

**PRO
DOM
E**

PRODOME
Producto 1
**"Situación del
trabajo
doméstico en
Europa"**



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

LICENCIA Y COPYRIGHT

© Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera - FOREM

El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de los autores. Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Creative Common Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International. Esta licencia permite mezclar, ajustar y construir con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones tengan una licencia con los mismos términos.

TABLE OF CONTENTS

Resumen del Documento.....	4
1. VISIÓN GENERAL DEL PROYECTO	5
1.1. OBJETIVOS GENERALES	5
1.2. Paquetes de trabajo (PT) y Resultados (productos).....	5
1.3. Trabajo doméstico.....	6
2. TRABAJO DOMÉSTICO EN EUROPA	7
1.2. Factores socio económicos que afectan a la demanda de trabajo doméstico	9
2.1.1. Envejecimiento de la población y cambio en las estructuras del hogar	9
2.1.2. Equilibrio entre vida personal y laboral.....	9
2.1.3. Disponibilidad de fuerza laboral femenina a bajo coste	10
3. Marco legal del trabajo doméstico.....	12
3.1. Francia y el cheque universal de servicios.....	14
4. Marco Educativo.....	16
4.1. Itinerario Formativo	17
5. Resultados del Trabajo de Campo.....	19
5.1. Investigación Documental	19
5.2. Delphi.....	20
5.3. Entrevistas Semiestructuradas	22
5.3.1. Marco Legal	22
5.1.1. Formación y Cualificaciones	23
5.1.2. Certificación y Reconocimiento.....	24
5.1.3. Contexto Internacional.....	24
5.4. Encuesta	25
Bibliografía	27
Anexo 1	29
Annex 2	30
Anexo 3	32
Anexo 4	34

RESUMEN DEL DOCUMENTO

El documento "Situación del trabajo doméstico en Europa" representa el Producto 1 y ha sido elaborado en el marco del "Paquete de Trabajo" (PT) 1 "Definición del marco de referencia" del proyecto PRODOME. Este documento describe los resultados de la investigación desarrollada en Francia, Italia y España, los países del consorcio.

El documento incluye una descripción general sobre los objetivos y las actividades del proyecto, organizadas en diez paquetes de trabajo y una breve descripción del PT1, en el marco del que se desarrolló la investigación para este estudio. También se incluye una definición de lo que consideramos trabajo doméstico en el marco del proyecto.

El siguiente capítulo, el trabajo doméstico en Europa, incluye algunos datos y cifras sobre la situación en Europa, especialmente en los países del consorcio, y una referencia a los factores socioeconómicos que afectan a la demanda nacional de trabajo.

El tercer capítulo es una visión del marco legal que afecta el trabajo doméstico y se centra en los países del consorcio. Incluye una breve descripción del "cheque universal de servicios" en Francia.

El capítulo cuarto describe el marco educativo para las trabajadoras y trabajadores domésticos y el itinerario de formación que consideramos útil para ellos.

1. VISIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. OBJETIVOS GENERALES

Como objetivo general, el proyecto busca contribuir a la profesionalización de las trabajadoras y trabajadores domésticos al facilitar un currículum europeo común para el perfil de trabajadora doméstica.

El currículum será desarrollado completamente, tanto en términos de recursos de aprendizaje como de pautas para su implementación, y se impartirá en dos países, Italia y España, lo que permitirá también su evaluación en entornos reales y posibles ajustes. El currículum incluirá estándares de reconocimiento y posibles vías para la certificación.

1.2. PAQUETES DE TRABAJO (PT) Y RESULTADOS (PRODUCTOS)

El proyecto se está implementando a través de diez paquetes de trabajo interconectados, el primero destinado a actividades de preparación, los siguientes cinco de desarrollo y finalmente cuatro transversales al proyecto, destinados a brindar apoyo para obtener resultados exitosos en términos de comunicación, gestión del proyecto, seguimiento y evaluación y control de calidad.

El PT1 tiene como objetivo establecer un punto de partida informado para el proyecto, con el fin de realizar propuestas que estén actualizadas y en línea con la situación real, las partes interesadas y las oportunidades, limitaciones y necesidades percibidas del sector. Este conjunto de actividades incluye investigación documental y de campo, y aunque tiene una dimensión europea, prestará especial atención a los contextos nacionales de los países del consorcio, con el fin de servir de base para el diseño, desarrollo e impartición del currículum para trabajadoras/es domésticas.

Los objetivos de este PT son:

- Comparar los marcos existentes y los repertorios nacionales de certificaciones profesionales existentes para el perfil en toda Europa (por ejemplo, Sistema Nacional de Cualificaciones-SNC, en su caso, o estándares regionales, etc.);
- Identificar y comparar la oferta de formación existente para el desarrollo del perfil;
- Identificar y comparar la cualificación existente y/o los procesos de certificación para el perfil;
- Comprender los marcos legales y contractuales a nivel nacional relacionados con el perfil.

El enfoque general del PT1 incluye trabajo de gabinete y de campo: se involucrará a las partes interesadas en estas actividades preparatorias, y los vínculos establecidos en esta etapa de trabajo se nutrirán durante la vida del proyecto, promoviendo su participación activa dentro de las actividades del proyecto.

En lo que respecta al conjunto de actividades que conducen al Producto 1, se han realizado las siguientes actividades:

- Diseño metodológico y elaboración de herramientas para la recogida de información;
- Investigación documental, con el fin de identificar al menos: (a) actuales disposiciones de formación y capacitación para los perfiles profesionales que se decidan al trabajo doméstico, (b) marco legal para esos perfiles; (c) marcos de competencia disponibles para los perfiles (SNC) y comparación entre ellos; (d) potenciales cualificaciones, procesos de certificación y reconocimiento de aprendizajes previos; (e) tendencias emergentes en el contexto internacional que podrían afectar al sector.

- Investigación de campo: con los objetivos antes mencionados, el consorcio ha consultado y recopilado datos de: (a) expertos del sector a nivel europeo (por medio de la técnica Delphi, al menos 20 expertos que representan a legisladores nacionales, interlocutores sociales más allá de los el consorcio, que representa a trabajadores y empleadores); (b) proveedores de formación profesional (mediante entrevistas semiestructuradas, mínimo 10 por país); (c) unidades en organismos públicos locales y regionales responsables de la formulación de políticas, por ejemplo, Consejos de Conciliación, Departamentos de Formación y Aprendizaje Permanente, etc., que tratan de cuestiones de certificación y otros órganos interesados, por ejemplo, cámaras de comercio (mediante entrevistas semiestructuradas, min 5 por país), (d) trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico (mediante cuestionarios, min 100 cuestionarios en total).
- Análisis de datos y redacción de informes.

Este documento es el producto 1, el resultado principal del Paquete de Trabajo 1 "Definición del marco de referencia": "La situación del trabajo doméstico en Europa: trabajadoras doméstica y perfiles relacionados" es un estudio que incluye una visión general actualizada de la oferta de formación y capacitación para el sector del trabajo doméstico en toda Europa y un análisis de los marcos de competencia disponibles, las ofertas de formación, las vías de certificación y reconocimiento, y los marcos legales para el perfil profesional de las personas que trabajan en el servicio doméstico en los países del consorcio.

1.3. TRABAJO DOMÉSTICO

En el marco de este proyecto y, por supuesto, en este documento, cuando hablamos trabajadores/as domésticos, nos referimos a la descripción realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Las trabajadoras y trabajadores del hogar constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en el empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadoras más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registradas, y excluidas del alcance de la legislación laboral. Aunque un número considerable de hombres trabaja en el sector – con frecuencia como jardineros, chóferes o mayordomos – sigue siendo un sector donde predominan las mujeres que constituyen el 83% por ciento del sector a nivel mundial.

Sus labores pueden incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños y niñas, de los ancianos y ancianas o de los miembros enfermos de la familia. Trabajan como jardineros, vigilantes o chóferes de la familia e, incluso se ocupan de las mascotas del hogar.

Una trabajadora del hogar puede trabajar a tiempo completo o parcial; puede trabajar para una sola familia o para varias; puede vivir en el hogar de la familia que la emplea o en su propia residencia. Una trabajadora del hogar puede estar trabajando en un país del cual no es ciudadana, por tanto ser denominada como trabajadora del hogar migrante.

En la actualidad, las trabajadoras del hogar con frecuencia reciben salarios muy bajos, tienen jornadas de trabajo muy largas, no tienen garantizado un día de descanso semanal y, algunas veces, están expuestas a abusos físicos, mentales y sexuales o a restricciones de la libertad de movimiento. La explotación de las trabajadoras del hogar puede ser, en parte, atribuida a los déficits en la legislación nacional del trabajo y del empleo, y con frecuencia refleja discriminación en relación al sexo, raza y casta.

2. TRABAJO DOMÉSTICO EN EUROPA

Los Estados miembros de la UE han adoptado diferentes enfoques legislativos y políticos sobre el tema y usan el término "trabajo doméstico" para referirse a una lista más o menos amplia de tareas relacionadas con las dos amplias áreas de cuidado familiar y mantenimiento del hogar, desde cuidadoras de niños y niñas a guardias de seguridad, jardineros, según el contexto nacional. Sin embargo, al menos dos elementos comunes parecen recurrentes en todas las definiciones. Uno es el carácter privado del lugar de trabajo, que implica una coincidencia entre la esfera pública normalmente relacionada con las relaciones laborales y la naturaleza privada de la dinámica del hogar y la familia. El otro elemento es el estatuto jurídico del empleador/a, que normalmente se define como privado, no como una empresa, que de lo contrario recibiría beneficios económicos del trabajo del empleado/a. Ambos factores son claves para determinar la peculiaridad de la relación laboral y el bajo nivel de protección generalizado que se garantiza a las trabajadoras de este sector. La connotación de la definición sigue siendo muy amplia y, según el contexto nacional, podría incluir una lista de tareas más o menos específicas que podrían realizarse como parte de las responsabilidades de una trabajadora del hogar.

A pesar de su naturaleza poco definida y de las diferentes formas que el trabajo doméstico puede tener incluso dentro de Europa, se pueden identificar varias características comunes y a veces preocupantes, tales como:

- Es un fenómeno creciente en términos cuantitativos.
- Se realiza principalmente y aún se percibe como un "asunto de mujeres" y, por lo tanto, es poco valorado en términos sociales y económicos.
- Es altamente personalizado, aislado y a menudo con fuerte carga emocional.
- Incluye una variedad de tareas heterogéneas de naturaleza doméstica, que van desde el cuidado familiar hasta el mantenimiento y la limpieza del hogar, todas las cuales se perciben como "poco cualificadas".
- Implica una "relación laboral atípica", que a menudo queda fuera del alcance de la legislación laboral general.
- A menudo se lleva a cabo dentro del área no regulada de la economía informal. Está cada vez más dominado por trabajadoras migrantes e implica una combinación de desigualdades de género, sociales, étnicas y raciales y relaciones asimétricas de poder.

