



VOCES CONTRA LA PRECARIEDAD:

MUJERES Y POBREZA LABORAL EN
EUROPA



OXFAM

Este informe está dedicado a las mujeres y hombres que viven y luchan contra la desigualdad, la pobreza y la precariedad laboral cada día de sus vidas. En particular, a las mujeres que sufren condiciones laborales precarias debido a la discriminación y las actitudes sociales, visibles e invisibles, que aún hoy existen hacia la mujer y su papel en el mundo del trabajo. Especialmente dedicado a las mujeres en España, Francia e Italia que han participado en este informe.

© Oxfam Internacional, Septiembre de 2018

Este documento ha sido escrito por Ana María Claver Muñoz y Cristina Rovira Izquierdo.

Oxfam agradece la colaboración de Alexandre Poizat, Alex Prats, Carmen Suárez-Llanos, Deborah Hardoon, Elisa Baccioti, Federica Corsi, Giovanna Tizzi, Ieuan Ferrer, Iñigo Macías Aymar, Lara Contreras, Liliana Marcos Barba, María González, María Reglero, Melanie Gallant, Nerea Basterra, Nicolás Vercken, Rachael Orr, Rowan Harvey, Sally Copley, Sonia Díaz and Tony Pearce en su elaboración. Las autoras expresan su agradecimiento a una serie de expertos y expertas, así como organizaciones que proporcionaron generosamente su asistencia: Chiara Sarazeno, Cinzia Sechi, Elena Blasco, EAPN España, Ignacio Conde Ruiz, Laura Ferrari, Lina Gálvez, María Josep Sempere, Marina Monaco, Mary Collins, Paola Damonti, Severine Lumiere, personal de la OIT y las mujeres afectadas por la precariedad en el trabajo que han participado en este informe.

Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, póngase en contacto con matilde.sambade@oxfam.org.

Esta publicación está sujeta a copyright pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le

sea comunicado, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con matilde.sambade@oxfam.org.

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

Publicado por Oxfam Intermón para Oxfam Internacional en Septiembre de 2018. Informe n. 47. Oxfam Intermón, Gran Via de les Corts Catalanas, 641, 08010 Barcelona (España).

Fotografía de portada: Pablo Tosco/Oxfam Intermón.

Diseño y maquetación: Francisco Poyatos.

OXFAM

Oxfam es una confederación compuesta por una red de 20 organizaciones en más de 90 países, como parte de un movimiento global por el cambio para construir un futuro libre de injusticia y pobreza. Para más información visite www.oxfam.org

Oxfam America (www.oxfamamerica.org)

Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)

Oxfam-in-Belgium (www.oxfamsol.be)

Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)

Oxfam Canada (www.oxfam.ca)

Oxfam France (www.oxfamfrance.org)

Oxfam Germany (www.oxfam.de)

Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)

Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)

Oxfam IBIS (Denmark) (<http://oxfamibis.dk/>)

Oxfam India (www.oxfamindia.org)

Oxfam Intermón (Spain) (www.oxfamintermon.org)

Oxfam Ireland (www.oxfamireland.org)

Oxfam Italy (www.oxfamitalia.org)

Oxfam Japan (www.oxfam.jp)

Oxfam Mexico (www.oxfamMexico.org)

Oxfam New Zealand (www.oxfam.org.nz)

Oxfam Novib (Netherlands) (www.oxfamnovib.nl)

Oxfam Québec (www.oxfam.qc.ca)

Oxfam South Africa (www.oxfam.org.za)

RESUMEN EJECUTIVO

"En el fondo, tengo una gran sensación de sufrimiento"

Amanda, París, Francia 2017

"Mi autoestima es tan baja... Envías tu curriculum una y otra vez, pero nadie llama"

Zoe, Sevilla, España 2017

"Como mujeres tenemos que creer en nosotras mismas, trabajar juntas y apoyarnos las unas a las otras cada día para alcanzar nuestro objetivo, sea cual sea. Con el apoyo adecuado, podremos hacerlo"

Amreet, Manchester, Reino Unido 2016

Desde el comienzo de la crisis económica mundial de 2008, los problemas a los que hacen frente los hombres trabajadores en Europa y Norteamérica han protagonizado la agenda política, académica y mediática. La respuesta a sus desafíos se ha dado a través de políticas ortodoxas y, en paralelo, han comportado una mayor presencia y peso de partidos extremistas, incluso exponiendo el futuro de la Unión Europea a una situación de incertidumbre aparentemente irreversible. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo precario está en auge, dando lugar a altos índices de subempleo, personas trabajadoras insatisfechas y una creciente incidencia del trabajo a tiempo parcial no deseado.

Las mujeres, por su parte, aunque reciben mucha menos atención y análisis, experimentan igualmente constantes cambios en sus patrones de trabajo, dificultades, y desventajas sociales y laborales. Su respuesta individual y colectiva a todo ello, constituye un enorme potencial para transformar el mundo en el que vivimos. Este informe busca explorar los retos y las oportunidades que tienen las mujeres trabajadoras en Europa, especialmente aquellas con empleos precarios y bajos salarios.

Mujeres, desigualdad salarial y pobreza laboral en la Unión Europea

El mundo del trabajo ha sufrido una transformación profunda en los últimos 50 años. Actualmente, las mujeres forman parte de la fuerza de trabajo en mayor número que nunca. Sin embargo, una vez allí, siguen enfrentándose a menores oportunidades, a la segregación ocupacional, al aumento de los casos de acoso y de violencia, y es más probable que se encuentren en un trabajo sin contrato, inseguro y con baja remuneración. **En la Europa de los 28 (UE-28), al igual que en España, las mujeres tienen el doble de probabilidades de tener un trabajo con baja remuneración que los hombres.** Al mismo tiempo, si miramos al 10% de la población europea con mayores ingresos, solo el 20% son mujeres (2016). Al más alto nivel directivo de las grandes empresas, solo 36 de 609 CEOs o direcciones ejecutivas son desempeñadas por mujeres (2016).

Investigaciones sobre el impacto de la crisis económica de 2008 muestran que, al inicio, se dio una reducción de las diferencias de género al nivelarse a la baja las condiciones laborales de los hombres. Sin embargo, una vez que comenzó la fase de recuperación, las condiciones de trabajo de los hombres mejoraron, mientras que, en general, las de las mujeres se mantuvieron igual, o incluso empeoraron. Estas dinámicas parecen reforzar tendencias a largo plazo sobre la participación de la mujer en la economía remunerada, caracterizada por los bajos salarios y la discriminación salarial.

Una vez descontados factores como el tipo de jornada o de contrato, al menos el 14% de la diferencia salarial entre mujeres y hombres en España persiste. Esta brecha solo puede explicarse por la discriminación.

Aunque la brecha salarial de género se reduce lentamente, las mujeres europeas todavía cobran un 16% menos que los hombres: es decir, tendrían que trabajar 59 días más para cobrar lo mismo. O 52 días en España.

Lo cierto es que una vez se han tenido en cuenta y descontado otros factores como el tipo de jornada o de contrato, **al menos el 10% de la diferencia salarial entre mujeres y hombres en Francia y el 14% en España, solo puede atribuirse a la dis-**

criminación. A modo de ejemplo, es más probable que las subidas salariales debidas a incentivos discrecionales y variables y a complementos salariales, se otorguen a los hombres, en parte por el menor tiempo dedicado al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado, como atender a los niños y niñas, y a las personas mayores. Esto les permite tener mayor flexibilidad, mayor disponibilidad para trabajar más horas, y mayor movilidad geográfica que las mujeres. Además, los complementos por riesgo en el trabajo, que compensan a los trabajadores y trabajadoras por desempeñar puestos considerados de cierta peligrosidad, a menudo no se ofrecen a las trabajadoras que se exponen a condiciones de trabajo similares.

Como explica Mari, de 43 años de edad, que vive cerca de Madrid con sus dos hijos y trabaja como camarera: “Un hombre que tiene el mismo puesto y hace las mismas tareas que yo, cobra más. Esta es una realidad que la propia empresa reconoce y ha confirmado con información confidencial entregada al comité de empresa. Se hace a través de complementos salariales: el plus de disponibilidad y lo que se llama la ‘actividad extra del mes’”.

Entre las mujeres trabajadoras, las mujeres migrantes y las jóvenes de entre 15 y 24 años, son quienes afrontan la tasa más alta de riesgo de pobreza laboral

La discriminación y las dañinas normas sociales de género continúan infravalorando las habilidades y contribución de las mujeres, y limitan sus decisiones a la hora de elegir una profesión. La desigualdad de género abarca la discriminación y desigualdad vinculadas a una serie de características como son la edad, el origen, la raza, la etnia, la composición del hogar y las habilidades físicas. Cada una de ellas tiene un impacto significativo en la capacidad de las mujeres para encontrar un trabajo decente. En concreto, las mujeres trabajadoras migrantes, y especialmente las nacidas fuera de la Unión Europea, están entre las trabajadoras más explotadas y marginadas. Lamentablemente, España tiene la tasa más alta de Europa de riesgo de pobreza laboral de las mujeres migrantes: una de cada tres trabajadoras está en riesgo de pobreza. También las mujeres europeas más jóvenes son de las más proclives a trabajar y sufrir pobreza: más de una de cada diez mujeres entre los 15 y los 24 años afrontan este riesgo, siendo la tasa más alta de todos los grupos de edad. En general, ‘el género intensifica las desventajas asociadas a la desigualdad y a la identidad social’.

De igual manera, en la UE-28, las familias monoparentales son las que mayor riesgo de pobreza laboral tienen de entre todos los tipos de hogar, doblando las posibilidades de los hogares formados por dos adultos con niños. Casi dos tercios declaran tener serias dificultades para llegar a fin de mes. Esto afecta especialmente a las mujeres, ya que **más del 80% de las familias monoparentales europeas están encabezadas por ellas, siendo un 83% en España**. En Francia, un tercio de las familias monomarentales se encuentran en riesgo de pobreza, y en España, lo están más de la mitad de las familias monoparentales. El cambio que estas mujeres esperan se basa en políticas que den respuesta tanto a la cuestión de género como a otras desventajas y discriminaciones con las que conviven.

Causas estructurales de la pobreza laboral

La desventaja y la discriminación a la que hacen frente las mujeres se basa en un sistema que, desde su origen, fue diseñado para ocultar y devaluar su contribución, incorporando una desigualdad estructural profunda que las confina en roles, sectores y formas de trabajo que no ofrecen una forma de vida digna. Romper con estas estructuras requerirá un esfuerzo considerable y voluntad política, pero es esencial para hacer realidad los derechos de las mujeres y construir una economía global más fuerte y próspera.

Las concepciones sociales sobre los roles de género y el mundo del trabajo nos afectan y segregan: en España, las mujeres son más de la mitad en la hostelería y restauración, y el 88% en el trabajo de hogar y de cuidados remunerado.

Las concepciones tradicionales acerca de los roles y habilidades de las mujeres en el mercado de trabajo continúan influyendo en la llamada “segregación ocupacional”, concentrando a mujeres y hombres en ciertos sectores y tipos de trabajo socialmente considerados como “masculinos” o “femeninos”, y que afecta a los tipos de trabajo que las mujeres pueden esperar encontrar. Los sectores en los que las mujeres superan en número a los hombres, como la asistencia social, el cuidado infantil, la restauración, servicios de limpieza, o la atención al cliente, son reflejo de estas normas y suelen estar peor pagados que aquellos dominados por hombres. En España, algunos de los sectores más precarios son la industria de la hostelería, restauración y turismo, y el trabajo del hogar y de

cuidados: las mujeres constituyen el 55.8% de la fuerza de trabajo de la primera y el 87.9% de la segunda.

En relación con ello, los trabajos en los que **las personas suelen verse forzadas a trabajar involuntariamente a tiempo parcial** se concentran en ocupaciones mal pagadas orientadas a servicios, ventas, trabajos administrativos o servicios técnicos, incluyendo seguridad privada, *call centres* o servicios de limpieza y mantenimiento. **Casi cuatro de cada cinco personas trabajadoras a tiempo parcial en la UE son mujeres, y casi una de cada tres personas trabajando a tiempo parcial preferiría hacerlo a tiempo completo. Las mujeres tienen el doble de posibilidades que los hombres de estar en un trabajo parcial no deseado. En España, casi 3 de cada 4 personas con un trabajo parcial involuntario son mujeres.**

Son las personas trabajadoras del hogar y de cuidados, de nuevo mayoría de mujeres, quienes tienen la mayor probabilidad de convertirse en trabajadoras involuntarias a tiempo parcial. En particular, las mujeres migrantes tienden a concentrarse en muchos de estos sectores y ocupaciones mal pagadas, feminizadas e infravaloradas.

Desafortunadamente, la concentración de las mujeres en trabajos a tiempo parcial, informales y con bajos salarios, a menudo termina también en trayectorias laborales sin futuro, en las que las empresas ven a personas sin opciones de formación o de desarrollo profesional.

Visibilizar a las mujeres

Gran parte del trabajo de las mujeres sigue estando invisibilizado, infravalorado y no contabilizado, aunque al mismo tiempo se le reconoce cada vez más como la piedra angular sobre la que se ha construido el crecimiento económico de Europa. El trabajo doméstico no remunerado de las mujeres asciende a 10 billones de dólares al año en el mundo, lo que equivale aproximadamente al 13% del PIB global, convirtiéndose así en una de las industrias más grandes e importantes del mundo. En España, este trabajo no remunerado de hombres y mujeres alcanzaría el 41% del PIB. A pesar de ello, los esfuerzos hechos hasta la fecha por reconocer, reducir y redistribuir el peso del trabajo no remunerado que recae en gran medida sobre las mujeres, han sido muy limitados.

Junto a estos factores tradicionales de desigualdad, las mujeres europeas han comenzado a sentir más recientemente los cambios anunciados por el impacto de las nuevas tecnologías, la automa-

tización y el auge de la llamada “economía colaborativa” o “economía gig”, caracterizada por del predominio de trabajos en forma de encargos y proyectos cortos, independientes, a demanda, y a menudo gestionados a través de mercados o plataformas digitales. Mientras que para algunas mujeres esta tendencia en alza traerá nuevas libertades y oportunidades, para muchas otras anuncia un futuro incierto, suponiendo un potencial paso atrás en las victorias alcanzadas en sus derechos laborales, agravando las desigualdades existentes, reduciendo salarios y seguridad, y lanzando así a un gran número de mujeres a la pobreza.

Estos cambios han puesto de manifiesto la importancia de la negociación colectiva como mecanismo para garantizar salarios y condiciones de trabajo dignas. La intervención de los sindicatos y la negociación colectiva eleva el salario mínimo y reduce la desigualdad entre grupos de personas trabajadoras, como por ejemplo entre quienes tienen contratos temporales y regulares, o entre mujeres y hombres. Un estudio comparativo muestra que países con instituciones y políticas laborales fuertes, tienden a mostrar niveles más bajos de desigualdad de renta y, por tanto, menor diferencia salarial de género. En países donde la cobertura de la negociación colectiva es de al menos un 80%, la brecha salarial de género entre la población trabajadora situada en la parte más baja de la escala salarial, se reduce hasta el 8%, la mitad de la media europea. Por eso, las crecientes restricciones a la negociación colectiva pueden dañar las perspectivas de las mujeres.

Por otro lado, solo el 23.9% de los puestos de liderazgo en los sindicatos en Europa están ocupados por mujeres: menos de 1 de cada 4. Una vez más, las normas sociales que limitan la voz de las mujeres en la esfera pública, así como sus roles en la toma de decisiones a todos los niveles, desde el hogar a lo social e incluyendo al movimiento sindical, reducen también sus oportunidades para negociar un salario digno y condiciones de trabajo decentes. Una situación en la que todas las partes implicadas deberían tomar cartas en el asunto de inmediato.

En España, el trabajo doméstico no remunerado de hombres y mujeres asciende al 41% del PIB. Un 27% equivaldría al realizado por las mujeres.

El impacto en las mujeres

Las mujeres en situación de precariedad y pobreza laboral llevan a sus espaldas el peso de la economía global, y esto tiene un precio. Su bienestar físico y psicológico, su percepción y satisfacción con la vida, así como sus relaciones personales, se están viendo afectadas. La privación material y social es extremadamente grave entre las mujeres jóvenes y las adultas de más de 50 años procedentes de países no pertenecientes a la UE. El estrés constante y la ansiedad causada por la dificultad o imposibilidad de llegar a fin de mes, ligada al desgaste físico, mental y emocional del trabajo remunerado y no remunerado, a la peligrosidad de las condiciones laborales, la falta de tiempo personal y la constante presión por realizar más trabajo por menos salario, deja a las mujeres desmoralizadas, exhaustas y socialmente aisladas. Como ejemplo, en España las trabajadoras internas del hogar y de cuidados **pasan hasta 22 horas al día en las casas en las que trabajan**; en el sector de la hostelería, las camareras de piso llegan a hacer hasta 85 camas por día en la temporada de verano.

Las lesiones físicas y mentales que acarrearán permanecerán. El trabajo está acabando con ellas.

Sin embargo, estas consecuencias negativas no son resultado inevitable de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sino del fracaso de estructuras y políticas que no se adecuan a sus necesidades. Existen ventajas considerables para las mujeres cuando se aseguran un trabajo decente, especialmente si se embarcan en proyectos alternativos y cooperativos para conseguir unos medios de vida sostenibles y condiciones de trabajo seguras, así como auto-organizarse para defender sus derechos y construir espacios y estructuras de apoyo mutuo.

Construyendo un futuro mejor

Nunca antes ha habido mejor momento para que los gobiernos den respuesta a las causas y a las consecuencias del trabajo precario y mal remunerado de las mujeres trabajadoras a través de políticas efectivas que aúnen los esfuerzos del Estado, sector privado, sindicatos, sociedad civil, personas trabajadoras y ciudadanía, así como que escuchen y abran espacios de participación a las trabajadoras. Los gobiernos y demás actores involucrados pueden y deben hacer aún mucho más: desde la elaboración de políticas y leyes que promuevan salarios dignos, que aborden el acoso sexual, im-

plementen bajas de paternidad y maternidad remuneradas, hasta desafiar cómo tratar las normas sociales que infravaloran el trabajo de las mujeres.

Con la puesta en marcha de las políticas adecuadas, construiremos una economía más saludable, equitativa y resiliente. Y más importante aún, se liberaría el potencial de millones de mujeres para disfrutar del cumplimiento de sus derechos, vivir vidas más sanas y felices, desarrollando su propio potencial. Si fracasamos, corremos el riesgo de exacerbar las desigualdades, ampliando aún más la brecha entre mujeres y hombres, ricos y pobres por igual. Las consecuencias de ello perdurarán en las generaciones futuras.

En los últimos tiempos, hemos sido testigos de ejemplos que muestran cómo las formas de acción colectiva de las mujeres pueden cambiar radicalmente nuestro entendimiento del mundo y del lugar que ocupan en las estructuras de poder y toma de decisiones. Ejemplos en los que se ha desafiado la norma y la ortodoxia, haciendo frente a organizaciones y personas dispuestas a explotar a las mujeres para sus propios fines. Desde las Marchas de la Mujer a la movilización #MeToo, las mujeres se atreven cada vez más a alzar la voz en aquellas cuestiones en las que sus expectativas de justicia e igualdad están lejos de la realidad. Gobiernos, líderes de opinión y academia que no reconozcan la importancia de estos cambios, se arriesgan a perder el contacto con nuevas y poderosas fuerzas que moldean la economía y la política.

En Oxfam trabajamos en todo el mundo apoyando a mujeres y hombres en situaciones de discriminación para garantizar sus derechos y salir del círculo de la pobreza. A través de nuestro trabajo, hemos podido mostrar cómo los derechos de las mujeres están interconectados en y a través de los diferentes países y regiones, así como a nivel global. La imposibilidad de las mujeres para transformar su entorno en cualquier país, junto con la falta de reconocimiento que los gobiernos europeos han dado a sus derechos, han afectado a las políticas domésticas e internacionales, impactando negativamente en la ayuda internacional, el comercio, el empleo y los derechos de las mujeres migrantes que se desplazan entre países y regiones. Como Oxfam, nos comprometemos a seguir trabajando junto con los movimientos de mujeres -los nuevos y los ya existentes-, y junto con la sociedad civil con el objetivo de construir puentes a todos los niveles, así como dar apoyo a los gobiernos y otros actores para escuchar y dar respuesta a las voces de las mujeres más precarizadas y discriminadas, tanto dentro como fuera de las fronteras europeas.

Nunca antes ha habido mejor momento para dar respuesta a las causas y a las consecuencias del trabajo precario y mal remunerado de las mujeres aunando esfuerzos de los Estados, sector privado, sindicatos, sociedad civil, personas trabajadoras y ciudadanía

RECOMENDACIONES:

A la Comisión Europea (CE) y al Parlamento Europeo (PE), de acuerdo con sus respectivas competencias:

1. Garantizar un nivel mínimo de ingresos que proporcione una vida digna a todas las personas trabajadoras

- Establecer límites legales para un salario mínimo digno en la UE
- Acabar con la brecha salarial de género
- Acabar con la brecha de género en las pensiones
- Aprobar una Directiva sobre el sistema de renta mínima que implemente el Principio de Renta Mínima del Pilar Europeo de Derechos Sociales

2. Promover un empleo de calidad y condiciones de trabajo dignas en la UE, estableciendo como requisito previo para un trabajo decente la prevención de vulneraciones de los derechos laborales de las personas trabajadoras en situaciones de mayor vulnerabilidad

- Ratificar el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT
- Garantizar espacios de trabajo seguros con medidas para prevenir, perseguir y castigar el acoso sexual, una de las violaciones más graves contra los derechos de la mujer

3. Abordar la crisis de cuidados

- Promover y mejorar los servicios de guardería pública para que sean económicamente accesibles para todas las personas
- Promover servicios de cuidado asequibles y de calidad para personas mayores y en situación de dependencia
- Promover servicios de orientación y asesoría para hacer frente a los estereotipos de género respecto a las profesiones
- Garantizar permisos de paternidad y maternidad obligatorios, iguales e intransferibles
- Racionalizar el tiempo de trabajo y los horarios

4. Apoyar la negociación colectiva, el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en el trabajo

- Proporcionar un concepto común que favorezca el llamado 'tripartismo plus' y el diálogo social entre Estados Miembro, con el objetivo de que la negociación colectiva sea más inclusiva, incorporando a la mesa de negociaciones a organizaciones de derechos de las mujeres, grupos de base y minorías especialmente afectadas por la pobreza laboral
- Garantizar el diálogo social en los sectores más precarios, feminizados y con formas de empleo atípicas, tales como las personas trabajadoras del hogar y de cuidados, y los servicios sociales y asistenciales
- Fomentar la afiliación de las mujeres a los sindicatos, así como su presencia y representación en los puestos y órganos de toma de decisiones dentro de las organizaciones sindicales

5. Desarrollar estadísticas con perspectiva de género

- Desarrollar Cuentas Satélite del Trabajo Doméstico a nivel europeo con periodicidad para medir y cuantificar el trabajo del hogar y de cuidados no remunerado, y reconocerlo como parte del crecimiento, de la riqueza y del capital de los países y regiones, yendo más allá del PIB para medir el progreso humano
- Identificar nuevos indicadores específicos de género para medir la pobreza de ingresos y revisar los indicadores existentes. En concreto, los utilizados para medir el riesgo de pobreza laboral, de modo que se puedan recoger datos más precisos de la situación de las mujeres trabajadoras precarizadas y tener así una imagen más clara de las desigualdades de género

RECOMENDACIONES:

Al Gobierno y al Parlamento Español:

EN MATERIA DE PRECARIEDAD LABORAL:

1. Aumentar el SMI hasta los 1.000 euros en 2020; de forma que se alcance el 60% del suelo medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea.
2. Promover cambios legislativos en la temporalidad y parcialidad del trabajo, encaminados a reducir la precariedad que, fundamentalmente, afecta a las mujeres.
3. Reforzar sustancialmente, en los presupuestos de 2019, los recursos humanos y técnicos de la Inspección del Trabajo con el objetivo, a medio plazo, de situarnos en una tasa similar de inspectores a la de la media europea.
4. Promover una contratación pública que garantice los derechos laborales y salarios dignos de las personas subcontratadas.
5. Ratificar el Convenio 189 de la OIT para el reconocimiento de los derechos laborales de las empleadas de hogar. El trabajo de hogar debe integrarse en el régimen general de la Seguridad Social.

EN MATERIA DE TRABAJOS DE CUIDADOS E IGUALDAD DE GÉNERO:

1. Aprobar una Ley de permisos paternales y maternales iguales, obligatorios e intransferibles, con tramos de disfrute que no tengan por qué ser obligatoriamente simultáneos entre ambos progenitores.
2. Aprobar una Ley de Transparencia retributiva lo antes posible con la obligación de informar sobre categorías salariales desagregadas por sexo, realizar auditorías salariales y modificar el art. 28 ET para detallar el “trabajo de igual valor”.
3. Incluir, en la Ley de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la realización de campañas públicas encaminadas a cambiar los estereotipos de género asociados a las distintas profesiones con el objetivo de limitar la segregación sexual en el empleo.
4. Llevar a cabo la Encuesta del Uso del Tiempo de forma regular y elaborar una Cuenta Satélite estatal de Trabajo Doméstico que permita dimensionar el aporte del trabajo no remunerado a la economía.
5. Promover la corresponsabilidad del Estado en los trabajos de cuidado, mediante la universalización del primer ciclo de educación infantil, el aumento del presupuesto del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LUCHA CONTRA LA POBREZA:

1. Modificar el actual sistema autonómico de rentas mínimas, hacia un sistema de garantía de ingresos, más generoso, de mayor cobertura y más eficaz en la lucha contra la pobreza.
2. Fortalecer componentes no contributivos de nuestro sistema de protección social que tengan un claro impacto en las mujeres trabajadoras en situación de precariedad, reconociendo sus responsabilidades en el trabajo de cuidados y limitando la brecha de género en las pensiones.

PRÓLOGO

La mayoría de personas vivimos hoy en países en los que la desigualdad de ingresos y riqueza ha aumentado de forma notable en las últimas décadas. Que la desigualdad es esencialmente el fruto de diferencias en el talento y el esfuerzo, o que la desigualdad es positiva porque nos motiva a trabajar más duro, son falacias que cada vez menos personas se atreven a defender.

Hoy sabemos que las brechas que existen entre las personas que más riqueza poseen y el resto, son en gran medida la consecuencia de políticas y prácticas que favorecen a unos pocos, a menudo con un poder de influencia excesivo, y a costa del resto de la población. Solo desde esta lógica de desequilibrio en las relaciones de poder se puede explicar adecuadamente que una proporción cada vez mayor de la riqueza generada en el mundo vaya a parar a las cuentas de personas propietarias de capital, altamente concentrado en pocas manos, en detrimento de las personas trabajadoras. Solo así se puede comprender que una de cada diez personas que trabajan en la Unión Europea siga viviendo en riesgo de pobreza y exclusión.

En efecto, el modelo económico imperante funciona especialmente bien para una minoría. En Oxfam venimos explicando desde hace años, en sucesivos informes y campañas, cómo la desigualdad extrema socava los esfuerzos de millones de personas para salir de la pobreza, erosiona la cohesión social y debilita nuestras democracias. Con este nuevo informe denunciaremos que este mismo modelo económico generador de desigualdad y que funciona especialmente bien para las élites –por cierto, principalmente conformadas por hombres–, es además un modelo que se sustenta en una persistente discriminación de las mujeres.

En la Unión Europea, así como en otras regiones del mundo, las mujeres trabajadoras predominan en los sectores y puestos de trabajo peor remunerados, y están infrarrepresentadas en los sectores y puestos de mayor prestigio social y salarios más elevados; las mujeres son también las que asumen

principalmente el trabajo de cuidados no remunerado, indispensable para el bienestar de nuestras familias y sociedades, y quienes más dificultades enfrentan, en consecuencia, para acceder al mercado laboral con las mismas oportunidades y condiciones que los hombres. Además, en los centros de trabajo, las mujeres son las principales víctimas del acoso sexual. Los datos que ofrecemos en este informe son apabullantes. Pero la realidad es que no existe ni una sola razón que pueda justificar la continuidad de las desigualdades e injusticias a las que las mujeres deben hacer frente día tras día.

Actuar para revertir las causas que provocan de forma injusta que millones de mujeres se vean empujadas a vivir en situación de vulnerabilidad y pobreza es indispensable si queremos construir sociedades más justas. Como proponemos en este informe, es urgente que la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y los gobiernos de todos los estados miembros actúen para refundar un modelo neoliberal roto, e impulsen medidas que garanticen que las mujeres puedan acceder a trabajo decente en igualdad de condiciones. Para lograrlo, no solo se necesitan políticas públicas relacionadas con el mercado laboral, sino que se precisa un enfoque integral que aborde adecuadamente los retos asociados al trabajo de cuidados y, sobre todo, que rompa de una vez por todas con aquellos valores, ideas y creencias que contribuyen a perpetuar la discriminación que padecen las mujeres.

La buena noticia es que el cambio está en marcha y que es ya imparable. Así lo transmiten con sus testimonios las mujeres que han contribuido a elaborar este informe. Así lo demuestran millones de mujeres que han salido a las calles para gritar ¡Basta!, y que están liderando cambios que conformarán un nuevo modelo que no solo será más justo para ellas, sino que será también mejor para sus conciudadanos y para las generaciones del futuro.

Alex Prats
Inequality lead for Oxfam Intermon

INTRODUCCIÓN

Trabajadoras: cuando precariedad se escribe en femenino

Ana Cárdenas vive en Barcelona, España. Tras sus estudios de secundaria, hizo varios cursos en contabilidad y gestión. Empezó a trabajar en algunos talleres, cosiendo. Con 30 años, Ana se unió a una empresa como asistente de contabilidad, que para ella fue “el trabajo de su vida”. Durante los siguientes 12 años, Ana se sintió valorada. Tenía buenas condiciones laborales, un ambiente de trabajo seguro y saludable, un salario digno y la confianza de su jefe. Sin embargo, cuando Ana volvió a trabajar tras la baja de maternidad de su hija, el servicio de gestión y contabilidad fue subcontratado y ella perdió su empleo. “Haces tanto por la empresa pensando que ellos harán lo mismo, pero... no. Ellos no lo hacen”. Su marido quedó en el paro en esa época, y la familia pasó a depender de alquiler social y el subsidio de desempleo.

Ana empezó a limpiar y cocinar en casas para aumentar los ingresos de la familia. No sabe con certeza cuántas horas trabajará cada semana o cada mes, o cuánto cobrará, pues unas familias pagan más o menos que otras. Es difícil hacer planes con esa incertidumbre e inestabilidad. Ahora, si está enferma y no puede trabajar, no cobra. Ana no tiene vacaciones ni descansos pagados —este es el octavo verano sin vacaciones—. Solo el 60% de sus horas de trabajo están cubiertas por un contrato formal que cotiza a la seguridad social. Esto tiene consecuencias para sus

derechos económicos y sociales, ahora y en el futuro. “He trabajado y cotizado a la seguridad social durante 24 años. Yo no quiero desperdiciar todo ese tiempo y esfuerzo”.

Ana cobra sobre **700-750 euros por mes de media**. El salario mínimo en España son 858 euros. Barcelona es una ciudad con un coste de vida alto, y hay quien dice que un salario mínimo digno en esta ciudad debería estar sobre los 1200 euros. Por su bajo salario, Ana tiene dificultades para llegar a fin de mes. También se siente **aislada socialmente**: “cuando eres pobre, pierdes amigos... toda actividad social es un coste extra”. A veces también se siente culpable porque no puede pasar con sus hijos todo el tiempo que le gustaría. “Tienes que trabajar tanto como puedas, porque necesitas el dinero para tu familia. Esta presión constante es horrible. Nunca termina... **A veces es una carga tan pesada...**”.

Ana tiene ahora 53 años. No espera tener un trabajo diferente. Lo que sí espera es acceder a **mejores condiciones laborales, estando totalmente cubierta por un contrato de trabajo que cotiza a la seguridad social, y alcanzar un salario mínimo digno** de forma que pueda tener una mejor vida para ella y su familia, incluyendo el poder pasar tiempo juntos.



