácticas nace como una respuesta técnica y ética orientada a mejorar la intervención sociolaboral con las trabajadoras del hogar y de los cuidados. Basado en un enfoque de derechos y en la experiencia acumulada por el Centro de Empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (CETHYC); tiene como propósito compartir nuestra experiencia de trabajo con el sector y poner a disposición de los agentes sociales implicados un conjunto de herramientas de utilidad para su labor.

El empleo del hogar y los cuidados como se ha mencionado continúa atravesado por condiciones precarias y múltiples formas de discriminación. Con frecuencia, estas dinámicas permanecen invisibilizadas, siendo su detección el primer gran obstáculo. Existe una barrera invisible al identificar el abuso, tanto para las propias víctimas, que a menudo no son conscientes de la vulneración de sus derechos, como para los actores clave y profesionales que intervienen en la atención del tercer sector.

3. INSTRUMENTOS LEGALES



3.1. Datos del Sector

A pesar de las reformas normativas vigentes, los indicadores reflejan una profunda desigualdad:

- **Feminización:** En España, el 88,2% de las trabajadoras son mujeres (frente al 80% en Europa).
- **Perfil:** Las mujeres de origen migrante son el motor de la actividad, enfrentando barreras sistémicas.
- **Precariedad Laboral:**
  - 79,2% trabaja sin contrato.
  - 70,8% percibe salarios muy bajos.
  - 44,4% carece de descansos adecuados
- **Pobreza:** Según Oxfam Intermón (2025), la pobreza afecta al 32,4% de las trabajadoras; la tasa de pobreza severa triplica la media nacional.
- **Vulnerabilidad y Violencia:** El hogar persiste como espacio de desprotección; el 63% de las agresiones provienen del empleador.

3.2. Marco Normativo Vigente

LEGISLACIÓN	CARACTERÍSTICAS
Ámbito internacional	
La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Tratado internacional adoptado por España, para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres y protección frente a cualquier discriminación por razones de género Publica la Recomendación General N.º 19. Define el acoso sexual y lo reconoce como una forma de discriminación por razón de sexo y una expresión de violencia contra las mujeres.
Organización Internacional Del Trabajo (OIT), Convenio 189	Ratificado por España que garantiza los derechos laborales de quienes trabajan en el hogar y promueve la erradicación del acoso en los espacios laborales.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (PIDESC) NY 19 diciembre 1966	Ratificado por España el 30 abril de 1977, art.2 prohíbe la discriminación por razones de raza, genero, origen, idioma, religión, nacimiento, etc.
Ámbito Europeo	
El Convenio de Estambul (2014)	Primer tratado europeo que obliga a los Estados a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. Promueve la igualdad real y la protección integral
La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.	Prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el empleo y la ocupación. Reconoce el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de discriminación laboral. Obliga a los Estados miembros a garantizar vías efectivas de denuncia, reparación y sanción.
Carta de los Derechos Fundamentales de la UE	En su artículo 21 prohíbe toda forma de discriminación, incluida la basada en el sexo. En su artículo 23 promueve la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral.

LEGISLACIÓN	CARACTERÍSTICAS
Ámbito Europeo	
Carta Social Europea hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, (CSE)	Ratificada por España el 11 de junio de 2021 Art. 20 establece principio de igualdad y prohibición de discriminación, art.24, dispone derecho a indemnización y reparación por despido improcedente.
Ámbito Nacional	
La Constitución Española	En sus artículos 9.2; artículo 10.1 Dignidad; Artículo 14 Igualdad; artículo 18.1. Intimidad y el 35.1.
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Reconoce el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación como un derecho fundamental, aplicable a todas las personas en cualquier ámbito de la vida. Establece medidas para prevenir y sancionar la discriminación por motivos como el origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, religión, edad, discapacidad u otros factores personales o sociales
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	En su Artículo 14 establece el Derecho a la Protección frente a Riesgos laborales y reconoce el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se considera el acoso como un riesgo psicosocial que debe prevenirse dentro del entorno laboral.
Real Decreto 893/2024	Establece la obligatoriedad de la evaluación de riesgos en los hogares y el derecho a reconocimientos médicos gratuitos.
Real Decreto-ley 16/2022	La reforma que equipara el derecho al desempleo y elimina el desistimiento (despido sin causa).

4. OBJETIVOS DE LA GUIA



- Proveer un marco técnico de intervención para mejorar la calidad de la orientación laboral.
- Fomentar una cultura de respeto y erradicar prejuicios y abusos estructurales.

5. MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIO LABORAL



5.1. Situación Administrativa

La situación administrativa de las personas participantes, determinada de forma directa por el documento de identidad que portan, constituye el factor que define el itinerario de orientación sociolaboral. Este documento actúa como el principal criterio para canalizar correctamente la intervención que realizaremos desde el primer momento, permitiendo orientar a quienes tienen DNI o NIE hacia el circuito oficial de empleo e instituciones, y a quienes cuentan con pasaporte hacia redes de apoyo comunitario, parroquial y del tercer sector.

5.2. Enfoque Metodológico

La metodología se basa en el empoderamiento individual y colectivo, poniendo en valor las experiencias y saberes de las trabajadoras y resignificando los roles y preceptos de género. El enfoque metodológico parte de una perspectiva feminista, antirracista y de derechos. Una perspectiva de derechos que reconoce a las mujeres no como usuarias o beneficiarias pasivas de un servicio, sino como sujetas de derechos con capacidad de analizar su propia situación, negociar y exigir lo que le corresponde.

Se trabaja en su auto identificación como trabajadoras y ciudadanas, fortaleciendo su participación política. Esto implica evitar el asistencialismo que suele impregnar los recursos de atención y hacer que las propias trabajadoras sean sujetas activas del cambio individual y de la transformación social.

5.3. Ejes de Actuación

El servicio de atención está orientado a mejorar la situación a través del acceso a información y asesoramiento de forma individualizada relacionada con la búsqueda o mejora de empleo y formación en el sector. Se ofrece un acompañamiento personalizado que pone el foco en las diferentes necesidades que manifiestan las participantes.

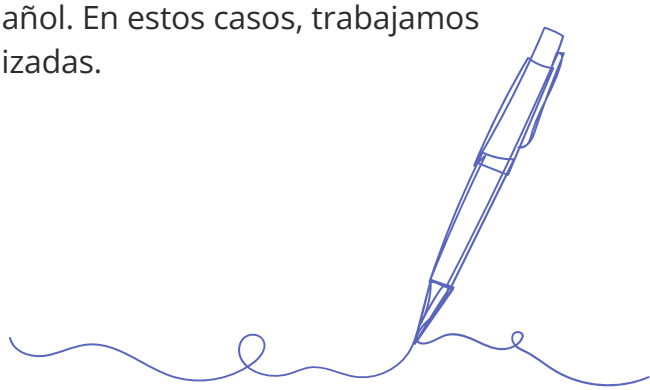
El objetivo principal es facilitar la inserción sociolaboral y su autonomía, para ello, la atención no se limita al ámbito laboral, sino que también abarca el asesoramiento en aspectos complementarios (empadronamiento, vivienda, homologación de títulos y gestiones administrativas), organizados en dos ejes de actuación:

1. **Implementación de un espacio de información-orientación especializado,** a través de itinerarios dirigidos a trabajadoras de hogar, que implica una acogida y primera valoración, el diseño del plan y ejecución de la intervención y la entrega de información, asesoramiento, acompañamiento y derivación cuando procede.

2. **Desarrollo de actividades formativas grupales** que contribuyen de forma integral a adquirir habilidades sociales y laborales, favorecer la motivación y la mejora de las aptitudes personales, la inserción laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo. Esta formación va encaminada también a adquirir habilidades sociales, mejora de la autoestima y las aptitudes personales, además de tratar de paliar la brecha digital que dificulta el acceso a las ofertas de empleo online y la realización de trámites administrativos.

5.4. Acogida y Primera Entrevista

La entrevista inicial se desarrolla en un espacio privado y seguro, buscando siempre tender puentes de confianza desde el primer momento. No ofrecemos una simple consulta, sino un acompañamiento integral y cercano. Ponemos un cuidado especial cuando recibimos a personas que no dominan el español. En estos casos, trabajamos mano a mano con entidades y profesionales especializadas.



5.5. Diagnóstico y Escucha Activa

Abordamos el diagnóstico con sensibilidad para identificar:

- **Necesidades inmediatas:** Priorizar urgencias legales o sociales.
- **Análisis integral:** Situación jurídica, familiar, económica y social.
- **Fortalezas y proyecciones:** Habilidades de la persona para activar su autonomía y visión de futuro.

Contamos con una ficha de diagnóstico en la que se recoge la información más relevante sobre su situación personal, su proyecto migratorio y sus expectativas profesionales. Todo el trabajo y el seguimiento de las asesorías se realizan en base a la información inicial proporcionada. El diagnóstico inicial permite adaptar cada actuación al proyecto vital y a las expectativas de la persona atendida, considerando que la intervención suele producirse en un contexto de urgencia económica y necesidad inmediata de recursos, en esta fase, resulta fundamental clarificar las expectativas y necesidades de las participantes para articular asesorías individuales y acciones grupales útiles.