En 2010, unos 3,6 millones de trabajadoras y trabajadores del hogar vivían en los países desarrollados. Esto representa un modesto aumento de 210,000 trabajadores/as en los últimos 15 años. No obstante, el sector todavía representa solo el 0,9% del empleo asalariado total.

En Europa, los países que emplean más trabajadoras y trabajadores del hogar son España, Francia e Italia, los que forman este consorcio. Un patrón común entre ellos -y otros países de Europa occidental- es el empleo de mujeres migrantes, para quienes el trabajo doméstico es el punto de entrada principal en el mercado laboral. Los datos de la Encuesta de Población Activa de la Comunidad Europea de 2004 muestran que el 36% de todas las trabajadoras migrantes en España encuentran trabajo como trabajadoras domésticas. Del mismo modo, el 27,9% y el 21,1% de todas las trabajadoras migrantes son contratadas por hogares privados en Italia y Francia, respectivamente.

España ha experimentado un aumento particularmente rápido en el número de trabajadoras domésticas, de 355.000 en 1995 a 747.000 en 2010. El sector está muy feminizado: las mujeres representan más del 90% del total y, como porcentaje del empleo femenino total, las trabajadoras del hogar representaron un 8.4% en 2010. La mayoría de las trabajadoras domésticas han nacido en el extranjero, especialmente en los

países de habla hispana de América Latina. Los datos del año 2005 indican que el 32% de las trabajadoras domésticas migrantes en España provienen de Ecuador y el 13% de Colombia (Consejo Económico y Social, 2006).

El sector del trabajo doméstico en Italia tiene características similares. El empleo de las trabajadoras domésticas ha crecido significativamente en los últimos años, de 200,000 en 1995 a 419,400 en 2008. Las mujeres representaron la clara mayoría a lo largo de este tiempo, y de hecho la participación femenina aumentó del 79% al 88%. Al igual que en España, el trabajo doméstico se caracteriza por una gran proporción de inmigrantes. Según datos administrativos, de las trabajadoras domésticas registradas, el 78.4% había nacido en el extranjero en 2008. Estas trabajadoras provienen de tres regiones principales: el 61% son de Europa del Este, el 18% de Asia (en particular, Filipinas) y un 10% de América del Sur.

En Francia, unas 589.900 personas fueron empleadas en el trabajo doméstico en 2009 (lo que representa una ligera disminución con respecto a las 650.000 contabilizadas en 2003). De estas, el 85% eran mujeres y el sector representaba el 4,1% del empleo femenino total. Al igual que en España e Italia, muchas trabajadoras domésticas en Francia son migrantes. A menudo provienen del África francófona, en particular Argelia, Marruecos y Túnez.

El trabajo doméstico es menos común en Alemania que en los países mediterráneos, representando solo el 0.5% del empleo total. Sin embargo, hay razones para creer que su encuesta de la fuerza de trabajo subestima a las trabajadoras domésticas. En el Reino Unido, unas 138,000 personas trabajaban en hogares privados. Aunque las mujeres son mayoría, la proporción femenina del 61% es mucho menor que en otros países europeos.

En los países nórdicos, es muy raro que los hogares privados contraten personal doméstico. La demanda de trabajo doméstico se ha mantenido baja en estos países y los datos disponibles no muestran cambios significativos en los últimos años. Esto se debe en parte a la provisión pública del cuidado de niños y ancianos, tareas que a menudo son realizadas por trabajadoras domésticas en otros países.

La mayoría de las personas empleadas en el trabajo doméstico en Europa son migrantes, aunque las cifras exactas son difíciles de conseguir. En promedio, uno de cada cien trabajadores/as en Europa es trabajadora del hogar. En España e Italia, aproximadamente una de cada veinte mujeres es trabajadora doméstica.

Cada vez más personas migran a través de las fronteras internacionales en busca de trabajo. En Europa, una gran proporción de estas personas encuentran trabajo en los hogares de las demás. A estas empleadas domésticas se les paga para aspirar y limpiar, lavar los platos, lavar la ropa, comprar alimentos y cocinar, cuidar el jardín o conducir para la familia, y cuidar a niños/as o personas mayores, enfermas o dependientes. Hacen el trabajo que permite que otras personas trabajen fuera del hogar. A muchas trabajadoras domésticas migrantes no les resulta fácil llevar una vida satisfactoria en su país de destino, ya que su trabajo en el hogar (su lugar de trabajo) pocas veces se reconoce como trabajo. Estos factores y otros factores las hacen muy **vulnerables a la explotación y al abuso en el lugar de trabajo.**

El trabajo doméstico proporciona servicios importantes y esenciales para la sociedad. Por ejemplo, cuidar de la casa o de un miembro de la familia de alguien es un trabajo muy íntimo. Requiere más que habilidades de limpieza. Ser capaz de ajustarse a las preferencias del empleador/a en la casa y comunicarse sobre temas íntimos y emocionales son solo algunos ejemplos de cómo las trabajadoras del hogar migrantes se integran en la sociedad de su país de acogida. A pesar de ser casi invisibles fuera de su lugar de trabajo y tener poca voz en la esfera pública, muchas trabajadoras domésticas migrantes encuentran formas creativas y "empoderantes" para enfrentar los desafíos que encuentran en el trabajo y en sus vidas personales.

1.2. FACTORES SOCIO ECONÓMICOS QUE AFECTAN A LA DEMANDA DE TRABAJO DOMÉSTICO

Hay muchos factores interrelacionados que determinan el tamaño y la importancia relativa del trabajo doméstico dentro de las economías nacionales. Las razones y las implicaciones de esta demanda creciente son complejas, multifacéticas, de naturaleza económica, social y cultural, y no pueden analizarse sin colocar el tema en la perspectiva más amplia de la dinámica de género dentro de los mercados laborales europeos.

2.1.1. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y CAMBIO EN LAS ESTRUCTURAS DEL HOGAR

Como consecuencia de las bajas tasas de fecundidad, se prevé que la población europea disminuirá significativamente en las próximas décadas, con una estructura cada vez más envejecida y un declive y un envejecimiento particularmente pronunciados de la población en edad de trabajar. Para el año 2030, Europa experimentará una de las tasas de dependencia más altas. Esto plantea serios desafíos para los sistemas europeos de provisión de cuidados.

Según fuentes de la UE, Europa podría tener una población de "personas muy mayores (más de 80) de casi 34,7 millones de personas para 2030, en comparación con los 18,8 millones de la actualidad. El número de personas que viven solas también aumentará en consecuencia, especialmente las mujeres.

Especialmente en el sur de Europa, las recientes tendencias demográficas de envejecimiento se acompañan de cambios significativos en las estructuras del hogar y de la familia, caracterizadas por un aumento de los hogares monoparentales y por el debilitamiento de las redes de apoyo mutuo familiar y comunitario. Tal como se señala en el Libro Verde de la UE sobre el cambio demográfico, las familias (y las mujeres dentro de las familias) no podrán afrontar este desafío en solitario.

La mayoría de los países de la UE ha experimentado un aumento masivo de la participación femenina en el mercado laboral. Este es un objetivo que ocupa un lugar destacado en la agenda política de la UE y sus Estados miembros como una cuestión de principios de derechos humanos y, de forma práctica, entre otros, para compensar la disminución prevista de la fuerza de trabajo.

La igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral ha estado en la agenda política de la Unión Europea desde su inicio. Reconociendo la igualdad de género en el mundo del trabajo como un factor clave para el desarrollo social y económico, se han establecido políticas y medidas normativas regionales y nacionales para promover el empleo de las mujeres y garantizar una combinación más equilibrada de su vida profesional y privada. Como resultado de estas y otras medidas proactivas y de la voluntad política a nivel nacional y regional, durante las últimas décadas se han producido cambios significativos en la estructura del mercado de trabajo y la brecha en las tasas de empleo entre mujeres y hombres se ha reducido significativamente. Además, hay patrones persistentes de segregación vertical y horizontal del mercado laboral, discriminación significativa en el acceso y tratamiento del empleo, importantes y significativas diferencias en el pago por trabajo de igual valor (brechas salariales) y a menudo mayores dificultades para conciliar las responsabilidades familiares y laborales de las mujeres.

2.1.2. EQUILIBRIO ENTRE VIDA PERSONAL Y LABORAL

La entrada masiva de mujeres europeas en la fuerza de trabajo remunerada no se ha visto acompañada de una **redistribución del trabajo doméstico por igual entre los sexos**. Existen diferencias persistentes en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, especialmente con respecto al tiempo dedicado al trabajo doméstico dejando, en general, menos tiempo libre a las mujeres en comparación con los hombres.

Las disparidades entre los sexos continúan persistiendo e incluso se incrementan tanto en el ámbito público como privado y las mujeres enfrentan grandes dificultades para conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

La disponibilidad de servicios de cuidado de niños junto con otras políticas favorables a la familia, tales como licencia parental, horarios de trabajo flexibles y asignaciones financieras impactan claramente tanto en la tasa de participación de las mujeres en el trabajo remunerado, como en la intensidad con la que recurren a las trabajadoras domésticas como una estrategia para equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales.

Parece que hay una cierta dicotomía entre los enfoques políticos sobre el tema. Por un lado, la UE aboga enérgicamente por una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral como una forma, entre otras, de garantizar la sostenibilidad de los sistemas de protección social amenazados por el cambio demográfico. Por otro lado, a nivel nacional, los recortes progresivos en el gasto social y en la provisión de servicios sociales, especialmente para niños y niñas en edad preescolar y para las personas mayores, han reducido de facto la cobertura pública, con importantes diferencias subregionales y nacionales de los servicios de atención y han socavado algunos de los principios de financiación de los estados de bienestar tradicionales de Europa Occidental. Esta tendencia se ha agravado a partir de la crisis financiera de 2008. Por tanto, un creciente mercado de empresas privadas y trabajadores/as individuales ha estado atendiendo la demanda de estos servicios.