La experiencia de Ana con la desigualdad salarial, la pobreza y la precariedad en el trabajo es compartida por innumerables mujeres en toda Europa. Mujeres que no ganan lo suficiente para llegar a fin de mes, que cobran menos que los hombres por el mismo trabajo, entrando y saliendo constantemente del mercado laboral. Para estas mujeres, las condiciones de trabajo son ínfimas, sin bajas por enfermedad o por maternidad remuneradas, vacaciones pagadas, y no siempre con contratos formales que garanticen las cotizaciones y prestaciones de la seguridad social. A menudo, viven en un estado de inseguridad permanente: sin garantías de cuándo trabajarán, durante cuánto tiempo, para quién, en qué condiciones o por cuánto dinero. Esta situación afecta seriamente a sus expectativas personales y profesionales, y a su capacidad de planificar su futuro. Influye también en el control que ellas tienen sobre sus propias vidas, su bienestar y salud, y su capacidad para tomar decisiones en la esfera personal y pública. Para muchas de ellas, la presión aumenta cuando se convierten en familias monomarentales o cuando son el principal sustento de toda la familia.

En el mundo, tanto mujeres como hombres experimentan desigualdades salariales, baja remuneración y malas condiciones de trabajo. Incluso en el siglo XXI, tener un trabajo no significa necesariamente escapar de la precariedad y la pobreza.

Pese a los avances, queda mucho por hacer. Las mujeres siguen teniendo menos probabilidades de entrar en el mercado laboral. Una vez dentro, sufren discriminación respecto al sector y puesto al que acceden, la ocupación o el tipo de relación laboral que establecen.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo precario está en alza: se estima que alrededor del 42% de la población trabajadora en el mundo (1.400 millones de personas), estaban en situaciones laborales precarias en 2017, y se espera que aumenten. Al mismo tiempo, la reducción de la pobreza laboral es lenta. La pobreza laboral moderada (esto es, personas trabajadoras con ingresos entre los 1,90 y 3,10 dólares al día) se mantiene generalizada,¹ con 430 millones de población trabajadora afectada en países emergentes y en desarrollo en 2017.² La situación en países desarrollados es menos extrema, pero la OIT apunta altos niveles de desempleo, insatisfacción de las

personas que componen la fuerza de trabajo, y una creciente incidencia de los contratos a tiempo parcial no deseados.

Diferentes autores ponen de relieve que los trabajos más precarios implican negar a las personas la realización de sus derechos, la ausencia de protección social, poniendo en riesgo su salud y seguridad,³ mientras que otros destacan 'la constante sensación de transitoriedad (...)', con 'trabajos inestables, intercalados con periodos de desempleo, viviendo con inseguridad, con acceso incierto a la vivienda y a los recursos públicos (...)'.⁴

Si hablamos de desigualdades de género, y a pesar de los pasos dados en los últimos años, todavía queda mucho por hacer. Todavía hoy las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de entrar en el mercado laboral, lo que se traduce en una brecha de género de participación de más de un 26% a nivel global. Una vez dentro del mundo del trabajo, es más probable que las mujeres sufran discriminación en relación al sector y puesto de trabajo al que acceden, la ocupación y el tipo de relación laboral que tienen, entre otras razones, por actitudes discriminatorias hacia las mujeres y su trabajo. Todo ello afecta a la calidad del trabajo al que las mujeres pueden acceder.⁵

La agenda política internacional es muy consciente de las tendencias y desafíos descritos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en concreto los objetivos 1, 5, 8 y 10 (relativos a pobreza, igualdad de género, trabajo decente, desigualdad y crecimiento económico), la agenda de la OIT sobre trabajo decente y el Pilar Europeo de Derechos Sociales,⁶ son todos pasos positivos en el camino hacia una sociedad más justa y equitativa, que valora y cuenta con las mujeres.

Este informe analiza la desigualdad salarial, la pobreza laboral y la precariedad en el trabajo que sufren las mujeres en el seno de la UE, explorando sus causas estructurales y los factores subyacentes. Estos fenómenos se analizan en relación con el trabajo formal, aún predominante en el mercado laboral europeo, y poniendo especial atención en la población trabajadora asalariada o por cuenta ajena, más que en el trabajo autónomo o por cuenta propia. Aunque este último se ha convertido en una forma creciente de empleo atípico y con una gran incidencia en términos de pobreza laboral (las personas trabajadoras autónomas triplican el riesgo de pobreza de las trabajadoras por cuenta ajena), debido a la necesaria delimitación del ámbito de

estudio, se analiza la situación de las segundas. No obstante, las líneas que separan hoy a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, así como las tradicionales y nítidas diferencias entre el trabajo formal e informal, se están difuminando rápidamente.

Este documento se basa en las últimas investigaciones y estadísticas en la materia, a la vez que en las experiencias de 26 mujeres trabajadoras que viven con situaciones de desigualdad salarial, pobreza laboral y precariedad en Francia, Italia, España y Reino Unido. El informe presta especial atención a Francia y España como ejemplos de los llamados modelos “continental” y “mediterráneo”, respectivamente. De acuerdo con la clasificación de países que Eurofound propone en su último estudio sobre pobreza laboral,⁷ el modelo *Continental* se caracteriza por ser países con derechos laborales e instituciones del mercado laboral fuertes —como la negociación colectiva— y protegidas, y un fuerte entendimiento de que el Estado tiene algo que decir en el acceso y disfrute del trabajo decente. Su nivel esperado de pobreza laboral es medio. Por su parte, en el modelo *Mediterráneo*, con países como España e Italia, la regulación de su mercado laboral tiende a crear una dualidad entre personas trabajadoras que están dentro y fuera de él, personas “integradas” y “excluidas”, con una falta de oportunidades laborales para ciertos grupos de la población trabajadora, incluyendo a las mujeres. Este modelo tiene un nivel esperado de pobreza laboral alto.

A continuación, la Sección 1 traza un perfil general de las mujeres trabajadoras en situación de precariedad y pobreza laboral en la UE; la Sección 2 explora las rutas que las mujeres transitan hacia la pobreza laboral y la precariedad en el trabajo. La Sección 3 se centra en las causas estructurales de la pobreza laboral y la precariedad; la Sección 4 ahonda en las consecuencias que sufren las mujeres en esta situación, más allá de las económicas. Finalmente, la Sección 5 propone una serie de recomendaciones.

SECCIÓN 1. MUJERES, DESIGUALDAD SALARIAL Y POBREZA LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

"A pesar de los éxitos en el empoderamiento de las mujeres, aún existen muchos temas en la vida política, económica, social y cultural en los que las mujeres no son tratadas con igualdad (...)"

Vilija Blinkevičiūtė, presidenta de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, Parlamento Europeo

Esta sección analiza la desigualdad salarial y la pobreza laboral en la UE, y en qué medida están determinadas por razón del género. El hecho de que existan más trabajadoras con bajos salarios y que cobren menos que los hombres por realizar un trabajo de igual valor, puede contribuir sin duda a la pobreza laboral de las mujeres, pero existen además otros elementos en juego. Factores como la estabilidad laboral, la calidad del trabajo (en concreto, en algunos sectores donde las mujeres están sobrerrepresentadas), la independencia y la seguridad económicas dentro del hogar, la intensidad del trabajo, y la forma en la que el trabajo de cuidados no remunerado está concebido por la sociedad y repartido entre mujeres y hombres, también importan.

La 'desigualdad salarial', los 'bajos salarios' y la pobreza laboral no son realidades aisladas, sino que están estrechamente relacionadas con complejas causas e interacciones.

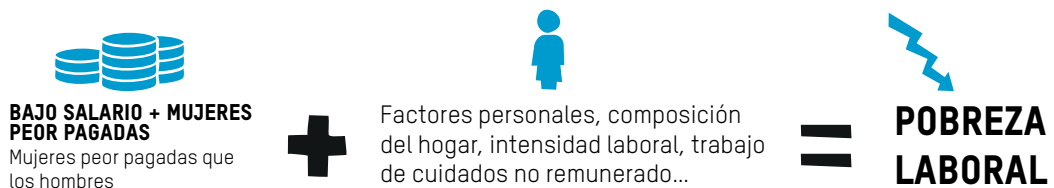
Cuadro 1: ¿Cómo se define la brecha salarial de género, la baja remuneración y la pobreza laboral?

La brecha salarial de género no ajustada es una medida que se usa para recoger la diferencia salarial entre el salario medio bruto por hora de hombres y de mujeres, y se expresa como un porcentaje del salario de los hombres. La brecha salarial no ajustada permite controlar factores como la incidencia de los contratos temporales y parciales, pero no las diferencias por las horas trabajadas, el tipo del puesto, el nivel educativo o la experiencia laboral.

El bajo salario o trabajo de baja remuneración es un indicador y un concepto que mide el salario de una persona. Por lo general, se define respecto del salario por hora y se considera población trabajadora con salarios bajos a quienes ganan dos tercios o menos de la mediana nacional de ingresos brutos por hora (Eurostat). Por ejemplo, una persona trabajadora con bajo salario gana 10 euros por hora en Francia, 8,3 en Italia, 6,6 en España y 9,9 en Reino Unido.⁸

El bajo salario es uno de los elementos que contribuyen a la brecha salarial de género y a la pobreza en el trabajo, pero no el único.

El riesgo de pobreza en el trabajo es un indicador que toma como medida *la renta combinada que ingresa un hogar, no la persona*. Calcula el porcentaje de personas que declaran estar trabajando con un *ingreso disponible que está* por debajo del umbral de la pobreza, es decir, en o por debajo del 60% de la renta mediana nacional disponible.⁹ Se considera persona "con trabajo" a quien registra actividad durante al menos siete meses al año.



Aunque la pobreza es una realidad multidimensional y no solo económica, por razones de medición, uso de datos y comparabilidad, este informe utiliza el indicador de riesgo de pobreza laboral de Eurostat.

1.1 Las desigualdades salariales no son indiferentes al género

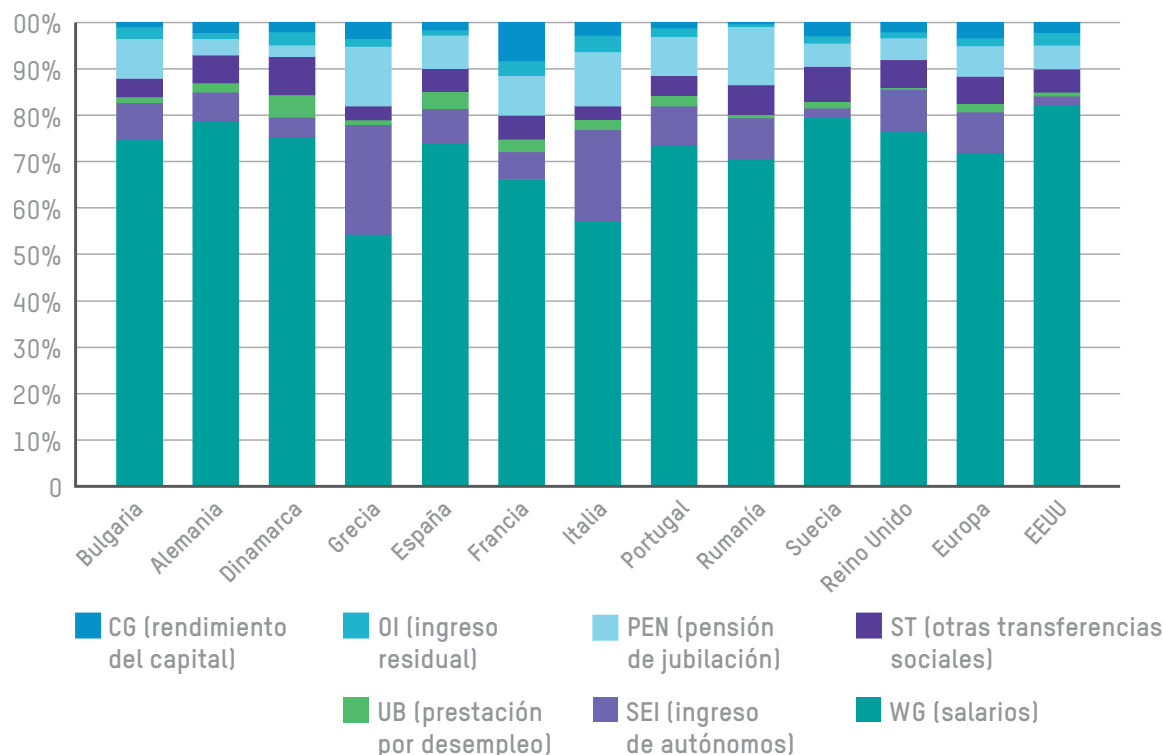
Los salarios son una fuente fundamental de ingresos y, por consiguiente, de medios de vida para la mayoría de mujeres y hombres. En la UE, **los salarios representan aproximadamente el 70% del ingreso total disponible de los hogares.**¹⁰

En los últimos años, la proporción de la participación de los salarios en la renta nacional ha disminuido, mientras que la participación de las rentas de capital ha aumentado.¹¹ Estudios recientes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), estiman que la participación de los salarios disminuyó entre un 6 y un 7% en Reino Unido y en Francia en las últimas cuatro décadas, mientras que en España e Italia lo hizo en más de un 13%.¹² En un contexto de caída de la participación de los salarios en el conjunto de las rentas, las

mejoras macroeconómicas, por ejemplo, el crecimiento global, difícilmente se llegarán a traducir en mejoras tangibles para los ingresos de los hogares. Además, en varios países y a lo largo del tiempo, se ha observado que un aumento de las rentas de capital se asocia con una mayor desigualdad en la distribución personal del ingreso.¹³

Aún más preocupante es que **los primeros pasos hacia la recuperación desde la última crisis económica parecen agravar las desigualdades ya existentes entre la población trabajadora.** En muchos países europeos, las personas con ingresos altos han conseguido recuperarse con mayor fuerza desde 2008 que quienes están en los puestos más bajos de la escala salarial. En Reino Unido, por ejemplo, a pesar de la fuerte creación de empleo, el incremento de las rentas salariales se ha visto muy limitado por la caída de los salarios reales y la baja calidad del trabajo. En España, las altas tasas de desempleo de larga duración junto con la bajada de los salarios reales, han provocado la caída en picado de las rentas salariales, especialmente para los hogares con menores ingresos.¹⁴

Gráfico 1: Proporción de los salarios en el conjunto de los ingresos de los hogares en economías desarrolladas seleccionadas



Fuente: Estimaciones de la OIT. Informe mundial de salarios 2014/2015, Imagen 29.

Investigaciones feministas sobre la crisis económica demuestran que **la crisis ha contribuido a reducir las diferencias de género en el mercado laboral al empeorar las condiciones de trabajo de los hombres**. Sin embargo, una vez iniciada la fase de recuperación, las condiciones laborales de los hombres volvieron a mejorar, mientras que, por lo general, las de las mujeres quedaron igual o incluso siguieron empeorando.¹⁵ Como veremos en las próximas páginas, existen dinámicas de desigualdad salarial y de género que, lejos de marcar un cambio de tendencia en las condiciones laborales de las mujeres, parecen reforzar tendencias pre-existentes y de largo plazo como la baja remuneración y la discriminación salarial.

Atrapadas en lo más bajo de la escala salarial: los 'suelos pegajosos' persisten

Las mujeres, las y los jóvenes, con diversidad funcional, o pertenecientes a minorías étnicas o con baja formación educativa, siguen siendo las más afectadas por la baja remuneración en la UE.¹⁶ En 2014, el 21,1% de las mujeres trabajadoras en Europa se veían afectadas por baja remuneración, comparado con el 13,5% de los hombres.¹⁷ Esto significa

que **una de cada cinco mujeres en la UE tiene un bajo salario, frente a uno de cada diez hombres**.¹⁸

Las mujeres y hombres con baja remuneración tienen diferentes características, como ser jóvenes, convivir con diversidad funcional o pertenecer a una minoría étnica. Todas estas características reúnen y acumulan experiencias de discriminación y marginación económica. Aunque los datos sobre estas desigualdades transversales son escasos, sabemos que **casi un tercio de la población trabajadora con menos de 30 años recibían bajos salarios (30,1%)**, frente al apenas 14% de aquellas con edades comprendidas entre los 30 y los 59 años.

No obstante, la medida en la que las mujeres y otros grupos estructuralmente excluidos experimentan baja remuneración varía entre los países. En 2014, la proporción de mujeres trabajadoras con bajos salarios oscilaba entre el 3,2% de Suecia y el 4,3% de Bélgica, hasta el 26,9% de Reino Unido, 28,7% de Alemania y el 29,3% de Estonia. Como se puede observar en el Gráfico 2, **Reino Unido es el 4º país de la Unión con la proporción más alta de mujeres trabajadoras con bajos salarios**, mientras que Italia, Francia y España están por debajo de la media europea.¹⁹

Gráfico 2: Personas con bajos salarios como proporción del total de población trabajadora, por sexo (excluidas personas en formación)



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial, Eurostat (2014)

Cuadro 2: En acción: de la teoría a la práctica – Salarios dignos reales frente a bajos salarios

Reino Unido introdujo un salario nacional digno en abril de 2016, inspirado por la campaña por un salario digno impulsada por organizaciones de la sociedad civil, y entre ellas Oxfam (*Living Wage: for the real cost of living*)

Sin embargo, esta alianza civil sostiene que el salario digno propuesto por el gobierno está lejos de satisfacer los costes de vida reales, ya que no se ha calculado de acuerdo con las necesidades de la población trabajadora y sus familias para tener una vida digna. En su lugar, se ha basado en el objetivo de que ese salario digno alcance el 60% de los ingresos medianos en el año 2020.

Como respuesta, la alianza *Living Wage Foundation* ha promovido una campaña por un nivel o medida voluntario, asumido por las empresas, que es de 8,75 libras en el país y 10,20 libras para quienes viven en Londres. Como resultado, el *Real Living Wage* (salario digno real) es el único que, a día de hoy, se paga de forma voluntaria en casi 4.000 empresas del Reino Unido.²⁰

La OIT y otros actores claves han afirmado ya en muchas ocasiones que establecer un salario mínimo adecuado ayudará a reducir la brecha salarial de género y la incidencia de los bajos salarios,²¹ ya que las mujeres se concentran en puestos de trabajo y sectores con baja remuneración y con escaso espacio para la negociación colectiva.²² Por ello, y junto con otras medidas, contribuye a la reducción de la pobreza laboral en los hogares con bajos ingresos y entre las personas trabajadoras en situación más vulnerable y precarie.

La alta incidencia de los bajos salarios en las mujeres trabajadoras con respecto a los hombres también varía según los países. En 2014, en Estonia, España, Luxemburgo, Austria y Portugal, las mujeres trabajadoras tenían el doble de posibilidades de tener bajos salarios que los hombres. De hecho, el Gráfico 2 muestra cómo **la incidencia de bajos salarios es mayor en las mujeres que en los hombres en todos los países de la UE menos en dos**. Los casos de Francia y Grecia son especialmente llamativos: la proporción de mujeres con baja remuneración creció de un 7,9 en 2010 a un 11,72% en 2014, y de un 14,6 a un 23,5% respectivamente.²³

Tener una baja remuneración es resultado de la presencia sistemática de las mujeres en los últimos puestos de la escala salarial. Según la OIT, en Europa en 2016 **las mujeres representaron más del 60% en el tramo del 20% de personas con salarios más bajos, siendo aproximadamente el 56% en el tramo del 30% peor pagado**.²⁴ Si miramos a los países a nivel individual, en la última década, en España las mujeres representaron un 65,5% de entre el 30% de población trabajadora con salarios más bajos,²⁵ mientras que en Francia fueron el 55% de ese 20% peor pagado.²⁶

Cuadro 3: Y en el otro extremo de la escalera... el techo de cristal permanece inquebrantable

Según el Informe Global de Salarios de la OIT, **las mujeres suponían solo un 20% de entre el 10% de población trabajadora con mayores ingresos en Europa en 2016**.²⁷ De hecho, la lista pública más completa de empresas con accionistas dentro de la UE-28, solo recogía un 6% de mujeres en puestos de dirección. Es decir, que de 609 puestos directivos en las empresas que más facturan en Europa, solo 36 estaban ocupados por mujeres. En la misma línea, solo un 15% de los puestos ejecutivos sénior con poder de decisión eran desempeñados por mujeres.²⁸

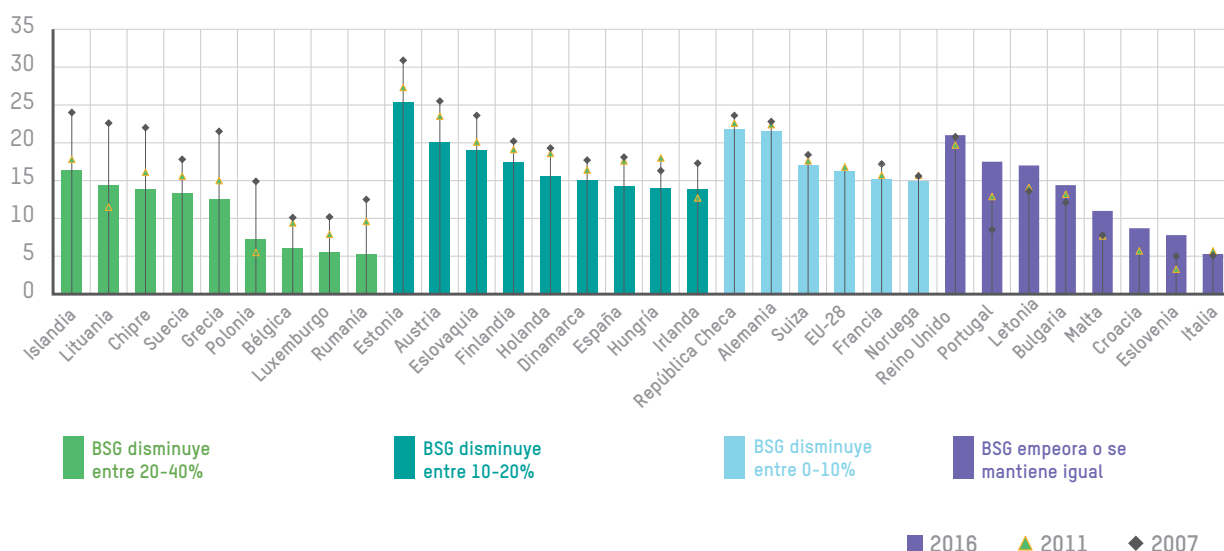
La brecha salarial de género: las mujeres todavía ganan menos por el mismo trabajo

No solo las mujeres están sobrerrepresentadas en los nichos de mercado en los que dominan los bajos salarios, sino que al mismo tiempo se enfrentan a una constante discriminación a todos los niveles de la escala salarial. Aunque la brecha de género de participación en el mercado laboral se ha reducido en un 8% en las últimas dos décadas,²⁹ **de media, las mujeres de la UE siguen ganando mucho menos que los hombres. Por cada euro que ganaría un hombre de media en la UE, una mujer**

solo recibiría 0,84 céntimos.³⁰ Esto significa que una mujer tendría que **trabajar 59 días más que un hombre** para tener el mismo salario.

La brecha salarial media entre los 28 Estados Miembro de la UE se situaba en un 16,4% en 2010 y se mantuvo en un 16,2% seis años después.³¹ Como se puede observar en el Gráfico 3, la brecha salarial de género varía entre los distintos países, desde el 25,3% de Estonia, hasta el 5,2% de Rumanía o el 5,3% de Italia. No obstante, algunos Estados Miembro han experimentado reducciones significativas, en parte gracias a la puesta en marcha de políticas que abordan las diferentes causas de esta diferencia salarial.

Gráfico 3: Una mirada a la brecha salarial de género en los países de la UE



La brecha salarial de género (BSG) sin ajustar por *NACE Rev 2, activity*. Elaboración propia con información de Eurostat, metodología de encuesta sobre estructura de ingresos [earn_gr_gpgr2].

República de Macedonia: información no disponible. Irlanda, Malta y Croacia: última información disponible de 2014. Grecia: última información disponible de 2010. Suiza: información disponible desde 2008. UE-28 y Croacia: información disponible desde 2010.

Tal y como muestra el gráfico, los países europeos pueden agruparse en cuatro grandes grupos atendiendo a los niveles iniciales de la brecha salarial de género y al porcentaje de reducción en la última década.

En muchos casos, la reducción de la brecha observada en algunos países tiene más que ver con la erosión de las condiciones laborales de los hombres y de los salarios tras la crisis, que con un verdadero avance hacia una mayor igualdad de género.³²

Sin embargo, hay un grupo de países destacados. Estos países, cuyos niveles de brecha

salarial ya se situaban por debajo o en la media europea hace diez años, **han alcanzado reducciones de entre un 20 y un 40% gracias a la implementación de políticas diseñadas para abordar esta problemática.**

En Bélgica, por ejemplo, se ha contribuido a ello gracias a la **política de igualdad salarial**, promovida con fuerza por los sindicatos, tratando primero la discriminación derivada de la clasificación de puestos de trabajo, así como con políticas para una mejor coresponsabilidad.³³

Islandia, por su parte, cuenta con una baja de paternidad y de maternidad adecuadamente

remunerada y no transferible, siendo el único país en el que tanto mujeres como hombres cuentan con el mismo número de días no transferibles.³⁴ También cuenta recientemente con un **sistema de 'Certificación de Igualdad Salarial' obligatorio**, que introduce el requisito de que los establecimientos con 25 o más personas trabajadoras, obtengan un certificado de 'igualdad salarial' en el trabajo. El objetivo último es exponer y hacer visible los componentes inexplicables que radican en las diferencias salariales de género, y que están arraigados en el corazón y la cultura de las empresas que continúan discriminando sus trabajadoras.³⁵

“Un hombre que tiene el mismo trabajo que yo, y hace las mismas tareas, gana más. Esta es una realidad reconocida por la empresa (...), y se hace a través de los complementos salariales”

Mari, camarera, Madrid

En la mayoría de los países de la UE, la brecha salarial de género persiste incluso dentro de cada categoría profesional, señalando la existencia de otros factores desconocidos y no explicados que subyacen a esa diferencia. **En el caso de Francia**, según el Observatorio de la Desigualdad, una vez controlados otros factores que pueden influir en esta brecha, como la edad, el tipo de contrato, el tiempo de trabajo y el tamaño de la empresa, **alrededor de un 10,5% de la brecha salarial de género se mantiene inexplicable**.³⁶ En España, algunos cálculos estiman que este porcentaje **de diferencia salarial sin explicación se sitúa alrededor del 14% en 2006**.³⁷

El núcleo duro de este ‘componente inexplicable’ de la brecha salarial de género son los incentivos discrecionales, variables y los complementos salariales.³⁸ Como en general hacen el sistema económico y el mercado del trabajo, los complementos salariales a menudo discriminan con motivo de género, y premian características que son más comunes entre los trabajadores hombres, quienes suelen asumir una menor responsabilidad de cuidados. Esto hace que ellos puedan tener más flexibilidad, mayor disponibilidad para trabajar más horas y mayor posibilidad de movilidad geográfica que las mujeres.³⁹ Tal y como veremos en la sección 3, las mujeres asumen de manera desproporcionada el trabajo del hogar y de cuidados no remunerado, lo que se ve reforzado por una falta de políticas de empresa, así como de servicios e infraestructuras estatales adecuadas para lograr una mayor corresponsabilidad.

De la misma forma, los **incentivos por riesgo laboral**, acordados en negociación colectiva y que compensan a los puestos y profesiones considerados de riesgo para la salud o para la integridad física, han sido diseñados tradicionalmente para beneficiar principalmente a sectores de trabajo masculinizados, como la minería. Estos incentivos ignoran otros sectores, mayoritariamente ocupados por mujeres, como los de servicios de limpieza y

la hostelería, en los que las trabajadoras también se exponen a riesgos, como productos químicos nocivos.⁴⁰

En España, investigaciones de la última década han demostrado que, mientras que la brecha salarial de género en el salario base está sobre el 6%, cuando se suman los complementos salariales y otros complementos en función del tipo de trabajo, la diferencia se ensancha hasta llegar a más del 30%.⁴¹ En el caso de Francia, estudios de 2008 estimaron que las bonificaciones y las horas extras amplían la brecha salarial de género del 13 al 16%. También en Francia y en la misma línea, las mujeres tienden a recibir bonificaciones individuales por desempeño un 23% más bajas que las de los hombres.⁴²

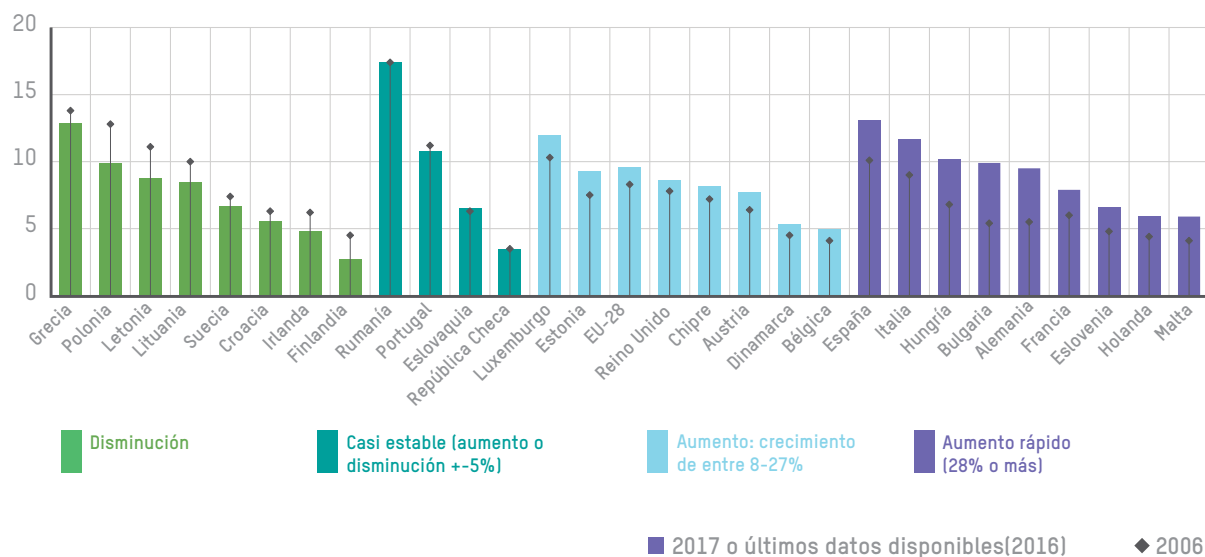
Esta es sin duda la experiencia de Mari. Tiene 43 años, vive en un municipio cerca de Madrid con sus dos hijos y trabaja como camarera: **“Un hombre que ocupa el mismo puesto y que desempeña las mismas tareas que yo, gana más**. Esta es una realidad reconocida por la empresa y confirmada por la información proporcionada al Comité de Empresa. **La empresa lleva a cabo esta actividad a través de suplementos salariales: un plus por disponibilidad y un plus por lo que llaman ‘la actividad extra del mes’**. Incluso aunque no sean los hombres quienes cubren esos tiempos extra, son ellos los que ven los suplementos en su nómina”.⁴³

En definitiva, el testimonio de Mari refleja que la brecha salarial de género persiste, ya que sus raíces se encuentran en prácticas discriminatorias estructurales acerca del papel de las mujeres en el trabajo. Puesto que los salarios representan aún un alto porcentaje de los ingresos de los hogares, cuantas más mujeres estén en situación de discriminación y con baja remuneración, más expuestas estarán a la pobreza laboral.

1.2 Lo que la pobreza laboral esconde

Como se dijo anteriormente, el indicador europeo de riesgo de pobreza laboral analiza el ingreso acumulado o la media de los ingresos totales en un hogar. La llamada pobreza laboral es el resultado de varios factores que llevan tanto a mujeres como a hombres a vivir por debajo del umbral de la pobreza, a pesar de tener un trabajo.

Gráfico 4: Índice de riesgo de pobreza laboral en la UE (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat EU SILC – indicador europeo de riesgo de pobreza laboral Rumanía: información desde 2007. Croacia: información desde 2010 y último registro en 2016. UE-28: información de 2010.