5.6. Actitud Profesional, Ética y Empatía

Vivimos en una realidad donde la precariedad y los abusos se han normalizado durante demasiado tiempo. Por eso, la forma en que acompañamos es fundamental. Para que este apoyo sea transformador y genere un cambio real, nuestra postura y la de cualquier persona que acompañe este proceso debe nacer de:

- **Ausencia de juicio:** Evitar reproches o comentarios que juzguen o culpabilicen.
- **Enfoque interseccional:** Reconocer barreras estructurales (extranjería, racismo) para evitar la revictimización.
- **Escucha empática:** Muchas situaciones de abuso son traumáticas y difíciles de verbalizar, es necesario practicar una escucha empática, respetar los tiempos y el silencio como forma de comunicación.

5.7. Revisión de Sesgos y Estereotipos

Las estructuras institucionales y los servicios de atención no son neutros; están atravesados por estereotipos y prejuicios que, a menudo de forma inconsciente, se manifiestan en las prácticas cotidianas. Estas conductas perjudican la eficacia de la intervención, ya que reproducen desigualdades y violencias que condicionan las expectativas de las mujeres, sus demandas de ayuda y su relación de confianza con el personal profesional.

Como profesionales, debemos reconocer que no estamos exentos de participar en estas dinámicas. De hecho, en contextos de vulnerabilidad, es frecuente incurrir en la tendencia a creer que tenemos menos prejuicios que el resto y la dificultad para identificar nuestros propios sesgos. Reconocer esta limitación es el primer paso para una atención libre de discriminación, se recomienda:

1. Identificar etiquetas automáticas antes de la entrevista.
2. Escuchar lo que ella dice, no lo que se cree que "debería" decir.
3. Situar el problema en la estructura social, no en la persona.

Modelo de Intervención Integral del CETHYC

El modelo de intervención integral del CETHYC se articula como un recurso estratégico bidireccional, diseñado para ofrecer tanto a las trabajadoras del hogar y los cuidados como a la parte empleadora un servicio especializado de información, orientación y asesoramiento personalizado.

La intervención no se limita a la orientación técnica sobre los recursos sociolaborales del entorno; el centro está concebido fundamentalmente como un espacio para el crecimiento personal, donde se promueve el aprendizaje de competencias, el cuidado mutuo y el despliegue de habilidades que fortalecen la autonomía de las trabajadoras. Se rige bajo los siguientes principios:

- **Interrelación de problemáticas:** Las necesidades de las mujeres atendidas no se conciben como aisladas, sino que están interrelacionadas: búsqueda de empleo, salud mental y física, conflictos laborales y situación administrativa son problemáticas que se entienden y abordan integralmente.
- **Flexibilidad:** Flexibilidad a la hora de programar formaciones/talleres y trazar itinerarios teniendo en cuenta que la realidad del sector afecta a la asistencia y a la participación en las actividades.

- **Adaptación:** Adaptación de la metodología tradicional a las necesidades concretas del sector trabajando sobre la urgencia cuando es requerido.

- **Cocreación:** La cocreación y el diseño de la programación del centro se enfocan de manera proactiva, poniendo en valor los conocimientos, punto de vista, ideas y necesidades de las mujeres que acuden fomentando una metodología participativa también en el desarrollo de las actividades por parte de las trabajadoras de hogar.

- **Autocuidado:** Puesta en valor del autocuidado incidiendo en los beneficios de participar en las actividades lúdicas y de ocio, para un abordaje realmente integral que priorice el bienestar emocional y físico.

- **Puerta de entrada:** Concepción del centro como puerta de entrada a muchos otros recursos de derivación en la ciudad no conocidos por parte de las trabajadoras del hogar, que requiere de un trabajo conjunto en el distrito y en la Comunidad.

Las acciones dirigidas a abordar las necesidades específicas y los factores que limitan el acceso al empleo de las trabajadoras del hogar y los cuidados se centran en ***fortalecer su empleabilidad y autonomía.*** Estas intervenciones integran tanto la orientación sobre recursos de empleo locales como el desarrollo de habilidades sociales, laborales y competencias digitales, fundamentales para el acceso y el mantenimiento del empleo. Asimismo, la valoración de la formación previa, los procesos de homologación de estudios y la experiencia laboral es clave para diseñar un itinerario personalizado que incluya las competencias transversales y capacitación laboral específica. Finalmente, el proceso se realiza mediante una asesoría especializada y una coordinación estrecha con la red de recursos complementarios del territorio, garantizando una atención integral y coherente.