Como resultado de la combinación de los factores mencionados, a saber, la inserción progresiva de mujeres de la UE en el mercado laboral, las crecientes necesidades de cuidado de una población que envejece, la estructura cambiante de las estructuras familiares y domésticas, la persistencia de los roles de género y las responsabilidades dentro del hogar y la sociedad y la insuficiente disponibilidad de servicios domésticos, el tiempo dedicado hasta ahora por las mujeres a los cuidados y a las actividades relacionadas con el hogar se ha reducido considerablemente.

Por lo tanto, en muchos países europeos, **se ha producido un tipo diferente de redistribución del trabajo doméstico, a saber, subcontratar el trabajo a otra mujer**, en su mayoría de otro origen social y étnico. La demanda de empleos de baja cualificación y de bajo nivel en este sector es, muy probable que aumente ya que esta demanda no se puede exportar o subcontratar a países donde la mano de obra es más barata.

Resulta claro que la creciente inserción de mujeres nacidas en la UE en la fuerza de trabajo europea se ha visto facilitada por una mayor participación de mujeres migrantes como trabajadoras del hogar y de los cuidados. A pesar del escaso reconocimiento de este fenómeno, las mujeres migrantes a menudo reemplazan de hecho a las mujeres nacionales en sus tradicionales roles domésticos y de cuidados (sustituyendo el decreciente apoyo institucional y familiar). Sin embargo, las mujeres migrantes parecen estar mayormente excluidas o marginadas de las agendas políticas europeas sobre igualdad de género.

2.1.3. DISPONIBILIDAD DE FUERZA LABORAL FEMENINA A BAJO COSTE

Además de los factores que influyen en la demanda de trabajadoras del hogar en los países europeos, hay otro elemento que determina en gran medida el tamaño y la relevancia del sector: la disponibilidad de una mano de obra flexible y de costo relativamente bajo, principalmente mujeres migrantes, para realizar estas tareas. Las desigualdades socioeconómicas y de género, son algunas de las razones por las que cada vez más mujeres abandonan a sus familias en busca de oportunidades de empleo en el extranjero. Las desigualdades económicas, las responsabilidades familiares en su país, la falta de información y de redes de apoyo, así como la percepción de temporalidad de la experiencia migratoria, son factores que influyen de muchas maneras en la disponibilidad y flexibilidad de las mujeres migrantes para aceptar trabajar a menudo

por debajo de su nivel de cualificación, con condiciones de trabajo difíciles. Representan una fuerza de trabajo flexible y disponible que, por lo tanto, se vuelve vulnerable a la explotación y el abuso.

Los países europeos tienen regímenes de bienestar, atención y migración muy diferentes y sus enfoques políticos -codificados por sus marcos normativos- influyen de manera diferente en cómo estos interactúan entre sí. Del mismo modo, el trabajo doméstico no está regulado por igual en toda Europa. En algunos casos, cae bajo la ley laboral general. En otros casos, está regulado por regímenes normativos específicos.

La demanda de mano de obra extranjera en este sector también se trata de maneras muy diferentes. Por ejemplo, mientras que algunos países han adoptado regulaciones específicas para permitir la contratación de migrantes en este sector (ver Italia y España), otros no contemplan esta posibilidad.

Los regímenes de bienestar también son muy heterogéneos en toda Europa. Si bien ciertos países, en su mayoría nórdicos, optaron por la prestación de servicios de atención extensa, otros han reducido drásticamente sus servicios públicos. Estas políticas han llevado a la privatización del sector, así como al aumento de los acuerdos informales individuales. En algunos casos, los estados otorgan subsidios a individuos y familias para ayudarlos a pagar los servicios de atención privada.

3. MARCO LEGAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Históricamente, la relación entre una trabajadora del hogar y su empleador/a se ha basado a menudo en un modelo paternalista, más que en un contrato laboral explícito en el que trabajador/a y el empleador/a tienen derechos y obligaciones claramente definidos.

La extrema dependencia de un mismo empleador/a, combinada con la falta de derechos y la naturaleza aislada y desprotegida del trabajo doméstico, puede convertir a las trabajadoras del hogar vulnerables a la explotación y el abuso. En el caso de las trabajadoras del hogar migrantes, en particular, su situación legal a menudo precaria en el país de destino y su falta de conocimiento del idioma y las leyes locales, las hace especialmente vulnerables a las prácticas abusivas.

El establecimiento de estándares mínimos legales que regulen sus condiciones laborales puede ayudar a superar este desequilibrio. Además, ello facilita la conclusión y la formalización de las relaciones laborales para las trabajadoras del hogar y puede simplificar las negociaciones al proporcionar una referencia vinculante, lo que reduce los costos de transacción y aborda el desequilibrio de poder entre las partes. Todo esto resulta de utilidad tanto para las trabajadoras del hogar como para sus empleadores/as, generalmente hogares privados, y como tales suelen necesitar orientación para definir los términos de la relación laboral ya que carecen de los conocimientos necesarios para redactar contratos de trabajo, nóminas, etc.

Los países europeos carecen de un enfoque común sobre el tema, por lo que la especificidad de la relación laboral en esta área de trabajo se refleja en las diversas formas en que el trabajo doméstico está regulado por las legislaciones nacionales. Aunque generalmente especifica que el trabajo realizado tiene un carácter doméstico, las definiciones legales de los países europeos difieren principalmente en lo que respecta a las tareas o actividades específicas que este trabajo puede implicar. Algunos países, por ejemplo, distinguen explícitamente entre trabajadoras del hogar y cuidadoras, mientras que otros regulan estas dos categorías en las mismas disposiciones.

La "especificidad" atribuida al empleo doméstico está vinculada a factores de género, así como al carácter privado del lugar de trabajo, que históricamente se considera el ámbito de la domesticidad y la privacidad, y por lo tanto debe excluirse de cualquier tipo de interferencia o regulación estatal. Por estas razones sociales e históricas, en términos generales, la relación laboral en el trabajo doméstico se considera "atípica" y, por lo tanto, está sujeta a disposiciones especiales. Independientemente de si las trabajadoras domésticas están o no específicamente excluidas del alcance de las leyes laborales generales, generalmente reciben una protección más baja que otras categorías de trabajadores/as. Si bien existen diferentes grados de protección legislativa para esta categoría en toda Europa, las legislaciones europeas aún reflejan en gran medida estas percepciones de género y generalmente no regulan suficientemente el tema o apenas aplican las regulaciones existentes, dejando espacio para la informalidad, la explotación y el abuso.

En la actualidad, las trabajadoras del hogar siguen siendo uno de los grupos menos protegidos en virtud de la legislación laboral nacional. Las leyes nacionales que regulan el trabajo doméstico proporcionan niveles de protección más bajos que los disponibles para otros/as trabajadores/as. Las lagunas en las legislaciones nacionales son particularmente frecuentes en lo que respecta a la cobertura por salarios mínimos, la limitación de las horas de trabajo, la inclusión en los regímenes de seguridad social y las medidas para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Aunque algunos países han introducido protecciones de la legislación laboral para las trabajadoras del hogar, éstas se han beneficiado en mucho menor grado que otros/as trabajadores/as de los avances en las leyes laborales y sociales. En Europa occidental y los países escandinavos, las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar suelen estar reguladas por leyes laborales especiales, y solo unos pocos países, como Francia e Italia, tienen convenios colectivos en el trabajo doméstico.

En Francia, Italia y España, el marco legal es similar:

- Las trabajadoras del hogar están cubiertas en parte por las leyes laborales generales y en parte por regulaciones subordinadas o leyes laborales específicas.
- La limitación de las horas semanales normales es la misma que para el resto de trabajadores/as.
- El derecho al descanso semanal es el mismo o más favorable que para otros/as trabajadores/as.
- Las vacaciones anuales son las mismas.
- El salario mínimo legal es el mismo.
- Los derechos de licencia de maternidad son los mismos.
- El derecho a los beneficios en efectivo por maternidad es el mismo.
- En España, el salario mínimo solo se puede pagar en efectivo, mientras que en Francia e Italia parte del salario mínimo se puede pagar en especie.

En general, las trabajadoras del hogar no están cubiertas en lo que respecta a las prestaciones por desempleo. Una excepción, entre otras, es el Convenio Colectivo italiano, que reconoce el derecho de la trabajadora despedida (no de aquellas que dejaron su trabajo por su propia elección), a menos que sea por una "causa justa" a recibir beneficios por desempleo.

A pesar de la mejora de su protección laboral, las trabajadoras del hogar todavía luchan por reclamar estos derechos. Incluso en la UE, donde existen leyes que regulan el sector, la desigualdad en la posición negociadora de las trabajadoras domésticas en la relación laboral y las condiciones de pobreza las obliga a aceptar prácticas laborales injustas, incluidos salarios indebidamente bajos, pagos atrasados, pago insuficiente o impagos, jornadas extremadamente largas y, a veces, formas más extremas de abuso y explotación. Estas formas inaceptables de trabajo se perpetúan por condiciones que son particulares del sector: las trabajadoras del hogar trabajan aisladas, a puerta cerrada, y su posición negociadora desigual en el hogar las incapacita para reclamar derechos que pueden estar previstos en la ley, negociando para conseguir mejores condiciones y, lo que es peor, no les permite rechazar trabajos en régimen de explotación. Las trabajadoras domésticas también son objeto de discriminaciones múltiples, lo que reduce aún más su poder de negociación y su confianza para conseguir sus derechos: el 83% de ellas son mujeres, a menudo de comunidades socialmente marginadas y con bajos niveles de educación y alfabetización.

La descentralización y el aislamiento de las trabajadoras en los hogares crea barreras prácticas para la formación de sindicatos y el bajo número de trabajadoras por empleador/a hacen que la negociación en el lugar de trabajo sea prácticamente imposible. Además, dejar de hacer el trabajo no es una fuente efectiva de poder de negociación para los trabajadores domésticos: si una trabajadora doméstica "hace huelga", el/la empleadora simplemente puede contratar a otra que esté lo suficientemente ansiosa por escapar de la pobreza y dispuesta a soportar prácticas laborales injustas.

Las organizaciones representativas, independientes y sostenibles de empleadores/as y trabajadores/as son fundamentales para el diálogo y la implementación de políticas efectivas. Para que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras del hogar, cada empleador/a y cada trabajadora deben conocer sus derechos y responsabilidades y el trabajo doméstico debe reconocerse como un trabajo real.