El último informe de referencia de Eurofound sobre pobreza laboral, pone de relieve su relevancia para la UE: en 2016, el 9,6% de la población trabajadora en la UE vivía por debajo del umbral de la pobreza, habiendo aumentado desde el 8% de 2006, y observándose crecientes desigualdades dentro del territorio europeo. Algunos países como España, Italia, Francia o Alemania afrontan un reto especial: sus cifras han aumentado a un ritmo mayor, creciendo tres puntos porcentuales o más en los últimos 10 años (ver Gráfico 4), frente a la media de crecimiento europea, en 1.6 puntos porcentuales.⁴⁴

Las personas trabajadoras con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años fueron las más propensas a sufrir pobreza laboral (10,9% en 2016, con un 11,8% de mujeres trabajadoras jóvenes comparado con un 10,2% de jóvenes trabajadores). Esto es debido en parte a los contratos de prácticas y en formación, a niveles más bajos de salarios mínimos y al aumento del empleo a tiempo parcial y temporal.⁴⁵ **Estas mujeres de entre 15 y**

24 años afrontan la tasa más alta de riesgo de pobreza laboral de entre todos los grupos de edad. Las personas con edades entre los 55 y los 64 años son las menos susceptibles (5,6% de hombres trabajadores y un 6,8% de mujeres).⁴⁶

Si miramos el riesgo de pobreza laboral desagregado por sexo, éste varía según los países. En algunos, el riesgo tiende a ser ligeramente más alto en hombres que en mujeres, con una mayor diferencia cuando se trata de trabajo por cuenta propia frente a trabajo por cuenta ajena. De hecho, para el trabajo por cuenta ajena, **la tasa de riesgo de pobreza laboral parece muy similar, incluso aunque las mujeres tengan relaciones y vínculos más débiles con el mercado laboral.** La media europea de la tasa de riesgo de pobreza laboral en las mujeres fue del 9% en 2016, comparada con el 10,1% de los hombres. Este riesgo para las mujeres oscila desde las tasas más altas de Rumanía o de España (13,1% y 12,8% en 2017 respectivamente, comparadas con el 19,9% y 13,3% de los

hombres), hasta las tasas más bajas de República Checa y Finlandia (3,8 y 2,8% respectivamente, comparada con tasas similares en los hombres: 3,4% y 2,6% respectivamente).⁴⁷

No obstante, estas cifras no reflejan la verdadera realidad de las mujeres en situación de precariedad y pobreza laboral en la UE. El indicador de 'riesgo de pobreza laboral' de Eurostat cuenta con dos limitaciones principales que le hacen ofrecer una visión parcial de esta problemática. De un lado, un enfoque basado en el hogar y no en la persona para medir la pobreza. Y de otro, el hecho de limitar la definición de la población trabajadora a personas que han trabajado al menos siete meses al año. Teniendo en cuenta la tendencia creciente a la flexibilización del trabajo y las formas atípicas de empleo, con vidas laborales caracterizadas por continuas entradas y salidas del mercado de trabajo, este indicador corre el riesgo de dejar fuera a los grupos de población trabajadora en situación más precaria, que no llegan a esos siete meses de trabajo al año, y entre ellos, las mujeres.⁴⁸

En cuanto a adoptar el hogar como base del cálculo para medir la pobreza, esto es, calcularla en función de los ingresos totales del hogar para luego distribuirlos entre el número de miembros que lo conforman, da por hecho que **la acumulación y distribución de los recursos económicos dentro del hogar es equitativa.** Al hacer esto, la estadística fracasa, pues no recoge las relaciones de poder que existen en el hogar y que no son neutrales al género. Por tanto, se tiende a subestimar los niveles de pobreza de las mujeres, incluyendo la pobreza laboral.⁴⁹

Eurostat elaboró una medida o aproximación alternativa,⁵⁰ ad hoc, con la que sortear este 'factor hogar', y aislar y visibilizar la dimensión individual de la pobreza. Este cálculo contribuye a mostrar hasta qué punto la pobreza laboral es una cuestión de género, y cómo factores laborales como el acceso al trabajo o el impacto de la maternidad, influyen en el riesgo específico que las mujeres afrontan y las estadísticas no recogen.

Este cálculo extrajo como principal conclusión que, en Francia, el 75% de las trabajadoras potenciales estaría en riesgo de pobreza, comparado con el 46% de los trabajadores potenciales. Se observa una diferencia similar en España (76% de mujeres frente al 43% de los hombres), Reino Unido (76% de las mujeres frente al 55% de los hombres), e Italia (67% de las mujeres frente al 32% de los hombres). Esto significa que la estimación del riesgo de pobreza laboral a nivel individual, una vez sorteada la dimensión del hogar, se triplica para las mujeres en algunos países. En Francia o en España, tres de cada cuatro trabajadoras potenciales estarían en riesgo de pobreza, lo que refleja y es coherente con los vínculos precarios de las mujeres en el mercado de trabajo.

Disponer de un cálculo individualizado de la pobreza en las estadísticas europeas, regionales y nacionales, daría lugar a una información más transparente, precisa y sensible a las diferencias de género.

Cuadro 4: Encajando la pobreza y precariedad en una definición: límites y desafíos

El efecto hogar o cómo la pobreza laboral se puede pasar por alto

Ana Cárdenas, participante en esta investigación, gana **10.200 euros** brutos al año trabajando a tiempo completo (siempre que puede). Es el principal sustento económico de su familia. Vive con su marido (sin ingresos), su hijo, que ya aportó 5.300€ al hogar en 2017, y su hija pequeña. Además, percibe 900 € de un fondo social municipal para la infancia de 0 a 16 años.

Los ingresos de Ana están por debajo del umbral de la pobreza (calculados en **17.896,2 € brutos** en 2017 para hogares de dos adultos y dos hijos), por lo que debería ser considerada afectada por la pobreza laboral en todo caso. Sin embargo, si hubiera un segundo o un tercer ingreso en el hogar (por ejemplo, el de su marido, ya fuera como ingreso principal o como compartido), probablemente pasaría a estar por encima de este umbral. Y Ana desaparecería de las estadísticas como mujer trabajadora en riesgo de pobreza, incluso aunque las dinámicas de poder que puedan existir dentro del hogar le impidiesen acceder a ingresos más allá de sus 10.200 € propios, que ya hemos visto que son insuficientes de por sí.

La definición de los umbrales de ingresos y los costes de vida – entrando y saliendo de las estadísticas

Mari trabaja como camarera con un contrato fijo a jornada completa. Gana 15.000 euros al año. Es cabeza de familia monomarental con dos hijos y viven de alquiler en una vivienda social. Vive cerca de Madrid, una ciudad con el 4º coste de vida más alto del país.⁵¹ Su sueldo le permite pagar la renta, comida, ropa y el transporte público. Mari no recibe ningún tipo de ayuda pública porque está trabajando. En su experiencia, “el Estado asume que, como estás trabajando, tienes suficiente para vivir dignamente, incluso si no puedes llegar a fin de mes. Dicen que las prestaciones sociales son para unos pocos y quienes están en peor situación. Pero la realidad es que mi trabajo no es suficiente”.

De acuerdo con el umbral de la pobreza en España, Mari debería ganar entre 12.900 y 16.800 euros para estar en una situación de pobreza laboral. Sin embargo, dependiendo del nivel o umbral concreto de ingresos que se defina, el cual varía según las fluctuaciones del ingreso mediano nacional cada año y el contexto específico del coste de vida, Mari se mueve sobre esta línea de la pobreza laboral, a veces dentro, a veces fuera, incluso aunque su salario “no es suficiente en absoluto para vivir en una ciudad como esta (Madrid)”.

La realidad supera la definición estadística de la pobreza laboral.

1.3 ¿Quiénes son las mujeres trabajadoras en situación de precariedad y pobreza laboral?

Sabemos que tanto mujeres como hombres sufren pobreza laboral y precariedad en Europa, y existen muchas diferencias tanto entre ellos, como dentro de las mujeres y dentro de los hombres, ya que no son grupos homogéneos en sí mismos. Tal y como señala el Instituto Europeo por la Igualdad de Género (EIGE), sus realidades concretas dependen de una serie de características, como la edad, país de origen, etnia, identidad de género, diversidad funcional o tipo de hogar. Su combinación e interrelación dan forma a las situaciones concretas que vive

En Francia, las mujeres trabajadoras que viven en las llamadas Zonas Urbanas Sensibles (ZUS) tienen el doble de probabilidades de tener una forma atípica de empleo. “Gano suficiente dinero, pero empleo mucho tiempo en transporte y llegar al trabajo, y nadie paga por ello”

Marie, trabajadora del hogar, París

cada persona, incluyendo la discriminación directa e indirecta que pueden enfrentar, su posición económica y social, y la probabilidad de estar en riesgo de pobreza y precariedad en el trabajo.⁵² En general, “el género intensifica las desventajas asociadas con la desigualdad y las identidades sociales”.⁵³

Según diversos estudios,⁵⁴ las mujeres trabajadoras migrantes procedentes tanto de países de la UE-28 como de fuera de la Unión, son quienes se enfrentan a mayor riesgo de pobreza laboral.⁵⁵ El 20,8% de las mujeres trabajadoras procedentes

de países extranjeros (pertenecientes y no pertenecientes a la UE-28), está en riesgo de pobreza laboral, comparado con el 19,7% de hombres trabajadores migrantes (2016).⁵⁶

El riesgo de pobreza en el trabajo se asocia también a bajos niveles educativos –cuanto más bajo sea el nivel, más alto es el riesgo–, así como al aumento de las llamadas formas atípicas de empleo: trabajo informal, a tiempo parcial (que afecta mayoritariamente a las mujeres), contratos temporales o de duración determinada, y ciertas formas de trabajo autónomo.

Cuadro 5: Voces de mujeres: trabajadoras precarizadas en Francia y España⁵⁷

En Francia y España las mujeres migrantes procedentes de países de fuera de la UE-28 son más proclives a sufrir pobreza laboral que las de países de la Unión: En Francia, el riesgo es de 10 puntos porcentuales más y algo más de 7 en el caso de España. De hecho, en 2016, España es el país de la UE con la tasa más alta de mujeres y hombres migrantes en riesgo de pobreza en el trabajo: 39,4% y 43,8% respectivamente.⁵⁸ A menudo con niveles educativos bajos o con mayores obstáculos para convalidar su cualificación en países europeos, es más probable que ocupen puestos a tiempo parcial, o que alternen períodos de empleo y de desempleo.

Además, las mujeres en familias monomarentales están aún en situación de mayor vulnerabilidad. En Francia, casi un tercio de las mujeres en familias monomarentales se encuentran en situación de pobreza. En España, la mitad de las familias monoparentales (con un 83% encabezadas por mujeres), se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social: el 65% de ellas reporta dificultades para llegar a fin de mes.⁵⁹ Así mismo, en Italia, ser familia monomarental se identifica como un factor añadido a la pobreza laboral.⁶⁰ En Reino Unido, el 20,4% de las familias monoparentales están en riesgo de pobreza laboral, estando el 90% encabezadas por mujeres. Sus hijos e hijas tienen el doble de probabilidades de sufrir pobreza relativa, comparadas con las familias biparentales (47% y 24%, respectivamente).⁶¹

La investigación en **Francia muestra una característica específica que duplica de forma directa el riesgo de pobreza laboral: vivir en una Zona Urbana Sensible (ZUS, por sus siglas en francés)**, zonas definidas por las autoridades públicas para ser un objetivo prioritario de los ayuntamientos. Las mujeres trabajadoras en estas zonas tienen el doble de probabilidades de tener una forma atípica de empleo y hacer frente a una inestabilidad permanente, que las mujeres trabajadoras del resto del país.

Marie, participante en un grupo de discusión celebrado en Clichy-sous-Bois (París), considera que gana suficiente dinero, pero dedica demasiado tiempo a desplazarse y nadie paga por ello. Trabaja como empleada del hogar y vive sola con sus tres hijos. Un transporte público asequible y mejores infraestructuras pueden ser elementos clave para facilitar mejores vidas y perspectivas profesionales. Además de ser esenciales para abordar las desigualdades espaciales, unas buenas infraestructuras ofrecerían mayores posibilidades a las mujeres trabajadoras con responsabilidades de cuidados a su cargo, haciendo más compatible las necesidades de trabajar y de cuidar a familiares en situación de dependencia.⁶² El 100% de las mujeres participantes en el grupo de discusión de Marie, dedican una media de cuatro horas diarias a desplazarse.

Zoe, participante en un grupo de discusión en Sevilla (España), es una trabajadora migrante brasileña, que vive con su hijo. Zoe lleva 10 años viviendo en España, 8 de ellos trabajando como empleada doméstica interna para la misma familia. “Siendo migrante y estando en situación irregular, limpiar y cuidar es todo lo que puedes hacer”. Zoe ha alternado períodos de empleo y desempleo. A lo largo de los años, su salario ha ido disminuyendo. Cada vez que tenía que renovar su tarjeta de residencia y necesitaba un contrato de trabajo, se sentía presionada a aceptar cualquier condición. “Con mi paga, puedo pagar el alquiler y mantener a mi hijo. Eso es todo. Tiendo a aislarme de alguna manera... A estar más y más encerrada en mí misma. (...)”. Cuando se incorporó de una baja por enfermedad en octubre de 2017, fue despedida y volvió a estar temporalmente sin trabajo.

Como estas historias ilustran, la composición del hogar y la intensidad del trabajo son fundamentales en el análisis de la pobreza laboral: es posible estar trabajando, tener un salario y estar en una situación vulnerable o no frente a la pobreza, dependiendo de la situación en el hogar. Como dice Eurofound, “mientras que la mayoría de las personas en riesgo de pobreza laboral tiene bajos salarios, relativamente pocas personas trabajadoras con bajos salarios sufren pobreza laboral”.⁶³ Existen tres factores que inciden en esto: el número de personas adultas trabajando en el hogar; si se tienen hijos o hijas o personas en situación de dependencia o no; y la intensidad laboral, es decir, la relación de meses que las personas en edad de trabajar en un hogar lo hicieron durante un año, y respecto de su potencial total de trabajo.

Teniendo en cuenta la composición del hogar, en 2014, en todos los países de la UE excepto en Grecia, **la tasa de pobreza era mayor entre las personas que vivían en hogares monoparentales (con o sin hijos) que en cualquier otro tipo de hogar**.⁶⁴ Estas cifras permanecen prácticamente invariables dos años después, en 2016, y afectando especialmente a

las mujeres, dado que constituyen casi el 85% de las familias monoparentales de la UE.⁶⁵ Así mismo, cuanto más baja es la intensidad del trabajo en el hogar, más alto es el riesgo de pobreza laboral: el 45% de los hogares con hijos y con baja intensidad de trabajo en la UE estaban en riesgo de pobreza laboral (2016), comparado con el 31,3% de los hogares con baja intensidad laboral y sin hijos.

En relación con ello, la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo registra el porcentaje de población trabajadora que tiene ‘alguna o grandes dificultades’ para llegar a fin de mes. A pesar de los avances, más de un tercio de las personas encuestadas dijeron vivir en hogares que tienen ‘alguna o grandes’ dificultades (un 35% en 2015). Curiosamente, cuando **las mujeres aportan la principal fuente de ingresos del hogar, tienden a declarar que encuentran dificultades para llegar a fin de mes más que ningún otro grupo (44%) y por encima de la media europea**. Claramente, y según detallará la sección 4, esto confirma que **las familias monoparentales tienen más dificultades para llegar a fin de mes, con un 55% declarando tener ‘grandes dificultades’**.⁶⁶

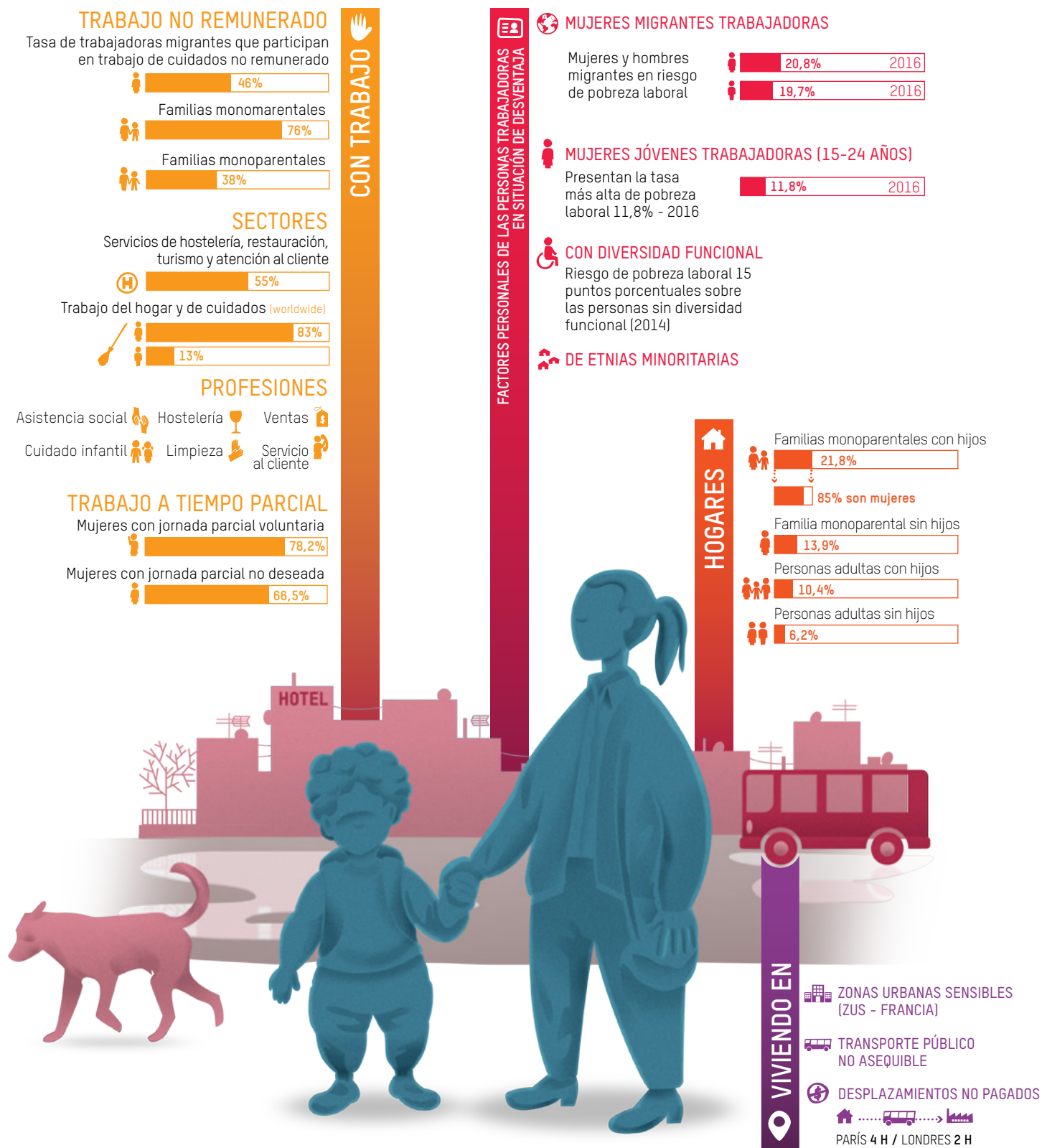
Tabla 1: Pobreza laboral según tipo de hogar, UE-28, 2014

Hogares sin hijos	En riesgo de pobreza laboral %	Hogares con hijos	%
Hogar monoparental	13.9%	Hogar monoparental	21.6%
Dos adultos, sin hijos	6.2%	Dos adultos con hijos (uno, dos, tres o más)	10.4%
Otro tipo de hogar sin hijos	10%*	Otro tipo de hogar con hijos	13.6%*

Información de Eurostat 2016 – Pobreza laboral según tipo de hogar

*Información 2014 – Microdata EU-SILC 2014, Eurofound (2017)

Infografía 1: ¿Quiénes son las mujeres en situación de precariedad y pobreza laboral en Europa?



SECCIÓN 2. RUTAS CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA LA POBREZA LABORAL

"En todo el mundo, las mujeres descubren cada vez más que sus únicas opciones de empleo son trabajos precarios, inseguros, temporales y sin derecho a seguridad social, pensión y otras condiciones..."

*Marcello Malentacchi, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores las Industrias Metalúrgicas
Primera Conferencia Mundial de la Mujer, CSI, Bruselas, 2009*

Esta sección analiza las rutas y los mecanismos que colocan a ciertos grupos de mujeres en el camino de la pobreza y la precariedad laborales, destacando tres: la influencia de los bajos salarios en las carreras profesionales de las mujeres, las formas crecientes de empleo atípico y los nichos o sectores en los que las mujeres se concentran.

2.1 La espiral de las carreras profesionales mal remuneradas

Como se ha señalado, la baja remuneración puede ser el camino más directo a la pobreza laboral, aunque es solo uno de los muchos factores que contribuyen a ello.

Los bajos salarios se siguen considerando como una especie de 'puerta de entrada' al mercado de trabajo para las personas jóvenes y otras en situación de

vulnerabilidad (por ejemplo, las personas desempleadas de larga duración). Parece tratarse de una especie de 'rito de iniciación' antes de progresar y conseguir un puesto mejor con una remuneración adecuada. La juventud tiende a verse en situaciones de mayor vulnerabilidad, puesto que a menudo su única primera opción es un trabajo con baja remuneración.

Sin embargo, para muchas personas, un trabajo con bajo salario supone, en lugar de esa puerta de entrada, un riesgo de quedar atrapadas en verdaderas '**carreras profesionales de baja remuneración**', caracterizadas por trabajos inseguros y de corto plazo durante periodos de tiempo cada vez más

largos, entrando en un círculo vicioso de bajos salarios y periodos de desempleo, que puede generar trayectorias laborales truncadas e interrumpidas.⁶⁷ Sin las políticas adecuadas, éste podría ser uno de los resultados de la crisis económica de 2008.⁶⁸

Una vez inmersas en esta dinámica, las oportunidades de salir de ella son limitadas. ¿Por qué es tan difícil romper este círculo de trabajo precario y mal remunerado?

Algunos estudios cualitativos apuntan a la actitud de las empresas.⁶⁹ Por un lado, algunos trabajadores y trabajadoras afirman que las empresas no tienen ningún interés en ayudar a quienes están en puestos de baja cualificación a progresar en su profesión, no se preocupan por quienes necesitan cuidar a otras personas, y solo buscan mano de obra dispuesta a cubrir cualquier vacante. **De otro lado, las personas trabajadoras se ven obligadas a aceptar estas condiciones por los altos niveles de deuda** que pueden llegar a tener y por la falta de ayudas estatales. La información y experiencias cualitativas reunidas para esta investigación parecen respaldarlo:

Amanda se endeudó hasta el punto de temer ser desahuciada. Se endeudó por primera vez en 2007, cuando perdió su trabajo. Recibía un subsidio de asistencia social mientras hacía cursos de formación gratuitos. Cuando los servicios sociales se dieron cuenta de que estaba casada, le pidieron devolver parte de las ayudas recibidas (que eran inferiores para una mujer casada que para una soltera). Esto obligó a Amanda a entrar en un círculo vicioso de trabajos mal remunerados para poder hacer frente a su situación.

Cristina tiene 24 años, un doble grado en trabajo y educación social, complementado con un Máster universitario en género e igualdad. Empezó a trabajar como camarera durante los fines de semana, estando tres años en el mismo sitio. “Mi paga eran 2 euros por hora, trabajando 10 horas al día. No tenía contrato ni cotizaba a la seguridad social (...). Hace algunos meses decidí valorarme a mí misma y no seguir aceptando cualquier trabajo. Ahora busco y me presento a puestos relacionados con mis estudios y formación. Es difícil decir ‘no’ cuando sale algún otro trabajo de camarera. **Pero sé que si lo cojo, seré camarera toda mi vida** (y lo que realmente quiero ser es trabajadora y educadora social)”.

Desafortunadamente, Cristina tiene razón. La evidencia sugiere que coger un trabajo con bajo salario en lugar de seguir desempleada, no mejora las perspectivas de tener trabajo en el futuro.⁷⁰

Además, las consecuencias para las mujeres atrapadas en estas trayectorias laborales mal remuneradas no se limitan a ellas mismas, sino que también afectan a sus familias, aumentando por ejemplo las tasas de pobreza infantil.

Infografía 2: Bajos salarios y pobreza laboral: un círculo vicioso

MUJERES EN TRABAJOS CON BAJOS SALARIOS: FACTORES

MERCADO LABORAL



Sin salario mínimo digno



Sin trabajo suficiente e inestable (tiempo parcial, por horas...)



Profesiones y sectores infravalorados y feminizados

UNA VEZ EN LA VIDA

PERSONAL



Reconocimiento de habilidades



Baja cualificación o educación



Habilidades no demandadas por el mercado laboral

...O A LO LARGO DEL TIEMPO

ESTRUCTURAL



Discriminación y desigualdades: género, edad, origen, etnia...



Trabajo no remunerado desproporcionado



Debilitamiento de la negociación colectiva

MUJERES EN SITUACIÓN DE POBREZA LABORAL: FACTORES

BAJA REMUNERACIÓN



Composición del hogar



Falta de políticas efectivas = mujeres en situación de pobreza laboral

COMPOSICIÓN DEL HOGAR



Número de personas con ingresos



Intensidad de trabajo



Número de hijos/as, personas mayores o en situación de dependencia



Relaciones no cooperativas en casa



Costes: alquiler, hipoteca, salud, necesidades especiales, etc

FALTA DE POLÍTICAS EFECTIVAS



Trabajo estable y de calidad



Políticas de cuidados de largo plazo y para los niños



Co-responsabilidad del trabajo no remunerado



Cumplimiento de los estándares de trabajo decente en los sectores más precarizados



Protección social ante ingresos insuficientes



Vivienda, infraestructuras y transporte público asequible

2.2 Formas atípicas de empleo: cada vez más típicas entre las mujeres

A escala global, las llamadas formas atípicas de empleo están en alza en muchos países. Estas formas incluyen el trabajo temporal, los contratos de duración determinada y los trabajos ocasionales, así como los trabajos temporales a través de agencias, otros acuerdos contractuales flexibles, relaciones de trabajo ambiguas y el trabajo a tiempo parcial.⁷¹ Hoy en día, este tipo de empleo representa de media cerca del 35% de todo el empleo en los países de la OCDE. Aunque estas formas de trabajo no son nuevas, la proporción de población que participa en ellas está aumentando en muchos países OCDE y en economías emergentes desde 2008.⁷² En Europa, **las personas en este tipo de empleos representaron ya un 39% de toda la población trabajadora en 2016**, incluyendo población trabajadora por cuenta propia, temporales y a tiempo parcial.⁷³

Como ya destacó Manuela Tomei en 1999:

“ni las formas atípicas de empleo ni el sector informal pueden seguir viéndose como categorías residuales (...). La calidad del trabajo varía en un continuum que ya no sigue la dicotomía de trabajo formal e informal. No todos los trabajos del sector informal son necesariamente de mala calidad, ni todos los trabajos del sector formal son buenos trabajos. La inseguridad (...), la precariedad laboral y la irregularidad, así como la falta de protección social, son también rasgos cada vez más comunes de las actividades formales”.⁷⁴

Las formas atípicas de empleo, bien reguladas y siendo una opción libremente escogida, pueden ser positivas, proporcionando a las personas trabajadoras (y a las empresas) mayor flexibilidad, control sobre sus horarios y, por tanto, podría favorecer el equilibrio entre trabajo y vida personal y familiar. Sin embargo, el mal uso de este tipo de empleo ha permitido una desregulación de los derechos laborales, las condiciones de trabajo decente y la protección social. Según la OCDE, las mujeres y los jóvenes predominan en algunas de estas formas: los contratos a tiempo parcial y el trabajo temporal.⁷⁵

En la Unión Europea, durante la última década, las formas atípicas de empleo y, en especial, el trabajo temporal, se han mantenido estables y sin diferencias

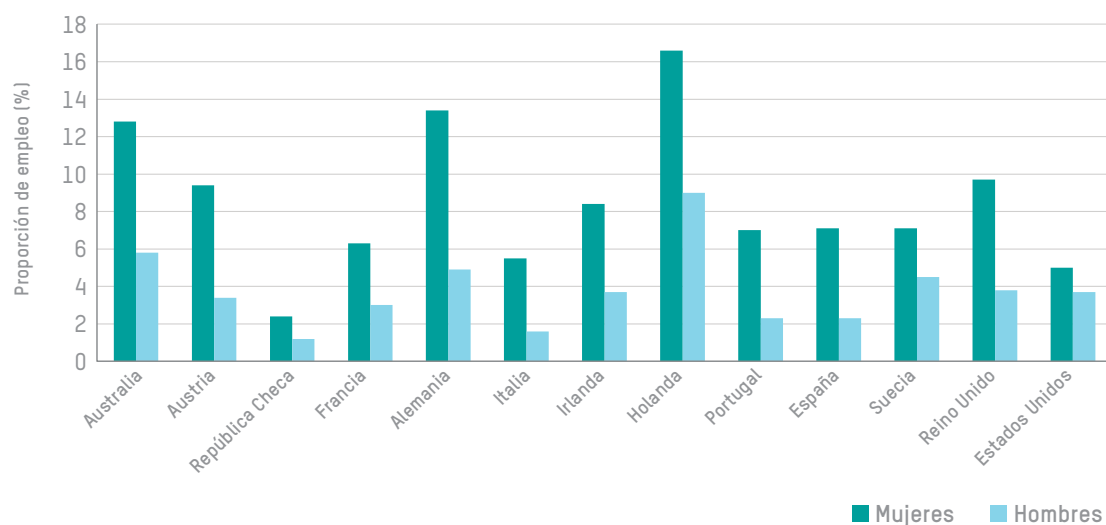
de género aparentes, excepto en algunos países.⁷⁶ Sin embargo, según la OIT, el trabajo temporal a través de agencias, pese a su baja incidencia sobre el total del empleo remunerado, se considera la forma atípica que más crece en Europa, con 8,7 millones de población trabajadora en este tipo de empleo en 2010.⁷⁷

Dentro de estas formas atípicas, se encuentra el **trabajo a tiempo parcial**, que ha crecido hasta representar hoy algo menos del **20% de todos los puestos de trabajo de la UE** (19,4% en 2017).⁷⁸ Este fenómeno afecta a todos los grupos de edad, aunque especialmente a la población trabajadora más joven (menores de 24 años) y a las mujeres. Resulta significativo que **cerca de cuatro de cada cinco personas trabajadoras a tiempo parcial voluntario en la UE son mujeres**. Trabajos parciales que, además, tienden a concentrarse en sectores y ocupaciones concretas.

Dentro del trabajo a tiempo parcial, los contratos de **10 horas o menos por semana** se han incrementado en los últimos 10 años en países como Alemania, Austria y Dinamarca. En Europa, estos llamados ‘mini-jobs’ han pasado de un 4% en 2008 a un 4,6% en 2015. Una vez más, las mujeres y los más jóvenes se ven más afectadas: el **6,6% del total de mujeres trabajadoras tiene un trabajo de estas características, comparado con el 2,8% de los hombres**.⁷⁹ Si observamos los datos a nivel nacional, se refleja cómo las mujeres están sobre-representadas en este tipo de trabajos (ver gráfico 5).

El empleo a tiempo parcial no deseado, es decir, cuando la persona lo hace por la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, es una cuestión distinta. Esta forma de trabajo no deseado representa el 26,4% del total del trabajo a tiempo parcial en la UE en 2017. Aunque se ha reducido en los últimos dos años —desde un 29,1% en 2015—, el trabajo parcial no deseado ha aumentado muy significativamente en la última década (desde un 22,4% en 2007, hasta el 26,4% actual). Esto implica que casi una de cada tres personas trabajadoras en la UE no puede encontrar trabajo a tiempo completo. En algunos países donde se ha dado un alto crecimiento del empleo parcial, como Grecia o España, parece existir una correlación con las altas tasas de desempleo.⁸⁰

En el trabajo a tiempo parcial involuntario, las mujeres doblan en número a los hombres, aunque su número también está en aumento. En Francia, las mujeres representan el 75,8% del total de población trabajadora a tiempo parcial involuntario (2017). Una tendencia similar se observa en Italia, con un 69,5% de trabajadoras parciales involuntarias, en España, con un 69,79%, y en el Reino Unido, con un 59,5%.⁸¹

Gráfico 5: Proporción de mujeres y hombres trabajadores en jornadas de 14 horas o menos a la semana, 2014⁸²

Fuente: Información adaptada de Messenger and Wallot (2015); datos de Encuestas de fuerza de trabajo nacionales, UE (LFS), ILOSTAT 2014.