6. HERRAMIENTAS Y PROFESIONALIZACIÓN



Acompañar en el empleo de hogar y de los cuidados exige capacitar en el uso de los recursos clave que acreditan su experiencia y aseguran un trabajo digno y formalizado

6.1. Herramientas digitales y modelos administrativos

- **Manejo de Importass (Hogar):** Acceso a Importass (Hogar) para guiar en la revisión de su vida laboral, verificación de altas y cotizaciones de forma autónoma.
- **Documentación laboral básica:** Plantillas tipo de contratos de trabajo, modelos de registro de jornada y tablas salariales vigentes.
- **Uso profesional de canales digitales (WhatsApp):** Orientación sobre cómo utilizar WhatsApp como canal formal de comunicación en el proceso de inserción laboral (envío de CV, confirmación de entrevistas y trazabilidad de condiciones acordadas).

6.2. Cualificación Profesional (Acreditación de Competencias)

El reconocimiento de la experiencia previa es indispensable para la inserción sociolaboral y la profesionalización de las trabajadoras migrantes. A través del Procedimiento de Acreditación de Competencias, la trayectoria laboral adquirida por vías informales se pone en valor para la obtención de un Certificado Profesional.

Se trata de un proceso oficial gestionado de forma descentralizada a nivel estatal y autonómico:

- **Vía Estatal:** Acceso al proceso permanentemente abierto a través de sedes electrónicas autonómicas.
- **Comunidad de Madrid:** La administración autonómica es la encargada de evaluar y reconocer oficialmente las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación. El proceso se mantiene como una convocatoria permanentemente abierta mediante las sedes electrónicas.

La Gestión, el registro y la expedición de certificados de profesionalidad y acreditaciones se realiza a través de la Subdirección General de Cualificación y Acreditación Profesional de la Comunidad de Madrid, adscrita a la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, en la Vía Lusitana, 21, 28025 Madrid. Las unidades de competencia de la convocatoria abierta y permanente se pueden consultar en el siguiente enlace:

https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/acreditacion-experiencia-laboral#panel-273863

6.3. Plan Piloto – Acuerdo de Firma de Protocolo Bilateral

La Embajada del Ecuador en España firmó un protocolo de actuación con la Comunidad de Madrid para la acreditación de competencias profesionales de ciudadanos ecuatorianos. Este acuerdo permite que los ciudadanos ecuatorianos en Madrid puedan certificar su experiencia laboral adquirida en Ecuador o España, sin necesidad de tener un título formal, priorizando sectores como construcción, tecnología, administración, servicios hostelería y salud.



7. TRABAJO EN RED



Para abordar la realidad de las trabajadoras del hogar y los cuidados, el trabajo interinstitucional y comunitario es imprescindible. Nos permite responder de forma integral a la complejidad de realidades que atraviesan las trabajadoras migrantes del sector, donde la precariedad laboral se entrelaza con barreras administrativas, racismo estructural e invisibilización.

Coordinarnos de manera estrecha con entidades especializadas, servicios sociales, consulados y recursos de la zona es el punto de apoyo para garantizar que ninguna trabajadora quede sola ni desprotegida.

8. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA BUENA PRÁCTICA DEL CETHYC

El CETYC es un centro pionero en el Estado español, impulsado por y para trabajadoras del hogar y los cuidados. Quienes forman parte y pasan por el centro destacan el valor transformador de nuestra labor en cuatro áreas clave: la dimensión del espacio propio, el acompañamiento integral, la centralidad de los cuidados y el empoderamiento individual y colectivo.



8.1. Dimensión Espacial

- Contar con un espacio físico para las trabajadoras del hogar y los cuidados que es un lugar de referencia en un sector laboral en el que una parte de las mujeres que se emplean están en situación administrativa irregular y vivencian las calles como lugares no seguros debido a la presencia policial y las redadas racistas.
- Funcionar como un espacio-casa y lugar de encuentro, un hogar para muchas trabajadoras que no tienen a dónde ir durante el fin de semana, por lo que se apropian del centro y lo hacen suyo.
- Fomentar la visibilización de la situación de este sector laboral sacándolo de la privacidad de las casas y llevándolo a un espacio abierto a la participación de otros agentes y entidades que no están directamente relacionados con el sector del trabajo del hogar y los cuidados.

- Facilitar la planificación y la estabilidad de la programación que se pretende llevar a cabo, evitando la dependencia de la cesión limitada de uso de otros espacios.