El alto nivel de informalidad es un síntoma de las limitaciones existentes en la aplicación de la ley debido a mecanismos de para su aplicación son insuficientemente efectivos. Hay muchas razones por las cuales la aplicación de la ley es particularmente difícil en este sector. Principalmente, esto tiene que ver con la colisión entre la necesidad de implementar medidas de control para garantizar los derechos de las trabajadoras y el principio de inviolabilidad de la privacidad del hogar del empleador/a. Si bien las reglamentaciones de la inspección del trabajo también se aplican normalmente a las trabajadoras del hogar, las inspecciones suelen estar de facto limitadas en sus funciones de supervisión, ya que no pueden entrar libremente en hogares privados.

Estas dificultades, por supuesto, tienen graves consecuencias sobre el grado de efectividad en la aplicación de la ley y contribuyen claramente a la alta incidencia de la informalidad en el sector. Por otro lado, la posibilidad en muchos países de establecer una relación laboral mediante un contrato oral complica aún más el papel efectivo de los mecanismos de aplicación de la ley. La formalidad en el trabajo doméstico se mide por la extensión en que las trabajadoras del hogar están cubiertas por la protección laboral y social, la seguridad social efectiva y el uso de acuerdos formales, como los contratos escritos.

Dada la significativa importancia económica del sector, existe una necesidad urgente de promover el reconocimiento público del trabajo doméstico como trabajo "real" y asegurar que las personas que las contratan estén interesadas en la formalización del empleo de las trabajadoras. La sensibilización general junto con programas específicos de educación y capacitación para las trabajadoras podría ayudar a abordar el problema.

La experiencia francesa para luchar contra la informalidad y conseguir la formalización del trabajo doméstico a través de contratos tipo y los "cheques de empleo y servicios" es una buena práctica que comienza a aplicarse también en Italia y podría ser interesante para España.

Las trabajadoras del hogar gozan de amplios derechos en Francia a través de la legislación laboral y de tres convenios colectivos. En Italia, las nuevas disposiciones de un convenio colectivo renovado incluyen un aumento del salario mínimo, la regulación de la remuneración por vacaciones anuales, el derecho a vacaciones pagadas para continuar la formación y el derecho a estar informado sobre cualquier riesgo de salud y seguridad. En España, actualmente no hay convenios colectivos para las trabajadoras del hogar.

3.1. FRANCIA Y EL CHEQUE UNIVERSAL DE SERVICIOS

En 2006, Francia introdujo el cheque universal de servicios ("CESU"), un dispositivo que facilita a las personas privadas el pago de los servicios realizados en el domicilio.

Ocupaciones muy variadas entran dentro del alcance de los 21 servicios personales cubiertos por este dispositivo. Las tareas domésticas están entre ellas. Otros incluyen jardinería y pequeños trabajos de mantenimiento, cuidado de menores, ayuda con tareas escolares, preparación de comidas, asistencia a personas mayores u otras personas dependientes que requieren asistencia personal en el hogar (excepto servicios médicos), asistencia a personas con discapacidades, cuidado de mascotas, ayuda con tareas administrativas en el hogar, etc.

En principio, estos servicios se brindan en el hogar de la persona en cuestión, pero también pueden llevarse a cabo fuera del hogar, siempre que sean una extensión de los servicios en el hogar. Por lo tanto, el CESU puede usarse para pagar la atención de niños y niñas fuera del hogar por una persona reconocida como asistente de atención a la infancia, una estructura de cuidado (una guardería, un centro de cuidado directo o jardín de infancia) o cuidado fuera de horario en las escuelas.

En el segundo trimestre de 2010, casi 1.5 millones de personas trabajaban en Francia en hogares de personas particulares. Si se incluye a los asistentes de atención a la infancia que trabajan en sus propios domicilios, el sector del empleo a domicilio entre particulares empleó a casi 1,8 millones de personas en el segundo trimestre de 2010.

Una de las principales ventajas del CESU es que simplifica las formalidades administrativas para personas particulares:

- No es necesario que se registren en el organismo que recauda las cotizaciones a la seguridad social de empleados/as y empleadores/as, ni tienen que emitir nóminas. Solo se requiere una declaración y una deducción para todas las contribuciones.
- No tienen que elaborar un contrato de trabajo si el empleado/a trabaja menos de ocho horas por semana o menos de cuatro semanas seguidas.
- No tienen que calcular las vacaciones pagadas de las empleadas (ya que está incluida en el 10% pagado por encima de los salarios).

4. MARCO EDUCATIVO

El sector doméstico tiene una gran capacidad de absorción laboral ya que las tareas no remuneradas y reproductivas de las mujeres en el hogar tienden a ser delegadas cada vez más a las trabajadoras del hogar. Esta gran demanda se ve impulsada por la falta de una atención institucional adecuada a la infancia y a las personas mayores que deberían proporcionar los gobiernos. Incluso en Europa, donde la inversión en atención a las personas mayores es considerable, no hay suficientes lugares para los aproximadamente 50 millones de personas de edad necesitadas de cuidados y las guarderías infantiles son escasas. El trabajo doméstico no debería considerarse un sustituto de la atención institucional. Sin duda, es necesaria una mayor inversión pública en la economía del cuidado para que las familias puedan elegir entre la atención institucional y la prestación de los servicios necesarios a través de empleadas del hogar cualificados.

Una combinación de factores de atracción y expulsión contribuye a que las mujeres entren en el trabajo doméstico, ya sea en sus propios países o en el extranjero. La pobreza rural ha aumentado en muchos países debido a los programas de ajuste estructural, la devastación del sector agrícola y las crisis económicas. Esto ha empujado a muchas mujeres al mercado doméstico nacional. Con pocos empleos formales disponibles y con discriminación de género, a menudo junto con discriminación por motivo de clase social, raza u origen étnico, sus opciones de trabajo decente son pocas. Y como la mayoría proviene de hogares pobres, generalmente tienen bajos niveles de educación y pocas habilidades comercializables, aparte de sus habilidades para cuidar la casa y cuidar a las personas. La limpieza y la cocina, el cuidado de la infancia y de las personas mayores se consideran casi universalmente como un trabajo de las mujeres, lo que significa que los hombres rara vez compiten con las mujeres en este mercado de trabajo. El trabajo doméstico es, por lo tanto, una de las pocas oportunidades de empleo disponibles para las mujeres pobres.

Por lo general, se considera que el hogar es un lugar seguro para que trabajen las mujeres y se dice que las tareas que se les asignan no requieren ninguna habilidad o capacitación en particular. El trabajo doméstico es una vía de empleo para las mujeres pobres de las zonas rurales que han tenido poco acceso a la educación, a menudo de grupos étnicos marginados, es decir, personas con poca empleabilidad.

Para muchas mujeres, el trabajo doméstico es una oportunidad única para ganar dinero de una manera socialmente aceptable y obtener cierto control sobre sus recursos económicos. El sector atrae a las mujeres que entran por primera vez en el mercado laboral, así como a las mujeres que vuelven al trabajo después de la crianza de los hijos. Si son tratadas dignamente, la independencia y la exposición a otros estilos de vida que ofrece el trabajo doméstico a menudo son una fuente de empoderamiento para las mujeres. En los países que han iniciado una formación certificada y la profesionalización del trabajo doméstico, la función de empoderamiento de la misma se ve reforzada por la movilidad ocupacional resultante a menudo al sector de la hostelería.

Muchas mujeres entran en el trabajo doméstico como una estrategia temporal para la supervivencia. Sin embargo, dado el bajo nivel promedio de educación de estas trabajadoras y su falta de otras alternativas en el mercado laboral, siguen atrapadas en el círculo de lo doméstico y en una situación de inmovilidad social. La movilidad horizontal es común, ya que las trabajadoras del hogar cambian a menudo su lugar de trabajo. Muchas mujeres pasan de trabajar como internas al trabajo externo, lo que, al vivir fuera del domicilio de la familia para la que trabajan, les da un mayor grado de libertad. Sin embargo, la movilidad ascendente hacia otros empleos en sectores más o menos próximos, como la atención institucional a la dependencia o la hostelería está limitada por la falta de cualificación certificada para esas ocupaciones.

Al introducir el intercambio de servicios por un salario en los hogares privados, estas trabajadoras ayudan a hacer visible el valor económico de las tareas domésticas, tradicionalmente consideradas como sin valor.

Teniendo en cuenta el considerable aumento de la demanda de servicios domésticos en Europa, es necesario reconocer la gran importancia del sector y su contribución al bienestar socioeconómico de las sociedades de acogida.

Reconociendo que las personas cualificadas prestan servicios de mejor calidad, los países de la UE deberían facilitar la integración de las trabajadoras del hogar implementando políticas de profesionalización para ellas, garantizando su igualdad de acceso a programas flexibles de formación profesional, cursos de idiomas y estableciendo procedimientos rápidos para el reconocimiento de los diplomas y cualificaciones adquiridas en el extranjero.

La creciente participación de las mujeres nacionales en sus mercados laborales también parece influir en las tareas asignadas a las trabajadoras del hogar, a quienes se les confían cada vez más responsabilidades relacionadas con la educación de la infancia y el cuidado de las personas mayores y discapacitadas. Dada la disponibilidad de oferta de mano de obra, los/as empleadores/as tienden a seleccionar trabajadoras cada vez más cualificadas, que no solo muestran las "competencias sociales" requeridas para poder manejar la delicada dinámica dentro de un hogar, sino que también tienen habilidades específicas.

Es necesario adaptar las políticas de profesionalización para las trabajadoras del hogar, poniendo especial énfasis en las necesidades de las migrantes. La mejora de tales mecanismos permitiría que las trabajadoras con altos niveles profesionales y educativos puedan ver reconocidas sus habilidades y certificados. Por ello, deben establecerse medidas de política que garanticen la igualdad de acceso de las trabajadoras del hogar a programas específicos de formación profesional y para el empleo, así como a cursos de idiomas.

De hecho, cuando se observan las oportunidades educativas nacionales en el sector doméstico, surge un desequilibrio evidente a favor de los trabajos de atención a la dependencia, en la medida en que generalmente se cree que las empleadas del hogar son exclusivamente trabajadoras de los cuidados. Las trabajadoras domésticas y las niñeras son vistas como figuras marginales o como un servicio de lujo que pocas familias pueden pagar.

4.1. ITINERARIO FORMATIVO

Por lo general, existen diferentes vías de capacitación para el trabajo doméstico y para los cuidados y la atención a la dependencia. Idealmente, son actividades diferentes hechas por diferentes profesionales. Esto podría ser cierto en las instituciones de atención a dependientes, residencias de ancianos y, en general, en los servicios de asistencia pública, pero no en los hogares familiares donde los límites entre el trabajo doméstico y los cuidados no son claros. Hoy en día las trabajadoras del hogar tienen que hacer las tareas domésticas, por supuesto, pero también deben proporcionar asistencia y cuidados de acuerdo con el nivel de autosuficiencia de las personas que viven en el hogar.