Este trabajo involuntario a tiempo parcial se concentra en **ocupaciones y trabajos de servicios con baja remuneración, dentro del sector hotelero y de restauración, así como en servicios administrativos y de asistencia**, incluyendo servicios de seguridad privada, *call centres*, servicios de limpieza y de mantenimiento. Las llamadas 'ocupaciones elementales' y las de servicios y ventas,

representan un 57% del total del trabajo parcial no deseado. En la parte más alta de la escala laboral, los directivos rara vez trabajan a jornada parcial y, si lo hacen, normalmente es por decisión propia.⁸³ La mayor probabilidad de convertirse en una persona trabajadora a jornada parcial no deseada la encontramos en el **sector del trabajo del hogar y de cuidados, con una clara mayoría de mujeres.**

Tabla 2: Proporción del empleo total, tiempo parcial voluntario e y tiempo parcial involuntario, por características personales y laborales, UE-28, 2015

Variable	Categoría	% total trabajadores	Tiempo parcial voluntario	Tiempo parcial involuntario
Sexo	Hombres	53.9%	21.8%	33.5%
	Mujeres	46.1%	78.2%	66.5%
Edad	15-24 años	8.5%	13.3%	15.4%
	25-39 años	35.3%	29.1%	35.9%
	40-54 años	40.3%	34.4%	36.9%
	55-64 años	16%	20.1%	11.8%
Sectores seleccionados (alta incidencia)	Actividades del hogar como empleador	1.1	2.5	5.6
	Hostelería, servicios de restauración y catering	4.7	7.3	10.4
	Servicios administrativos y de asistencia, (seguridad privada, call centres o servicios de limpieza y de mantenimiento)	4.2	6.2	4.1
Ocupaciones o profesiones seleccionadas (alta incidencia)	Ocupaciones elementales	9.1%	16.1%	26.5%
	Trabajadores en ventas y servicios	17%	26.8%	30.1%

Fuente: Eurofound 2017, *Formas atípicas de empleo, información basada en los datos de EU-LFS*

El 78,2% del total de población trabajadora a tiempo parcial voluntario son mujeres, mientras que los hombres representan un 21,8%. Así mismo, el 66,5% del total de las personas que ocupan puestos a tiempo parcial no deseados son mujeres, frente al 33,5% que son hombres.

¿Cuáles son las razones para que las mujeres se concentren más en el trabajo a tiempo parcial? Las estadísticas disponibles no ofrecen mucha información sobre las razones del trabajo a tiempo parcial involuntario. Pero si miramos al trabajo parcial voluntario, muestra con claridad el impacto que los **roles de género tienen en la asunción de los cuidados**. En la UE-28, el **42,6% de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial en 2017 lo hacían para cuidar de hijos o hijas, o de personas adultas en situación de dependencia, o bien para ocuparse de**

otras responsabilidades familiares o personales, comparado con tan solo el 13% de los hombres que trabajan a tiempo parcial por estas razones. La diferencia de género es especialmente llamativa si miramos con detalle el cuidado de los hijos o hijas, o personas adultas en situación de dependencia: solo el 5% de los hombres tiene un empleo parcial por este motivo, frente al 27,5% de las mujeres. Esto son más de 22,5 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres en el cuidado de personas en situación de dependencia.⁸⁴

Cuadro 6: Voces de mujeres: El impacto de la baja remuneración y el tiempo parcial

Amina tiene 47 años y es migrante. Ha vivido en Francia desde el año 2000. Empezó trabajando como cuidadora de niños y niñas tres días por semana, a la vez que trabajaba limpiando en otra casa otros dos días a la semana. En 2004, su situación se regularizó, y ha trabajado durante 13 años como empleada del hogar. “Trabajaba todo el día, perdía tiempo en desplazarme al trabajo, y no llegaba al salario mínimo a final de mes”. El trabajo era muy exigente físicamente, así que Amina consiguió un trabajo en un colegio como cuidadora a tiempo parcial y con un contrato temporal. “Incluso aunque no esté bien pagado o resulte difícil coordinar horarios, me gustaría trabajar más. Por el momento, trabajo 20 horas semanales y cobro 687 euros al mes”.⁸⁵

Daphné es francesa y tiene 48 años. Está casada y tiene seis hijos. Ha tenido que compaginar dos contratos como trabajadora del hogar para conseguir ingresar un salario digno. Trabaja a jornada completa de 7.30 de la mañana a 2.30 de la tarde, y cobra el salario mínimo: 1.149 euros al mes en 2017 por 35 horas a la semana. Su marido tiene una incapacidad laboral, por lo que Daphné ha tenido que coger un segundo trabajo a tiempo parcial, de 4.30 a 7.30 de la tarde. Esto añade 400 euros a los ingresos del hogar. En su experiencia, un contrato de larga duración no garantiza una estabilidad económica. Dadas sus circunstancias familiares, un solo trabajo no es suficiente para llegar a fin de mes.

Erika tiene 46 años, es italiana, psicóloga y tiene tres hijos. Está divorciada y tiene un contrato a jornada completa como educadora en una escuela pública infantil. Cobra 1.474 euros al mes durante 10 meses al año. **Su contrato se suspende en julio y agosto, cuando recibe solo 700 euros como prestación por desempleo. Incluso aunque saca el mayor partido a las ayudas públicas disponibles** para familias e infancia, necesita hacer más para llegar a fin de mes. Trabaja limpiando escaleras y alquila una habitación en Airbnb. Lo que más valora es la estabilidad: “(Cuando me divorcié) pasé por momentos muy duros, completamente desesperada (...). Aunque este trabajo en sí no es nada estimulante (...), por lo menos sé que cobro el 27 de cada mes (...), y no temo que me corten la luz de repente, como ya ha pasado (...)”.⁸⁶

2.3 Los nichos laborales de las mujeres trabajadoras

Existen ciertos sectores que tienden a tener baja remuneración, ser más precarios y contar con peores condiciones laborales, incluyendo muchas de las formas atípicas de empleo analizadas en la sección anterior. Los **sectores** considerados más precarios en Europa son la industria de la hostelería, restauración y turismo,⁸⁷ la construcción, la agricultura, el comercio minorista y los servicios de limpieza.⁸⁸ Al mismo tiempo, más del 20% de la población trabajadora en sectores “feminizados”, con mayor presencia de mujeres, como son la salud (78% de mujeres), la educación (72%), la hostelería, la restauración y la limpieza (50%), tienen contratos a tiempo parcial,⁸⁹ lo que se traduce en peores condiciones laborales tanto por el número de horas trabajadas, como por tener un salario-hora más bajo que el salario-hora a tiempo completo. Por lo general, el sector servicios ‘tiende a tener un riesgo más alto de precariedad’ debido a la alta prevalencia de las formas atípicas de empleo.⁹⁰ Las **ocupaciones** tradicionalmente asociadas con bajos salarios incluyen **las de asistencia social y cuidado infantil, las llamadas “ocupaciones elementales” dentro**

de la hostelería o los servicios de limpieza (55% mujeres), las ventas y la atención al cliente (64% mujeres).⁹¹

La concentración de mujeres en estos sectores ayuda a explicar la alta incidencia de los bajos salarios en ellas, así como la persistencia de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en países de la UE. Por ejemplo, en España, algunos de los sectores más precarios son la restauración y el empleo del hogar y de cuidados. Las mujeres representan un 55,8% de la fuerza de trabajo del primero y un 87,9% del segundo.⁹² En Francia, la gran mayoría de los trabajos con predominio de mujeres se concentran también en el sector del hogar y de cuidados. Las personas que trabajan cuidando niños y niñas, o en el ámbito del hogar, siguen siendo mujeres en más de un 95%.

El Índice de Segregación de Género desarrollado por la UE enfatiza hasta qué punto la segregación entre mujeres y hombres en el trabajo se ha mantenido elevada y estable en Europa en los últimos 10 años:⁹³ en 2015, la segregación entre mujeres y hombres era de un 24,1% en las profesiones y de un 19% en los sectores. Esto se traduce en que cerca de uno de cada cuatro hombres trabajadores en Europa deberían cambiar de profesión y cerca de uno de cada cinco tendrían que hacerlo de sector, para conseguir una distribución equitativa entre hombres y mujeres.⁹⁴

Cuadro 7: Política en acción: Reevaluar el trabajo de las mujeres: servicios de restauración en Portugal

En Portugal, como en muchos otros países, los servicios de restauración están ampliamente feminizados. La mayoría de las empresas del sector son pequeñas y están asociadas a bajos ingresos, baja productividad, mucha rotación y altos niveles de absentismo. La mayor parte de esta población trabajadora son mujeres jóvenes migrantes de países africanos lusófonos y de Brasil.

Un proyecto financiado por la Comisión Europea y la OIT llevó a cabo entre 2005 y 2008 un método de evaluación del trabajo sin diferenciación de género para atajar la infravaloración que tienen este tipo de trabajos con mayor presencia femenina en el sector de la restauración, y así conseguir igual salario por trabajo de igual valor. Este proyecto sirvió para identificar las preocupaciones tanto de trabajadores como de empresarios, y la experiencia y las herramientas generadas **ayudaron a desarrollar un curso de formación de 25 horas para el catálogo nacional de formación pública** para diferentes sectores.⁹⁵

SECCIÓN 3. CAUSAS ESTRUCTURALES DE LA PRECARIEDAD Y LA POBREZA LABORAL EN LAS MUJERES

"La flexibilización del mercado laboral se basa en una técnica de individualización. Razón por la cual es fundamental sindicarse para garantizar los derechos de los trabajadores, y más aún en el caso de las mujeres, que se encuentran solas en sus reivindicaciones."

Muriel Wolfers, miembro de la Women Mixity, CGT Francia

"Enseñamos a las niñas a encogerse, a hacerse más pequeñas. Les decimos que pueden tener ambición, pero no demasiada. Que deben tener éxito, pero no demasiado."

Chimamanda Ngozi Adichie, Todos deberíamos ser feministas

Esta sección analiza las razones por las que ciertos grupos de mujeres trabajadoras permanecen estructural y sistemáticamente relegadas a una posición de desventaja social en la economía, a través del estudio de dos causas profundas en la intersección entre las desigualdades de género y económicas.

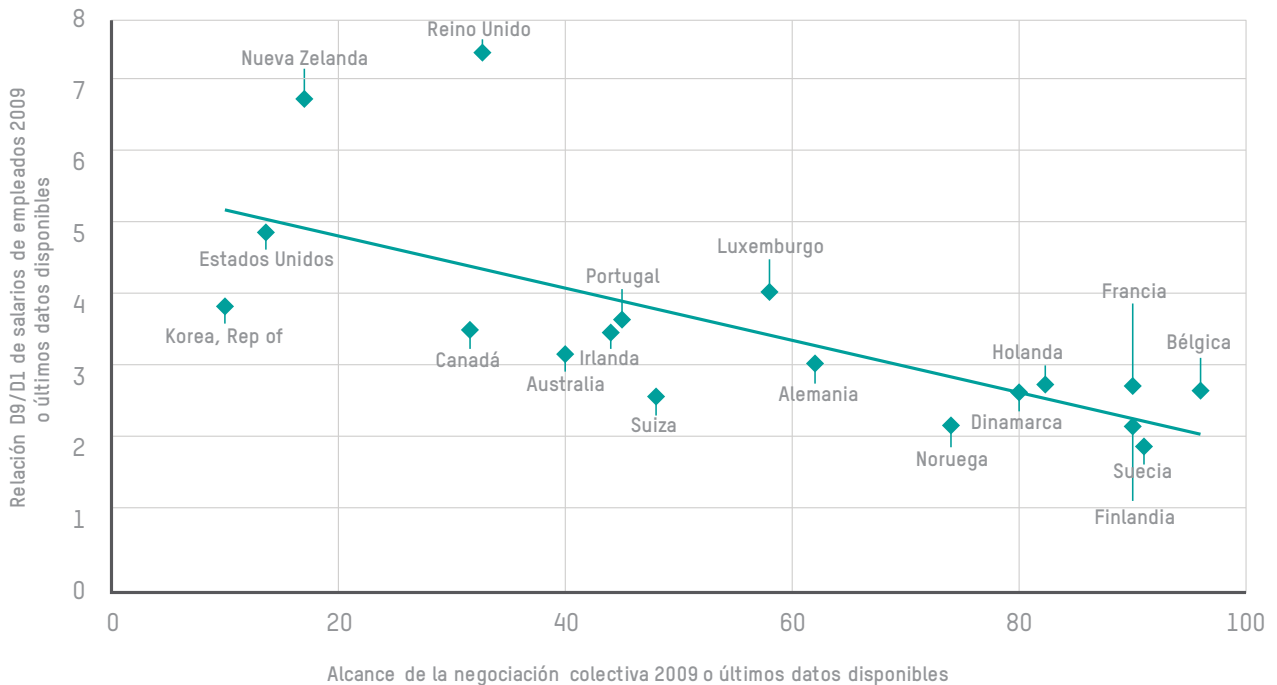
En primer lugar, se abordará el creciente desequilibrio en el poder de negociación entre personas empleadas y empleadoras. Según la OIT, una precondition necesaria para alcanzar una mayor igualdad en el trabajo es contar con sindicatos fuertes y con poder de negociación colectiva sobre los salarios y las condiciones de trabajo. Pese a este diagnóstico, en la última década ha sido constante la voz de alarma ante la pérdida de poder de los sindicatos y la erosión de la negociación colectiva,⁹⁶ frente el auge de las políticas neoliberales. De otro lado, y a pesar de los esfuerzos de los sindicatos por poner sobre la mesa la cuestión de la igualdad de género, las organizaciones de mujeres hacen hoy un llamamiento para que aquéllos sean más abiertos a las demandas de las mujeres trabajadoras.⁹⁷

En segundo lugar, se explorarán algunas de las normas sociales profundamente arraigadas que perpetúan las desigualdades de género y la división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, lo que nos llevará a conocer las razones por las que las mujeres son infra-remuneradas, infravaloradas e invisibilizadas de manera sistemática.

3.1 Los derechos laborales: la erosión de la negociación colectiva amenaza la igualdad de género

Una presencia reforzada de los sindicatos y de la negociación colectiva contribuye a reducir las desigualdades mediante el incremento del salario mínimo y la reducción de las diferencias entre grupos de la población trabajadora, como entre mujeres y hombres, o entre quienes tienen contratos temporales y regulares.⁹⁸ Un estudio comparativo afirma que países donde las instituciones del mercado laboral, el diálogo social y las políticas son sólidas, tienden a mostrar niveles más bajos de desigualdad de ingresos⁹⁹ (y, por tanto, una menor brecha salarial de género), como ilustra el gráfico 6.

Gráfico 6: Alcance de la negociación colectiva y la desigualdad salarial¹⁰⁰



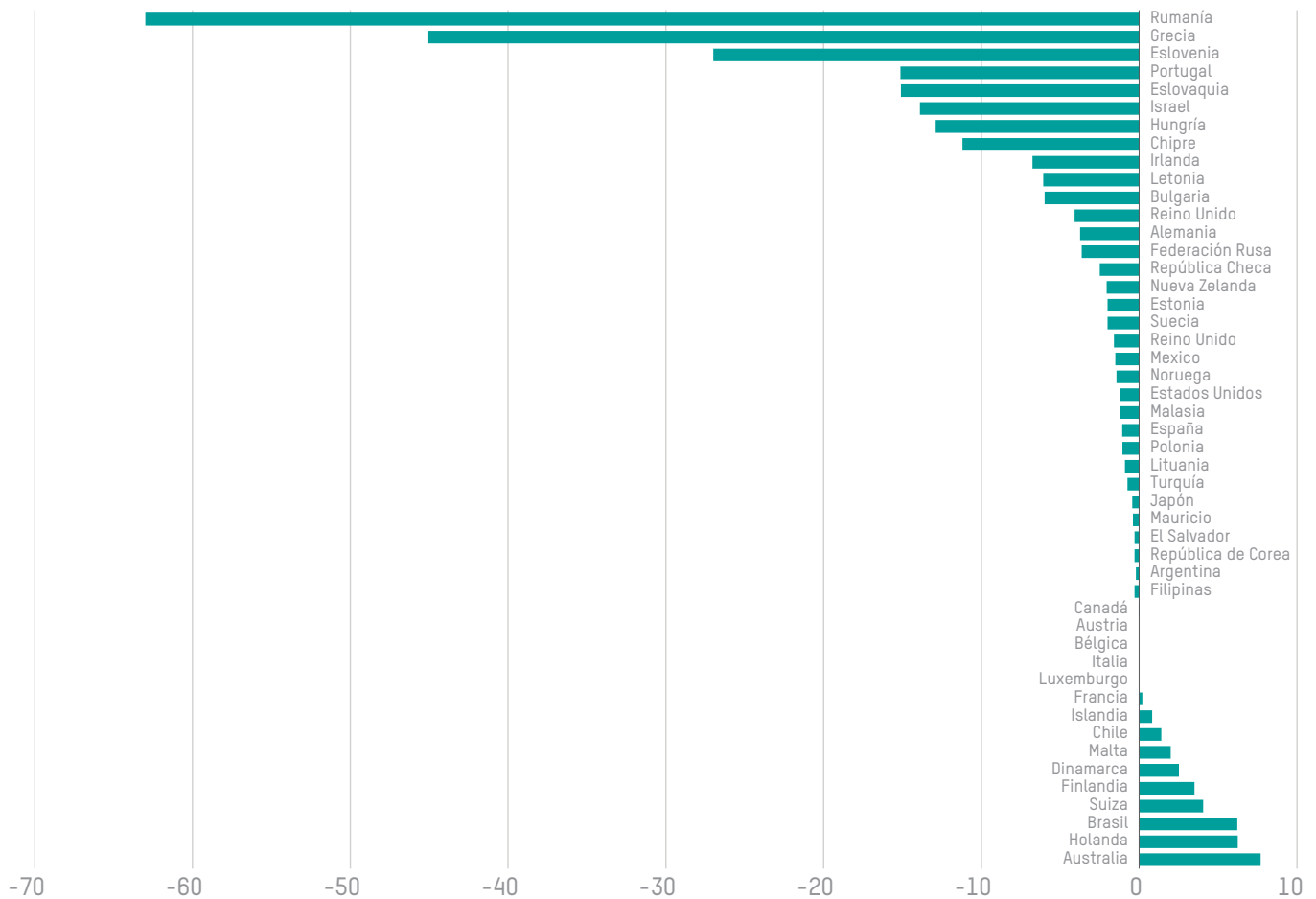
Fuente: OIT/OCDE. Base de datos ICTWSS (Version 3.0 - Mayo 2011) y base de datos de salarios globales OIT 2012]

Dado que los sindicatos negocian mejores salarios para la población trabajadora situada en los tramos inferiores de la escala salarial, parece que existe margen de mejora para la situación de pobreza laboral de las mujeres. Una investigación llevada a cabo en los países de la OCDE ha demostrado que **la brecha salarial de género entre las personas trabajadoras situadas en el 10% más bajo de la escala salarial, disminuyó hasta un 8% (la mitad del promedio de la UE-28), en países donde la tasa del alcance de la negociación colectiva era de al menos un 80%**. En cambio, la brecha se ensancha, llegando hasta un 21%, en los países donde el alcance de la negociación colectiva es débil y no existen salarios mínimos o son muy bajos (inferiores al 40% del ingreso medio).¹⁰¹

Sin embargo, el papel del diálogo social en la reducción de las desigualdades de género y económicas está amenazado. La negociación colectiva¹⁰² se ha visto erosionada en aquellos países de la UE que han sufrido graves dificultades económicas desde la crisis económica de 2008.¹⁰³ Diversas reformas han conducido a una desregulación progresiva de los mercados del trabajo y, en algunos casos, ha dado como resultado un **fuerte descen-**

so del alcance de la negociación colectiva, reflejándose, por ejemplo, en la proporción de personas trabajadoras a las que se aplican los convenios colectivos.¹⁰⁴ Las consecuencias más drásticas se han vivido en **Portugal, donde el número de población trabajadora bajo convenios colectivos pasó de 1,7 millones en 2008 a solo 100.000 en 2014,**¹⁰⁵ y en **España, donde pasó de 12 millones en 2008 a 10,2 millones en 2014.**¹⁰⁶

Gráfico 7: Cambios en el alcance de la negociación colectiva 2008-2013.¹⁰⁷



Fuente: OIT, Visser, J., Hayter, S. and Gammarano, R. (2015), Gráfico 5 en Tendencias en la cobertura de la negociación colectiva: estabilidad, erosión o declive?

Esta caída tan drástica no es tanto el resultado directo de la resistencia que puedan presentar las empresas a la negociación colectiva, ni de una bajada repentina de la afiliación sindical; como del resultado derivado de los cambios introducidos por políticas concretas. Por ejemplo, en Portugal y en España se dio prioridad a los convenios de empresa frente a los sectoriales, dejando de lado el llamado 'principio de la favorabilidad' por el que, en caso de conflicto, siempre debe aplicarse el convenio más favorable a la persona trabajadora.¹⁰⁸ En Francia, las reformas laborales en curso tienen graves repercusiones en los derechos de la población trabajadora, especialmente para las mujeres.

Cuadro 8: Política en acción – Las reformas laborales en Francia: potenciales repercusiones para las mujeres trabajadoras

En el momento en el que la negociación colectiva se debilita, las medidas para abordar la desigualdad salarial, para garantizar mejores condiciones de trabajo y para permitir una mejor conciliación de vida personal y laboral, se ven amenazadas. Esto ha ocurrido en Francia, donde más de 60 personalidades públicas y organizaciones feministas han denunciado el impacto de las reformas laborales,¹⁰⁹ como por ejemplo:

- **Las medidas para erradicar la brecha salarial de género se negociarán ahora cada cuatro años**, en vez de anualmente.¹¹⁰
- **Los permisos de maternidad y los subsidios por enfermedad infantil están en juego.** Hasta hace poco, los derechos de la familia recogidos en la legislación laboral se podían mejorar a través de convenios colectivos. Sin embargo, la nueva regulación establece que los derechos familiares **se renegociarán a nivel de empresa, es decir, que las empresas tendrán libertad para decidir si aplican o no los acuerdos sindicales.** Aún más preocupante es que en empresas con menos de 50 trabajadores y trabajadoras, la empresa podrá negociar sin la presencia de un sindicato.
- **Compatibilizar vida personal y laboral para mujeres y hombres será más difícil** ahora, pues la empresa puede modificar unilateralmente los contratos de trabajo para imponer cambios de horarios, reducciones salariales o requerir movilidad geográfica.¹¹¹
- Los principales mecanismos para combatir el acoso sexual en el trabajo se han eliminado.¹¹² Así mismo, las mujeres francesas solo podrán pedir una indemnización limitada si **rompen la relación laboral de forma unilateral tras haber sido acosadas sexualmente en el lugar de trabajo**, y la resolución del contrato bajo esta circunstancia **no será considerada válida.**¹¹³

Hoy en día, el 60% de las 50 secciones sindicales más importantes y las 20.000 empresas con más de 50 personas trabajadoras no han emprendido ninguna negociación hacia una mayor igualdad de género. Nada en las nuevas regulaciones parece augurar que vayan a tomar medidas favorables al respecto.¹¹⁴

En este contexto cambiante, es importante también que los sindicatos reflexionen sobre su propio papel para ser más sensibles y abiertos a las demandas de las organizaciones feministas. Deben reforzar su presencia en aquellos sectores en los que las mujeres están sobrerrepresentadas, donde los bajos salarios prevalecen y en los que los sindicatos tradicionalmente han estado ausentes.¹¹⁵ Jessica Guzmán, presidenta de Malen Etxea, una organización feminista que denuncia las condiciones laborales de las trabajadoras en régimen de internas de origen migrante, lo decía de esta manera: “No tenemos peso político, no tenemos a nadie que nos apoye, porque no somos percibidas como importantes”.¹¹⁶

Así, los sindicatos deben mirar sus propias prácticas y estructuras internas. Una encuesta difundida en 2017 entre los sindicatos en el seno de la UE-28, concluyó que **las mujeres solo ocupan un 23,9% de los puestos de liderazgo.**¹¹⁷ Esta cultura

organizativa excluyente debe ser denunciada y, en cambio, fomentar nuevas culturas y formas que acojan y promuevan la diversidad. Una mayor diversidad en el seno de los sindicatos, con experiencias de precariedad laboral alineadas con las situaciones que viven las mujeres, impulsará cambios en las culturas organizativas y, en consecuencia, en las demandas sindicales.¹¹⁸

3.2 Invisibilizado, infravalorado y no contabilizado: cómo las normas sociales explican el trabajo de las mujeres

La llamada 'división sexual del trabajo' o división en función del género, hace referencia a la forma en la que la sociedad atribuye diferentes tipos de trabajos a mujeres y a hombres según los roles y las expectativas de género establecidos socialmente. Es decir, las ideas y las creencias en torno a la división del trabajo **lo distribuyen según lo que se considera más adecuado y valioso para mujeres y hombres, de acuerdo a los roles normativos de género.**¹¹⁹ Esto influye en cómo cada sociedad distribuye, valora y reconoce los distintos tipos de trabajo, sean estos trabajos formales remunerados o trabajos de cuidados remunerados o no remunerados.¹²⁰

Las **normas y prácticas sociales que perpetúan la actual división del trabajo en función del género** se sostienen a través de recompensas sociales para aquellas personas que se amoldan a ellas y de

sanciones para quienes no lo hacen.¹²¹ A las y los jóvenes se les orienta desde temprana edad hacia una división del trabajo concreta, la cual contribuye a **perpetuar que el trabajo de las mujeres se vea invisibilizado, infravalorado y no remunerado.**

En todo el mundo se espera de las mujeres que se encarguen de los roles reproductivos y del trabajo de cuidados, ya sean remunerados o no, sistemáticamente menos valorados que los roles asignados a los hombres. En el mercado de trabajo, esto se traduce en que, como señalaba la sección 2, las mujeres sigan concentrándose en un limitado número de sectores y ocupaciones, mientras que sus roles productivos en la esfera del trabajo no remunerado permanecen en la penumbra.¹²²

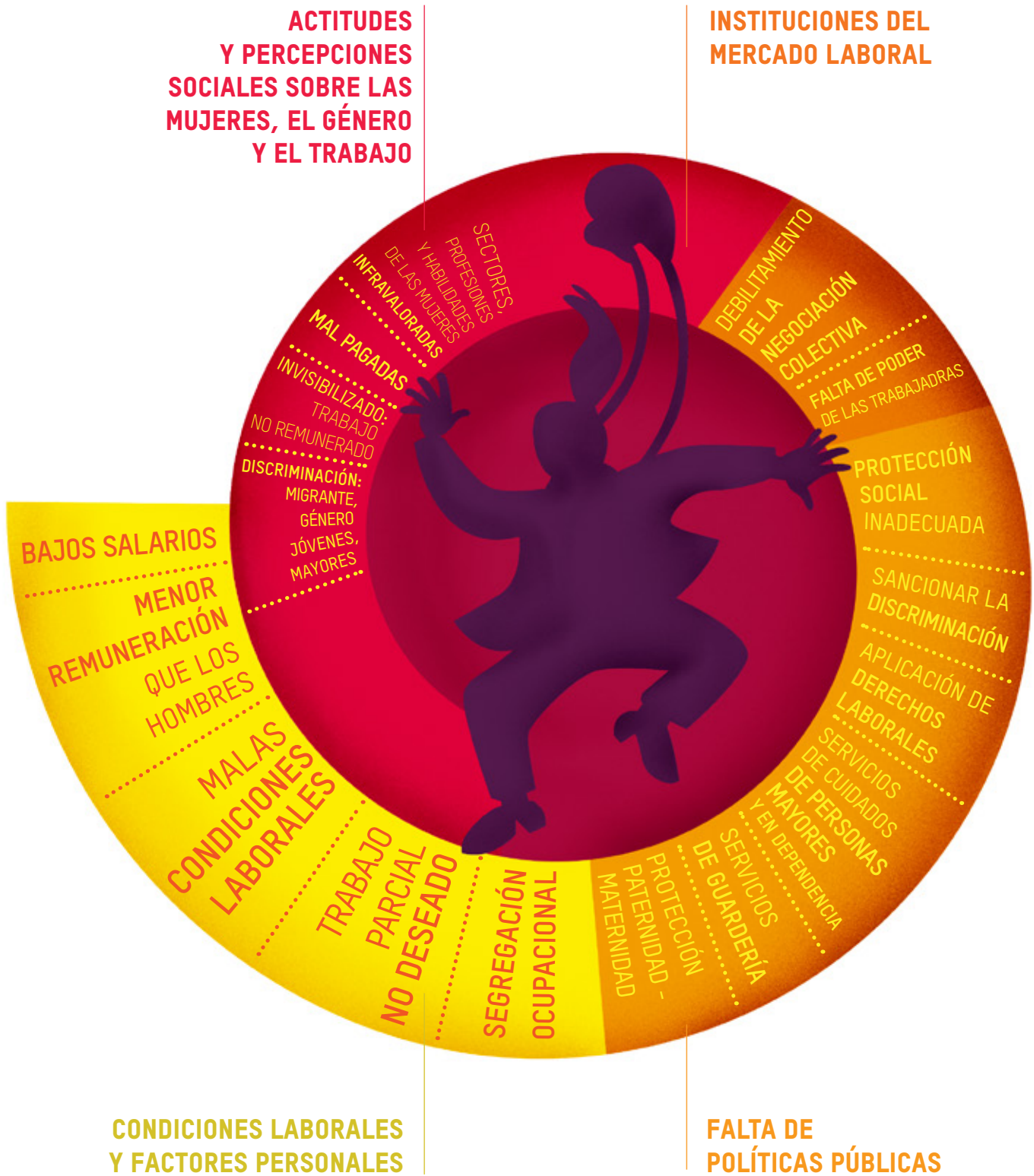
En 2014, **una de cada cuatro personas en Europa no estaba de acuerdo con la afirmación “los hombres deben trabajar más en sectores de cuidado infantil, como las guarderías”.**¹²³ Aunque esta proporción era aún más alta en 2009, estos datos demuestran la persistencia de los estereotipos de género en nuestra sociedad, en un contexto en el que el **69% de las mujeres en Europa aún trabajan en nichos de ocupaciones feminizadas, protagonizadas por mujeres,** mientras que solo el 13% trabajan en ocupaciones mayoritariamente ocupadas por hombres.¹²⁴

Cuadro 9: Política en acción: cómo acabar con los estereotipos de género

Algunos países de la UE han llevado a cabo iniciativas para abordar los desequilibrios de género a la hora de escoger una profesión.¹²⁵ Tras el anuncio del primer Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia en 2016, el gobierno italiano creó el **'Mes STEM —Women want to count'**, que busca aumentar la presencia de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, desafiando los estereotipos de género en la escuela.¹²⁶

En Austria, el Ministerio de Asuntos Sociales patrocina el **'Boys' Days'** o 'Día de los Chicos', en el que jóvenes de entre 14 y 18 años dedican un día a conocer el trabajo en escuelas y hospitales. Esta iniciativa pretende animar a los chicos a elegir profesiones del ámbito social y educativo, tradicionalmente protagonizadas por mujeres. También en Escocia, el **'Men in Childcare Group'** o 'Grupo de Hombres para el Cuidado de Niños y Niñas', promueve la formación y el empleo de los hombres en la educación y el cuidado infantil temprano. Esta iniciativa ha ayudado a impulsar la presencia de los hombres en el sector, al tiempo que presenta nuevos modelos masculinos de cuidador a otros niños y familias.¹²⁷

Infografía 3: Causas directas e indirectas de la precariedad y pobreza laboral en las mujeres



Infravaloradas: las mujeres desempeñan los trabajos menos reconocidos socialmente

Mujeres trabajadoras del sector del hogar y de cuidados remunerados¹²⁸ en España destacaron por unanimidad el hecho de que este trabajo es considerado socialmente como **un trabajo que no implica ningún esfuerzo físico o emocional, y que no requiere ninguna cualificación profesional o ninguna competencia**: “Estamos situadas en un

estatus social donde parece que eres estúpida, que no tienes cultura y que no mereces derechos. Estamos infravaloradas”. Como apuntaba Paola Damonti, “(las mujeres) hemos sido criadas para agradar a otros, para servir a otros. Somos seres para otros.”¹²⁹

Lo que este ejemplo del sector de cuidados remunerados muestra es que nuestra valoración del trabajo de las mujeres está profundamente influenciada por los estereotipos tradicionales de género, clase o etnia.¹³⁰

Cuadro 10: Voces de mujeres: las camareras de piso en España, trabajadoras invisibilizadas en el sector de la hostelería, la restauración y el turismo

“La profesión de camareras de piso, hasta hace poco, no era considerada una profesión como tal. De hecho, hay aún quien piensa que es una ayuda familiar que tú vas a hacer (...) El trato que nos dan los empleadores no te digo que es vejatorio, pero casi. Nunca oirás ‘*qué bien has tratado al cliente*’, ‘*qué bien has limpiado*’... Parece que tu trabajo no es importante para la empresa. Sin embargo, el hotel vende bien una habitación limpia. Somos la parte esencial de la propia empresa, pero al mismo tiempo las olvidadas.” (Yolanda García, portavoz de Las Kellys Benirdorm-Marina Baixa, una plataforma de camareras de piso y trabajadoras precarizadas del sector de la hostelería.)¹³¹

Las camareras de piso representan aproximadamente el 30% del personal de un hotel en España. Como a menudo son subcontratadas a través de agencias, los directores de hotel pueden llegar a pagarles mucho menos del salario medio estipulado en el convenio colectivo del sector: hasta un 40% menos. Además, estas trabajadoras realizan sus tareas bajo constantes presiones por limitaciones de tiempo y, además, son frecuentemente humilladas con prácticas diarias:¹³²

“Conocí a un director de hotel que cobraba casi 15.000 euros al mes. Comparado con lo que nosotras hacemos, 800 euros por mes, es más de 10 veces lo que una camarera de piso gana. Pero no es solo sobre la diferencia salarial, es sobre todo la diferencia de clase. Por ejemplo, cuando se nos dice que usemos la puerta trasera para evitar que los clientes nos vean. Realmente no es un trabajo donde se preocupen por ti, te pregunten si estás bien o por qué tienes mala cara hoy... Lo que importa es que las habitaciones estén hechas a las 15h.” (Yolanda).