- Disputar simbólicamente el terreno de lo político, al ser un espacio de referencia tanto para organizaciones sociales y políticas, feministas y antirracistas, como para agentes políticos institucionales.

8.2. Dimensión de Atención

- El trabajo del hogar y los cuidados es un sector laboral con una normativa que históricamente lo ha diferenciado de otros trabajos, por lo que es necesaria una atención centrada en sus especificidades, que se mantenga actualizada a los cambios legislativos que se han aprobado recientemente.

- La interrelación entre los diferentes ejes de opresión y procesos de vulnerabilización que viven las trabajadoras del hogar hace necesaria que la atención que reciben sea holística. Por este motivo, la dimensión jurídica laboral, de extranjería, de inserción sociolaboral y psicológica no pueden abordarse como ámbitos estancos y separados.

- El trato directo con las trabajadoras es imprescindible, es imperioso seguir facilitando su participación en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de las acciones del Centro, siendo las mujeres las propias protagonistas.

- La coordinación y comunicación por parte del equipo técnico es imprescindible de cara a identificar las necesidades de las trabajadoras y actuar conjuntamente para abordar los casos de manera integral.

- La atención a empleadores es fundamental en los casos en los que el desconocimiento de la legislación es un impedimento a la hora de cumplir con los derechos laborales de las trabajadoras.

8.3. Dimensión de Cuidado Individual y Empoderamiento Colectivo

- Fortalecer la autoestima de las trabajadoras que acuden al centro es clave para poder trabajar la dimensión social y comunitaria.
- En el proceso de empoderamiento colectivo y de autocuidado es muy importante el aprendizaje de técnicas para gestionar el sobreesfuerzo del trabajo, el fomento del desarrollo personal a partir del ocio, el arte y las amistades que se forjan en el centro.
- El centro se configura como un espacio de politización, ahondando en las razones estructurales de la desigualdad que atraviesa el sector y fomentando el empoderamiento y la participación política de las trabajadoras en la defensa de sus derechos.
- El diseño y la ejecución del proyecto del centro es responsabilidad de mujeres migrantes que han sido trabajadoras del hogar y los cuidados, lo cual tiene un impacto muy positivo en términos de representatividad, pero también de referencia para las mujeres que acuden al centro.



9. CONCLUSIONES



El análisis basado en la experiencia del Centro de Empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y Cuidados (CETHYC) gestionado por SEDOAC, demuestra que la intervención sociolaboral con mujeres migrantes y trabajadoras del sector exige:

- Un modelo de atención técnica especializado que rompa con la fragmentación burocrática tradicional, dado que la precariedad laboral, los traumas psicológicos derivados de la explotación, las barreras de extranjería y la inserción sociolaboral están interconectadas.

- Se concluye la necesidad imperiosa de mantener el principio de coparticipación. Las mujeres no son beneficiarias pasivas; son las protagonistas de la planificación y evaluación del recurso, asegurando que el centro responda fielmente a las transformaciones legislativas y a las necesidades reales del sector.

- Pedagogía con la Sociedad Empleadora: La buena práctica no se limita a capacitar a la parte vulnerable, sino que interviene de forma preventiva asesorando a los empleadores, asumiendo que el cumplimiento de los derechos laborales muchas veces se obstaculiza por el desconocimiento legal.

La intervención no puede basarse en el asistencialismo, sino en la restitución de la dignidad y los derechos humanos a través del empoderamiento colectivo. La atención integral, requiere de un trabajo de coordinación y comunicación con recursos complementarios.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Centro de Empoderamiento de la Trabajadora del Hogar y Cuidados (CETHYC) - SEDOAC. Informe de Atención sociolaboral 2024-2025.
- Documento de análisis y sistematización del (CETHYC) Centro de empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y los cuidados, 2023 (AIETI-SEDOAC)
- Comunidad de Madrid, Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales (PAC). Guia Informativa, acuerdo Protocolo Ecuador - CM de Acreditación de la Experiencia Adquirida en Ecuador.
- 2025 informe Radiografía del Empleo de Hogar y cuidados, Oxfam Intermón
- Recursos de atención especializados, Espacios de Empoderamiento y Acción. Migración y Asilo (SEA).
- Documento Diagnóstico y Recomendaciones. Intersección entre explotación, violencias y discriminaciones de las mujeres migrantes en el empleo del hogar (Amaranta, Amalgama, Proyecto Esperanza, SICAR Cat y SEDOAC, 2023)

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

en el sector del empleo del hogar y los cuidados

SEDOAC