



**RESUMEN EJECUTIVO**

# **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 resumen ha sido escrito por Rowan Harvey, siendo esta versión una adaptación del texto original. Oxfam agradece la colaboración de Cristina Rovira Izquierdo, Carmen Suárez-Llanos, Ana María Claver Muñoz y Lara Contreras en su producción. 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](mailto: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](mailto: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.

## 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](http://www.oxfam.org)

Oxfam Australia ([www.oxfam.org.au](http://www.oxfam.org.au))  
 Oxfam Bélgica ([www.oxfamsol.be](http://www.oxfamsol.be))  
 Oxfam Brasil ([www.oxfam.org.br](http://www.oxfam.org.br))  
 Oxfam Canadá ([www.oxfam.ca](http://www.oxfam.ca))  
 Oxfam Francia ([www.oxfamfrance.org](http://www.oxfamfrance.org))  
 Oxfam Alemania ([www.oxfam.de](http://www.oxfam.de))  
 Oxfam GB ([www.oxfam.org.uk](http://www.oxfam.org.uk))  
 Oxfam Hong Kong ([www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk))  
 Oxfam IBIS (Dinamarca) (<http://oxfamibis.dk/>)  
 Oxfam India ([www.oxfamindia.org](http://www.oxfamindia.org))  
 Oxfam Intermón (España) ([www.oxfamintermon.org](http://www.oxfamintermon.org))  
 Oxfam Irlanda ([www.oxfamireland.org](http://www.oxfamireland.org))  
 Oxfam Italia ([www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org))  
 Oxfam Japón ([www.oxfam.jp](http://www.oxfam.jp))  
 Oxfam México ([www.oxfamMexico.org](http://www.oxfamMexico.org))  
 Oxfam Nueva Zelanda ([www.oxfam.org.nz](http://www.oxfam.org.nz))  
 Oxfam Novib (Países Bajos) ([www.oxfamnovib.nl](http://www.oxfamnovib.nl))  
 Oxfam Quebec ([www.oxfam.qc.ca](http://www.oxfam.qc.ca))  
 Oxfam Sudáfrica ([www.oxfam.org.za](http://www.oxfam.org.za))

***"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).

### 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

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.

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 discriminación.** 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’”.

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’.

# ¿QUIÉNES SON LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE PRECARIEDAD Y POBREZA LABORAL EN EUROPA?

## TRABAJO NO REMUNERADO

Tasa de trabajadoras migrantes que participan en trabajo de cuidados no remunerado



Familias monomarentales



Familias monoparentales



## SECTORES

Servicios de hostelería, restauración, turismo y atención al cliente



Trabajo del hogar y de cuidados [worldwide]



## PROFESIONES

Asistencia social Hostelería Ventas

Cuidado infantil Limpieza Servicio al cliente

## TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Mujeres con jornada parcial voluntaria



Mujeres con jornada parcial no deseada



### CON TRABAJO

### FACTORES PERSONALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE DESVENTAJA

#### MUJERES MIGRANTES TRABAJADORAS



#### MUJERES JÓVENES TRABAJADORAS (15-24 AÑOS)

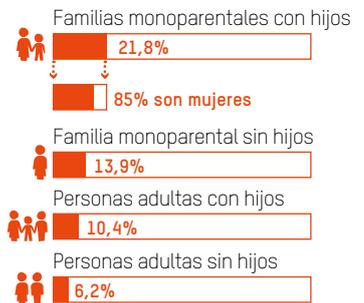


#### CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Riesgo de pobreza laboral 15 puntos porcentuales sobre las personas sin diversidad funcional (2014)

#### DE ETNIAS MINORITARIAS

### HOGARES



### VIVIENDO EN

- ZONAS URBANAS SENSIBLES (ZUS - FRANCIA)
- TRANSPORTE PÚBLICO NO ASEQUIBLE
- DESPLAZAMIENTOS NO PAGADOS
- PARÍS 4 H / LONDRES 2 H



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.

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

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.

**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 la restauración, y el 88% en el trabajo de hogar y de cuidados remunerado.**

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.

# CAUSAS DIRECTAS E INDIRECTAS DE LA PRECARIEDAD Y POBREZA LABORAL EN LAS MUJERES



## 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 automatización 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.

## 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.

# CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD Y POBREZA LABORAL: LAS VOCES DE LAS MUJERES



## 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, implementen 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.