‘¿Cómo puedes juzgar si un trabajo es o no "cualificado"? La misma definición de "trabajo no cualificado" entraña desigualdad en detrimento de las mujeres en el mercado de trabajo. Es necesario que re-evaluemos el trabajo de las mujeres’.

Severine Lemière, economista francesa

Las personas trabajadoras de sectores tradicionalmente dominados por mujeres señalan que su trabajo está considerado por la sociedad como ‘algo natural’, como ‘su deber’, o como un ‘plan B’ para mujeres con poca formación académica o profesional. Ellas reconocen claramente cómo este tipo de trabajos tienen una connotación negativa a nivel social: “*Mi hermana es contable y economista, y dice: ‘no te atrevas a decir que las dos estamos trabajando como empleadas domésticas’*”. La mayoría de la gente tiene un estereotipo sobre las trabajadoras domésticas”.¹³³

Estas percepciones que las infravaloran tienden a no tener en cuenta los obstáculos institucionales que, por ejemplo, las mujeres migrantes afrontan, como la dificultad para obtener un permiso de trabajo o de residencia, o para homologar sus estudios en

el país de llegada. Las mujeres reunidas en Madrid para este informe subrayaron que las sociedades aún identifican su trabajo como el más bajo y menos valorado en la escala social. La frase '*debes estudiar o si no acabarás siendo una chacha*', resume perfectamente este sentido peyorativo.¹³⁴

Íntimamente relacionado con ello, economistas feministas han señalado el rol que los mismos conceptos de cualificación (trabajo cualificado y no cualificado) y de habilidades o competencias, juegan al establecer las recompensas sociales y económicas por el trabajo.¹³⁵

Mal pagado: cómo las normas sociales influyen en la remuneración del trabajo

Como detalla la sección 1, las mujeres siguen concentrándose en los sectores peor remunerados y continúan recibiendo salarios inferiores a los de los hombres por trabajo de igual valor. **La remuneración por el trabajo** está muy influenciada por las normas sociales y las expectativas y roles de género, lo que afecta tanto al valor que se da a los diferentes trabajos, como a las creencias sobre qué roles debe desempeñar cada persona (ver Cuadro 11).¹³⁶ Además, las mujeres y las niñas han sido educadas, socializadas, según roles y expectativas de género que prio-

rizan el bienestar colectivo y el establecimiento de consensos, mientras que los hombres y los niños han sido educados para ser autosuficientes, ambiciosos y asertivos.¹³⁷ Estas expectativas sociales conforman la manera en que los hombres y las mujeres negocian sus sueldos en el trabajo, y las formas en que empleadores y otros compañeros y compañeras reaccionan ante estas aspiraciones. Las mujeres que negocian subidas salariales o ascensos, corren el riesgo de ser etiquetadas como 'agresivas' o 'competitivas'.¹³⁸

Subsidiando la economía: el trabajo invisibilizado y no remunerado de las mujeres

Hablar del trabajo de las mujeres exige hablar también de la enorme cantidad de trabajo de cuidados no remunerados que aún hoy sigue siendo realizado en gran medida por las mujeres, y que sigue sin ser reconocido como parte de la economía. El trabajo del hogar y de cuidados no remunerados se sigue percibiendo como un deber de ellas: en 2014, la mitad de la ciudadanía de la UE afirmaba estar de acuerdo con que 'en general, los hombres están menos capacitados que las mujeres para asumir las responsabilidades del hogar'. De hecho, mientras que **las mujeres trabajadoras de la UE dedican de media 22 horas semanales a tareas no remuneradas, los hombres apenas dedican 10**.¹³⁹

Cuadro 11: Desafiando el concepto de rendimiento y productividad individual

La economía suele referirse al concepto de **rendimiento individual**, por el cual la población trabajadora recibe un salario, supuestamente fijado de manera objetiva. No obstante, como subrayan economistas feministas, **la remuneración es una cuestión subjetiva**, especialmente en sectores en los que el rendimiento individual es difícil de medir. Esto es especialmente cierto para aquellos sectores mayoritariamente ocupados por mujeres y que requieren un aporte intensivo de trabajo, como es el caso del trabajo de hogar y de cuidados, la restauración o la enseñanza.

Por ejemplo, el trabajo de cuidados remunerado conlleva un amplio número de responsabilidades complejas, además del contacto directo con personas. Este componente humano dificulta medir y cuantificar el rendimiento individual de este trabajo en términos económicos. Las mujeres entrevistadas hicieron especial hincapié en que mejorar la "productividad" (por ejemplo, 'aumentar el número de personas en situación de dependencia aseadas') se hace **a costa de su propio bienestar físico y mental**: "No somos robots (...). La productividad es nuestras manos y espalda que aguantan una determinada carga de trabajo. Un estudio ergonómico hecho en Benidorm concluía que los hoteles deberían tener alrededor de 5 ó 6 camareras de piso de media, de modo que no resultáramos lesionadas en el trabajo"¹⁴⁰

El trabajo de cuidados se puede considerar como un bien común, como una forma esencial de trabajo que sostiene la vida y, por tanto, dado que hace que las sociedades funcionen, debería estar en el centro de las políticas públicas.¹⁴¹ Pese al entendimiento general de que el trabajo de cuidados es socialmente valioso y aporta beneficios de largo plazo a los individuos y las sociedades, sigue estando mal pagado, invisibilizado y, muchas veces, se realiza en condiciones de trabajo no decentes.

Cuadro 12: Visibilizar el trabajo de cuidados no remunerado

La contribución a la economía global de los trabajos de cuidados no está reconocida ni valorada. Un paso para empezar a situar los cuidados en el centro de la agenda puede ser la puesta en marcha de 'Cuentas Satélite del Trabajo Doméstico' (HSAs, por sus siglas en inglés), que permitan medir y cuantificar el trabajo del hogar y de cuidados no remunerados. Las HSAs pueden incluir el valor del cuidado de los adultos y de los niños y niñas, las tareas del hogar, la alimentación, la ropa y la lavandería, así como el transporte o el trabajo voluntario.¹⁴²

Para la UE en su conjunto, las estimaciones del valor total que representan estas actividades son equivalentes al 20,1% y el 36,8% del PIB, dependiendo de la metodología utilizada.¹⁴³ A nivel nacional, en el Reino Unido, la contribución del trabajo de cuidados no remunerado a su economía se estima que fue de un 56,1% en 2014,¹⁴⁴ mientras que en España se calcula alrededor de un 41% del PIB en 2010.¹⁴⁵

Gráfico 8: ¿Quién participa en el trabajo de cuidados no remunerado?



Fuente: Cálculos del EIGE, Eurofound, EQLS, Índice de Igualdad de Género, Informe 2017, Gráf. 37, p.40

De hecho, incluso el tipo de tareas que llevan a cabo mujeres y hombres en el hogar refleja los estereotipos de género. Las mujeres tienden a desempeñar tareas más rutinarias que sus compañeros,¹⁴⁶ y suelen ser ellas las que se involucran más cuando los cuidados se vuelven más intensivos y sostenidos en el tiempo, como ocurre con los cuidados de personas en situación de dependencia o de personas mayores. Cuando se trata de brindar cuidados

a diario en la UE, el número de mujeres dobla el número de hombres.¹⁴⁷

Del mismo modo estas normas sociales entran en juego cuando se trata de la maternidad. Los desequilibrios existentes en la distribución del trabajo de cuidados también influyen en cómo las personas empleadoras y empleadas perciben a las mujeres trabajadoras, a menudo estereotipadas como menos

‘Muchas veces durante una entrevista de trabajo, la segunda o tercera pregunta es “¿y quieres tener hijos?”, así que sufrimos discriminación solo por el hecho de poder dar a luz.’

Erika, educadora, Italia

fiables, menos comprometidas y que invierten menos en sus carreras profesionales que los hombres. Este perfil estereotipado se atribuye tanto a las madres como a las mujeres que aún no lo han sido.¹⁴⁸ “Algunos empresarios prefieren contratar a hombres porque ellos no tienen ‘el problema’ de los niños’, como si fuera solo algo que concierne a las mujeres y los hombres no fueran padres también.” (Yolanda García, Las Kellys Marina Baixa-Benidorm). “Si escuchas lo que los empresarios dicen (...), muchas veces durante las entrevistas de trabajo, la segunda o la tercera pregunta suele ser: ‘¿Quieres tener hijos?’. Sufrimos prácticas discriminatorias incluso antes de empezar (un trabajo), solo porque puedes dar a luz.” (Erika, trabajadora italiana).

De hecho, las expectativas sociales afectan al comportamiento de las madres y a las opciones de trabajo que se les abren. En todas las regiones, de media, las madres trabajadoras tienden a ganar menos que las mujeres sin hijos o hijas, y mucho menos que los padres trabajadores con las mismas circunstancias de hogar y empleo.¹⁴⁹ Las mujeres pueden entrar en la llamada ‘senda de la maternidad’ o *mommy track*, al trabajar menos horas y renunciar a un trabajo mejor remunerado por uno peor pagado pero con mayor flexibilidad, o tomarse un ‘descanso profesional’ para el cuidado de los hijos e hijas.¹⁵⁰ No

es de extrañar que, según la OIT, la brecha salarial de género empieza a crecer a mayor velocidad para las mujeres en torno a los 30 años.¹⁵¹

Estas normas culturales también tienen impacto en los hombres que desafían las expectativas de género. Varias investigaciones muestran que las empresas tienden a pensar que los hombres no deberían tomarse más de unos pocos días libres por cuestiones familiares, y pueden desincentivarles activamente para que no lo hagan.¹⁵² En cambio, los hombres pueden tomar descansos de un año o más como ‘sabáticos’ sin afrontar ningún tipo de sanción social o profesional, que tanto mujeres como hombres sí experimentarían por disfrutar del permiso de paternidad o maternidad.¹⁵³

En suma, parece que las sociedades aún tienen que abrir el debate y acordar cómo tratar colectivamente la cuestión de los cuidados como un derecho humano que merece ser abordado desde una perspectiva de políticas públicas. Pero la actitud de la ciudadanía nos dice que aún hay espacio de mejora: cuatro de cada diez ciudadanos y ciudadanas en Europa consideran que, para que tanto hombres como niños y jóvenes se involucren en los cuidados, las decisiones políticas deben priorizar **el cambiar la actitud de hombres, niños y jóvenes ante el trabajo de cuidados**, como las tareas domésticas, el cuidado infantil y/o el de personas en situación de dependencia. En este sentido, el **31%** y el **23%** de las personas encuestadas mencionaron más **servicios de cuidado infantil asequibles y el permiso de paternidad y maternidad obligatorios** como medidas clave para distribuir el trabajo de cuidados más equitativamente.¹⁵⁴

Cuadro 13: Política en acción – El modelo nórdico de permiso de paternidad y maternidad: cambios hacia una mayor igualdad

En Europa, por cada siete mujeres que disfrutaron del permiso de maternidad en 2010, solo un hombre lo hizo. Además, aproximadamente el 70% de los hombres que lo cogieron, lo hizo por un máximo de tres meses.¹⁵⁵

Los países que ofrecen permisos de paternidad más generosos no transferibles, remunerados al completo y (casi) de la misma duración que los de las mujeres, gozan de grandes beneficios en términos de bienestar infantil e igualdad de género.

La evidencia muestra que el uso de los permisos de paternidad por parte de los hombres en Suecia, Noruega e Islandia se ha ampliado gracias a ambiciosas reformas, y ha permitido incrementar la participación de los hombres en el cuidado infantil. Los hombres en Suecia pueden disfrutar de dos meses de baja no transferible, sumados a 10 ‘días del padre’ también intransferibles (‘father days’), a ser utilizados de forma simultánea a la baja de maternidad de la madre. **La introducción del primer ‘mes del padre’ llevó a un aumento del 40 al 68,8% en el número de hombres que cogieron el permiso.** Tras el segundo ‘mes del padre’, ese porcentaje aumentó hasta el 70,1%.¹⁵⁶

SECCIÓN 4. MI TRABAJO PRECARIO AFECTA A MI VIDA EN...

Esta sección trata de arrojar luz sobre cómo se traduce la pobreza laboral de estas mujeres en su cotidianeidad, teniendo uno (o más) trabajos, con baja remuneración, probablemente siendo ‘el pilar económico de sus hogares’,¹⁵⁷ y haciéndose cargo de los cuidados no remunerados.

Se analizan aspectos materiales y físicos de su bienestar, así como de salud mental y psicológica. La información reunida nace de las experiencias compartidas por las 26 mujeres trabajadoras precarizadas de Francia, Italia y España invitadas a desentrañar la frase: Mi trabajo precario afecta a mi vida en...

4.1. Cuando El Trabajo No Paga Las Facturas

“Cuando ganas 500 euros, no puedes comer. O pagas el alquiler o comes”

(Paqui, Sevilla, España)

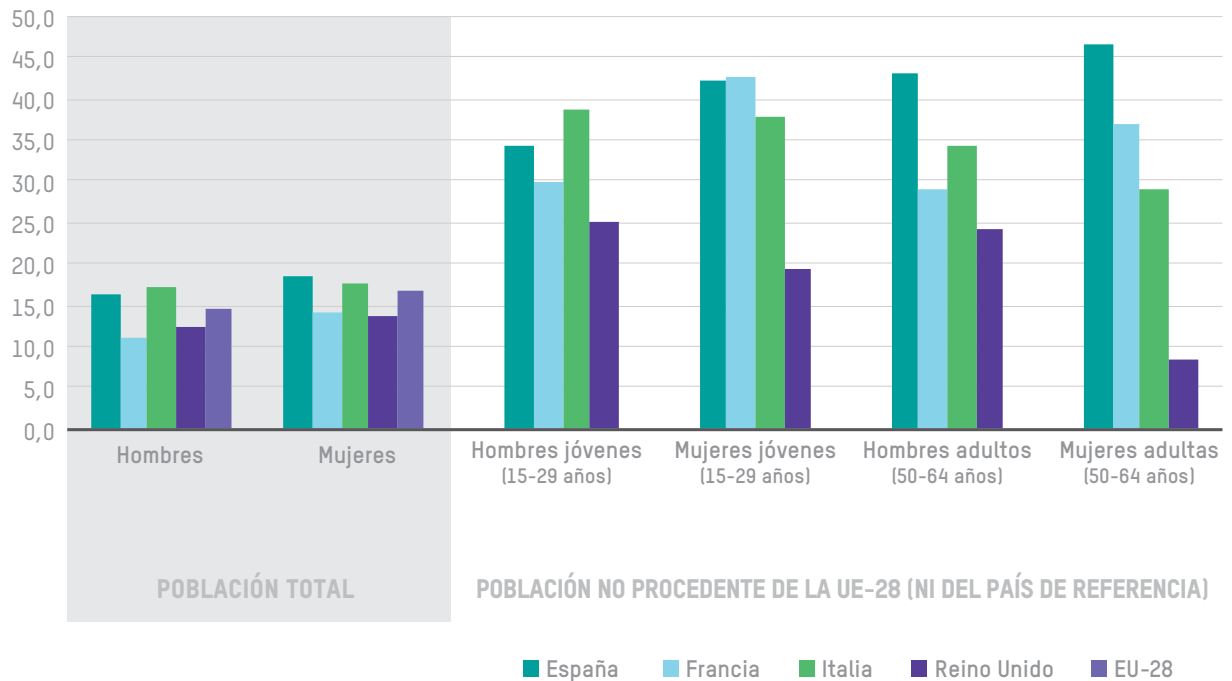
De las respuestas de las mujeres que han colaborado en este informe se desprende claramente que ser mujer trabajadora precarizada significa, para ellas, **no poder cubrir las necesidades materiales más básicas**, como mide Eurostat en el índice de privación material y social: poder pagar el alquiler o la hipoteca a tiempo, mantener la casa caliente, o poder gastar algo de dinero en una misma o en actividades de ocio.

Paqui tiene 55 años y vive en Sevilla (España) con su hijo de 21 años. Trabaja los fines de semana en un centro para mayores y gana 530 euros al mes. Vive en una situación de privación material y social: “Vivo en una casa de alquiler y ahora mismo debo

los últimos tres meses de renta. No tengo suficiente dinero para comprar un calentador de agua nuevo, pagar la luz o el agua. En el pasado, he vivido tiempos de no poder comer. Todo lo que tenía era para mi hijo”.¹⁵⁸ O como Erika, en Italia, que sufrió cortes de electricidad en casa por no poder pagarla.

Tal y como muestran estos testimonios, **llegar a fin de mes es extremadamente duro cuando eres el principal o el único sustento económico del hogar con hijos**. En la UE-28 en 2016, el 32% de las familias monoparentales con hijos -de las cuales casi el 85% están encabezadas por mujeres-, sufrieron privación social y material.¹⁵⁹ Entre el 10% de la población más empobrecida, la proporción fue aún mayor: una de cada dos personas vivía en situación de privación.

Además, la **privación material y social** fue extrema entre aquellas mujeres jóvenes y adultas de más de 50 años procedentes de países de fuera de la UE. Por ejemplo, **en España y Francia, más del 40% de las jóvenes de fuera de la UE sufren privación social y material**.¹⁶⁰ Por tanto, y como vimos en la sección 2, aquellos grupos más proclives a sufrir pobreza laboral, son también más propensos a sufrir privación social y material.

Gráfico 9: ¿Quién sufre privación social y material? Porcentaje de personas con privación social y material

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat¹⁶¹

El problema es que esta situación de privación que las mujeres trabajadoras precarizadas viven hoy, se trasladará también a su futuro. Las experiencias de las participantes en esta investigación resuenan con los resultados de la Encuesta sobre Condiciones de Vida de la UE (2016), en la que **la ciudadanía de dos de cada tres países de la UE-28 mostró serias preocupaciones sobre no tener ingresos suficientes al llegar a su jubilación**.¹⁶² “Somos trabajadoras pobres y seguiremos siendo pobres cuando seamos mayores (debido a la alta eventualidad, la parcialidad, cotizando 4 o 6 horas pero trabajando 8 o más)” (Yolanda, Benidorm). “¿Qué me quedará cuando sea más mayor? Tendré que trabajar al menos hasta los 70 años para poder cobrar, al menos, una pensión no contributiva”. (Paqui, Sevilla). “Yo ni siquiera pienso en jubilación todavía” (Marie, París, Francia).¹⁶³

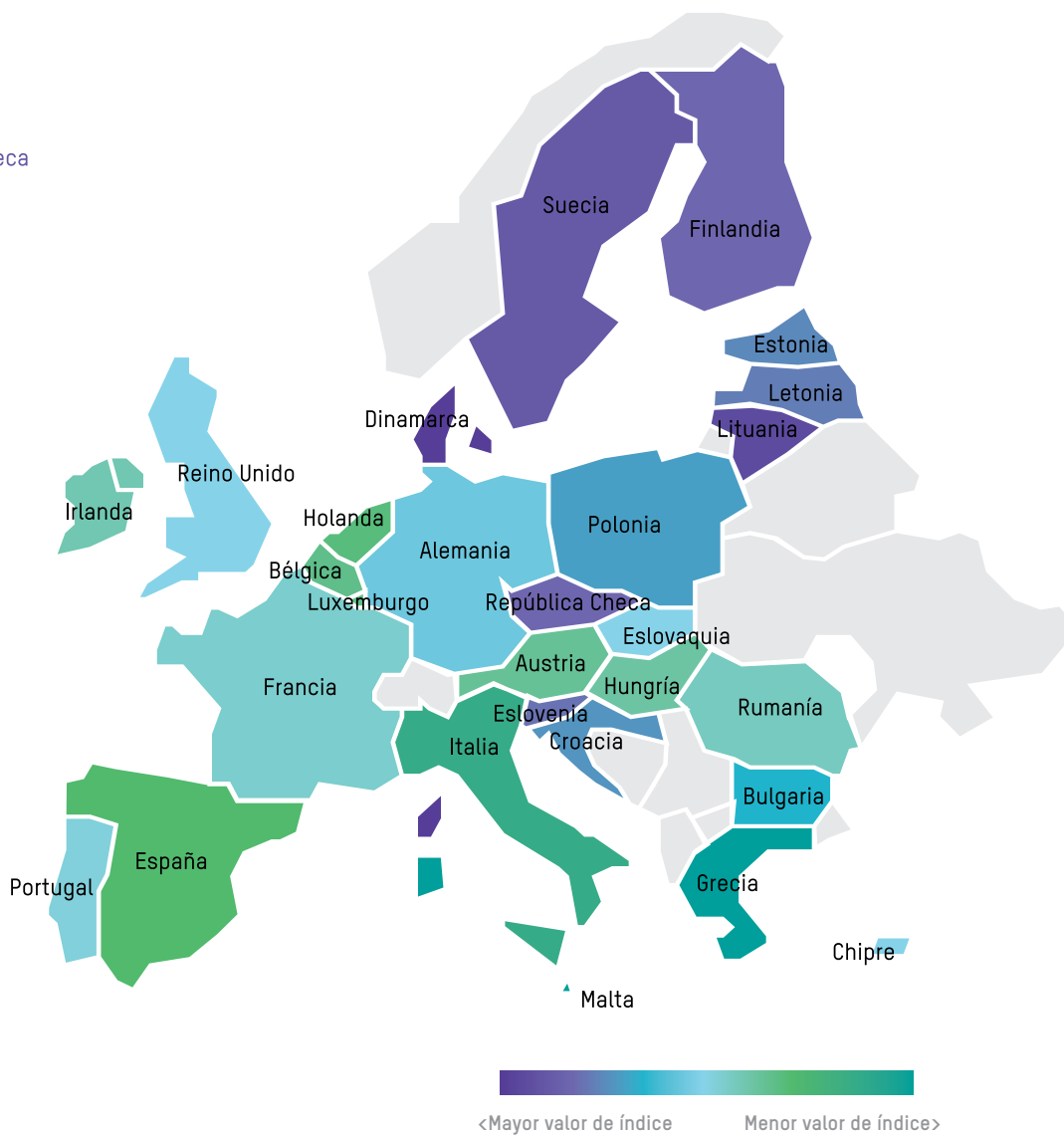
Los sistemas de pensiones son una de las herramientas que los Estados tienen para garantizar seguridad económica y dignidad a las personas mayores. Sin embargo, **hoy la pensión media de una mujer jubilada en Europa es un 36,5% más baja que la de un hombre (2016)**.¹⁶⁴ Es más, países como Malta, España, Bélgica y Grecia tienen aún una gran proporción de mujeres sin acceso a ningún tipo de pensión.¹⁶⁵ **En España, por ejemplo, solo el 42% de las mujeres reciben una pensión, comparado con el 87% de los hombres**.¹⁶⁶

Según una investigación dirigida por el Parlamento Europeo, parece probable que la brecha de género en las pensiones se mantenga como un problema no resuelto entre los Estados Miembro de la UE, con las diferencias más llamativas en países como Grecia, Italia, España y Países Bajos, como muestra el Gráfico 10.

Gráfico 10: Índice de la Brecha de Género en las Pensiones - Ranking de los Estados Miembro de la UE-28, 2013

FGPGI PAÍS

91,6	Dinamarca
90,4	Lituania
89,8	Suecia
89,0	República Checa
88,5	Finlandia
88,2	Eslovenia
87,5	Letonia
87,2	Estonia
86,6	Croacia
86,5	Polonia
86,5	Bulgaria
86,4	Alemania
85,7	Reino Unido
85,4	Chipre
85,3	Eslovaquia
85,3	Portugal
85,1	Francia
85,1	EU28 avg
85,0	Rumanía
84,1	Irlanda
83,0	Hungría
82,6	Austria
82,5	Luxemburgo
82,4	Bélgica
80,4	Holanda
80,3	Malta
79,9	España
79,8	Italia
77,1	Grecia



Fuente: Chłoń-Domińczak, A. (2017) La brecha de género en las pensiones: Mirando hacia el futuro. Parlamento Europeo.¹⁶⁷

Cuadro 14: Voces de mujeres: trabajar 24/7 y no tener tiempo

El tiempo es un recurso, como lo son los ingresos, y es limitado. La llamada ‘pobreza de tiempo’ es especialmente aguda en las personas que sufren privación material, y afecta más a las mujeres.

Debido a que el trabajo del hogar y de cuidados no remunerado está infravalorado, **la sociedad asume que el tiempo de las mujeres es eternamente flexible**. En tiempos de recortes de políticas públicas, los decisores y decisoras políticas esperan que las mujeres se hagan cargo de los roles previamente cubiertos por los servicios públicos, como el cuidado de las personas mayores, enfermas y/o en situación de dependencia.¹⁶⁸ **Es más probable que las mujeres tengan jornadas laborales más extensas** que los hombres, con consecuencias directas en su bienestar. Mientras que las mujeres de la UE-28 tienden a dedicar menos tiempo a la economía remunerada, **la media de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado combinado, excede en seis horas a la de los hombres**.¹⁶⁹

Begoña vive en el País Vasco (España). Está divorciada, vive con su hijo con necesidades especiales, y trabaja a tiempo parcial en la misma empresa desde los años noventa. Tras su divorcio y con su salario, ha tenido dificultades para llegar a fin de mes. Se sintió socialmente sancionada cuando compartió con sus conocidos **la necesidad de tener tiempo para sí misma**:

“El cuidado de los hijos consume mucho tiempo, y por desgracia, incluso más si los padres divorciados no asumen su parte. Si te atreves a decir que el niño ojalá estuviera con su padre... te conviertes de repente en una mala madre. Yo no diría que tengo instinto maternal; yo lo que tengo es un sentido muy alto de la responsabilidad. Por supuesto, sería feliz si tuviera parte de tiempo para mi hijo y parte de tiempo para mí. ¡Porque yo también tengo derecho a tener tiempo libre, como su padre!”¹⁷⁰

Según el EIGE, en la UE-28 en 2015, solo el **28% de las mujeres trabajadoras participaban al menos algún día** en alguna actividad deportiva, cultural o de ocio, **comparado con el 32% de los hombres trabajadores**. No obstante, la brecha es mucho mayor entre la población trabajadora de 15-24 años, en las que el **39% de las mujeres jóvenes y el 56% de los hombres desarrollan algún tipo de actividad**. Solo un 20% de las mujeres y hombres con baja cualificación pudieron hacerlo.¹⁷¹

“Cuidar de una misma, el auto-cuidado, es muy importante, pero no tenemos tiempo. Estamos cuidando a otros, así que no podemos cuidarnos a nosotras mismas.” (Rafaela, Madrid).

4.2. Inseguras, exhaustas y heridas (y, pese a todo, organizadas)

De acuerdo con Eurostat, más de 514.000 mujeres

“Estamos creando una sociedad de sirvientas”

Laura Ferrari, Vicepresidenta de la Asociación Cora Roma Onlus,
Roma, Italia

“Muchas empresas te consideran como una esclava”

Amanda, París, Francia

sufrieron un accidente en el trabajo en 2016 en la UE-28 y **137 mujeres murieron por accidente laboral: una cada dos días**.¹⁷²

Para muchas mujeres trabajadoras en situación de precariedad y pobreza laboral, tener un trabajo precario significa estar expuesta a condiciones

de trabajo peligrosas y nocivas que minan sus derechos fundamentales. Se puede tratar de largas jornadas, estar expuestas a sustancias tóxicas de limpieza o carecer de condiciones de seguridad en tareas intensivas que pueden exponerlas a enfermedades o lesiones a largo plazo. Aún así, la mayoría de los incidentes de seguridad no se registran oficialmente como accidentes laborales:

“En la temporada de verano, tenemos objetivos de hacer unas 80 camas al día. Sufrimos enfermedades y lesiones debido a la carga de trabajo extrema, como cervicalgia crónica o el síndrome de túnel carpiano, que se agudizan por el trabajo, pero las mutuas de salud no las reconocen como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales”. (Yolanda García, portavoz de Las Kellys, Marina Baixa-Benidorm).

El sector de los cuidados de larga duración presenta desafíos similares, pues conlleva labores especialmente exigentes físicamente. Cuando esto se combina con largas jornadas de trabajo y escasos descansos, las consecuencias para la salud a largo plazo de las mujeres trabajadoras pueden ser graves. Por ejemplo, Amanda (Francia) trabaja en un hogar para personas jubiladas como cuidadora,

y ha tenido graves problemas de salud por sus condiciones laborales, aunque ninguna, hasta ahora, ha sido reconocidas por la empresa:

“Cuando voy al trabajo, mi corazón va a toda velocidad, me siento agotada. Tengo miedo de hacer descansos por si mis jefes me ven y pueda perder el trabajo. **He llegado hasta el punto de desmayarme en el trabajo.** En el hospital me dijeron que es una enfermedad, no un accidente de trabajo. Pero yo creo que es por el exceso de trabajo y el estrés (constante)”.

La seguridad y la salud en el lugar de trabajo es una cuestión básica, ya que es donde solemos pasar la mayor parte de nuestro tiempo. Esto es especialmente cierto para las **trabajadoras del hogar y de los cuidados en régimen de internas**. Estas trabajadoras tienen largas jornadas de trabajo, o incluso viven en la casa donde trabajan, por lo que tienden a construir fuertes lazos de confianza con la persona empleadora. Sin embargo, y como estima la OIT, esto también supone que estas personas

trabajan más tiempo y se espera de ellas que estén disponibles a cualquier hora.¹⁷³

Según Jessica Guzmán, presidenta de Malen Etxea, las trabajadoras internas pueden llegar a pasar **hasta 22 horas al día en los hogares donde trabajan**. En cuanto a vacaciones anuales, la OIT estima que, **a nivel global, el 44,4% de las trabajadoras del hogar internas no tienen vacaciones anuales retribuidas.**¹⁷⁴ No existe un descanso real del trabajo.