Un itinerario de formación europeo para las trabajadoras domésticas debe incluir contenidos relacionados con ambas áreas, el trabajo en el hogar y el cuidado, excluyendo la atención especializada a las personas dependientes, que deben realizar profesionales especializados/as.

Las personas que componen el hogar pueden cambiar, así como las necesidades de la familia, y las trabajadoras deben poder adaptarse a estos cambios. Esto significa que no solo se pueden incorporar nuevas personas a la familia, sino también que con el paso del tiempo las necesidades de cada miembro de la familia pueden cambiar: los niños y niñas crecen, las personas mayores pierden la independencia, los adultos cambian su situación laboral...

Esto significa que las trabajadoras del hogar necesitan, por supuesto, competencias específicas como la limpieza, el planchado o la cocina, pero **las competencias básicas y sobre todo las "soft skills" (competencias sociales o habilidades interpersonales) son cada vez más importantes.**

Las competencias básicas son capacidades que son importantes para el éxito en el trabajo y en la vida. Son transferibles, se pueden usar en otros contextos o trabajos. Otros términos utilizados para las competencias básicas pueden ser competencias clave, habilidades esenciales, competencias transferibles, habilidades de empleabilidad, habilidades básicas o habilidades interpersonales. Son cada vez más apreciadas y buscadas por los/as empleadores/as. Las habilidades básicas para el empleo se construyen a través de la educación básica, como leer y escribir, adquirir las habilidades técnicas necesarias para realizar tareas específicas y gracias a atributos profesionales y/o personales tales como honestidad, discreción, fiabilidad, puntualidad, adaptabilidad, asistencia o lealtad.

Las competencias básicas permiten que el potencial de una persona se realice en todos los aspectos de la vida. Son necesarias para realizar todo tipo de tareas, en varios niveles, dependiendo de la tarea. Son transferibles de un contexto profesional a otro y se desarrollan durante toda la vida.

Las trabajadoras del hogar también necesitan "habilidades verdes" para contribuir al desarrollo de una economía sostenible: prácticas de trabajo ambientalmente sostenibles; el uso de productos ecológicos en el hogar; aplicar técnicas apropiadas para la clasificación selectiva de los desechos domésticos según su tipo a fin de utilizar los contenedores adecuados; uso consciente de la energía...

5. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Los capítulos anteriores son también resultado del trabajo de campo, dentro del que destacan los hallazgos siguientes, obtenidos con diferentes técnicas de investigación aplicadas en el marco del paquete de trabajo 1.

5.1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Se ha desarrollado investigación documental en los países del consorcio: Francia, Italia y España. Los principales objetivos de esta investigación fueron identificar en cada país, al menos:

- La oferta formativa para trabajadoras del hogar y perfiles profesionales similares/relacionados
- Marco legal para estos perfiles
- Marcos de competencia para el perfil (SNC) y comparación entre ellos
- Potenciales cualificaciones, procesos de certificación y reconocimiento de aprendizajes previos
- Tendencias emergentes del contexto internacional que podrían afectar el sector.

La investigación documental se ha llevado a cabo de acuerdo con los principios de la revisión realista (Parsons). Este es un enfoque relativamente nuevo para sintetizar la investigación que busca un enfoque explicativo. En esencia, las revisiones realistas analizan los mecanismos de cómo y por qué las intervenciones complejas prosperan o fracasan, en un contexto particular.

En las revisiones sistemáticas, la pregunta evaluativa básica es "¿qué funciona?", mientras que en las revisiones realistas, la pregunta cambia a "¿qué tiene este programa que funciona, para quién y en qué circunstancias?".

En nuestro proyecto, hemos buscado las respuestas a estas preguntas cuando analizamos la situación en cada país y a nivel europeo:

- ¿Cuál es el marco legal para las empleadas del hogar y los perfiles similares/relacionados en mi país, qué funciona, para quién y en qué circunstancias?
- ¿Cuál es la oferta formativa actual para las trabajadoras del hogar en mi país, cuáles funcionan mejor, en qué consisten, para quién son y en qué circunstancias se aplican?
- ¿Cuáles son los marcos de competencia disponibles para el perfil (SNC) en mi país, cuáles funcionan mejor, en qué consisten, para quién son y en qué circunstancias se aplican?
- ¿Cuáles son las posibles cualificaciones, los procesos de certificación y reconocimiento del aprendizaje previo, cuales funcionan, para quién y en qué circunstancias?
- ¿Cuáles son las tendencias emergentes en el contexto internacional que pueden afectar al sector, en qué consisten, para quién y en qué circunstancias se aplican?

Aunque existen algunas diferencias significativas entre los tres países, **la realidad del trabajo doméstico y las necesidades de las trabajadoras son en gran medida comparables**, y por lo tanto es posible alcanzar los objetivos del proyecto ya que los resultados obtenidos se pueden utilizar en Francia, Italia, España y el resto de los países de la UE, llevando a cabo, si es necesario, pequeñas adaptaciones a la situación en cada país.

Las diferencias entre las tareas que tiene que hacer una trabajadora del hogar y las competencias que necesita para hacerlo no están relacionadas con el país donde trabaja, sino que dependen del tipo de relación laboral que tienen y de las necesidades de la familia donde trabajan.

Una trabajadora puede trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial; puede ser empleada en un solo hogar o por múltiples hogares empleadores; puede residir en el hogar en el que trabaja (trabajadora interna) o vivir en su propio domicilio. Estas circunstancias son más relevantes para las tareas que realizan y las competencias que necesitan que el país donde viven.

Cuando trabajan para varias familias, generalmente sus tareas se centran más en las tareas domésticas que en los cuidados, aunque a veces pueden realizar tareas de cuidado, como recoger a los/as niños/as de la escuela y cuidarlos durante cortos periodos de tiempo. Hay muchas más posibilidades de que las trabajadoras tengan que ocuparse de actividades de cuidado cuando trabajan a tiempo completo para un solo hogar, especialmente si son trabajadoras internas.

Sin embargo, el país de residencia sí puede influir en el tipo de relación contractual con los/as empleadores/as. Mientras que el trabajo declarado está más extendido en Francia, en gran parte gracias al CESU, en Italia y especialmente en España, las relaciones laborales irregulares son mucho más comunes. Este hecho tal vez no afecte especialmente a las tareas, pero puede ser relevante para las condiciones de trabajo.

Las relaciones de trabajo no declarado son más habituales cuando las trabajadoras tienen varios/as empleadores/as y trabajan a tiempo parcial, porque esto podría significar que el/la empleador/a no es responsable de la situación contractual y legal de la trabajadora. Cuando trabajan para un solo empleador/a a tiempo completo, la responsabilidad sobre los asuntos contractuales y legales es de los/as empleadores/as y las situaciones irregulares son menos frecuentes.

En el caso de que las trabajadoras tengan una relación contractual declarada con el/la empleador/a, sus derechos son similares en los tres países, aunque, por supuesto, con las mismas diferencias de salario y condiciones laborales que afectan al resto de trabajadores/as.

Hay más diferencias respecto a los convenios colectivos, porque existen en Francia e Italia, pero no en España. Italia es además el único de los tres países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, que garantiza condiciones de trabajo decentes en el empleo doméstico.

La investigación documental ha sido muy útil para conocer el marco de competencias y el proceso de reconocimiento de las cualificaciones en cada país. En los tres existen cualificaciones más relacionadas con el trabajo doméstico y otras vinculadas con los cuidados a las personas, y aunque existen diferencias entre sus contenidos en cada país, el análisis en profundidad de todos ellos facilitará el trabajo para desarrollar nuestro propio itinerario de cualificación común para los tres países.

5.2. DELPHI

El consorcio ha consultado y recopilado datos de personas expertas en este ámbito a nivel europeo utilizando la técnica Delphi.

El método Delphi consiste en la selección de un grupo de personas expertas a quienes se les pide su opinión sobre cuestiones relacionadas con eventos futuros. Se basa en los resultados de los cuestionarios enviados al panel formado por estas personas. Se enviaron dos rondas de cuestionarios (incluidos como anexos 1 y 2) y las respuestas anónimas se agregaron y se compartieron con el grupo en la siguiente ronda. Las personas expertas pudieron ajustar sus respuestas en la ronda siguiente. Su contribución única es la "reducción" de

las opiniones individuales iniciales en consensos para la toma de decisiones, sin crear una confrontación directa o permitir que las personas fuertes dominen el proceso (como suele suceder en las discusiones cara a cara).

El objetivo general de nuestro estudio Delphi fue conocer cómo se espera que evolucione la profesión de trabajadoras del hogar y perfiles similares en los próximos cinco años en Europa y cuáles serán las competencias/habilidades más demandadas para estas trabajadoras.

Los perfiles de las personas que han participado en el Delphi son: responsables de políticas nacionales y regionales, interlocutores sociales que representan a trabajadores/es y empleadores/as y otros perfiles interesantes para el objetivo del estudio. Han sido seleccionados de acuerdo con el objetivo predeterminado y atendiendo a los criterios de experiencia, posición, responsabilidad, acceso a la información y disponibilidad.

Cada socio seleccionó al menos 8 personas, utilizando sus propias redes, para participar en el Delphi en su propio país.

No fue muy difícil llegar a un consenso porque, aunque por supuesto había algunas diferencias en las opiniones, especialmente cuando las preguntas solicitaban especificar cuestiones relacionadas con las tareas y competencias específicas de las trabajadoras del hogar, en las cuestiones sustantivas hubo una gran coincidencia en los puntos de vista.

