

BOLETÍN Nº1 EQUIPA

130 M DÍA INTERNACIONAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

#IgualesEnElHogar



En el hogar también
queremos igualdad



Pacto de Estado
contra la violencia de género



Junta de Andalucía



En el hogar también
queremos igualdad



01.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ
SIRVE ESTE DÍA?

02.

ANTECEDENTES

03.

CAMPAÑA INSTITUCIONAL
30M 2022

Desprotección

Afiliación y feminización

Economía sumergida y
migración

ÍNDICE

Edita:
Instituto Andaluz de la Mujer
EQUIPA: Servicio de asesoramiento a empresas
en igualdad

Diseño y maquetación:
F de Equis Comunicación S.L.

04.

ENLACES
RECOMENDADOS

05.

SERVICIO DE
ASESORAMIENTO A
EMPRESAS EN IGUALDAD

PRESENTACIÓN DE LA DIRECTORA

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer ponemos en marcha el Boletín del Servicio de asesoramiento de empresas en igualdad, EQUIPA, una nueva herramienta online con la que informar, formar y sensibilizar a la ciudadanía andaluza sobre el empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al mismo tiempo que se aportan argumentos para erradicar todo tipo de discriminación hacia las mujeres. Este Boletín forma parte de una colección que tendrá un carácter trimestral y cuyo primer número está dedicado a las trabajadoras del hogar.

Con motivo del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, que se conmemora el 30 de marzo, esta publicación ofrece información relacionada con la situación de las empleadas del hogar, incluyendo normativa reguladora, noticias de interés, publicaciones, etc., con el objetivo de poner el foco en la precarización de un sector fuertemente feminizado: el 96% de las personas afiliadas en el Sistema Especial de Empleo en el Hogar son mujeres.

Desde 2019, la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación y el Instituto Andaluz de la Mujer vienen uniéndose a la conmemoración de este día, contribuyendo así a la visibilización y la denuncia de la precariedad, así como la infravaloración del trabajo que se realiza en el ámbito doméstico por las empleadas del hogar. En 2021, con motivo de esta efeméride el Instituto Andaluz de la Mujer publicó una Guía Informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar 'Cuidando tanto por tan poco', que supone una revisión del marco normativo y conceptual y que pone en evidencia la situación de precariedad, vulnerabilidad e invisibilidad que afecta a este colectivo y destaca su importante contribución al funcionamiento de los hogares y de los mercados laborales.

En 2022 redoblamos nuestro compromiso y lanzamos la campaña 'En el hogar también queremos igualdad', que pone el foco en visibilizar

la problemática del sector laboral dividida en los siguientes pilares: Desprotección, Afiliación y Feminización, Economía Sumergida y Migración.

En el Instituto Andaluz de la Mujer trabajamos desde un enfoque interseccional para que la igualdad de oportunidades alcance a todas las mujeres andaluzas con el gran reto de conseguir una Andalucía más justa, igualitaria, inclusiva y libre de violencias machistas.

Laura Fernández Rubio
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

En el hogar también
queremos igualdad

30 M DÍA INTERNACIONAL DE LAS
TRABAJADORAS DEL HOGAR

01.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ESTE DÍA?

En 1988, en Bogotá, Colombia se celebró el **primer Congreso de Trabajadoras del Hogar**, en el que se trataron asuntos como la falta de protección social y laboral, la discriminación y la infravaloración de las personas que se dedican a este trabajo, proclamándose el **30 de marzo como el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar**.

La celebración de este día, de conmemoración y reivindicación,

tiene el propósito de colocar en la agenda política la situación de discriminación sistemática, de precariedad, infravaloración e invisibilidad sufridas en este sector altamente feminizado.

En 2011, la **Organización Internacional del Trabajo**, aprueba el **Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos** que supone la promoción de condiciones de



trabajo decentes y equitativas y un reconocimiento a la contribución significativa de estas trabajadoras a la economía mundial. Se trata de un documento de referencia que analiza las principales reivindicaciones del sector y recoge las medidas que deben establecerse para que el trabajo realizado por las trabajadoras del hogar se desarrolle en mejores condiciones.



**Organización
Internacional
del Trabajo**

¿Qué dice el Convenio 189 OIT?

02.