Además de los días de trabajo aparentemente interminables, muchas de estas personas sufren soledad en el trabajo y muchas de ellas están expuestas a situaciones de abuso que puede tener un impacto directo en su salud física, mental y emocional. **Aunque el Convenio 189 de la OIT estaba concebido como una herramienta para garantizar condiciones laborales dignas para las trabajadoras y trabajadores domésticas, solo 7 de los 28 Estados Miembro de la UE lo han ratificado.**¹⁷⁵

Cuadro 15: Política en acción – Racionalizar los horarios en el sector de los cuidados: mejorando el bienestar y la conciliación de trabajo y vida personal

En 2015, las residencias de ancianos en Gotheburg (Suecia) acortaron los turnos de las personas encargadas de los cuidados de 8 a 6 horas diarias, manteniendo el mismo salario. Según la OIT, las personas trabajadoras declararon haber alcanzado niveles más altos de bienestar y de satisfacción laboral, mientras que se dio un incremento general en la calidad del trabajo y la productividad, con una menor rotación del personal. La mejora de la calidad del cuidado y las condiciones laborales compensaron los costes del nuevo personal contratado para cubrir los horarios del nuevo modelo.¹⁷⁶

Cuadro 16: Voces de mujeres: Mujeres trabajadoras precarizadas #MeToo

De acuerdo con las últimas encuestas europeas, **hasta un 55% de las mujeres han sido acosadas sexualmente en los países de la UE-28. El 32% declaró que el acoso había sido ejercido por un compañero de trabajo, un cliente o el jefe.** En concreto, el 61% de las mujeres empleadas en el sector servicios declararon haber sido acosadas sexualmente.¹⁷⁷

La campaña #MeToo ha sacado a la luz la prevalencia de las agresiones y el acoso sexual, especialmente en el ámbito laboral. La vulnerabilidad a este acoso y agresiones tiende a ser mayor en las trabajadoras internas, al dormir en ocasiones en zonas comunes, sin una habitación propia, cerrada, que garantice una completa privacidad.¹⁷⁸ Jessica Guzmán, presidenta de Malen Etxea, organización feminista apoyada por el Programa contra la desigualdad y la pobreza en España de Oxfam, dedicado a defender la igualdad y los derechos humanos de las mujeres migrantes, compartió hasta qué punto las trabajadoras de cuidados internos están expuestas a acoso y abusos sexuales:

“El 90% de nuestras asociadas han sido abusadas alguna vez por las personas a las que cuidan o por sus parientes. Yo personalmente también, fue una mujer a la que cuidaba. Te afecta profundamente. La reacción de una depende de las herramientas básicas que tengas para llevar esa situación. Las trabajadoras internas temen perder sus trabajos. Con la recesión, el miedo quedó. Tienes deudas, hijos... y tienes que cumplir con las cosas, no puedes quedarte en la calle. Y vas aguantando cosas que no debes aguantar... Tocaciones, insinuaciones, malos tratos ...”.¹⁷⁹

4.3. Las consecuencias silenciadas de la precariedad: el impacto emocional y social

“En el fondo, tengo una gran sensación de sufrimiento”

Amanda, París, Francia 2017

“Mi autoestima es tan baja... Envías tu curriculum una y otra vez, pero nadie llama”

Zoe, Sevilla, España 2017

“Como mujeres tenemos que creer en nosotras mismas, trabajar juntas y apoyarnos las unas a las otras cada día para alcanzar nuestro objetivo, sea cual sea. Con el apoyo adecuado, podremos hacerlo”

Amreet, Manchester, Reino Unido 2016

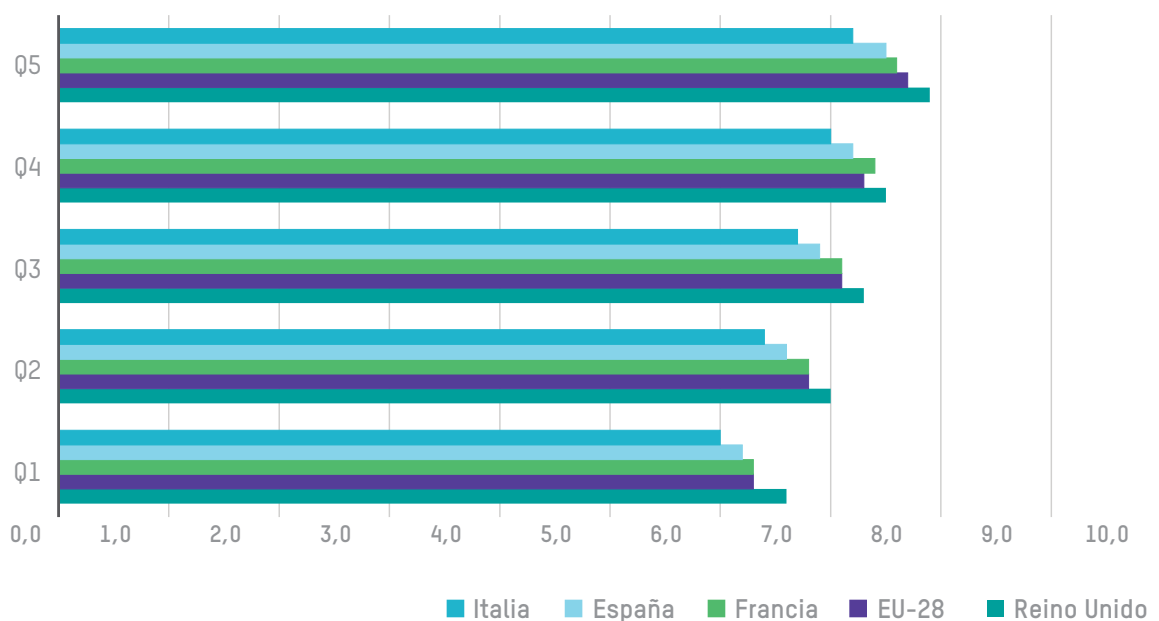
No tener suficiente dinero para pagar el alquiler o las deudas, junto al agotamiento de trabajar largas jornadas (de forma remunerada y no remunerada, dentro y fuera de casa); no gozar de tiempo para una misma,

sintiendo que el trabajo y el esfuerzo personal no se reconocen, ni económicamente ni de ninguna otra forma... Todo ello son impactos de la pobreza laboral y la precariedad que dejan huella, que provocan lesiones invisibles y de larga duración. *La privación material, el desgaste físico y las malas condiciones laborales contribuyen a afectar el bienestar psicológico de la población trabajadora*, como esta sección ilustra.

De acuerdo con la última Encuesta Europea sobre Calidad de Vida elaborada en 2016,¹⁸⁰ las personas trabajadoras precarizadas, incluidas aquellas que viven en situación de privación material, de media, están menos satisfechas con su vida: situándose en un puesto 6,5 en una escala del 0-10, comparado con un 7,1 del total de la población en edad de trabajar. Sienten que tienen una vida menos plena que el resto de la población trabajadora, con una puntuación de 7,2 frente a 7,5. La pobreza laboral afecta lógicamente a las expectativas de la vida de las personas. Cuando preguntamos a Rosa, trabajadora del hogar en Madrid con 56 años, cuál es la consecuencia más dura que había llegado a sentir, responde: “A veces siento que estoy yendo a ninguna parte”.

El Gráfico 11 muestra las diferencias en el nivel de satisfacción de vida según ingresos por quintiles en la UE y en los cuatro países que este informe analiza (Italia, España, Francia y Reino Unido), siendo claramente más baja esta satisfacción en los quintiles inferiores, 1 y 2.

Gráfico 11: Nivel de satisfacción general con la vida, según ingresos por quintiles en Italia, España, Francia y Reino Unido



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat, Condiciones sociales y de población, 2013.¹⁸¹

Las personas trabajadoras precarizadas también sufren **ansiedad** en niveles más altos que la población general, con niveles alrededor de 2-3 puntos porcentuales más en estos tres indicadores: estar ‘muy nerviosa’, ‘con el ánimo por los suelos’, ‘abatida o deprimida’.

El impacto psicológico más común compartido por las mujeres entrevistadas fue el **estrés, la ansiedad y la angustia**. Las causas eran variadas: la privación material o el “miedo de verte en la calle” (Amina, París). “No ser capaz de llegar a todo y sentirme culpable” (Ana, Barcelona), el “sentirme completamente desesperada (...), porque tus hijos necesitan que les resuelvas cosas y no sabes por dónde empezar”, o el sentir una autoestima tan baja que estás a punto de romper a llorar (Erika, Italia). En concreto, las camareras de piso sufren especial presión e intensidad en el trabajo: “El 75% sufren estrés y ansiedad crónica —debido a la carga de trabajo y la carrera que supone contra el tiempo. (...)” (Yolanda, Benidorm). O por el dolor y el duelo que las trabajadoras del hogar y de cuidados sienten cuando las personas de las que cuidan fallecen: “nadie piensa que nosotras sufrimos” (Rosa, Madrid).

Datos de Eurostat parecen confirmar esto: si se miran los niveles de **calma y felicidad** observados, **solo la mitad de las población trabajadora precarizada lo sienten ‘siempre o casi siempre’, comparado con las cifras más altas del 58% y 60,4% de la población general que sienten calma y felicidad**.¹⁸² La evidencia también muestra una **tendencia a la sobremedicación**.¹⁸³ Cuando llega el cansancio y el estrés y no se puede ni trabajar ni dormir, “los médicos te dan calmantes y te dicen que vuelvas al trabajo en 2-3 días. Hay mujeres que se inyectan la medicación un día y al día siguiente ya están yendo a trabajar” (Yolanda García).

Un aspecto importante del bienestar psicológico es la **capacidad de forjar relaciones y reunirse con otras personas, con respeto y libres de humillaciones**.¹⁸⁴ Las mujeres entrevistadas sacaron a relucir la importancia de las relaciones sociales y cómo estar en situación de pobreza tiende a **aislarlas**: “nadie quiere estar contigo cuando eres pobre” (Ana, Barcelona); “me encierro más y más en mí misma, en mi propio mundo. Mi sueldo solo da para pagar la renta, y esto me afecta” (Zoe, Sevilla).

Más allá de las razones económicas, existen otras como la falta de tiempo y de energía para mantener estas relaciones sociales: “Eso también es pobreza” (Ainhoa, España). Al mismo tiempo, muchas

Las mujeres que colaboraron en este informe comparten altos niveles de estrés y ansiedad, debido al “miedo de verme en la calle”, “no ser capaz de llegar a todo y sentirme culpable”, o “sentirme tan desesperada (...) y con tan baja autoestima, que estás a punto de llorar”?

Amina (París), Ana (Barcelona), Erika (Roma)

mujeres ponen en valor el apoyo y el cariño recibido por sus hijos.

Finalmente, la **capacidad de pedir ayuda** es parte de estas relaciones sociales y previene la exclusión social y el aislamiento. Las personas trabajadoras precarizadas con esta capacidad tienen menos probabilidades de sufrir depresión y sentirse felices que las que no.¹⁸⁵ En los países de la UE-28, las mujeres tienden a contar con este recurso más que los hombres. De media, el 94,4% de las mujeres en países de la UE-28 declararon tener a alguien a quien podían pedir ayuda, comparado con el 93,8% de los hombres. Este porcentaje es más alto en mujeres de Francia, Italia, España y Reino Unido.¹⁸⁶ Sin embargo, como Amanda resalta: “es duro aceptar que nadie te ayuda (porque trabajas).” (París, 2017). Aurélie siente “miedo a pedir ayuda” a asociaciones o instituciones públicas, “quizá por el qué pensarán los demás” (París, 2017).

En definitiva, las energías que se exigen a las mujeres por las personas, la familia y la sociedad en general es mucho mayor que la que se exige a los hombres.¹⁸⁷ Las expectativas sociales y culturales señaladas anteriormente, la exigencia de hacer muchas cosas a la vez en las esferas pública y privada, dentro y fuera de casa, hace a las mujeres más propensas a sentirse **emocionalmente agotadas**. Las mujeres se ven más afectadas por este “**agotamiento social**”, otra consecuencia más que une lo personal con lo colectivo, haciendo que sea difícil que las mujeres se aseguren una vida digna y saludable, pudiendo ser parte plena de sus comunidades y sociedades.¹⁸⁸

No obstante, las mujeres entrevistadas que viven en situación de precariedad y pobreza laboral también compartieron aspectos positivos de su lucha por cambiar y mejorar sus vidas, así como re-

flexiones y apoyos conseguido en estos recorridos personales. Destacaban el 'haberse reído mucho juntas', la necesidad del 'apoyo entre nosotras y hablar, como en este grupo', 'aprender', 'conocer nuestros derechos', 'ser mi propia jefa', 'el auto-cuidado', el 'ahora me valoro más', 'mis hijos valoran

mi trabajo. Son mi amor, mi combustible'. Estos son algunos de los pilares que **sostienen sus vidas, les ayuda a seguir adelante e incluso a actuar, reclamando sus derechos y poniendo en marcha iniciativas como las que recoge el Cuadro 17.**

Cuadro 17: Voces de mujer: Semillas que transforman - El poder y la acción colectiva de las mujeres

Amreet, Gran Mánchester, Reino Unido 2016

Amreet es voluntaria en una tienda de Oxfam en Mánchester, como parte de un programa de voluntariado. Este programa ofrece puestos en las tiendas de la organización para mujeres en situación social desfavorecida. Las participantes reciben formación en ventas y apoyo para buscar empleo. El objetivo de Oxfam es, entre otros, que las participantes puedan adquirir una cualificación certificada que pruebe su formación en ventas.

Amreet ha trabajado toda su vida, habla tres idiomas y ha trabajado como intérprete y trabajadora comunitaria. Antes de unirse al programa, estaba desempleada: "Cuido de mis dos hijas y de mi marido enfermo, con una enfermedad crónica. En los últimos dos años he intentado trabajar, pero me ha sido imposible". "Cuidar de alguien con una enfermedad crónica es todo un reto. Cuando eres la única que te cuida, no puedes parar, es un trabajo 24 horas al día, 7 días a la semana. Te aíslas y te ves superada y sola con rapidez".

Desde que se unió al programa, Amreet ha ganado confianza: "Me encanta hablar con los clientes (...). Es increíble cómo una sonrisa puede animar a la gente (...)." "Mi jefe y el equipo de tienda me apoyan mucho. Nos ayudamos mucho, trabajamos en equipo y nos reímos mucho también. He aprendido mucho. Este puesto me ha llenado de confianza y nuevas habilidades".

Amreet considera que debería haber más oportunidades para las mujeres: "como mujeres tenemos que creer en nosotras mismas, trabajar juntas y apoyarnos las unas a las otras cada día para alcanzar nuestro objetivo, sea cual sea". "Me encantaría poder ayudar algún día a otras mujeres", dice Amreet, "Me gustaría mucho abrir un centro que ofrezca descansos para personas solas que se dedican a cuidar de otras".

¡Auto-organízate!

Cada vez vemos más ejemplos de grupos auto-organizados de mujeres trabajadoras que se han establecido en **cooperativas sociales** en sectores precarios y feminizados como es el de los cuidados. Este es el caso de **Senda de Cuidados**, una organización española sin ánimo de lucro que ofrece servicios dignos y de cuidado integral a personas mayores, al mismo tiempo que garantiza condiciones de trabajo decentes para sus empleadas. La asociación **negocia con las empresas en nombre de la trabajadora** para acordar previamente un salario digno, garantizar que se firma el contrato y que la seguridad social se paga, así como asegurar el disfrute de otros derechos como el descanso y las vacaciones pagadas.

La asociación también ofrece formación y espacios de apoyo mutuo, a través de **asambleas de trabajadoras** donde comparten sus preocupaciones, consejos y vivencias. El ejemplo de Senda de Cuidados muestra cómo un **modelo de economía social y solidaria** puede promover formas alternativas de valorar, remunerar y visibilizar el trabajo de hogar y de cuidados, al tiempo que fomenta el trabajo en red y fortalece la autoestima, el bienestar psicológico y el empoderamiento de las trabajadoras.

En suma, las voces reunidas a través de entrevistas y grupos de discusión de 26 mujeres trabajadoras que viven en situación de precariedad y pobreza laboral en Francia, Italia, España y Reino Unido, revelan esta imagen, señalando sus necesidades y apuntando hacia lo que consideran que podría ayudarlas:

Infografía 4: Consecuencias de la precariedad y pobreza laboral: las voces de las mujeres



Como este informe muestra, existen rutas claras hacia la pobreza laboral para personas trabajadoras que ya se encuentran en riesgo de discriminación económica y social, por ejemplo, por ser mujeres, jóvenes, migrantes, tener diversidad funcional o combinar varias de estas características. Estas rutas se construyen con bajos salarios, formas atípicas de empleo, trabajo parcial involuntario, y ciertas características del hogar, como ser una familia monomarental o ser el único sustento de la familia. Cuantas más de estas características tenga una mujer, más probable es que sufra pobreza laboral. Ser mujer trabajadora migrante, joven y trabajar (por ejemplo) como empleada del hogar, educadora o camarera de piso, muy frecuentemente implica no tener derecho a una remuneración justa, a trabajar un número de horas adecuado, en condiciones de trabajo dignas y con la protección social necesaria. Los gobiernos y la sociedad no deben ni aceptar ni adaptarse a esta situación de marginación social, económica y política. Con políticas adecuadas, la población y las mujeres trabajadoras podrán disfrutar de un nivel de vida digno con independencia, seguridad económica y teniendo cierto control sobre su propia vida.

Esto se puede conseguir con voluntad política firme, con políticas efectivas que aborden la brecha salarial de género, la pobreza laboral y la precariedad en el trabajo, poniendo especial énfasis en superar las barreras a las que se enfrentan los grupos de trabajadoras y trabajadoras en situación de mayor precariedad.

Recomendaciones políticas

La agenda política europea y global conoce los desafíos que presentan las crecientes desigualdades, la pobreza y la precariedad en el trabajo para toda la sociedad, y especialmente para las personas en situación de desventaja social, económica y política. A nivel global, existen agendas amplias y ambiciosas sobre estos temas, como son los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS 5, 8 y 10), la Agenda de Trabajo Decente de la OIT y la reciente Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración (EPIC), que tiene como objetivo alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres en 2030.

A nivel europeo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales busca crear un espacio más efectivo para los derechos de la ciudadanía, especialmente a través de tres puntos cruciales: la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado laboral; condiciones de trabajo justas y la inclusión y pro-

El trabajo decente y la igualdad de género se puede alcanzar con una voluntad política sólida y políticas adecuadas, especialmente dirigidas a la población trabajadora en situación más precaria y vulnerable.

tección social. Aunque se trata aún de una agenda nueva con mucho camino por recorrer, aplaudimos la Directiva propuesta sobre conciliación entre trabajo y vida personal, así como el Plan de Acción para abordar la brecha salarial de género en la UE.

Teniendo en cuenta estas agendas, las causas estructurales e inmediatas analizadas en este informe, y la evidencia recogida junto con mujeres europeas que conviven cada día con situaciones de pobreza, desigualdad y precariedad en el trabajo, hacemos las siguientes recomendaciones:

RECOMENDACIONES:

A la Comisión Europea (CE) y al Parlamento Europeo (PE), de acuerdo con sus respectivas competencias:

1. Garantizar un nivel mínimo de ingresos que proporcione una vida digna a toda la población trabajadora

1.1. Establecer límites legales para un salario mínimo digno en la UE

Con el objetivo de hacer realidad el Principio 6 del Pilar Europeo de Derechos Sociales,¹⁸⁹ relativo al derecho de los trabajadores sobre salarios justos y estándares de vida decente, y para garantizar un salario mínimo adecuado y prevenir la pobreza laboral, la UE debería establecer límites o contornos legales para un salario mínimo digno.¹⁹⁰ Los países deben establecer un salario mínimo que alcance el estándar de salario digno: al menos el 60% del salario medio nacional, de acuerdo con la referencia establecida por la Carta Social del Consejo de Europa (artículo 4).

1.2. Eliminar la brecha salarial de género

Un mismo sueldo por el mismo trabajo, además de crear una sociedad más equitativa, inclusiva, cohesionada y coherente en la UE, reducirá la desigualdad salarial. De esta forma, mejorarán las vidas de las mujeres que viven por debajo del umbral de la pobreza.

Promover el trabajo decente entre los colectivos de trabajadores y trabajadoras más precarizadas implica ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico. Solo 7 de los 28 Estados de la UE-28 lo han hecho.

El principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres está contemplado en la legislación europea.¹⁹¹ Sin embargo, el grado de protección jurídica no siempre coincide con el nivel de cumplimiento y de logro. Por ello, el **Plan de Acción de la UE, 'Combatir la Brecha Salarial de Género 2017-2019'**, es bienvenido. Oxfam exige el cumplimiento de la legislación de igualdad retributiva en la UE y sus Estados Miembro para salvar la brecha

que existe entre teoría y práctica. En línea con las propuestas formuladas por la red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación,¹⁹² las medidas a implementar deben incluir: sanciones a empresas y compensaciones a las víctimas de discriminación salarial por razón de género; crear definiciones comunes en el espacio europeo de términos jurídicos como 'trabajo igual', 'trabajar de igual valor' o 'discriminación indirecta', y apoyar procesos e iniciativas judiciales con enfoque de género a nivel nacional. Además, son fundamentales medidas dirigidas a lo que el Plan de Acción denomina "revelando *desigualdades y estereotipos (de género): luchar contra la niebla*", dado que las normas sociales, sobre las mujeres y el género en el trabajo son especialmente relevantes.

1.3. Acabar con la brecha de género en las pensiones

La brecha salarial de género resulta en una brecha aún mayor en las pensiones, actualmente en un 36,5% de media en la UE.¹⁹³ De acuerdo con el Lobby Europeo de Mujeres, apoyamos las siguientes recomendaciones:

- Garantizar que la reforma actual de las pensiones no empeorará los resultados desiguales y ciegos a género del actual sistema, como muestra la brecha de género existente y la elevada tasa de pobreza entre las mujeres mayores.
- Individualizar los derechos a pensión y eliminar de forma gradual el antiguo sistema; asegurar los derechos derivados para aquellas mujeres que actualmente dependen de la pensión de viudedad.
- Adaptar los planes de pensiones para acoger y responder a las necesidades de la sociedad ante el cuidado de niños y niñas, así como personas en situación de dependencia, ofreciendo "créditos de cuidados" para mujeres y hombres.
- Garantizar que las parejas tengan la posibilidad de compartir sus derechos de pensión, incluso en casos de divorcio.

- Llevar a cabo un estudio comparativo europeo sobre el número de mujeres que participan en un régimen profesional y el nivel de sus pensiones, comparado con los de los hombres en todos los países de la UE; un estudio de cómo abordar las interrupciones involuntarias de las carreras profesionales relacionadas con los cuidados; y el desarrollo a nivel europeo de un marco de evaluación del segundo y tercer pilar del sistema de pensiones desde un enfoque de género.

1.4. Aprobar una Directiva sobre el sistema de rentas mínimas que implemente el Principio de Renta Mínima del Pilar Europeo de Derechos Sociales

Es ampliamente aceptado que las personas empleadas con baja remuneración tienen mayor riesgo de pobreza, aunque muchas de ellas viven en hogares que no se consideran en situación de pobreza en la UE. Ahí, la protección social es la que ayuda a reducir la incidencia de la pobreza laboral entre las personas trabajadoras que menos ganan.¹⁹⁴ La Directiva recomendada debe incluir las características basadas en la evidencia que cualquier régimen de renta mínima debe cumplir para *asegurar un ingreso mínimo* que ataje la pobreza y las desigualdades de forma efectiva y eficaz. Para garantizar *la mejora de la vida de las mujeres trabajadoras precarizadas en Europa*, el régimen de renta mínima debe complementarse con generosas *asignaciones por hijo a cargo y ser compatible con cierto nivel de ingresos, provengan éstos del trabajo o de ayudas estatales*. Esta Directiva debe definir un *mecanismo de evaluación* que valore la calidad del sistema y su impacto en la reducción de la pobreza y la desigualdad, el tiempo de respuesta, la accesibilidad, la cobertura y la facilidad de uso. La UE tiene que establecer objetivos con plazos determinados en términos de cobertura del régimen de renta mínima en la estrategia post-2020.

Para maximizar el impacto en las vidas y los derechos de las trabajadoras precarizadas, *teniendo en cuenta el incremento de las formas de trabajo atípicas, con constantes entradas y salidas del mercado laboral, deberá ampliarse* el régimen de pensiones no condicionado a las contribuciones por razón del trabajo. *La transición del régimen contributivo al no contributivo debe ser suave.*

2. Promover un empleo de calidad y condiciones de trabajo dignas en la UE,

estableciendo como requisito previo del trabajo decente la prevención de vulneraciones de los derechos laborales de la población trabajadora en situaciones de mayor vulnerabilidad. Existen dos medidas principales que mejorarán la situación de las mujeres trabajadoras precarizadas:

- **Ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT:** La UE debe alentar a los Estados Miembro a ratificar el Convenio 189 para prevenir y regular el trabajo no decente en uno de los sectores peor remunerados, más vulnerables e infravalorados donde las mujeres están claramente sobrerrepresentadas.
- **Garantizar espacios de trabajo seguros** con medidas para prevenir, perseguir y castigar el acoso sexual, una de las violaciones más graves de los derechos de las mujeres. Tal y como ha denunciado el Lobby Europeo de Mujeres, “el acoso sexual en el ámbito laboral es una de las formas de violencia contra las mujeres más generalizada (...). En la mayoría de los casos, queda invisibilizada, banalizada y a menudo apenas denunciada.”. En esta línea, las instituciones europeas deben asegurarse de que todos los Estados Miembro fortalecen y aplican la ley contra los casos de discriminación en el lugar de trabajo, especialmente los de acoso sexual. Así mismo, deben garantizar mecanismos efectivos y seguros de denuncia, creando informes anuales que hagan seguimiento de los casos, así como dejar claro que cualquier tipo de violación de derechos será castigada.

3. Abordar la crisis de cuidados

En el centro mismo de las desigualdades de género está la cuestión de cómo los modelos sociales, económicos y de mercado de trabajo dominantes afectan a los retos que plantea nuestra necesidad de cuidados, así como a los roles tradicionales de género y estereotipos sobre las mujeres y el trabajo.

La distribución desigual del trabajo de cuidados remunerados y no remunerado entre mujeres y hombres en el hogar, pero también entre las familias, los Estados y las comunidades, dan forma a las desigualdades de género. A esto se añaden las normas sociales dominantes, y también la falta de servicios públicos de calidad y asequibles para el cuidado de la infancia, personas con diversidad funcional, mayores y en situación de dependencia. Cambiar estas normas sociales tan arraigadas y las dinámicas de

Cambiar las mentes y los corazones de las trabajadoras y trabajadores, las empresas y las instituciones públicas es necesario para reconocer, redistribuir y recompensar el trabajo de cuidados (remunerado y no remunerado).

poder que subyacen a la división sexual del trabajo, exigirá medidas adicionales más profundas y de largo plazo para cambiar las mentes y los corazones de las personas trabajadoras, las empresas y las instituciones públicas hacia reconocer, reducir, redistribuir y recompensar los cuidados.¹⁹⁵

El siguiente paquete de medidas deriva del principio de equilibrio entre vida profesional y privada en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y en la Directiva propuesta sobre la materia para padres y madres y personas cuidadoras en Europa.¹⁹⁶

3.1. Promover y mejorar servicios de guardería pública económicamente accesibles para todas las personas: alcanzar los objetivos de Barcelona

Los servicios de guardería están ampliamente aceptados como una política efectiva para promover el acceso equitativo al empleo, abordar los bajos salarios, la brecha salarial de género y la pobreza y la precariedad laborales de las mujeres. Para ser realmente efectivos, deben ser económicamente asequibles. Los llamados 'objetivos de Barcelona' se establecieron en 2002 para promover servicios públicos de guardería de calidad y asequibles desde el nacimiento hasta la edad de escolarización obligatoria. Querían abarcar el 90% de los niños y niñas con edades entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos el 33% de los niños y niñas de cero a tres años. Según los últimos datos de la Comisión Europea (2016),¹⁹⁷ la media europea de la oferta de servicios de guardería es del 28% para 0 a 3 años, y del 83% para más de 3 años. En 2013, solo 6 de los 28 países de la UE habían alcanzado los objetivos propuestos –con Francia y Reino Unido entre ellos. Es hora de que Europa los cumpla.

3.2. Promover servicios de cuidados asequibles y de calidad de largo plazo para personas mayores y en situación de dependencia, así como condiciones de trabajo dignas para las personas cuidadoras

Dada la tendencia de envejecimiento de la población, se espera que la demanda de servicios de

cuidados a largo plazo aumente. A menos que se invierta en servicios de buena calidad y asequibles, las mujeres seguirán cargando con gran parte del peso del trabajo de cuidados, remunerado y no remunerado, y en muchas ocasiones, en condiciones indignas y de explotación para las personas cuidadoras, tanto en la esfera remunerada como no remunerada.

3.3. Promover servicios de orientación y asesoría para desafiar los estereotipos de género en las profesiones

De acuerdo con la OIT, uno de los factores más importantes de la segregación ocupacional es la separación que ya vive el alumnado al elegir su ámbito de estudio. Por este motivo, combatir los estereotipos de género desde edades tempranas es fundamental para animar a las y los jóvenes a entrar libres de estereotipos en los campos de la educación y el trabajo que deseen.¹⁹⁸ Los responsables políticos deben fomentar y garantizar el acceso equitativo de las mujeres a la formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, mientras que debe impulsarse el acceso de los hombres a carreras como trabajo social, cuidados de la infancia, trabajos relacionados con la hostelería y la restauración, o servicios de limpieza y atención al cliente. Esto puede llevar a una ruptura progresiva de la segregación existente y de las normas sociales discriminatorias subyacentes.

3.4. Garantizar permisos de paternidad y de maternidad iguales, obligatorios, no transferibles y remunerados de forma adecuada

La Directiva propuesta sobre conciliación de la vida profesional y privada, *solicita* a los Estados Miembro que establezcan un periodo mínimo de permiso de paternidad y de maternidad de al menos *cuatro meses, no transferible*, pudiendo ser flexible, y con una dotación equivalente al menos *a la de la baja por enfermedad*.

Como este informe ha señalado, un permiso de paternidad y de maternidad iguales, obligatorios y no transferibles es fundamental para alcanzar un modelo de 'persona trabajadora y cuidadora igualitario, tal y como propone el Lobby Europeo de Mujeres (modelo *equal earner-equal carer*). Permisos iguales, obligatorios e intransferibles ayudarán a prevenir la discriminación directa e indirecta que sufren las mujeres en el mercado de trabajo por el hecho de poder ser madres. Favorecerá la

reducción de las brechas de género en el acceso al empleo, la sobrerrepresentación de las mujeres en formas atípicas de empleo debido a los roles de cuidados, la reducción de la desigualdad salarial y las interrupciones en las carreras profesionales de las mujeres. Además, **garantiza que los padres** puedan disfrutar de su derecho a la paternidad mediante un permiso igual.¹⁹⁹

3.5. Racionalizar el tiempo de trabajo y los horarios

Tanto mujeres como hombres trabajadores que dedican tiempo al cuidado de otras personas desempeñan una labor fundamental para el sostenimiento de las sociedades.²⁰⁰ Estas personas trabajadoras y cuidadoras, en su mayoría mujeres, tienden a estar en trabajos a tiempo parcial y/o en ciertos sectores de baja remuneración pero, aparentemente, más convenientes para adaptar y compatibilizar su trabajo remunerado con su labor de cuidados. Como *medidas complementarias dirigidas tanto a mujeres como a hombres y para favorecer la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre vida privada y laboral*, algunas medidas que parecen mejorar la satisfacción de la población trabajadora, hacen caer el absentismo y favorecen un reparto equitativo del trabajo no remunerado, son: políticas que posibilitan reducir las horas de trabajo manteniendo un salario adecuado, mejorar la calidad y la remuneración de los contratos a tiempo parcial (con una remuneración por hora equivalente a la del tiempo completo), y permitir mayor flexibilidad horaria o trabajar en remoto.²⁰¹

4. Fortalecer la negociación colectiva, el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en el trabajo

Oxfam recomienda que la CE desarrolle el principio de 'diálogo social y participación de los trabajadores' del Pilar Europeo de los Derechos Sociales, considerando:

- **Ofrecer un concepto común en relación al diálogo social que favorezca el llamado 'tripartito plus'** entre los Estados Miembro, de modo que la negociación colectiva sea más inclusiva, incorporando a la mesa de negociaciones a organizaciones de defensa de derechos de las mujeres, grupos de base y minorías especialmente afectadas por la pobreza laboral, uniéndose a las voces del Gobierno, representantes de las empresas y de la población trabajadora

- **Garantizar el diálogo social en los sectores más precarios, feminizados y con formas de empleo atípicas**, tales como las personas trabajadoras del hogar y de cuidados y los servicios de hostelería, restauración y turismo²⁰²
- **Fomentar la afiliación de las mujeres a los sindicatos, así como su presencia y representación** en los puestos y órganos de toma de decisiones en las organizaciones sindicales

5. Desarrollar estadísticas sensibles a género

Las estadísticas sensibles o con perspectiva de género son una condición previa para entender y visibilizar el trabajo de las mujeres, su contribución a la economía global y su verdadera situación en relación con la desigualdad salarial, la pobreza y la precariedad laboral. En línea con los resultados de esta investigación, recomendamos

- **Desarrollar Cuentas Satélite del Trabajo Doméstico a nivel europeo, periódicas**, para medir y cuantificar el trabajo del hogar y de cuidados no remunerado, y reconocerlo como parte del crecimiento, de la riqueza y del capital de los países y regiones, yendo más allá del PIB para medir el progreso humano. Esta iniciativa favorecerá el reconocimiento, la visibilización y la puesta en valor del trabajo no remunerado desempeñado mayoritariamente por mujeres
- **Identificar nuevos indicadores específicos de género para medir la pobreza de ingresos y revisar los indicadores existentes**. En concreto, los utilizados para medir el riesgo de pobreza laboral, de modo que se puedan recoger datos más precisos de la situación de las mujeres trabajadoras precarizadas y tener así una imagen más clara de las desigualdades de género. Como la sección 1 sugiere, existen propuestas que deberían ser exploradas, como la llamada "Medida Individual de Privación", una nueva medida multidimensional y con enfoque de género hacia la pobreza²⁰³

Desarrollar estadísticas sensibles a género es clave para visibilizar el trabajo económico de las mujeres y su contribución a la economía global.