Estas son las opiniones de consenso más relevantes:

- El número de trabajadoras del hogar aumentará en los próximos años, especialmente debido al envejecimiento de la población y al papel cada vez más importante de las mujeres en el mercado laboral.
- Los límites entre las tareas domésticas y las de cuidados no son claros y muchas veces la misma trabajadora hace la limpieza y cuida a personas (niños y niñas, personas mayores...).
- Aumentarán las actividades de cuidado, especialmente la atención a personas mayores y dependientes.
- Como resultado del peso cada vez más importante de las tareas de cuidados, las trabajadoras del hogar necesitarán adquirir nuevas competencias para adaptarse a las nuevas necesidades de las familias empleadoras.
- Las competencias más importantes según la opinión de las personas participantes en el Delphi serán: competencias de atención y cuidados, competencias básicas o clave, habilidades digitales, competencias "verdes" y seguridad y salud en el trabajo para reducir los riesgos y accidentes para las trabajadoras y miembros de la familia.
- Debido a la gran proporción de trabajadoras extranjeras, también es muy importante mejorar el conocimiento del idioma, la cultura y las costumbres del país de acogida.
- El marco legal debería mejorarse en todos los países para igualar las condiciones de las trabajadoras del hogar con el resto de trabajadores/as.
- Las medidas para reducir los empleos informales a fin de mejorar las condiciones de trabajo y clarificar los derechos y obligaciones tanto de las trabajadoras como de los/as empleadores/as serán especialmente relevantes en Italia y España.
- El aumento del trabajo doméstico regular es bueno para los países, porque reduce la tasa de desempleo y aumenta los ingresos a través de impuestos y contribuciones a la seguridad social.
- A veces es muy difícil conciliar las posibilidades económicas de los hogares y sus necesidades con condiciones de trabajo decentes para las trabajadoras.

- La profesionalización del trabajo doméstico garantizará una trayectoria profesional para las trabajadoras y también contribuirá a que estos empleos sean más atractivos y facilitará la cobertura de las necesidades de los hogares.
- Por lo general, existen diferentes vías de cualificación para el trabajo doméstico y para las personas que cuidan a otras personas, cuando en la mayoría de las familias la misma trabajadora asume la tarea y las responsabilidades.
- Un itinerario común de formación debería incluir tanto el trabajo doméstico como los cuidados a las personas, excluyendo la atención especializada para personas dependientes, más relacionadas con perfiles sanitarios.

5.3. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

El plan de entrevistas (incluido como anexo 3) adaptado al contexto del proyecto PRODOM fue sencillo y podía ser usado de manera flexible. Podía adaptarse, si era necesario, a los temas en que la persona que realizaba la entrevista quería profundizar, al perfil de la persona entrevistada, etc.

El plan propuesto comenzaba con una sección titulada "Introducción del entrevistador/a", que podía adaptarse fácilmente al contexto. Lo importante era que la persona entrevistadora se presentara y le recordara a la persona entrevistada los temas que se debatirían durante la entrevista, para que quedaran claras las expectativas de la entrevista.

La segunda sección era la parte principal del plan de entrevista. Indicaba los temas que debían discutirse y sugería posibles preguntas. Se propusieron cuatro grupos de preguntas, uno sobre el Marco Legal, otro sobre Formación y Cualificaciones, otro sobre Certificación y Reconocimiento y otra sobre el Contexto Internacional.

A diferencia de los cuestionarios cerrados, los/as entrevistadores/as no tenían que hacer todas las preguntas propuestas en el plan. Simplemente tenían que seguir el esquema general y, por supuesto, podían incluir algunas preguntas relevantes en su país.

Las preguntas podían formularse de diferentes maneras dependiendo de si la persona entrevistada representaba a proveedores de formación, a organismos públicos locales/regionales, a responsables de formular políticas, por ej. Departamentos de Formación y Aprendizaje Permanente, responsables de cuestiones relacionadas con la certificación y otros organismos comunitarios interesados.

La tercera sección del plan estaba destinada a concluir la entrevista y sugiere dos preguntas para este fin. El objetivo era permitir que los/as entrevistadores/as se aseguraran de que los temas que deseaban explorar se cubrieran de la manera más completa posible. Obviamente, no todos/as los/as informantes clave pudieron hablar sobre todos los temas. Por lo tanto, era importante decidir qué temas eran pertinentes cuando se estaba preparando la entrevista. Sin embargo, los/as entrevistadores/as trataron de cubrir la mayor cantidad de temas posible cuando los y las informantes tenían un conocimiento general del nuestro tema de estudio.

En cada país se realizaron 15 entrevistas. Sus principales resultados se describen a continuación.

5.3.1. MARCO LEGAL

En esta parte de las entrevistas, las preguntas se referían al conocimiento de las personas entrevistadas sobre el marco legal para las trabajadoras del hogar en cada país. También se trataba de describir el

trabajo, así como las circunstancias en las que trabajan las trabajadoras del hogar y para quién. Por último, se mencionaron los cambios observados en la profesión en los últimos años.

Hubo más diferencias entre los países en esta parte de la entrevista. Además, hubo diferencias significativas entre las respuestas dadas por las personas que representaban a las instituciones, a proveedores de formación (u organizaciones asociadas) y a los interlocutores sociales.

Por lo general, las personas que representan a las instituciones conocen bien el marco legal porque, directa o indirectamente, han participado en su desarrollo. En cualquier caso, existen diferencias significativas relacionadas con la administración que representan y su ámbito de acción.

Un marco legal apropiado parece ser una necesidad absoluta para aclarar las responsabilidades de los/as empleadores/as y reconocer los derechos y obligaciones de las trabajadoras. Podría ser la mejor manera de reducir el trabajo no declarado y permitir la definición de los límites de la profesión. Tiene la ventaja de saber qué está permitido y qué no. Por lo tanto, se trata de proteger no solo a las trabajadoras, sino también a los/as empleadores/as. Esto permite la creación de un contrato de trabajo legal y una comprensión de los espacios privados y profesionales, así como un acuerdo sobre salario y horas de trabajo legales.

En cuanto a las preguntas "¿qué hacen ellas?" o "¿en qué circunstancias están trabajando?", las respuestas son muy diversas. Sin embargo, surge un consenso, y es obvio: las trabajadoras domésticas trabajan en el hogar y nunca en una comunidad. Existen diversas respuestas con respecto a las circunstancias en que trabajan, como ya sabemos: algunas trabajan a tiempo parcial, para uno/a o varios/as empleadores/as; algunas trabajan a tiempo completo pero tienen diferentes empleadores/as y algunas trabajan a tiempo completo para un empleador/a y pueden vivir en la casa del empleador/a o en su propio hogar.

Según las personas entrevistadas, la profesión ha cambiado en los últimos años, especialmente en lo que respecta a la responsabilidad vigilando la salud de las personas mayores. Así hemos observado que las trabajadoras del hogar deben estar cada vez más atentas a la posible pérdida de independencia de las personas mayores.

5.1.1. FORMACIÓN Y CUALIFICACIONES

En Francia, las personas entrevistadas tienen un conocimiento perfecto de las cualificaciones necesarias para ejercer esta profesión. Ya sea porque aprobaron uno de estos diplomas o porque se ocupan de sus aspectos administrativos y/o formativos. Por lo tanto, es bien conocido el diploma de trabajador/a doméstica/a impartido por las organizaciones profesionales. Sin embargo, es el diploma del Ministerio de Trabajo, el llamado "DEAVS – Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale" (Diploma de Estado para asistente de asistencia domiciliaria) el que es particularmente conocido y reconocido. Algunos dicen que es el que permite trabajar tanto en las comunidades como en los hogares.

Pero todas las personas entrevistadas insistieron en que para trabajar en un hogar, es necesario tener competencias específicas, y como tal, solo el diploma de trabajadora doméstica ("Employé familial", un título propio de este ramo profesional) lo permite, porque está adaptado al contexto del hogar.

Se observa que, en cualquier caso, los diplomas para acceder a esta profesión no son conocidos por el público o por las personas que buscan un trabajo. Por lo tanto, los diplomas adolecen de falta de reconocimiento y deberían beneficiarse de una mayor "publicidad", especialmente de las organizaciones profesionales.

En Italia, las personas entrevistadas señalan que la oferta de formación es muy limitada y, a menudo, inexistente. Los cursos financiados por las organizaciones bilaterales están diseñados para responder a las

necesidades de quienes ya trabajan con las familias y necesitan perfeccionar sus habilidades, pero no hay formación inicial.

Las regiones y los municipios han realizado actividades ocasionales e improvisadas de formación; en algunos casos, se ha creado un Registro de cuidadores/as. En particular, las Regiones han organizado cursos para cuidadores/as y asistentes familiares, pero sin coordinación nacional.

El diseño y la inversión para profesionalizar el trabajo doméstico ha involucrado muchos recursos públicos sin tener los efectos deseados y sin regular y reconocer un perfil profesional común a nivel nacional.

La formación profesional estructurada con certificación y cualificación propuesta por las instituciones de formación reconocidas por la Región se refiere en particular a la figura profesional del Operador/a Profesional Sanitario.

En España, el Certificado Profesional "Atención sociosanitaria a personas en el domicilio" es bien conocido y generalmente se requiere para trabajar en empresas que ofrecen el servicio bajo cobertura institucional. Sin embargo, generalmente no es requerido por las familias cuando van a contratar directamente a una trabajadora.

También hay un Certificado Profesional llamado "Trabajo doméstico", con un nivel más bajo que el anterior, pero es casi desconocido, inútil y difícil de conseguir. Este certificado no incluye competencias de cuidados.

En todos los países, los resultados del proyecto PRODOME respecto a la formación y el perfil profesional podrían ser muy útiles.

5.1.2. CERTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO

En los tres países, es necesario avanzar en la profesionalización del trabajo doméstico y en el reconocimiento de las cualificaciones de las trabajadoras. De esta manera, se contribuiría a dignificar la profesión y la haría más atractiva para las trabajadoras, que también podrían obtener un mayor reconocimiento social.

También podría contribuir a aumentar el trabajo doméstico legal, ya que las trabajadoras cualificadas serían más interesantes para los/as empleadores/as, que tendrían una garantía con respecto a sus habilidades.

De esta forma, el trabajo doméstico sería una "verdadera profesión" y podría dejar de ser considerado un trabajo extraño y temporal, donde solo trabajas hasta que encuentras algo mejor.

5.1.3. CONTEXTO INTERNACIONAL

Esta última parte fue diseñada para conocer el punto de vista las personas entrevistadas respecto al contexto internacional, especialmente sobre las tendencias emergentes que podrían afectar el trabajo.

En términos generales, la mayoría de las personas entrevistadas no tienen mucho que decir sobre el contexto internacional. A las personas que representan a los interlocutores sociales les preocupa la posibilidad de que en el mercado laboral clandestino puedan existir problemas reales en relación con la contratación ilegal de migrantes para estos empleos que no requieren un diploma.

La mayoría de las personas entrevistadas admitió no saber si existen diplomas, leyes, etc. que regulen esta profesión en otros países. Sin embargo, estuvieron de acuerdo en que este proyecto entre tres países europeos puede permitir la aparición de pasarelas entre todas las diferentes cualificaciones y marcos legales.

