

El 91% de las desempleadas al frente de una familia monomarental no encuentran trabajo compatible con la conciliación familiar, según Fundación Adecco

En 2021, el riesgo de pobreza y/o exclusión alcanzó el 54,6% en los hogares monomarentales, la cifra más alta desde 2010

La Fundación Adecco presenta el décimo informe sobre familias monoparentales a cargo de la madre (en adelante monomarentales) y empleo, un análisis cuyo propósito es darles voz, con el objetivo de conocer sus dificultades, necesidades y expectativas y diseñar propuestas y soluciones encaminadas a mejorar su situación sociolaboral.

El presente trabajo se basa en una encuesta a 300 mujeres en desempleo con responsabilidades familiares no compartidas, complementada con datos del informe AROPE (EAPN), el INE y otras fuentes de referencia.

Son el segundo tipo de hogar que más crece en España y el más expuesto a la exclusión. Actualmente, se contabilizan en España cerca de 2 millones de hogares compuestos por una persona adulta y uno o más menores (1.944.800), una cifra que ha experimentado un crecimiento del 2,5% durante el último lustro.

Si bien el tipo de hogar más frecuente en España continúa siendo el formado por una pareja con hijos (33%), seguido de los hogares unipersonales (26,1%) y las parejas sin hijos (20,9%), los hogares monomarentales, que ya representan el 10,4% de las familias en España, son de los que más están creciendo, solo superados por los hogares de una sola persona, que en los últimos 5 años han experimentado un repunte del 6,7%. Cabe señalar que más del 80% de estos hogares monomarentales está liderado por madres.

Según los datos del informe AROPE (EAPN), este tipo de familias son también las que afrontan un mayor riesgo de pobreza y/o exclusión, que el año pasado alcanzó el 54,6%, la cifra más alta desde 2010 y que duplica al porcentaje registrado para el resto de hogares (27,6%).

La raíz de esta mayor exclusión parte de un afrontamiento en solitario de las necesidades económicas, educativas y de crianza de menores a su cargo y de la merma de oportunidades laborales debido a las mayores dificultades para compatibilizar vida familiar y profesional. Todo ello dispara la pobreza y la exclusión entre las familias monomarentales, que soportan, por tanto, una inferior calidad de vida con respecto al total de la población.

Monomarentalidad, desempleo y pobreza

El elevado riesgo de exclusión que afrontan las familias monomarentales en situación de desempleo

tiene su reflejo en los problemas económicos que manifiestan. De hecho, casi la totalidad de las mujeres encuestadas (92%) declara dificultades para llegar a fin de mes: el 37,8% lo hace con mucha dificultad, el 27,8% con cierta dificultad y el 26,6% con dificultad.

La situación económica es crítica, en muchas ocasiones, y encuentran grandes dificultades para hacer frente a gastos básicos como el pago de suministros (48,8%), la vivienda -hipoteca o alquiler- (42,7%), la educación de sus hijos (34,8%), la alimentación (33,7%) o la ropa (18%).

Estos datos se alinean con los presentados por el informe "Madre no hay más que una: monoparentalidad, género y pobreza infantil", elaborado por el Alto Comisionado Contra la Pobreza Infantil en España en 2021, que corrobora cómo gran parte de estos hogares no puede hacer frente a las facturas, poner la calefacción en los meses más fríos, alimentar correctamente a sus hijos o disfrutar de una semana de vacaciones al año. En concreto, el 9,2% de los hogares monomarentales no puede consumir alimentos proteicos cada dos días y al 15% le resulta imposible mantener la casa caliente en invierno.

La economía sumergida: la indeseable alternativa

Trabajar en la economía sumergida, sin cotizar a la Seguridad Social, termina por ser una alternativa realista para muchas de las mujeres desempleadas al frente de una familia monomarental.

La imposibilidad para hacer frente a gastos básicos como alquileres, hipotecas o sufragar la educación de sus hijos, así como el reducido salario que muchas veces perciben, les conduce a aceptar trabajos en este marco y en condiciones de absoluta desprotección, debido a la urgencia de ingresos económicos. Así lo atestigua el 72% de las encuestadas.

"Es necesario actuar con diligencia para poner en el mercado a estas trabajadoras en el menor tiempo posible. La economía sumergida es un problema que no solo cuesta millones de euros al país, sino que agrava la precariedad laboral y trunca las perspectivas de futuro de estas familias, ensanchando la brecha de desigualdad y abocándolas, de forma inevitable, a la pobreza y a la exclusión social.

La inspección de trabajo tiene un rol imprescindible y el papel de las agencias de colocación se torna clave: en España casi el 30% de la población trabaja con contrato temporal y solo el 1% está canalizado a través de empresas habilitadas para ello, dejando a un gran número de personas trabajadoras fuera de control y derivando en altas tasas de economía sumergida entre los sectores más vulnerables de la población, como son estos núcleos familiares"- señala Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

A este respecto, Begoña Bravo, responsable de inclusión de la Fundación Adecco, añade que: "establecer la compatibilidad de prestaciones básicas (como el REMI) con el empleo a media jornada, sería una medida eficaz para frenar la economía sumergida. En estos momentos, si el salario es menor a la prestación, existe la posibilidad de cobrar la diferencia, pero esta medida se torna insuficiente: no permite capacidad de ahorro y, en muchas ocasiones, conduce a las familias monomarentales a aceptar empleos sumergidos para poder hacer frente a sus gastos".