RECOMENDACIONES:

Al Gobierno y al Parlamento Español:

EN MATERIA DE PRECARIEDAD LABORAL:

1. **Aumentar el SMI hasta los 1.000 euros en 2020; de forma que se alcance el 60% del suelo medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea.** El 70% de las personas que cobran el SMI son mujeres, muchas de ellas empleadas en comercio u hostelería.
2. **Promover cambios legislativos encaminados a reducir la precariedad laboral que, fundamentalmente, afecta a las mujeres.**
 - **Temporalidad.** Penalizar significativamente, a través de las cotizaciones sociales, a las empresas que abusan de la temporalidad al tener una tasa de rotación superior a la media de su sector de actividad. Establecer penalizaciones por cada contrato firmado en fraude de Ley y no una multa fija, independiente del número de contratos temporales.
 - **Parcialidad.** Modificar varios de los cambios introducidos con el Real Decreto-Ley 16/2013 como la reducción de las cotizaciones de empresa para contratos que sean a la vez temporales y parciales, la reducción del tiempo de preaviso de realización de horas complementarias de 6 a 3 días o la posibilidad de tener más de una interrupción en la jornada de trabajo.
3. **Refuerzo significativo, en los presupuestos de 2019, de los recursos humanos y técnicos de la Inspección del Trabajo con el objetivo, a medio plazo, de situarnos en una tasa similar de inspectores a la de la media europea.** Dotar a la Inspección de suficiente respaldo político para luchar efectivamente contra la temporalidad no justificada, la cesión ilegal de trabajadores o los falsos autónomos, primando la calidad de la inspección frente al número de inspecciones.
4. **Promover una contratación pública en la que la obligatoriedad de primar la oferta más económica no se haga a expensas de los derechos laborales y salarios de las personas**

subcontratadas. Trabajadoras de asistencia a domicilio o de servicios públicos privatizados presentan especiales tasas de precariedad que podrían solventarse con la inclusión de determinados requisitos en los pliegos de licitación.

5. **Ratificación por el Estado Español del Convenio 189 de la OIT para el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar y de cuidados.** Este trabajo debe integrarse en el régimen general de la Seguridad Social.

EN MATERIA DE TRABAJO DE CUIDADOS E IGUALDAD DE GÉNERO:

1. **Llamamiento a todos los grupos parlamentarios para aprobar una Ley de permisos paternales y maternales iguales, obligatorios e intransferibles,** con tramos de disfrute que no tengan que ser obligatoriamente simultáneos entre ambos progenitores. Avance significativo en los Presupuestos Generales de 2019 de los permisos paternales.
2. **Llamamiento a todos los grupos parlamentarios a aprobar una Ley de Transparencia retributiva** lo antes posible que incluya:
 - La obligatoriedad de que las empresas informen sobre las categorías salariales desagregadas por sexo, sus componentes variables y complementarios.
 - La obligatoriedad de llevar a cabo auditorías salariales en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, que sean públicas y parte de los procesos de negociación colectiva.
 - Modificar el art. 28 del ET para dotar de mayor detalle y seguridad el alcance efectivo del concepto "trabajo de igual valor", regulado a nivel internacional.
3. **Incluir, en la Ley de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, actualmente en tramitación parlamentaria, la**

realización de campañas públicas encaminadas a cambiar los estereotipos de género asociados a las distintas profesiones con el objetivo de limitar la segregación sexual en el empleo. Combatir estereotipos desde edades tempranas es necesario para promover que más mujeres entran en carreras tecnológicas, ingenierías y matemáticas, mientras más hombres se forman en atención infantil, servicios personales o trabajos de limpieza.

4. Llevar a cabo la Encuesta del Uso del Tiempo de forma regular y elaborar una Cuenta Satélite estatal de Trabajo Doméstico que permita dimensionar el aporte del trabajo no remunerado a la economía. Esta información permitiría evaluar el impacto en la redistribución del empleo y los trabajos de cuidados no remunerados entre hombres y mujeres, así como visibilizar, medir y contabilizar la contribución del trabajo no remunerado a la economía (remunerada) estatal.

5. Promover la corresponsabilidad del Estado en los trabajos de cuidados, mediante:

- La universalización del primer ciclo de educación infantil, aumentando el número de plazas públicas y garantizando la asequibilidad en el acceso mediante, por ejemplo, la tarificación social. Regular la calidad de este ciclo educativo.
- Aumentar el presupuesto del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia, estableciendo el objetivo de eliminar la lista de espera para atención por dependencia (actualmente 300.000 personas en situación de dependencia están en lista de espera), y homogeneizar la calidad de la atención entre CC.AA., asegurando condiciones de trabajo decentes de las personas trabajadoras del SAD.

EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LUCHA CONTRA LA POBREZA:

- 1. Modificar el actual sistema autonómico de rentas mínimas, hacia un sistema de garantía de ingresos, más generoso, de mayor cobertura y más eficaz en la lucha contra la pobreza.** Como condiciones básicas, dicho sistema debe regularse como derecho subjetivo, las transferencias deben ser compatibles con determinado nivel de ingresos y evitar la “trampa de la pobreza”, ser de ágil tramitación, evitar la estigmatización de la persona perceptora, y que permita la portabilidad entre CC.AA.
- 2. Fortalecer componentes no contributivos de nuestro sistema de protección social que tengan un claro impacto en las mujeres trabajadoras en situación de precariedad, reconociendo sus responsabilidades en el trabajo de cuidados y limitando la brecha de género en las pensiones.** Entre otras medidas, habría que aumentar las cuantías de las pensiones no contributivas, ampliar la deducción por niños y niñas de 0 a 3 a mujeres que no estén empleadas, o eliminar el tope de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas, para asegurar así que las personas que reciben una pensión contributiva alcanzan la pensión mínima.

El objetivo de esta investigación es explorar cómo la pobreza laboral y las desigualdades afectan a las mujeres trabajadoras –quiénes son, cómo les afecta, por qué y con qué consecuencias–. Con este fin, decidimos utilizar diferentes métodos. En primer lugar, generamos y recogimos ciertos datos primarios cualitativos en Francia, Italia y España –a través de grupos de discusión, entrevistas a informantes clave y entrevistas semiestructuradas–. En segundo lugar, se analizan datos estadísticos cuantitativos secundarios –estadísticas europeas y globales de la OIT y de la OCDE principalmente–. Todo ello se complementa con una exhaustiva revisión crítica de literatura sobre pobreza laboral, desigualdad salarial y la situación de la mujer en el trabajo –la mayoría de la documentación consultada data de 2012 a 2018–.

La información se ha triangulado utilizando estos diferentes métodos de investigación y fuentes de información.

En todos estos métodos, adoptamos un enfoque de investigación con perspectiva de género. Es decir, tratamos de desentrañar, dar claridad y profundizar en las estadísticas sobre pobreza laboral no sensibles a género, siendo este uno de los valores añadidos de este informe.

La metodología cualitativa se desarrolló según los siguientes pasos:

- **Cuatro grupos de discusión en Francia y en España, participando mujeres afectadas por pobreza laboral.** Los perfiles identificados y seleccionados responden a mujeres nacionales y

no nacionales, con edades comprendidas entre los 23 y los 55 años, con al menos formación básica y actualmente trabajando o intercalando entradas y salidas constantes del mercado de trabajo en los últimos dos años, y recibiendo ingresos por debajo del umbral de la pobreza.

En Francia, se celebró un grupo de discusión en Clichy-Sous-Bois, el 20 de octubre de 2017, en el que participaron tres mujeres, y un segundo grupo en La Courneuve, el 15 de noviembre, con cinco participantes que trabajan en el sector del hogar y de cuidados en diferentes puestos –trabajadoras internas, limpieza, cuidado de niños y niñas o de personas mayores, etc–.

En España, los grupos de discusión tuvieron lugar en Sevilla, el 26 de octubre de 2017, con la participación de cinco mujeres trabajando a tiempo parcial o de forma temporal principalmente en los sectores de la restauración y la hostelería, y del hogar y de cuidados. Y en Madrid, el 22 de noviembre de 2017, dirigido a conocer mejor uno de los sectores más precarios, el del hogar y de cuidados, con cinco participantes procedentes de Madrid, Barcelona y San Sebastián.

Los grupos de discusión cubrieron toda una serie de cuestiones entre las que se incluían la descripción y reconocimiento de las biografías laborales de las mujeres, los principales puntos de inflexión que les habían llevado a vivir en condiciones de pobreza laboral y precariedad, las consecuencias que en sus vidas, así como las principales medidas que consideran necesarias en su situación y en sus respectivos países.

- **Once entrevistas semiestructuradas a mujeres que sufren pobreza laboral en España e Italia.**

Las entrevistas recogieron información detallada sobre la situación y características de estas mujeres trabajadoras precarizadas, explorando en profundidad las causas y consecuencias menos visibles de su realidad. Por ejemplo, se exploró la situación y los retos a los que se enfrenta una mujer cabeza de familia monomarental –uno de los grupos de mujeres trabajadoras con mayor riesgo de pobreza laboral–, y el impacto en la salud física y mental, el bienestar y las relaciones sociales que algunos sectores y trabajos pueden provocar –como el de la restauración y hostelería, o el del hogar y cuidados.

Se entrevistó a dos mujeres italianas y nueve españolas entre el mes de octubre de 2017 y febrero de 2018. Ver Anexo 1 para más información de los perfiles, la ubicación y fechas de las entrevistas.

- **Entrevistas a informantes clave como personas académicas, expertas y activistas en el ámbito de la pobreza, las desigualdades, el género y el mundo del trabajo.** Las preguntas se dirigieron a entender y discutir el diagnóstico global sobre pobreza laboral en Europa y en los países participantes (Francia, Italia y España principalmente), así como a explorar potenciales propuestas políticas e iniciativas ciudadanas que sirven para abordar la pobreza y desigualdad de la mujer en el trabajo. Ver Anexo 2 para más información sobre las personas entrevistadas.

Las mujeres y hombres que han colaborado en esta investigación han dado su consentimiento verbal para participar en las entrevistas y los grupos de discusión, así como su consentimiento explícito a las citas literales en él recogidas. Sus nombres reales no han sido utilizados en este documento, excepto en casos de consentimiento explícito. Todas las grabaciones y las transcripciones de las entrevistas de todos los grupos son anónimas y la información solo se ha utilizado para esta investigación y productos relacionados. Las personas involucradas en ella recibirán una copia del informe y/o del resumen en sus respectivos idiomas.

Respecto a la validez de la investigación, ésta se ha basado en el interés real de conocer mejor, comprender y difundir las historias y las experiencias de “mujeres corrientes”, que viven hoy en situación de pobreza laboral, y contando con ellas como colaboradoras en la investigación. Como una de ellas

mencionó en el grupo de discusión en Sevilla, “tener este tipo de espacios, todas juntas, reunidas y charlando, son muy útiles”. Esto nos da una pista de la utilidad de este informe.-

Finalmente, este informe se centra en **población trabajadora por cuenta ajena con edades comprendidas entre los 18 y los 64 años en trabajos con acuerdos formales**, no cubriendo el análisis de la población trabajadora por cuenta propia y del sector informal. A pesar de que las personas autónomas sin personas a su cargo y los casos de falsos autónomos²⁰⁴ sufren un riesgo muy alto de pobreza laboral en la UE,²⁰⁵ las personas trabajadoras por cuenta ajena, incluidas las mujeres trabajadoras, en el mercado laboral formal representan hoy la gran mayoría del empleo en la UE.

La naturaleza cambiante de las relaciones laborales, en relación con los continuos cambios entre acuerdos de trabajo formales e informales en situaciones de pobreza laboral y precariedad –incluso en situaciones y sectores considerados tradicionalmente seguros, como el sector público o de la universidad–, las repetidas entradas y salidas del mercado laboral, así como el tan bajo y variable límite de la pobreza y las diferencias entre países, han representado verdaderos retos para esta investigación. Como ya hemos expresado en este informe, la realidad de la pobreza laboral excede los conceptos y las definiciones actuales, los indicadores y las estadísticas sobre ella. En este sentido, la participación de las mujeres en este informe permitió que ampliásemos nuestras perspectivas desafiando el estado actual de las cosas.

Annexo 1 – Lista de las mujeres en situación de pobreza laboral entrevistadas en España e Italia

Entrevistada	Ubicación y fecha	Perfil
Yolanda García	Benidorm, España 29/11/2017	SYolanda García, portavoz de Las Kellys Benidorm-Marina Baixa, una plataforma de camareras de piso y trabajadoras precarizadas del sector de la hostelería. Yolanda tiene 53 años, es viuda desde hace unos años y tiene 2 hijos. Es camarera de piso en Benidorm, unas de las zonas más turísticas de España. Afirma que a pesar de los impresionantes beneficios del negocio hostelero en la región, su situación laboral ha empeorado en los últimos años, pasando de ser camarera de piso a auxiliar de piso, quedando así sin reconocer su carrera previa de 15 años. Por eso decidió poner sus energías en luchar por unas condiciones dignas de trabajo para que muchas compañeras se unieran a las Kellys Benidorm, y denunciar y mejorar sus condiciones”.
Jessica Guzmán	Zumaia, España 05/12/2017	Jessica Guzmán tiene 50 años y vive en Zumaia, País Vasco. Llegó a España de Chile hace 10 años donde está su familia y ha trabajado desde entonces como trabajadora de cuidados de personas mayores en casas. Aunque ahora tiene contrato y cotizan en la seguridad social, reconoce haber trabajado por 500 euros brutos al mes sin contrato en momentos de gran vulnerabilidad de su vida. Ahora es presidenta de Malen Etxea, organización de trabajadoras del hogar y de cuidados que denuncia la violación de derechos humanos que sufren estas trabajadoras diariamente en las casas en las que trabajan. Reclama que lo que ellas viven es la esclavitud del siglo XXI en un sector del trabajo mayoritariamente de mujeres y no españolas.
Begoña	Basauri, España 04/12/2017	Begoña tiene cerca de 40 años y vive en Basauri, País Vasco, con su hijo con necesidades especiales. Ha trabajado a tiempo parcial en la misma empresa desde los años 90, de la cual es socia. Tras su divorcio hace cinco años, ha luchado por llegar a fin de mes con su sueldo. Una de las cosas porque las que más ha luchado en por compartir equitativamente las tareas de cuidados de su hijo con su ex marido
Cristina	Sevilla, España 16/11/2017	Cristina tiene 24 años, un doble grado en trabajo social y educación social, complementado con un Master Universitario en género e igualdad. Vive en Sevilla con su padre. Hasta el momento, su carrera laboral puede ser un ejemplo de lo que significa inseguridad e irregularidad para mucha gente joven hoy en España. Tras tener varios trabajos con baja remuneración y no cualificados para su formación en el sector de la hostelería, ha decidido no aceptar ninguna oferta precaria más. Cristina cree que el empoderamiento de las mujeres es la esencia de la solución a la precariedad laboral de las mujeres.
Paqui	Sevilla, España 16/11/2017	Paqui tiene 55 años y vive en Sevilla, España con su hijo de 21 años. Trabaja los fines de semana en un centro de cuidado de personas mayores y gana 530 euros al mes. Vive en situación de privación material y social.
Rosa (seudónimo)	Madrid, España	Rosa es una mujer de 56 años que vive en Madrid, España, en su propio apartamento. Ha estado desempleada durante más de 3 años, cuando fue despedida del supermercado donde trabajaba, y donde sentía a menudo que no era tan reconocida como otros compañeros por el hecho de ser mujer. Ahora trabaja por horas como trabajadora doméstica, algo que ya había hecho antes para complementar el salario en el supermercado. Rosa siente que es el pilar de su familia, dado que es la única que económicamente ayuda a su hija y a su nieta. Entre las ventajas que le ve a su situación actual, está contenta de ser su propia jefa. Cree que el cooperativismo es una opción que merece la pena explorar para dar respuesta a la precariedad del sector doméstico.

Entrevistada	Ubicación y fecha	Perfil
Mari	Madrid, España 18/12/2017	Mari tiene 43 años, vive en una población cerca de Madrid con sus dos hijos. Trabaja como camarera en una empresa de restauración colectiva.
Ainhoa (seudónimo)	Barakaldo, España 04/12/2017	Ainhoa tiene 44 años y trabaja como profesora de inglés en una academia en Barakaldo, País Vasco. Es autónoma y sus ingresos mensuales dependen de las clases que pueda dar. Reconoce que sus ingresos son irregulares e insuficiente, incluso aunque dé clases particulares en la pescadería de sus padres. Divorciada y con dos hijos de 10 y 13 años, paga la mitad de la hipoteca de la casa en la que aún vive su ex marido.
Fernanda (seudónimo)	Basauri, España 04/12/2017	Fernanda tiene 40, es venezolana y está divorciada. Es licenciada en sociología y trabajaba en ONG en Caracas hasta que decidió venir a España para continuar con sus estudios de posgrado en 2002. En su primer año, se ganó la vida con un trabajo precario en el sector de los cuidados. Una vez que sus estudios fueron reconocidos, comenzó a trabajar en el sector social hasta 2014. Desde 2016 es autónoma, trabajando para tratar de cubrir todos los gastos y cuidar de sus hijos.
Erika (seudónimo)	Roma, Italia 29/01/2018	Erika tiene 46 años y tiene tres hijos de 17, 14 y 11 años. Se divorció de su marido hace un año. Vive en su propia casa. Idealmente trabajaría como psicoterapeuta, pero hoy en día trabaja como educadora precaria en una escuela infantil pública.
Elsa (seudónimo)	Roma, Italia 31/01/2018	Elsa tiene 45 años y dos hijos de 14 y 11 años. Tiene el graduado en ESO y estudió estilismo en una escuela privada. Vive en una casa alquilada. Su marido falleció hace cuatro años. Sus abuelos viven 10km de su casa y le ayudan con los niños, aunque su situación tampoco es buena.

Annexo 2 – Lista de personas académicas, expertas y activistas entrevistadas

Entrevistada	Ubicación y fecha	Perfil
Elena Blasco	Madrid, España 12/12/2017	Secretaría de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras (CCOO)
Ignacio Conde Ruiz	Madrid, España 30/11/2017	Economista, profesor en la Universidad Complutense de Madrid, subdirector de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea). Campos de investigación: economía políticas y mercado laboral
Mary Collins	Bruselas, Bélgica Diciembre 2017	Responsable de Incidencia del Lobby Europeo de Mujeres, asociación europea con representación en 28 países, trabajando en igualdad de género desde 1990
Muriel Wolfers	París, Francia 10/11/2017	Miembro del Comité Nacional de personas trabajadoras precarias en la Confederación General del Trabajo (CGT)
Laura Ferrari	Roma, Italia 02/02/2018	Vicepresidenta de CORA ROMA Onlus, asociación que ofrece formación y servicios para personas adultas que busquen reincorporarse al mercado laboral
Lina Gálvez	Sevilla, España 01/12/2017	Profesora de Historia e Instituciones Económicas en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla y presidenta del Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo (GEP&DO) en España
Paola Damonti	Pamplona, España 29/11/2017	Investigadora pre doctoral en la Universidad de Navarra e investigadora asociada a la Fundación Foessa. Campos de investigación: género, pobreza y sistemas y mecanismos de exclusión social
Pascale Coton	París, Francia 16/10/2017	Vicepresidente del Comité Económico y Social Europeo
Raphaëlle Remy-Leteu	París, Francia 10/11/2017	Portavoz de <i>Osez Le Féminisme</i> , organización feminista francesa
Severine Lemiére	París, Francia 11/10/2017	Economista especializada en género y mercado laboral, profesora en la Universidad de París Descartes

NOTAS

1. Cifras expresadas en Paridades de Poder Adquisitivo (PPP, por sus siglas en inglés) que, mediante índices especiales de cambio, equiparan las diferencias del poder adquisitivo, considerando las diferencias que puede haber por el coste de la vida entre países. Definición de la OCDE, disponible en: <https://data.oecd.org/conversion/purchasing-power-parities-ppp.htm>
2. OIT (2018), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018*, Resumen Ejecutivo, disponible en: www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_615594/lang-en/index.htm
3. McKay, S., Jeffrey, S., Paraksevolou, A., Keles, J. (2012), *Gender and precarious work, Study on precarious work and social rights, carried out for the European Commission (VT/2010/084)*, Working Lives Research Institute, Universidad Metropolitana de Londres, p.5, pp.49-53, disponible en: www.bollettinoadapt.it/old/files/document/21184londonmet_042012.pdf
4. Standing, G. (2014), *A Precariat charter, from denizens to citizens*, Chapter 1 Denizens and The Precariat, p.16
5. OIT (2018), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, disponible en: <https://goo.gl/27efTU> OIT (2018), ibidem.
6. El Pilar Europeo de los Derechos Sociales es la agenda de la UE-28 aprobada en noviembre de 2017, según la cual “dará nuevos y más efectivos derechos a sus ciudadanos”, basándose en 20 principios articulados en tres vertientes: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social. Más información en: <https://goo.gl/gywioS>
7. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Eurofound, (2017) *In-work poverty in the EU*, capítulo 1, Institutional Factors, pp.10-14. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu
8. Datos de Eurostat sobre ingresos medianos por hora (PPS y euros) y límite de bajos salarios. Disponibles en: <https://goo.gl/siWJ8N>
9. Eurostat, Statistics explained, indicador de riesgo de pobreza laboral. Disponible en: <https://goo.gl/hUvaPP>
10. Gráfico 29 de la OIT (2015) *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015*. OIT Publicación Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_324678.pdf
11. Oxfam (2018) *Premiar el trabajo, no la riqueza*. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/documentos/19/01/18/premiar-trabajo-no-riqueza>
12. Gráfica 3. Pannel A. p. 6. Disponible en: www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf
13. OIT and OCDE (2015), *The labour share in G20 economies*. Disponible en: www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf
14. OCDE (2016) *Income Inequality remains high in the face of weak recovery*. OECD income inequality update, COPE – Centro por la Oportunidad y la Igualdad. Noviembre de 2016. Disponible en: www.oecd.org/social/OECD2016-Income-Inequality-Update.pdf
15. Alcañiz, M. and Monteiro, R. (2016), *She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa*, *Convergencia – Revista de Ciencias Sociales*, UAEM n° 72, pp. 39-68; y Oxfam International y el Lobby Europeo de Mujeres (2010) *An Invisible Crisis? Women’s poverty and social exclusion in the European Union at a time of recession*, Informes de género, pp. 3-37.
16. McKnight, A., Stewart, K., Himmelweit, S.M., Paillo, M. (2016), *Low Pay and In Work Poverty: Preventative Measures and Preventative Approaches*. Revisión de evidencia comisionada por la Comisión Europea, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15760&langId=en
17. Investigaciones anteriores muestran que en algunos países una mayor dispersión de los salarios (mayor desigualdad) ha dado lugar a una mayor proporción de población trabajadora con baja remuneración. El análisis de la relación entre la incidencia de los bajos salarios y la desigualdad de renta entre países y utilizando las series de datos más recientes de la OCDE, muestra que existe una correlación positiva entre las dos. Más información ver: McKnight, A. et al (2016), op.cit.
18. Eurostat, Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (Structure of Earnings Survey) – Principales indicadores: proporción de personas que reciben bajos salarios respecto al total de empleadas (sin incluir en formación) por sexo [earn_ses_pub1s]. Última actualización: 07/08/2017. Eurostat, oficina estadística de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_pub1s&lang=en
19. Eurostat, Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (Structure of Earnings Survey) – Principales indicadores: proporción de personas que reciben bajos salarios respecto al total de empleadas (sin incluir en formación) por sexo [earn_ses_pub1s]. Última actualización: 07/08/2017. Eurostat, Oficina estadística de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_pub1s&lang=en
20. *What is the real living wage?* Página web de Living Wage Foundation: www.livingwage.org.uk/what-real-living-wage.
21. OIT, *Monitoring the effects of minimum wages: Effects on Gender Pay Gap, Minimum wages policy guide*, capítulo 7, p.4. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_473657/lang-en/index.htm

22. OIT, *Minimum wages policy guide*, capítulo 7.2, *effects on wages*, capítulo 7.8., *Effects on household incomes and poverty*. Comisión Europea (2017), Informe sobre desigualdad entre mujeres y hombres en la UE, p.22.
23. Eurostat, encuesta de estructura de salarios – Principales indicadores: personas que reciben bajos salarios en proporción a todas las empleadas (sin incluir en formación) por sexo [earn_ses_pub1s]. Última actualización: 07/08/2017. Eurostat, oficina estadística de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_pub1s&lang=en
24. Gráfico 30 en OIT (2016) *Informe mundial sobre salarios 2016/2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo*. OIT Publicaciones: Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537846/lang-en/index.htm
25. *Encuesta de Población Activa, Decil del salario del empleo principal: Asalariados por tipo de jornada, sexo y decil. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada sexo*. Última actualización: 24/02/2017. Instituto Español de Estadística: Madrid. Disponible en: www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13140&L=0
26. DARES (2012) *Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2009*. Disponible en: <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf>
27. Gráfico 30 en OIT (2016) *Informe mundial sobre salarios 2016/2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo*. OIT Publicaciones: Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537846/lang-en/index.htm
28. EIGE Base de Datos Estadísticos de Género, *Gender Balance in Decision Making Positions Database*, Lista de empresas: CEOs, ejecutivos y no ejecutivos [pdt_wmid_comp.xlsx]. Información recogida por EIGE en enero de 2017 y anteriormente por la Comisión Europea, DG de Justicia de la Comisión Europea y EIGE. Disponible en: http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/wmidm_bus_bus_wmid_comp_complex
29. OIT (2018), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, p. 5.
30. Brecha salarial de género no ajustada NACE Rev. 2 activity. Eurostat, metodología de encuesta sobre estructura de salarios [earn_gr_gpgr2]. Última actualización 27/02/18. Eurostat, oficina estadística de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EARN_GR_GPGR2
31. Ibidem. Hoy la brecha salarial de género no ajustada se utiliza como indicador en la Estrategia de Empleo Europeo. Datos de los países UE-28 sobre la brecha salarial de género solo están disponibles desde el año 2010 en adelante.
32. Alcañiz, M. and Monteiro, R. (2016), op.cit., pp. 39-68.
33. Vermandere, C. and Van Gyes, G. (2010) *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions – Belgium*, artículo publicado en la página web del Observatorio Europeo sobre Vida Laboral- EurWork. Disponible en: <https://goo.gl/Pkxrnt>
34. Castro-García, C. and Pazos-Moran, M. (2015), *Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe*, in *Feminist Economics*, Vol. 22(3), pp. 1-23. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>
35. Ólafsson, S. (2017) *Iceland: Equal pay certification legalized*, EAPN Flash Informe 2017/55. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18147&langId=en>
36. Observatoire des Inégalités (2017), *Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes: état des lieux*. Disponible en: www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux
37. De la Rica, S. (2012), La brecha salarial de Género en España: algunas aclaraciones, artículo publicado en el Blog especializado Nada es Gratis. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-algunas-aclaraciones>.
38. Los componentes más comunes de la estructura salarial deben incluir: el salario base, incentivos discretionales basados en el desempeño (normalmente, una vez al año teniendo en cuenta el desempeño de las personas trabajadora y de la empresa durante el año), subsidios y/o complementos (dependerá de la categorización del puesto), así como el pago de incentivos (como, por ejemplo, por riesgo).
39. Entrevista a informante clave celebrada el 01/12/2017 con Lina Gálvez, profesora de Historia e Instituciones Económicas en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla y presidenta del Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo (GEP&DO) en España.
40. Ibidem
41. De la Rica Goiricelaya, S. (2010), *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006*, Mujeres y Mercado Laboral en España: Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación Laboral, De la Rica Goiricelaya, S. [et al], coordinated by Villar, A. Primera edición. Fundación BBVA: Bilbao. Pp. 21-47.
42. DARES (2008) *Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2006*. Disponible en: <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.10-44.5.pdf>
43. Mari, Madrid, España. Entrevista en profundidad 18/12/2017.
44. Eurofound (2017), op.cit., p.4, p.13: Luxemburgo. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu. McKnight, A. et al (2016), op.cit., p.51 Comité de Protección Social (2016), Informe Anual, p.16
45. Broughton, A. (2016), *Precaire employment: patterns, trends and policy strategies in Europe*, pp.33-35, informe elaborado por el Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo. Disponible en: www.europarl.europa.eu/studies
46. Eurostat, indicador de riesgo de pobreza laboral por edad y sexo, actualizado 03/08/2018. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
47. Eurostat, Eurostat, indicador de riesgo de pobreza laboral por edad y sexo, información disponible de UE-28 desde 2016, última actualización. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
48. Eurofound (2017), op.cit., p.5 McKnight et al (2016), op.cit., p.51
49. Meulders and O'Dorchai (2014), citado en McKnight et al (2016), op.cit., p.64