ANTECEDENTES

Desde 2019, el Instituto Andaluz de la Mujer viene uniéndose a la conmemoración de este día, contribuyendo así a la visibilización y a la denuncia de la precariedad y la infravaloración del trabajo que se realiza en el ámbito doméstico por las empleadas del hogar. En 2021, con motivo de ese día publicó una **Guía Informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar “Cuidando tanto por tan poco”** que supone una revisión del

marco normativo y conceptual y que pone en evidencia la situación de precariedad, vulnerabilidad e invisibilidad que afecta a este colectivo y destaca su importante contribución al funcionamiento de los hogares y de los mercados laborales. Para más información:

[Accede a la Guía](#)



03.

CAMPAÑA INSTITUCIONAL 30M 2022

Como continuación de este compromiso, este año el IAM lanza la campaña **“En el hogar también queremos igualdad”**, que pone el foco en visibilizar la problemática del sector laboral dividida en los siguientes pilares: Desprotección; Afiliación y Feminización; y, Economía Sumergida y Migración.

DESPROTECCIÓN

El trabajo doméstico remunerado está excluido de la ley de prevención de riesgos laborales y de la prestación por desempleo. Esta situación de desprotección afecta a la vida laboral y jubilación de sus trabajadoras pese a su contribución a la sociedad.

Actualmente **solo 35 países** han ratificado el **Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos**, 8 de ellos estados miembros de la Unión Europea (UE), estando España aún pendiente de hacerlo.

En julio de 2017 Rafaela Pimentel, trabajadora del hogar y miembro del colectivo Territorio Doméstico junto a otras compañeras, entregaron 146.000 firmas en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a favor de ratificar el Convenio 189 para garantizar la protección laboral de las empleadas del hogar.

Territorio Doméstico: Politizando las ollas, las calles y los delantales. Un documental que relata la historia de cómo un grupo de mujeres, empleadas del hogar, llegadas a Madrid desde diversos rincones del Sur del mundo, se unieron para formar el colectivo feminista Territorio Doméstico. El uso de la música y el arte como mecanismo de empoderamiento y sororidad para la defensa de sus derechos como trabajadoras del hogar.

[Accede al spot](#)

EN EL HOGAR TAMBIÉN QUEREMOS IGUALDAD

Lo más reciente:

Con fecha 24 de febrero de 2022, una sentencia del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** concluye que la exclusión de las trabajadoras del hogar de las prestaciones por desempleo constituye una **discriminación indirecta por razón de sexo**, colocándolas en una situación de desamparo social al limitar el acceso a las demás ayudas sociales supeditadas a la extinción del derecho a dichas prestaciones por desempleo.

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se anuncia que este año se aprobará el derecho al paro de las trabajadoras del hogar tras la sentencia europea que considera discriminatoria el no acceso a la prestación social. **(+ info) enlace a la noticia diario.es**



AFILIACIÓN Y FEMINIZACIÓN

En Andalucía, en 2021, por cada 100 hombres afiliados al sistema especial de trabajadores del hogar hubo 2.213 mujeres.

Este sector esencial ocupado por mujeres presenta altas tasas de precariedad lo que repercute en la feminización de la pobreza.

El trabajo doméstico y de cuidados es esencial y necesario para toda la sociedad, si nadie lo hiciese el sistema económico se colapsaría. Históricamente han sido las mujeres quienes lo han realizado, sin remuneración, dentro del ámbito de la propia familia. Cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral, ante la falta de corresponsabilidad de los hombres, empresas y la sociedad en su conjunto, con frecuencia el trabajo doméstico y de cuidados se externaliza, quedando de nuevo en manos femeninas. En Andalucía, según los datos del INE de enero de 2022, el 96% de las personas afiliadas en el Sistema Especial de Empleo en el Hogar son mujeres.



[Accede al spot](#)

En contraposición a su importante valor social, **se trata de un sector caracterizado por tener salarios por debajo del SMI**, con frecuencia jornadas de trabajo muy largas o muy cortas, con condiciones poco claras, sin garantías de descanso semanal y a menudo, con alto grado de exposición a abusos físicos y mentales y al acoso sexual. A la falta de reconocimiento formal de derechos como el desempleo, prevención de riesgos laborales, negociación colectiva o protección contra el despido, se añade una mayor dificultad para ver cumplidos los que, en teoría, sí tienen.