5.4. ENCUESTA

Se ha consultado a 109 trabajadoras del hogar (alrededor de 35 por país) utilizando un cuestionario ad-hoc.

Las preguntas incluidas en el cuestionario fueron acordadas por los socios cuando los primeros resultados de la investigación previa estuvieron disponibles.

El objetivo de esta parte de la investigación fue recoger y analizar las actitudes y opiniones de las trabajadoras del hogar en Francia, Italia y España respecto a:

- Sus condiciones de trabajo.
- El reconocimiento legal y social de su profesión.
- Las competencias que necesitan para hacer su trabajo correctamente.
- La formación que necesitarían para mejorar sus competencias.
- El tipo de cualificaciones/certificaciones que tienen.
- Cambios en la situación en los últimos años.
- Cambios en su profesión en los próximos años.

Para facilitar el análisis de la información, se usaron preguntas cerradas (a las encuestadas se les dio una lista de respuestas predeterminadas para elegir su respuesta).

Las conclusiones principales son las siguientes:

- El primer hallazgo, que confirma lo que esperábamos, es que la mayoría de las personas que trabajan en el servicio doméstico son mujeres. Solo cuatro hombres en Francia y uno en Italia participaron en la encuesta.
- No tenemos ninguna respuesta de personas de menos de 25 años y solo 10 de menores de 35, por lo que podemos decir que, de acuerdo con nuestra muestra, la profesión no es interesante para los jóvenes.
- La mayoría de las personas que han participado están en el intervalo de edad entre 45 y 55 años, mientras que hay pocas mayores de 55 años, probablemente debido a la dureza del trabajo.
- En Francia, un número significativo de participantes (16) nació en el país. En España solo cuatro personas y ninguna en Italia.
- La mayoría nacieron en países que no pertenecen a la UE, mientras que las originarias de otros países de la UE son menos del 10%.
- El nivel educativo declarado por las personas que han participado en la encuesta es más alto de lo esperado, con una presencia significativa de trabajadores con educación superior. El nivel educativo de las personas extranjeras suele ser más alto que el de las nacionales. Solo tres personas en España declararon que no tienen estudios.
- En algunos casos, el nivel educativo que declaran y la edad hasta que dijeron que fueron a la escuela no son compatibles, tal vez porque en sus países los sistemas educativos son diferentes o quizás porque algunos de ellos tienden a sobrevalorar su nivel educativo.
- Solo 3 trabajadoras en Francia y 2 en Italia tenían ingresos entre 1.500 € y 1.999 €.
- En Italia y España, el salario de la mayoría las trabajadoras era inferior a 1.000 €.
- Más de la mitad de las participantes realizan alguna actividad relacionada con los cuidados.
- En Francia e Italia, solo una de las participantes vive en el hogar donde trabaja, mientras que en España hay tres personas que viven en el hogar de su empleador/a.
- Solo 3 personas en Italia, 8 en Francia y 7 en España trabajan para una única familia.

- Mientras que en Italia y España hay muy pocas personas que trabajan para 5 o más familias, en Francia son más de la mitad.
- Incluso en los casos, más frecuentes en Italia y España, donde las trabajadoras también realizan otro tipo de trabajos, su principal fuente de ingresos suele ser el trabajo doméstico.
- En Italia y España, todas las participantes habían sido contratados directamente por las familias para quienes trabajaban, mientras que en Francia aproximadamente la mitad había sido contratada a través de una agencia.
- El trabajo doméstico es la actividad principal para la mayoría de las participantes.
- Muy pocas participantes comenzaron como empleadas domésticas cuando tenían menos de 20 años. La mayoría comenzó cuando tenían entre 20 y 30 años, aunque destaca la importante proporción de trabajadoras que comenzó con más de 35 años en Francia.
- Solo unas pocas trabajadoras en Francia tenían un diploma relacionado con el trabajo doméstico, ninguna en España y solo una en Italia.
- En Francia, más de la mitad de las participantes habían participado en un curso de formación para el trabajo doméstico, mientras que en Italia y España son una excepción las personas con formación específica.
- Las competencias básicas (habilidades blandas) son más importantes para la mayoría de las trabajadoras que las competencias específicas para las tareas doméstica y para los cuidados.
- Aproximadamente la mitad de las participantes consideran que tienen necesidades de formación, y las que enumeran son muy variadas.
- La mayoría de las trabajadoras consideran que podrían adquirir la mayor parte de las competencias que necesitan a través de la experiencia.
- Hay muy pocas personas que consideran que los productos que utilizan pueden ser peligrosos para su salud.
- La mayoría de las personas participantes consideran que el trabajo doméstico es su profesión.

BIBLIOGRAFÍA

Abella, M. 1997. Sending workers abroad (Geneva, ILO)

Ally, S. 2005. "Caring about care workers: Organising in the female shadow of globalisation", in TRAVAIL, capital et société (Vol. 38, No. 1-2).

Hobden, C. 2015. Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining. Labour relations and collective bargaining Issue Brief No. 2 (ILO Geneva, 2016).

Gallotti, M.; Mertens, J. 2013. Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: A synthesis of Belgium, France, Italy and Spain, International Migration Papers No. 118 (Geneva, ILO).

Maria Gallotti. The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe. International Labour Organization 2009.

Quintero Lima, Maria Gema (2017). Saludlaboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia = Health of domestic women workers: an emergency approach. Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género. Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, pp. 96-104. <http://hdl.handle.net/10016/25652>.

Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development. The employment rights of domestic workers, especially women, in Europe. Report1. Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development. Rapporteur: Mr Viorel Badea, Romania, EPP/CD.

European Federation for Services to Individuals (EFSI). 2013. White book on personal and household services in ten EU Member States, presented at the 5th European Conference on personal and household services, 11-12 November 2013, (Brussels).

Eurofound. 2009a. Tax credit for domestic help, Finland, Published 25 June 2009, Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tacklingundeclared-work-in-europe/tax-credit-for-domestic-helpfinland> [16 November 2015].

International Labour Organization (ILO). 2002. Decent Work and the informal economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session (Geneva).

- 2003. Report of the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- 2012a. Achieving decent work for domestic workers: An organizer's manual to promote ILO Convention No. 189 and build domestic workers' power (Geneva).
- 2012b. Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws (Geneva).
- 2013. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection (Geneva).
- 2014. World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice. (Geneva).
- 2015a. Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining, Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No. 2 (Geneva).
- 2015b. Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. Introductory guide, Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (Geneva). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_429836.pdf

- 2015c. ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology (Geneva).
- 2016. Social protection for domestic workers. Key policy trends and statistics. Social Protection Department, Social Protection Policy Papers No. 16 (Geneva).

International Labour Office – Geneva: ILO, 2013. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection.

International Labour Office. 2011. Domestic Work Policy Brief no. 5. Coverage of domestic workers by key working conditions laws

International Labour Organization (ILO). 2013. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection (Geneva, 2013).

International Labour Organization (ILO). 2013. Extension of social protection of migrant Domestic workers in Europe

International Labour Organization (ILO). 2015. Global estimates on migrant workers: Results and methodology (Geneva).

International Labour Organization (ILO). 2016. Formalizing domestic work.

International Labour Organization (ILO). 2016. Decent work for migrant domestic workers: moving the agenda forward

ANEXO 1

PRODOME ESTUDIO DELPHI

Cuestionario para la primera ronda

El objetivo general de este estudio Delphi es conocer como se espera que evolucionen en los próximos cinco años en Europa la profesión de empleada o empleado doméstico y perfiles similares/relacionados y cuáles serán las competencias/habilidades más demandadas para estos trabajadores. En las preguntas, cuando hablamos de empleo doméstico, también incluimos perfiles similares/relacionados en la pregunta.

1. Dirección de correo electrónico
2. Nombre
3. Apellidos
4. País
5. Compañía/Organización
6. Puesto/Cargo
7. Número de teléfono
8. ¿Cree que el número de empleos domésticos aumentará o disminuirá en los próximos cinco años en Europa? ¿Por qué?
9. ¿Será igual la situación en su país? ¿Por qué?
10. ¿Qué tipo de tareas cree que tendrán que hacer las personas que trabajan en el empleo doméstico dentro de cinco años?
11. ¿Qué competencias cree que serán necesarias en el empleo doméstico dentro de cinco años?
12. ¿Cuál de esas competencias será más importante? ¿Por qué?
13. ¿Cree que el marco legal existente para el empleo doméstico en España y Europa es apropiado? ¿Por qué?
14. ¿Es necesario hacer cambios en el marco legal? ¿Qué tipo de cambios?
15. ¿Cree que habrá solo un perfil profesional para el empleo doméstico o que se especializará en función de las tareas que desempeñen?
16. ¿Cree que es necesario profesionalizar el perfil profesional del empleo doméstico? ¿Por qué?
17. ¿Tiene algo que añadir sobre el empleo doméstico?

ANNEX 2

PRODOME ESTUDIO DELPHI

Cuestionario para la segunda ronda

El objetivo general de este estudio Delphi es conocer como se espera que evolucionen en los próximos cinco años en Europa la profesión de empleada o empleado doméstico y perfiles similares/relacionados y cuáles serán las competencias/habilidades más demandadas para estos trabajadores. En las preguntas, cuando hablamos de empleo doméstico, también incluimos perfiles similares/relacionados en la pregunta.

El objetivo de esta segunda ronda es reducir la dispersión de las respuestas y alcanzar una opinión de consenso. Este segundo envío de cuestionarios sirve también para informar a las persona que han participado en la primera ronda de sus resultados y pedirles de nuevo su opinión.

Información General

Dirección de correo electrónico:

Nombre:

Apellidos:

País

Compañía/Organización:

Puesto/Cargo:

Número de teléfono:

Preguntas

El número de empleos domésticos aumentará en los próximos años y la causa más importante de este aumento será el envejecimiento de la población, según la mayoría de las respuestas en la primera ronda. Los límites entre el cuidado de la casa y el cuidado de las personas no son claros y muchas veces la misma empleada se ocupa de la limpieza y cuida a las personas (niños, personas mayores...). Esa previsión plantea nuevas preguntas:

- ¿Considera que el perfil profesional de las personas que cuidan la casa y quienes cuidan a las personas es diferente? ¿Por qué piensa eso?
- ¿Piensa que sería realista, teniendo en cuenta los ingresos de la mayoría de las familias, tener distintas personas empleadas para mantener la casa y para cuidar a las personas?
- ¿Por qué piensa eso?
- Si considera que son dos perfiles profesionales diferentes, ¿cree que deberían tener diferentes condiciones de trabajo? ¿Por qué piensa eso?
- ¿Qué competencias cree que deberían ser una prioridad para el cuidado de la casa? Por favor, explíquelo.
- ¿Qué competencias cree que deberían ser una prioridad para el cuidado de las personas? Por favor, explíquelo.
- Si cree que la misma persona podría cuidar de la casa y de las personas, ¿cuáles cree que deberían ser sus competencias más importantes? ¿Por qué piensa eso?