50. La 'pobreza en los ingresos del trabajo' (poverty in earned income), es un indicador específico y exploratorio desarrollado ad hoc por Eurostat en 2010 con datos de 2007, con el objetivo de individualizar el riesgo de pobreza entre la población definida como 'trabajadores potenciales': personas entre 18 y 65 años con el mismo número de meses potencialmente trabajando, excluyendo a estudiantes y personas jubiladas, y englobando las diferentes categorías de población trabajadora definidas como 'activa', 'empleada' y 'en el trabajo'. De media, se estima que, aplicada a la población en riesgo de pobreza, el 71% de la población potencialmente trabajadora en riesgo de pobreza es población activa, el 52% empleada y el 47% en edad de trabajar. Según palabras de Eurostat, este 'indicador intermedio' busca remarcar 'la situación de las mujeres trabajadoras, que en gran proporción terminan por ser invisibilizadas al caer (en las estadísticas, bajo los efectos) de la dimensión del hogar. (...) (Con esta medida individualizada) Los factores del mercado laboral no se ven influenciados por el factor hogar y son más identificables (...) Sección 3.1.3, p. 38. Eurostat (2010), *Pobreza Laboral en la UE*. Disponible en: <https://goo.gl/8MTizd>
51. Coste de vida según Numbeo: www.numbeo.com/cost-of-living/in/Madrid
52. EIGE (2016), *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU*, pp.11-15, Disponible en: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>
53. Kabeer, N. (2016), *Leaving no one behind: the challenge of intersecting inequalities*, parte 1, capítulo 8, World Social Science Report 2016, Challenging Inequalities, Pathways to a just world. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002458/245825e.pdf>
54. McKay et al (2012), op.cit., p.5, pp.49-53, Disponible en: www.bollettinoadapt.it/old/files/document/21184londonmet_042012.pdf
Eurofound (2017), ibidem, sección 1, pp.7-10
McKnight et al (2016), op.cit., pp.50-61
55. McKay et al (2012), op.cit., pp.49-53
56. Eurostat, Riesgo de pobreza laboral por grupo de ciudadanía, actualizada 030818. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>
Además, el riesgo de estar en situación de pobreza laboral en población trabajadora migrante, mujeres y hombres, representa una proporción muy similar: 27,2% hombres y 27,1% mujeres. Sin embargo, las mujeres de países de la UE sufren riesgo más alto que los hombres: 15,8% frente a 12,6%.
57. Elaborado con datos extraídos de Mujeres Trabajadoras Precarizadas, un estudio de caso de Francia, documento interno, basado en datos de INSEE (2017), Observatoire Nationale de la Politique de la Ville (ONPV 2016 – données 2015), Informe 2015, pp.124-217. Disponible en: www.onpv.fr/uploads/media_items/rapport-onpv-2016.original.pdf
58. Eurostat, Riesgo de pobreza laboral por grupo de ciudadanía, procedencia de países de fuera de la UE-28 (Non-EU28 countries), actualizada 030818. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
59. Save the Children (2015), *Más solas que nunca: la pobreza infantil en las familias monomarentales*, p. 43 and sección 2.1. Empleo, p.49 en adelante. Disponible en: www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/mas_solas_que_nunca.pdf
60. Saraceno, C. (2015), *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli
61. Eurostat, Riesgo de pobreza laboral por tipo de hogar, actualizada 030818. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
Gingerbread (2018), *Single parent statistics*. Disponible en: www.gingerbread.org.uk/policy-campaigns/publications-index/statistics/
62. McKnight et al (2016), op.cit., p.46.
63. Eurofound (2017), ibidem, pp. 7-10. Marx and Nolan (2012), *In-work poverty GINI Discussion paper*, cited in Eurofound (2017), p.10
64. McKnight et al (2016), p.58-61
65. EIGE (2016), *Poverty, gender and lone parents in the EU*. Disponible en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216841enn.pdf>
66. Eurofound (2017), *6th European Working Conditions Survey*, p.106. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report
Encuesta europea sobre condiciones de trabajo (2015), base de datos. Disponible en: <https://goo.gl/gspTWW>
67. McKnight et al (2016), op.cit., 1.4. *Dynamics of low pay*, p.24
68. OCDE (2015), *Employment Outlook*, citado en McKnight et al (2016), op.cit., p.24
69. Shildrick et al, 2010, cited in McKnight et al (2016), op.cit. pp.24-27
70. McKnight et al (2016), op.cit., p.24
71. OIT (2015), definición de forma atípica de empleo, citada en *Collective bargaining and non-standard forms of employment: practices that reduce vulnerability and ensure work is decent*, p. 1. Definición acordada en el encuentro Tripartito OIT: trabajo temporal, contratos de duración determinada y los trabajos ocasionales, así como los trabajos temporales por agencia, otros arreglos contractuales flexibles, relaciones de trabajo ambiguas y trabajo a tiempo parcial
72. Basado en la información y el cuadro elaborado por Oxfam (2017), *Commitment to reducing inequality index*, p.49. Disponible en: www.oxfam.org/en/research/commitment-reducing-inequality-index
73. Comisión Europea (2017), Analytical Document, accompanying the Consultation Document Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights, Capítulo 3, p.8. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18596&langId=en>
74. Tomei, M. (1999), citada en Blackett, A. and Sheppard, C. (2017), *Collective bargaining and equality: making connections, in Women, Gender and Work*, OIT 2017, pp. 657-691
75. OCDE (2015), *In it together: why less inequality benefits all*, capítulo 1, Tendencias generales de la desigualdad, principales hallazgos y dirección política. Disponible en: www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf

76. Eurofound (2015), op.cit. Los contratos temporales y el trabajo autónomo creció a mediados de los años 90 y hasta la crisis de 2007. Merece tener en cuenta que, independientemente del tipo de contrato o de la relación laboral que un empleo atípico pueda tener, la **digitalización** es el ámbito más abierto al futuro desarrollo futuro de estas formas atípicas. Respecto al empleo temporal en la UE, no se ha observado una tendencia ascendente. De hecho, se observó un ligero descenso, desde el 14,5% en 2006 al 14,2% en 2016. El crecimiento realmente llamativo se produjo antes, en las décadas de los 80 y los 90, en países como Francia, España, Suecia o, más recientemente, en Alemania en el 2000.
77. OIT (2016), *Non-standard employment around the world*, capítulo 2, p.87. Información: el 1,3% del empleo remunerado en 34 países europeos en 2010 fueron contratos temporales a través de agencias, creciendo desde casi el 0. Disponible en: <https://goo.gl/ApsaFR> El 'trabajo temporal a través de agencia' consiste en 'un contrato de una persona trabajadora o una relación laboral con una agencia de trabajo temporal que será asignado a un usuario que supervisará y dirigirá su trabajo' (Eurofound), EurWork, Observatorio Europeo de Vida Laboral. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/temporary-agency-work
78. Eurostat, Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total, por sexo y edad (%), actualizado 030818. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>
Eurofound (2017), *Non standard forms of employment: recent trends and future prospects*, pp.8-11. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects
OIT (2016), *Non standard employment around the world, Understanding challenges, shaping prospects*, capítulo 2, p.76.
79. Ibidem, Eurofound (2017), p.9
80. Eurostat, Encuesta sobre el trabajo forzado, el empleo a jornada parcial no deseado como porcentaje del total del empleo a jornada parcial, por sexo y edad, actualizado 030818. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
Eurofound (2017), *Non-standard forms of employment*, p.9
81. OCDE, Estadísticas sobre el trabajo forzado, incidencia del empleo a jornada parcial no deseado por sexo, 15-64 años, porcentaje en 2017. Disponible en: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_D#
82. OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*, gráfica 29, p.55
83. Eurofound (2018), *Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects*, pp.8-10, Eurofound, Dublín. Disponible en: <https://goo.gl/sMpLTW>
84. Eurostat, Encuesta de la Fuerza de Trabajo (LFS, por sus siglas en inglés), indicador de las principales razones del empleo a jornada parcial por sexo y edad, actualizado 030818, Eurostat, oficina estadística de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: <https://goo.gl/rbTh6a>
85. Testimonio de Amina y Daphne del grupo de discusión celebrado en La Courneuve, París, Francia, el 15/11/2017
86. Entrevista en profundidad celebrada el 29/01/2018 en Italia. Erika tiene 46 años y tiene tres hijos de 17, 14 y 11 años. Se divorció hace un año. Vive en su propia casa. Idealmente trabajaría como psicoterapeuta, pero hoy en día trabaja como educadora precaria en una escuela infantil pública.
87. La llamada "hospitality industry" en inglés, se interpreta en este informe como la industria de la hostelería, restauración y turismo, que incluye hoteles, alojamientos y servicios al cliente. También abarca el entretenimiento, el *fitness* y el ocio (Collins Dictionary). Para más información, consultar el concepto de la Asociación Inglesa de Hostelería, Restauración y Turismo (BHA, por sus siglas en inglés): <http://www.bha.org.uk/about/>
88. McKay et al (2012), op.cit., p.5
89. OIT (2016), *Non-standard employment around the world*, pp.120-124
Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 actualización)*, capítulo 1, p.19, pp.26-28. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef-publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
90. Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhborst, W., Tobsch, V., Magda, I., Levandowski, P., Keister, R., Jonavivene, D., Ramos Martín, N.E., Valsamis, D., Tros, F. (2016), *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*, estudio para el Comité EMPL, p.37, datos de 2014. Parlamento Europeo – Comité de Empleo y Asuntos Sociales. Disponible en: www.europarl.europa.eu/studies
91. En relación con las ocupaciones asociadas a la baja remuneración, consultar McKnight, A. et al (2016), op.cit. En relación con la segregación ocupacional, consultar Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, gráficas 14 y 15, p.26, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. En relación con la definición de 'ocupaciones elementales', según la ISCO-08 (COM), este grupo implica 'el desempeño de tareas sencillas y rutinarias que pueden exigir el uso de las manos o un esfuerzo físico considerable, p.337. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
92. INE, Encuesta anual de Población Activa, 2017, empleados por sexo y sector de actividad, disponible en: www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4878
93. El **índice de segregación por género en profesiones y sectores económicos**, desarrollado por la UE, refleja la proporción de población empleada que debería cambiar de ocupación o de sector para alcanzar una distribución más justa entre hombres y mujeres. El índice varía entre el 0, ausencia de segregación, hasta el 50, que supondría la segregación total: un sector o profesión ocupado exclusivamente por hombres o por mujeres. Es el indicador utilizado para monitorear la segregación en la estrategia de empleo de la UE-28.
94. Tabla 'Gender segregation in occupations and in economic sectors, 2010, 2015, 2016', basada en datos de Eurostat - LFS, en Comisión Europea (2018) *2018 Report on equality between women and men in the European Union*, Anexo 1. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: <http://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en>

95. OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*, cuadro 7, p. 61. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
96. Visser, J., Hayter, S. and Gammarano, R. (2015) *Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?*, en OIT Policy briefs – Labour Relations and collective bargaining. Policy brief nº1. Disponible en: www.ilo.org/public/english/iira/pdf/labourrelations.pdf
97. Ledwith, S. (2012) *Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion*, en *European Review of Labour and Research*, Vol. 18 (2), pp.185-199.
98. Hayter, S. (2015), *Want to tackle inequality? Shore up collective bargaining!*, artículo publicado en el blog de la OIT *Work in Progress*. Disponible en: <https://ioblog.org/2015/03/03/want-to-tackle-inequality-shore-up-collective-bargaining/> Gráfica original utilizada en *Unions and Collective Bargaining*, en OIT (2015), *Labour Markets, Institutions and Inequality: building just societies for the 21st century*
99. McKnight, A., Duque, M. and Rucci, M. (2016), *Labour market institutions and wage setting – collective wage bargaining, Creating more equal societies – what works?*, Revisión de evidencia. Centre for Analysis and Social Exclusion (CASE). London School of Economics, Londres. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15762&langId=en>
100. Hayter, S. (2015), *op.cit.*
Gráfico utilizado originalmente en *Unions and Collective Bargaining*, in ILO (2015), *Labour Markets, Institutions and Inequality: building just societies for the 21st century*.
101. Rubery, J. and Grimshaw, D. (2011), *Gender and the Minimum Wage* en OIT *Regulating for Decent Work*, pp 226-254. OIT Oficina de Publicación: Ginebra. Disponible en: www.research.manchester.ac.uk/portal/files/51476325/FULL_TEXT.PDF
102. La negociación colectiva es un mecanismo del diálogo social que permite a la mayoría de la población trabajadora verse respaldada por convenios colectivos mediante la extensión administrativa. Mediante ella, y entre otras ventajas, facilita que las personas trabajadoras en la mitad inferior de la escala salarial vean sus salarios reforzados, o compatibilizar mejor su vida personal y laboral. En la mayor parte del continente europeo, los salarios suelen negociarse colectivamente. De hecho, en la UE, seis de cada diez personas trabajadoras están respaldadas por la negociación colectiva, aunque se dan variaciones importantes entre países.
103. Visser, J., Hayter, S. and Gammarano, R. (2015), *Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?*, en OIT Policy briefs – Labour Relations and collective bargaining. Policy brief nº1. Disponible en: www.ilo.org/public/english/iira/pdf/labourrelations.pdf
104. Según la OIT, la estadística ofrece una estimación sobre cómo la negociación colectiva inclusiva contribuye a la protección laboral, al expresar la proporción de personas trabajadoras cuyos salarios y condiciones laborales están reguladas por uno o más convenios colectivos. Visser, J., et al (2015), *op.cit.*
105. Oxfam (2015), *A Europe for the many, not the few*. Oxfam GB: Oxford. Disponible en: www.oxfam.org/sites/
106. Bentolila, S. and Jansen, M. (2016) *El impacto de la reforma laboral de 2012 sobre la negociación colectiva*, artículo publicado en el blog especializado *Nada es Gratis*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/bentolila/el-impacto-de-la-reforma-laboral-de-2012-sobre-la-negociacion-colectiva>.
107. Visser, J. et al (2015), *op.cit.*
108. Además, la validez de un convenio caducado se limitó a un año en España, 18 meses en Portugal y tres meses en Grecia. En Portugal se hizo más difícil extender los acuerdos existentes. Visser, J., et al (2015), *op.cit.*
109. Manifiesto de 60 organizaciones feministas (2017), *Loi travail : les droits des femmes passent (aussi) à la trappe*. Blog de Mediapart. Disponible en: <https://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/060917/loi-travail-les-droits-des-femmes-passent-aussi-la-trappe>
110. Incluida en la orden de la negociación de la empresa sobre salarios e igualdad salarial de género.
111. Incluida en la orden de la posibilidad de una empresa a modificar el contrato de una persona empleada.
112. Por ejemplo, el **Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones Laborales** responsable de los estudios y encuestas en materia de acoso sexual en el trabajo (que preocupa a una de cada cinco mujeres en Francia), ha sido eliminado. Estas son medidas incluidas en la Sentencia Laboral nº. 2017-1386, en la nueva organización del diálogo social y económico en el ámbito laboral.
113. Incluida en la Sentencia Laboral nº. 2017-1387, sobre la previsibilidad y la seguridad de las relaciones laborales.
114. Comunicado del Laboratorio de Igualdad (2017), *Ordonnances modifiant le code du travail : une régression pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes?* Disponible en: www.laboratoiredelegalite.org/2017/09/19/ordonnances-modifiant-le-code-du-travail-une-regression-pour-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/
115. Peetz, D. (2015), *Regulation distance, segmentation and gender gaps*, en *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39(2), pp. 345–362. Disponible en: <https://academic.oup.com/cje/article-abstract/39/2/345/1682694>.
116. Jessica Guzmán, trabajadora del sector del hogar y de cuidados, Presidenta de Malen Etxea.
117. Funtol, L., Sechi, C. and Helferich, B. (2017), *ETUC Annual Gender Equality Survey 2017*, pp.4-5, Disponible en: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_annual_equality_survey_2017_final_en.pdf
118. Ledwith, S. (2012), *Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion*, en *European Review of Labour and Research*, Vol. 18 (2), pp.185-199.
119. Glosario de Igualdad de Género ONU. Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G>.
120. Reeves, H. and Baden, S. (2000), *Gender and Development: Concepts and Definitions*, Bridge Reports nº. 55. Instituto de Estudios de Desarrollo, Brighton.

Disponible en: www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re55.pdf

121. Marcus, R. and Harper, C. (2015), *Social norms, gender norms and adolescent girls: a brief guide*. ODI, Londres. Disponible en: www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9818.pdf

122. Reeves, H. and Baden, S. (2000), *Gender and Development: Concepts and Definitions*, Bridge Reports n.º. 55. Instituto de Estudios de Desarrollo, Brighton. Disponible en: <http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re55.pdf>

123. Comisión Europea - DG COMM, *Strategy, Corporate Communication Actions and Eurobarometer* (2015) Eurobarómetro Especial 428 sobre Igualdad de Género. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/special-eurobarometer-428-gender-equality_en.

124. Burchell, B. et al (2014), *A new method to understand occupational gender segregation in European Labour Markets*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

125. La Comisión Europea ha señalado que, según la encuesta PISA, de media y a la edad de 15 años, los jóvenes son más proclives a contemplar una carrera como científicos, ingenieros o profesionales de las TIC, mientras que las jóvenes tienden a verse como doctoras, veterinarias o enfermeras. Las expectativas de género, el bagaje socioeconómico y la falta de modelos no estereotipados perfilan las expectativas profesionales de los y las jóvenes. Comisión Europea (2017), Informe Anual sobre Igualdad de Género. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

126. Ibidem

127. OIT (2016), op.cit. (*Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*)

128. Una definición restrictiva del 'trabajo de cuidados' incluye el trabajo llevado a cabo para satisfacer las necesidades de aquellas personas que no pueden hacerlo por sí mismas (alimentación, limpieza, salud, etc). Concepciones más amplias incluyen también el trabajo desempeñado de forma complementaria a otros tipos de trabajos reproductivos (no remunerados), y que no pueden separarse de la esfera más amplia de la reproducción social en general, como las tareas de administrar y planificar los recursos y actividades del hogar, o el trabajo y soporte emocional que se brinda en múltiples esferas -en el hogar, el barrio, la comunidad social, el lugar de trabajo...-

129. Estas frases fueron recogidas en el grupo de discusión de trabajadoras del hogar y de cuidados en Madrid el 22/11/2017, y de la entrevista con Paola Damonti el 29/11/2017, investigadora de la Universidad Pública de Navarra y de la Fundación FOESSA

130. Perrons, D. (2015), *Gendering the inequality debate*, en Género y Desarrollo, Vol. 23(2), pp. 207-222. Disponible en: <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/gendering-the-inequality-debate-560890>

131. Entrevista en profundidad celebrada el 29/11/2017.

132. Cañada, E. (2015), *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Icaria Editorial, Barcelona; y la entrevista en profundidad celebrada el 29/11/2017 con Yolanda García.

133. Rafaela Pimentel, grupo de discusión celebrada en Madrid el 22/11/2017

134. Grupo de discusión celebrada en Madrid el 22/11/2017

135. Estudios sobre segregación ocupacional en Francia y España ponen el énfasis en hasta qué punto ciertos sectores y profesiones, en los que las mujeres han sido tradicionalmente dominantes, han sido marcadas por un menor valor social e incluso tener connotaciones negativas. Silvera R. & Lemièrre S. (2014), *Où en est-on de la ségrégation professionnelle?* en Regards croisés sur l'économie, 2014/2 (n.º. 15), pp. 121-136. Disponible en: www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2014-2-page-121.htm

136. Perrons, D. (2015), *Gendering the inequality debate*, en Género y Desarrollo, Vol. 23(2), pp. 207-222. Disponible en: <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/gendering-the-inequality-debate-560890>

137. Entrevista con Paola Damonti, investigadora, 29/11/2017

138. Workplace Gender Equality Agency (2013), *Negotiation: how it works (or doesn't work) for women and why it matters*. Australian Government Perspective Papers. Disponible en: www.wgea.gov.au/sites/default/files/20131206_PP_womennegotiation_1.pdf

139. Comisión Europea - DG COMM, *Strategy, Corporate Communication Actions and Eurobarometer* (2015) Eurobarómetro Especial 428 en Igualdad de Género. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en http://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/special-eurobarometer-428-gender-equality_en

140. Entrevista en profundidad con Yolanda García, portavoz de Las Kellis, Marina-Baixa Benidorm, 29/11/2017

141. Akbulut, B. (2017), *Carework as Commons: Towards a Feminist Degrowth Agenda*, artículo publicado en el blog *Degrowth*. Disponible en: www.degrowth.info/en/2017/02/carework-as-commons-towards-a-feminist-degrowth-agenda/

142. Oficina Nacional de Estadísticas – Reino Unido.

143. La metodología aplicada se inspira en los datos desagregados sobre los usos del tiempo y de las condiciones de vida (encuestas HETUS y EU-SILC). Más información en: Giannelli, G.C., Mangiavacchi, L. and Piccoli, L. (2010), *GDP and the Value of Family Caretaking: How Much Does Europe Care?* IZA Discussion Paper N.º. 5046, Bonn. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp5046.pdf>

144. Webber, D. et al. (2016), *Compendium. Household satellite accounts: 2005 to 2014*. Oficina Nacional de Estadística, Londres. Disponible en: <https://goo.gl/283z9t>

145. Vivas, E., Angulo, C., Hernández, S. y del Val, R. (2013), *Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo*, Documento de trabajo 1/2014. Este mismo cálculo se actualizó un año después, dando como resultado una equivalencia de las actividades no remuneradas del 42,7% del PIB, en el Documento de Trabajo 1/2015, Angulo, C. y Hernández, S. (2014), *Propuesta de cuenta de producción de los hogares en España en 2010*. Estimación de la serie 2003-2010, pág. 34. Instituto Nacional de Estadística, disponibles ambos documentos en: <https://goo.gl/TwDhyX>

146. Comisión Europea - DG COMM, *Strategy, Corporate Communication Actions and Eurobarometer* (2015) Eurobarómetro Especial 428 en Igualdad de Género. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/special-eurobarometer-428-gender-equality_en
147. Eurofound (2017), *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, p.43. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
148. Grimshaw, D. and Rubery, J. (2015), *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Working Paper N°. 1 / 2015. OIT Oficina de Publicaciones: Ginebra. Disponible en: http://eige.europa.eu/resources/wcms_371804.pdf
149. Grimshaw, D. and Rubery, J. (2015), *Ibidem*.
150. Budig, M. and England, P. (2001), *The wage penalty for motherhood*, en *American Sociological Review*, Vol. 66 (2), pp. 204–225.
151. Cálculos basados en la media ponderada de la muestra de 22 países europeos en 2010. Gráfica 55, en OIT (2016) *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*. OIT Oficina de Publicaciones: Ginebra. Disponible en: <https://goo.gl/D67rki>
152. Correll, S.J. (2013), *Minimizing the motherhood penalty, in Gender and work, Challenging conventional wisdom, Research Symposium*. Disponible en: www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/correll.pdf
153. Entrevista con Ignacio Conde Ruiz el 30/11/17, economista miembro de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea).
154. *What should be done to increase the time spent by men on caring activities? (% of respondents)* en Comisión Europea - DG COMM, *Strategy, Corporate Communication Actions and Eurobarometer* (2015) Eurobarómetro Especial 428 en Igualdad de Género. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/special-eurobarometer-428-gender-equality_en.
155. Según datos de Eurostat, a nivel UE-28 en 2010, casi 73 millones de mujeres disfrutaron de su baja de maternidad (72.944.000), frente a los 10 millones de hombres (10.223.000). De ellos, 699.200 la cogieron durante tres meses o menos. Fuente: Eurostat, LFS modulo *ad hoc* sobre conciliación entre vida y trabajo. Personas que disfrutaron la baja de paternidad o maternidad para cuidar de un hijo o hija menor de ocho años, por duración de la baja (1000) [lfs_10|parlea]. Última actualización 11/06/15. Eurostat, oficina estadística de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfs_10|parlea&lang=en
156. Castro-García, C. and Pazos-Moran, M. (2015), *Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe*, en *Feminist Economics*, Vol. 22(3), pp. 1-23. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>
157. Cita recogida en el grupo de discusión celebrado en Madrid en noviembre de 2017
158. Grupo de discusión celebrado en Sevilla el 26/10/17 y confirmado en entrevista individual semiestructurada el 16/11/17. En ese momento, Paqui vivía sola con su hijo. Hoy vive con su actual marido, desempleado.
159. Eurostat, Tasa de privación material y social por ingreso por quintiles y tipos de hogar, 2016, Ingresos y Condiciones de Vida. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
La UE no proporciona datos desagregados por género sobre privación material y social entre los hogares de familias monoparentales y monomarentales. Sin embargo, de acuerdo con los últimos datos disponibles sobre composición del hogar (Censo 2011), en la UE-28, el 83,75% de las familias de un solo miembro eran monomarentales, es decir, encabezadas por mujeres. Las familias monoparentales (hombres y mujeres) representaban el 15% del total de familias con hijos en la UE-28 en 2016 (Eurostat News, 31-05-2017) <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/FDN-20170531-1?inheritRedirect=true>. Yendo al censo de 2011, las familias monomarentales representaban el 13,4% de todas las familias y las monoparentales, encabezadas por hombres, un 2,6%: <https://goo.gl/Qk21xk>
160. Eurostat, principales indicadores ILC series: Tasa de privación material y social por edad y sexo [ilc_mdmsd07] privación material y social por edad, sexo y grupo amplio de ciudadanía [ilc_mdmsd04] Última actualización: 24/11/17. Eurostat, oficina estadística de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_mdmsd07&lang=en y http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_mdmsd04&lang=en
161. Eurostat, *Ibidem*
162. EuroFound (2017), *EU-Living conditions Survey 2016 findings* (informe final pendiente). Disponible en: www.eurofound.europa.eu/eqls2016#3.
163. Yolanda García, Benidorm, España, entrevista en profundidad el 29/11/17; Paqui, Sevilla, grupo de discusión el 26/10/17; Marie, Francia, grupo de discusión el 20/10/17 en Clichy-Sous-Bois.
164. Chłoń-Domińczak, A. (2017), *Gender Gap in Pensions: Looking ahead*, estudio publicado por el Departamento de Política por los derechos de la Ciudadanía del Parlamento Europeo a petición del Comité FEMM, oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU\(2017\)583150_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf)
165. Comisión Europea (2018), 2018 Informe sobre igualdad entre mujeres y hombres en la UE, anexo I, p.63. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
166. Júlia Montserrat, conferencia sobre Jubilación y envejecimiento decente en *Justicia i Pau*. Video y resumen disponible en: www.justiciaipau.org/es/85-portada/1982-pensiones-garantizadas-derecho-a-una-vejez-digna
167. Chłoń-Domińczak, A. (2017), op.cit.
168. Chłoń-Domińczak, A. (2017), *Gender Gap in Pensions: Looking ahead*, estudio publicado por el Departamento de Política por los derechos de la Ciudadanía del Parlamento Europeo a petición del Comité FEMM, oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU\(2017\)583150_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf)
169. La cantidad total de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado y no remunerado es de 55 horas de media en la UE-28, comparado con 49 horas de los hombres. Encuesta de Condiciones Laborales Europea

- 2015, en Comisión Europea (2017) *Annual Report on Gender Equality*, Anexo 1. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416.
170. Entrevista semiestructurada el 04/12/17
171. EIGE (2017) *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015. Main findings*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48420
172. Eurostat data, Accidentes laborales por sexo, edad y NACE Rev. 2 activity (A, C-N) [hsw_mi01] Última actualización: 31/07/18. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
173. Hobden, C. (2013), *Working time of live-in domestic workers*, OIT Policy Brief sobre Trabajadoras del hogar, 7. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK), *Advancing decent work for domestic workers*. OIT Oficina de Publicaciones: Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_230837/lang-en/index.htm
174. Ibidem
175. Por order de ratificación: Italia, Alemania (2013), Suiza, Irlanda (2014), Finlandia, Portugal y Bélgica (2015).
176. OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*. OIT Oficina de Publicaciones: Ginebra. Disponible en: <https://goo.gl/B2CgWH>
177. Jarrett, E. (2015) EU harassment and sexual harassment legislation and policies, Gender Equality Unit, DG Justice. European Commission 2014 Survey on violence against women, released by FRA, Fundamental Rights Agency of the EU. Available at: www.quineteurope.org/IMG/pdf/presentation_emilie_jarrett.pdf
178. Joanna Manganara, the President of the International Alliance of Women. Women Domestic workers: Undervalued, unprotected, invisible. Available at: <http://womenalliance.org/3726-2>
179. Entrevista semiestructurada el 05/12/17
180. Eurofound (2017), *European Quality of Life survey 2016, Quality of life, quality of public services and quality of society*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
Eurofound (2017), *In-work poverty*, capítulo 3, The social situation of the working poor, p.27 en adelante
181. Eurostat, Tasa media de satisfacción general por dominio (en este caso, satisfacción con la vida), ingreso por quintiles, tipo de hogar y grado de urbanización, datos de 2013. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc_pw02
182. Encuesta Europea de Calidad de Vida 2016, indicadores de salud y bienestar mental
183. Cañada, E. (2015), *La precariedad del trabajo de las camareras de piso*, blog Albasud. Disponible en: www.albasud.org/noticia/es/760/la-precariadad-del-trabajo-de-las-camareras-de-piso
184. Iniciativa de Pobreza y Desarrollo Humano de la Universidad de Oxford (OPHI), Índice Multidimensional de la Pobreza, Las dimensiones ausentes de la pobreza – Las relaciones sociales. Disponible en: <http://ophi.org.uk/research/missing-dimensions/social-connectedness/>
185. Eurofound (2017), op.cit., p.30: Las personas trabajadoras precarizadas con capacidad de pedir ayuda y de tener acceso a ella son 14 puntos porcentuales menos proclives a sufrir depresión que aquellas sin esta capacidad. Con respecto a la felicidad, las posibilidades aumentan en 23 puntos porcentuales para las personas que cuentan con ayuda.
186. Eurostat, Ingresos y Condiciones de Vida, Indicator de 'Personas que cuentan con ayuda por sexo y edad', datos 2015. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
187. Investigadora Paola Damonti, entrevista en profundidad el 29/11/2017
188. Gálvez, L. (2017), Privación social de las Mujeres, blog Alternativas Económicas del eldiario.es. Disponible en: www.eldiario.es/alternativaseconomicas/agotamiento-social-mujeres_6_717488255.html
189. Principio 6: Salarios
a. *La población trabajadora tienen el derecho a un salario justo que permita estándares de vida dignos.*
b. *Salario mínimo adecuado debe garantizarse, en la medida que proporcione la satisfacción de las necesidades de las personas trabajadoras y de sus familias en vista de las condiciones nacionales sociales y económicas, mientras que se salvaguarda el acceso al empleo y los incentivos por búsqueda de empleo. La pobreza laboral se debe prevenir.*
c. Todos los salarios deben establecerse de forma transparente y previsible de acuerdo con las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los actores sociales.
190. Schulten, T. (2014), Contours of a European Minimum Wage policy, Friedrich Ebert Stiftung, Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11008.pdf>
191. Tratados de la UE, Directiva 2006/54 / CE, Directiva 2014/95 / UE-. El actual art.157 del TFUE, art.4 de la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de género en materia de empleo, prohíbe explícitamente la discriminación en la remuneración por razón de sexo; la Recomendación 2014/124/UE sobre transparencia para la igualdad de la remuneración entre hombres y mujeres; la Directiva 2014/95 /UE sobre transparencia financiera de determinadas empresas, incluida la transparencia salarial. Junto con el Pilar de los Derechos Sociales y sus principios de igual salario por trabajo de igual valor (2.b) e igualdad de oportunidades (principio 3), debería ser suficiente para que la brecha salarial de género haga historia en la UE.
192. Comisión Europea (2017), *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value*, Resumen Ejecutivo, Disponible en: <https://goo.gl/4uC9Th>
193. Comisión Europea (2018), *2018 Report on equality between women and men in the EU*, Anexo I, p.63, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
194. Eurofound (2017), op.cit., p.48.
McKnight et al (2016), op.cit., *Reducing low pay as a solution to in-work poverty*, p.63
195. Según el último "Marco conceptual de las 5R para el trabajo decente" de la OIT, vinculando la agenda del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado y la del trabajo decente, las políticas públicas deben llevar a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, recompensar el trabajo de

cuidados remunerado y garantizar la representación de las personas trabajadoras del hogar y de cuidados, el diálogo social y la negociación colectiva. Este marco es un enfoque basado en los derechos humanos y con perspectiva de género, capaz de crear un círculo virtuoso que mitigue las desigualdades relacionadas con los cuidados, aborde las barreras que impiden a las mujeres entrar en el trabajo remunerado, y mejoren las condiciones de las trabajadoras de cuidados no remunerados y de las personas a quienes cuidan. OIT (2018), *Trabajos de cuidado y cuidado para el futuro del trabajo decente*, Resumen Ejecutivo. Disponible en: www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm

196. Comisión Europea (2017), Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para padres, madres y personas trabajadoras de cuidados, 2017/0085 (COD), 26/04/17. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

197. Comisión Europea (2017), op.cit., Annex 2, p. 63

198. OIT (2016) Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016. OIT Oficina de Publicaciones: Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

199. Entrevista con la investigadora Paola Damonti el 29/11/17

200. McKnight et al (2016), op. cit. *Low Pay and I-work poverty*, p.46

201. Coote, A. (2014), *Ten reasons for a shorter working week*, en New Economics Foundation. Disponible en: <https://goo.gl/CGiiZ3>

202. Ideas drawing on Blackett, a. and Sheppard, C. (2017), *Collective bargaining and equality: making connections*, en ILO 2017 Women Gender and Work, vol. 2; y última actualización con la contribución de Oxfam a la Comisión de la OIT sobre el Futuro del Trabajo

203. Australian Aid, Australian National University and International's women development agency (2016), *The Individual Deprivation Measure*. Disponible en: www.individualdeprivationmeasure.org/data/IDM-6-pager-Nepal.pdf

204. Cuando se dice a una persona que trabaja por cuenta propia pero, en realidad, las pruebas legales los definirían como trabajadoras por cuenta ajena, en un intento por parte de las empresas de evitar el pago de prestaciones y protecciones básicas.

205. La población trabajadora por cuenta propia en la UE-28 en 2016 tiene tres veces más riesgo de encontrarse en situación de pobreza laboral que quienes trabajan por cuenta ajena: un 23,4% frente a un 7,4% (población de referencia: hombres y mujeres de entre 18 y 64 años).