La precariedad de este sector, ocupado desproporcionadamente por mujeres, incide directamente en la feminización de la pobreza. Según el Estudio “Esenciales y sin derechos o cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar” de Oxfam Intermón 2021”, **una de cada 3 trabajadoras del hogar vive bajo el umbral de la pobreza**. Comparadas con el resto de la población asalariada, duplican los retrasos en el pago del alquiler o la hipoteca. El sueldo medio de las trabajadoras del hogar es el equivalente a menos de la mitad del sueldo medio del conjunto de las personas asalariadas.

Una mirada a los datos:

En Andalucía, en enero de 2022, había 39.794 mujeres afiliadas al Sistema Especial de Empleados/as del hogar y 1.798 hombres. Por cada 100 hombres hay 2.213 mujeres. De estas mujeres, el 32% son extranjeras.

Del total de mujeres afiliadas al régimen general de la seguridad social en Andalucía, un 8% son extranjeras. Para las mujeres migrantes, las afiliaciones al sistema especial de Empleadas del hogar representan un 13%, mientras que para las de nacionalidad española supone un 2%. Estas cifras ponen de manifiesto el peso que tiene este sector en el empleo de las mujeres extranjeras.

ECONOMÍA SUMERGIDA Y MIGRACIÓN

El trabajo doméstico remunerado se encuentra en su mayoría en la economía sumergida. La situación irregular se suma a la triple discriminación que sufren las trabajadoras del hogar: por ser mujer, por los prejuicios a los trabajos del cuidado del hogar y por ser, 1 de cada 3 en Andalucía, migrantes.

El sector del trabajo doméstico tiene una relevante presencia en la economía sumergida o informal, según el Estudio “Esenciales y sin derechos o cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar” de Oxfam Intermón 2021” aproximadamente el 44% del trabajo del hogar en Andalucía se presta dentro de la economía sumergida (por encima de la media estatal del 36%), abocando a las trabajadoras a la falta absoluta de derechos y protección.

Por otra parte, entre quienes están afiliadas a la Seguridad Social, destaca un número elevado que no cotiza por la totalidad de las horas que trabaja. Una encuesta llevada a cabo por Oxfam Intermón y el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III, concluyó que, de 205 trabajadoras del hogar, sólo 18 mujeres cotizaban por todo su trabajo (el 9%).

La elevada tasa de economía sumergida del sector aumenta la precariedad del trabajo y la vulnerabilidad de las trabajadoras, perjudicándoles no sólo durante el periodo de actividad laboral, sino también en el momento de la jubilación. La falta de un contrato laboral les niega el acceso a derechos sociales vinculados a la afiliación en la seguridad social, como son las jubilaciones de tipo contributivo o a prestaciones por incapacidad.

Esta situación afecta de manera más aguda a las trabajadoras con nacionalidad extranjera, que se sitúan dentro de los grupos de mayor

riesgo de explotación por partida múltiple. Las mujeres migrantes tienen, en general, menor posibilidad de negociación, escasa red de apoyo y mayor desconocimiento del contexto sociolaboral del país al que llegan. Además, para renovar los permisos de residencia y trabajo necesitan un contrato de trabajo o, en su defecto, una prestación contributiva por desempleo. Las trabajadoras del hogar no tienen acceso a las prestaciones por desempleo, por lo que únicamente podrán renovar sus permisos si tienen un contrato de trabajo.

A este escenario se añade la posible situación de irregularidad administrativa. La vulnerabilidad se acrecenta y, con frecuencia, estas mujeres encuentran en el trabajo doméstico informal una opción a la que acceder, en cierto modo, fácilmente, pero las precarias condiciones laborales en las que se desarrolla solo les permiten malvivir, expuestas a peores condiciones todavía y con salarios muy inferiores.

La condición de migrante amplifica la precariedad y la posibilidad de sufrir diferentes formas de discriminación a la vez; se encuentran aún más desprotegidas y con mayores dificultades para defender sus derechos como ciudadanas.

Según el **Informe de evaluación del impacto de género en Andalucía de 2021**, la brecha de género en las pensiones de carácter contributivo se refleja claramente en el hecho de que las mujeres son mayoría en aquellas pensiones de menor cuantía, como las de viudedad (91,8% de mujeres frente a un 8,2% de hombres, en Andalucía en 2019). Los hombres, en cambio, reciben mayoritariamente pensiones de jubilación (62,7%, frente al 37,3% de mujeres en Andalucía) y de incapacidad (63,7% de hombres y 36,3% de mujeres en Andalucía). En este mismo sentido, los datos apuntan que las mujeres están mayoritariamente representadas en el segmento de pensiones inferiores al SMI y con una participación minoritaria y decreciente a medida que se avanza en los tramos de cuantías superiores.