La mayoría de las personas que han participado en la primera ronda están de acuerdo en que el trabajo doméstico a menudo se realiza como trabajo negro o no legal, lo que nos plantea nuevas dudas:

- ¿Cómo cree que se podría regularizar esta actividad para combinar la flexibilidad que las familias necesitan con condiciones de trabajo "decentes" para las trabajadoras? Explique su respuesta.
- ¿Cuál cree que sería la forma más apropiada para transformar el trabajo negro en trabajo legal y decente?

Se ha señalado como una de las habilidades necesarias para el trabajo doméstico el conocimiento del idioma y la cultura del entorno, lo que implica que muchos de estos/as trabajadores/as son extranjeros/as y nos plantea una nueva cuestión:

- ¿Cree que las condiciones de trabajo son diferentes entre las trabajadoras nacionales y extranjeras? ¿Por qué piensa eso?

Muchas respuestas sostienen que las habilidades sociales serán cada vez más demandadas en el trabajo doméstico

- ¿Qué tipo de habilidades sociales serán las más importantes? ¿Por qué piensa eso?

Muchas respuestas también han señalado entre las competencias necesarias para el trabajo doméstico las tecnológicas:

- ¿Qué competencias tecnológicas se necesitan para el trabajo doméstico?
- ¿Qué competencias tecnológicas se necesitan para las tareas de cuidado?

ANEXO 3

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

Introducción del entrevistador/a		
<p>Hola, mi nombre es _____, y me han pedido que realice esta entrevista.</p> <p>Durante la entrevista, me gustaría tratar los siguientes temas: oferta formativa disponible para trabajadoras del hogar y perfiles similares/relacionados; marco de cualificaciones disponibles para este perfil (SNC) y comparación entre ellos; potenciales cualificaciones, procesos de certificación y reconocimiento del aprendizaje previo. Con estos temas en mente ...</p>		
Trabajadoras del hogar: Marco legal		
Pregunta principal	Preguntas adicionales	Preguntas aclaratorias
¿Cuál es el marco legal para las trabajadoras del hogar y perfiles similares/relacionados en España?	<p>¿Qué es lo que funciona?</p> <p>¿En qué circunstancias funciona?</p> <p>¿Para quién funciona mejor?</p> <p>¿Ha notado algún cambio en la situación en los últimos años?</p>	<p>¿Puede darme más información sobre esto?</p> <p>¿Puede decirme algo más?</p> <p>¿Me puede dar algunos ejemplos?</p>
Trabajadoras del hogar: formación y cualificaciones		
Pregunta principal	Preguntas adicionales	Preguntas aclaratorias
¿Cuál es la oferta disponible de formación continua para las trabajadoras del hogar y el perfiles similares / relacionados en España?	<p>¿Cuál funciona mejor?</p> <p>¿Qué es lo que funciona?</p> <p>¿En qué circunstancias funciona?</p> <p>¿Para quién funciona mejor?</p> <p>¿Ha notado algún cambio en la situación en los últimos años?</p>	<p>¿Puede darme más información sobre esto?</p> <p>¿Puede decirme algo más?</p> <p>¿Me puede dar algunos ejemplos?</p>
<p>¿Cuáles son los marcos de competencia disponibles para estos perfiles en su Sistema Nacional de Cualificaciones?</p> <p>O</p> <p>¿Hay alguna cualificación en su SNC que se ajuste a estos perfiles?</p>	<p>¿Cuál funciona mejor?</p> <p>¿Qué es lo que funciona?</p> <p>¿En qué circunstancias funciona?</p> <p>¿Para quién funciona mejor?</p> <p>¿Ha notado algún cambio en la situación en los últimos años?</p>	

Trabajadoras del hogar: certificación y reconocimiento		
Pregunta principal	Preguntas adicionales	Preguntas aclaratorias
<p>¿Cuáles son las posibles cualificaciones, los procesos de certificación y reconocimiento del aprendizaje previo en su país?</p> <p>O</p> <p>¿Hay en su país algún proceso de certificación y reconocimiento del aprendizaje previo?</p>	<p>¿Cómo funcionan?</p> <p>¿Qué es lo que funciona?</p> <p>¿En qué circunstancias funciona?</p> <p>¿Para quién funciona mejor?</p> <p>¿Ha notado algún cambio en la situación en los últimos años?</p>	<p>¿Puede darme más información sobre esto?</p> <p>¿Puede decirme algo más?</p> <p>¿Me puede dar algunos ejemplos?</p>
<p>En su opinión ¿es satisfactorio el procedimiento disponible?</p>	<p>¿Cómo puede mejorarse?</p>	
Trabajadoras del hogar: contexto internacional		
Pregunta principal	Preguntas adicionales	Preguntas aclaratorias
<p>¿Cuáles son las tendencias emergentes en el contexto internacional que pueden afectar al sector?</p> <p>O</p> <p>¿Notó algún cambio en la situación internacional en los últimos años?</p>	<p>¿Cómo funcionan?</p> <p>¿Para quién y en qué circunstancias funcionan?</p>	<p>¿Puede darme más información sobre esto?</p> <p>¿Puede decirme algo más?</p> <p>¿Me puede dar algunos ejemplos?</p>
<p>Conclusión de la entrevista</p>		
<p>¿Hay alguna cuestión que no hayamos discutido y que le parezca relevante?</p> <p>O</p> <p>¿Desea agregar algo más?</p>		

ANEXO 4

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR

1.- Género (respuesta única)

1. Hombre
2. Mujer
3. Prefiere no decirlo

2.- Edad (respuesta única)

1. Menos de 25
2. 25 a 34
3. 35 a 44
4. 45 a 54
5. 55 o más

3.- País de nacimiento (respuesta única)

1. Francia/Italia/España
2. Otro país de la UE
3. Un país fuera de la UE

4.- Nivel educativo (respuesta única)

1. Sin estudios
2. Educación primaria
3. Educación secundaria
4. Formación profesional
5. Estudios universitarios
6. Otros

5.- ¿Hasta que edad fue a la escuela? (respuesta abierta)

6.- ¿Cuales fueron sus ingresos el mes pasado? (respuesta única)

1. Menos de 500€
2. De 500 a 999€
3. De 1.000 a 1.499€
4. De 1.500 a 1.999€
5. 2.000 más euros

7.- En términos generales, durante la semana, ¿cuáles de las siguientes tareas realiza durante su actividad profesional? (seleccione todas las que realiza)

8.- Si usted realiza otras tareas, por favor, descríbalas (respuesta abierta)

9.- ¿Vive usted con la familia para la que trabaja? (respuesta única)

1. Sí
2. No

10.- En términos generales, durante la semana, ¿para cuantos hogares/familias trabaja? (respuesta única)

1. 1
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 o más

11.- Durante las semana, ¿trabaja usted también como limpiadora para un empresa de servicios de limpieza, para una comunidad de vecinos u otro tipo de organización (oficina, colegio, edificio público, hotel)? (respuesta única)

1. Sí
2. No

12.- Durante la semana ¿realiza usted otra actividad profesional diferente (vendedora, camarera, trabajo administrative?)(respuesta única)

1. Sí
2. No
3. A veces

13.- ¿Es el trabajo doméstico su principal fuente de ingresos? (respuesta única)

1. Sí
2. No

14.- Si tiene usted otra fuente de ingresos, indique cuál es su principal actividad profesional (respuesta abierta)

15.- ¿Cuantas de las personas/familias para las que trabaja durante la semana la contratan a usted directamente? (respuesta abierta)

16.- ¿Cuantas de las personas/familias para las que trabaja durante la semana utilizan sus servicios a través de otra organización intermediaria? (respuesta abierta)

17.- De media ¿cuantas horas a la semana dedica usted a trabajar como empleada de hogar (incluyendo todas las categorías de empleadores) (respuesta única)

1. Menos de 5
2. Entre 5 y 14
3. Entre 15 y 24
4. Entre 25 y 40
5. Más de 40

18.- ¿Que edad tenia usted cuando empezó a trabajar como empleada de hogar? (respuesta única)

19.- ¿Tiene usted algún título formativo relacionado con su profesión de trabajadora del hogar? (respuesta única)

1. Sí
2. No

20.- En caso afirmativo ¿qué título tiene? (respuesta abierta)

21.- ¿Ha participado usted en algún curso de formación para mejorar sus competencias para el trabajo doméstico? (respuesta única)

1. Sí
2. No

22.- En caso afirmativo ¿en cuál? (respuesta abierta)

23.- En su opinión, ¿qué importancia tienen las siguientes competencias en su trabajo? (respuesta única)

Use una escala de 1 a 5, siendo 1= sin importancia y 5=esencial

24.- Si considera que hay otras competencias importantes, por favor, indique cuales son (respuesta abierta)

25.- ¿Piensa usted que tiene necesidades formativas en su trabajo como empleada de hogar? (respuesta única)

1. Sí
2. No

26.- En caso afirmativo, de las siguientes competencias, ¿cuales cree usted que necesita adquirir o reforzar? (seleccione todas las que considere importantes)

27.- Si usted considera que hay otras competencias que necesita adquirir o reforzar, por favor díganos cuales son (respuesta abierta)

28.- En su opinión, ¿es posible adquirir las siguientes competencias a través de la experiencia? (respuesta única)

1. Sí
2. No
3. Podría ser

29.- Si usted considera que hay competencias que se pueden adquirir a través de la experiencia, por favor díganos cuales son (respuesta abierta)

30.- En su trabajo como empleada de hogar ¿usa usted productos que pueden ser peligrosos para su salud? (respuesta única)

1. Sí
2. No
3. No lo sé

31.- ¿Considera usted que su actividad como trabajadora del hogar es su profesión? (respuesta única)

1. Sí
2. No

32.- ¿Cómo de duro considera el trabajo doméstico? (respuesta única)

Use una escala de 1 a 5, siendo 1= nada duro y 5= extremadamente duro

33.- Muchas gracias por sus respuestas. ¿Tiene usted algo que añadir? (respuesta abierta)