Según este mismo Informe, la población beneficiaria de pensiones no contributivas en Andalucía fue de 99.362, de las que un 65,8% son mujeres y solo un 34,2% hombres, reflejando, de nuevo, una importante brecha de género.

En conclusión, los menores ingresos de las mujeres a lo largo de su vida laboral se traducen en menores pensiones, ya que la falta de cotizaciones a la Seguridad Social se convierte con el tiempo, en un sistema de pensiones no contributivas o de pensiones contributivas inferiores, contribuyendo así a la feminización de la pobreza.

[Accede al spot](#)



[Accede al video resumen de campaña](#)

04.

ENLACES

RECOMENDADOS

Más información haciendo clic en cuadros e imágenes 

NORMATIVA

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189):

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo aprueba este convenio que ofrece protección específica a las trabajadoras y trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras domésticas.

Recomendación 201 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (16/06/2011):

Su objetivo es recoger proposiciones que complementen el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT:

De los 35 países que han ratificado el Convenio 189, tan solo 7 pertenecen a la Unión Europea: Alemania, Bélgica, Finlandia, Italia, Irlanda, Portugal y Suecia.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar:

Reconoce que la relación laboral descansa en dos aspectos: el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, y el vínculo personal basado en una especial relación de confianza entre las partes.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social:

El Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social. Se establece que las personas empleadas del hogar tendrán derecho a prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General, con algunas peculiaridades.

Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social:

Se introducen modificaciones que mejoran aspectos de la Ley anterior, especialmente relacionadas con las cuantías de las bases de cotización para acercarlas al Régimen General.

Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022:

El salario mínimo para cualquier actividad en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras, queda fijado en 33,33 euros/día o 1.000 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

ESTUDIOS E INFORMES RELACIONADOS

Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. 2021. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011.



Cuidados esenciales, cuidados invisibles: las trabajadoras de hogar y cuidados tras la pandemia. Oxfam Intermón 2021. Documento realizado por mujeres que, sin ser específicamente trabajadoras de hogar y cuidados, forman parte activa del colectivo de empleadas de hogar y cuidados de la ciudad de Zaragoza. Su objetivo general es aportar al debate social y político un análisis de cómo la emergencia sanitaria ha agudizado la crisis de los cuidados y ha impactado directamente en las vidas y cuerpos de las trabajadoras de hogar y cuidados de la ciudad de Zaragoza.

Esenciales y sin derechos o cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar. Informe completo. Oxfam Intermón 2021. Informe que analiza qué falla en nuestras políticas públicas para que el 5% de todas las mujeres trabajadoras en España estén excluidas de derechos básicos y los que tienen reconocidos no sean más que papel mojado.





Esenciales y sin derechos o cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar. Anexo territorial Andalucía. Oxfam Intermón. 2021.

Se trata del Anexo territorial de Andalucía del Informe anterior.

Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" nº 59, 30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. 2020.

Ofrece una aproximación a la situación socio laboral y el contexto normativo del trabajo doméstico en España y quiere contribuir a su reconocimiento como profesionales de un trabajo duro e imprescindible, que hace posible el bienestar de muchas familias, el desarrollo profesional de hombres y mujeres, y el sostenimiento del modelo económico y productivo que conocemos.



Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas. Federación de Mujeres Progresistas. 2020

Investigación realizada por Estela Aguirre Sánchez-Beato y Beatriz Ranea Triviño, para el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Analiza desde la perspectiva de género y con un enfoque interseccional la realidad del empleo del hogar, su precarización y su relación con el sistema de cuidados.



Accede a la guía

Empleadas/os del Hogar. Trabajadoras/es con derecho. CCOO. 2020. Guía informativa, que incluye preguntas y respuestas sobre los derechos de las trabajadoras del hogar.

Accede al informe

Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares. UGT. 2019. Informe sobre la situación del trabajo doméstico en España y la Unión Europea.



Estudio las Empleadas de Hogar en Navarra. 2020

Investigación sobre el sector del empleo del hogar en la Comunidad Foral Navarra y su evolución dentro de la realidad estatal desde una perspectiva de género e interseccional.

Información del Servicio del Hogar Familiar publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ofrece referencias sobre el régimen laboral, la contratación, las retribuciones, las jornadas, las vacaciones y permisos y la extinción del contrato.

Accede a la web

Guía sobre trabajo de hogar y cuidados. Mujeres nacionales de terceros países. UGT. 2021.

Guía que aborda los derechos y deberes básicos de la relación laboral y la seguridad social de las personas empleadas del hogar e incluye apartados sobre el principio de no discriminación, convenios bilaterales de Seguridad Social, certificados digitales o seguridad y salud en el trabajo.



UNA MUESTRA DEL TEJIDO ASOCIATIVO

A continuación relacionamos una representación del movimiento asociativo de mujeres empleadas del hogar que no pretende ser exhaustiva sino mostrar la organización asociativa de las mujeres en la defensa de sus derechos laborales:

Asociación "Nosotras Granada"



Su objetivo es facilitar un espacio de encuentro entre mujeres migrantes y no migrantes que sirva para el intercambio de ideas, experiencias, y para la búsqueda conjunta de soluciones encaminadas a la mejora de su calidad de vida en todos sus ámbitos: social, laboral, familiar y personal.

En estos momentos la asociación está vinculada a la reivindicación global de conseguir mejoras en las condiciones laborales y sociales del empleo del hogar y los cuidados.

Plataforma de las Trabajadoras del Hogar de Huelva



De reciente constitución se presentaron el pasado 30 de marzo con motivo del Día Internacional de la Trabajadoras del hogar mediante esta red social por el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar del Huelva.

Plataforma de Trabajadoras de Hogar y Cuidados de Málaga



Plataforma por la dignificación del empleo doméstico y por la mejora de derechos de las trabajadoras en Málaga.

Asociación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Sevilla



Grupo de mujeres Empleadas de hogar de Sevilla que, tras luchar contra salarios y condiciones laborales indignas, deciden dejar de lado el silencio y levantar sus voces para luchar por sus derechos.

Plataforma Empleo del Hogar de Sevilla



Agrupación de entidades que busca visibilizar la precariedad del sector, sensibilizar y contribuir a mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del Hogar. Una de las actividades principales es la de publicar de manera orientativa, según lo establecido por ley y con algunas mejoras y recomendaciones acordadas por las entidades, las tablas y condiciones salariales del empleo del hogar, facilitando tanto la intermediación laboral con las familias empleadoras y las trabajadoras. Está prevista la publicación de las Condiciones laborales de 2022 para finales de marzo, en las redes sociales de la plataforma y en las entidades sociales que la conforman.

Colectivo Territorio Doméstico



Colectivo feminista y mestizo de mujeres, muchas empleadas de hogar, otras no, que reivindican la visibilización y reorganización social de los cuidados.

Espacio de lucha y empoderamiento de mujeres, en el que la relación, la escucha de la realidad de cada una, el autocuidado y el cuidado mutuo son muy importantes.

Su lema es *"Porque sin nosotras no se mueve el mundo"* su logo una mujer moviendo un complejo engranaje.

05.

SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS EN IGUALDAD (EQUIPA)

El **Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad**, donde se enmarca la publicación de este Boletín, se crea para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad. Ofrece asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

¿Qué ofrecemos?

- Asesoramiento en todas las fases de elaboración de Planes de Igualdad en Empresas.
- Formación y capacitación empresarial desde la perspectiva de género.
- Asesoramiento en la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Herramientas y recursos digitales.
- Normativa
- Convocatorias

¿A quién va dirigido?

- Empresas públicas o privadas
- Organizaciones laborales y entidades asociativas laborales
- Organismos públicos
- Consultoras
- Ciudadanía en general

¿Cómo funciona?

Para solicitar asesoramiento o resolver dudas en cualquier proceso relacionado con la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de un plan de igualdad, cursos de formación relacionados con la gestión empresarial con perspectiva de género o elaboración de protocolos contra el acoso sexual en su empresa, puede contactar con el Servicio por los siguientes medios: enviando su consulta y dejándonos sus datos en el **formulario**; o a través de la Línea de Atención telefónica: **900 200 999** de lunes a viernes laborables en horario de 08:00 a 16:00 h.

Para obtener más información, puede consultar [la página web del Instituto Andaluz de la Mujer](#).