La conciliación, en el centro de las prioridades de los hogares monomarentales

Para muchas familias monomarentales, conciliar la vida profesional y familiar es un reto de dimensiones mayúsculas. En numerosas ocasiones, desean tener la posibilidad de dedicar más tiempo y atención a sus hijos e hijas; sin embargo las condiciones económicas, sociales y laborales, así como los insuficientes apoyos públicos y empresariales, no permiten a estas familias compatibilizar sus deberes profesionales y personales de forma adecuada, resultando casi una "misión imposible" hacer frente a sus obligaciones laborales, al tiempo que afrontan prácticamente en solitario las responsabilidades del hogar y de la familia. Ante esta realidad, los núcleos monomarentales deben tomar decisiones que pueden afectar al bienestar de sus hijos e hijas, vulnerando su derecho a un desarrollo adecuado, al descanso y, sobre todo, a pasar tiempo de calidad con los menores.

Así, el concepto que emergió a finales de los años 90 "generación de la llave" está hoy más presente que nunca, especialmente entre las familias monomarentales. Este término designa a los menores que, al salir del colegio, tienen que regresar a sus hogares sin nadie esperándoles, debido a las largas e inflexibles jornadas de trabajo de sus progenitores. "En ocasiones las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas encuentran un empleo que les proporciona ingresos para salir adelante, pero que no les ofrece suficientes posibilidades de conciliación, por lo que dejan que sus hijos pequeños vuelvan solos a casa al salir del colegio, merienden, jueguen y pasen la tarde sin más compañía que ellos mismos. Un fenómeno que puede tener consecuencias psicológicas y de desarrollo muy graves para los menores y que se intensifica en casos especialmente complejos (menores con discapacidad, con orden de alejamiento de otro progenitor, etc) que pueden abocar a estas familias a situaciones críticas de aislamiento y exclusión"- indica Begoña Bravo, responsable de inclusión de la Fundación Adecco.

Quizás por este motivo, y según los resultados de la presente encuesta, la mayoría de las mujeres desempleadas al frente de una familia monomarental se decanta por una jornada a tiempo parcial. De hecho, el 65,7% de las mujeres desempleadas está buscando un trabajo con jornada reducida, para ocuparse de sus hijos por las tardes, mientras que el 30,3% busca una jornada a tiempo completo, pues dispone de apoyos de familiares y/o conocidos para ocuparse de los menores mientras trabaja. Por último, un 4% de las mujeres busca una jornada a tiempo completo, pues aunque no dispone de ayuda para cuidar de sus hijos por las tardes, no puede asumir la merma salarial que implica una reducción de jornada. Este último caso se torna el más preocupante, debido a que los menores pueden quedar desatendidos y desprotegidos mientras sus madres se encuentran trabajando.

Sin embargo, la mayoría de las mujeres en desempleo (91%) no encuentra una jornada laboral que le permita dar respuesta a sus necesidades familiares, de modo que, aunque la mayoría busca un empleo a tiempo parcial, no está encontrando ofertas de empleo que faciliten este tipo de jornada.

A la luz de esta realidad, la gran mayoría de las mujeres (93,3%) está dispuesta a trabajar en empleos de menor cualificación, siempre y cuando estas posiciones le permitan mayor flexibilidad horaria.

Según Begoña Bravo: "las mujeres que lideran familias monomarentales necesitan jornadas laborales compatibles con el cuidado de sus hijos pero no siempre las encuentran y, cuando lo hacen, asumen

una reducción salarial que disminuye sus ingresos y, en ocasiones, también sus posibilidades de desarrollo profesional. Teniendo en cuenta que su salario es, habitualmente, la única fuente de ingresos de la economía doméstica, se exponen de forma mucho más acusada a la pobreza y al riesgo de exclusión social. Asimismo, los sectores que más tiran del empleo actualmente como el retail, la logística o la alimentación, acostumbran a ofrecer turnos rotativos librando según cuadrante, lo que complica la conciliación de estas familias. Es por tanto necesario intensificar las medidas de conciliación en las empresas, al tiempo que se dota a las mujeres de competencias digitales y otras habilidades que les permitan conectar con los nichos de empleo emergentes".

La importancia de las redes de apoyo

Para las familias monomarentales, disponer de redes de apoyo social de familiares, amigos u otros adultos cercanos, resulta fundamental de cara a recibir ayuda y equilibrar la carga emocional, social, económica o de "respiro familiar" y poder compatibilizar, así, su carrera profesional con el cuidado de sus hijos.

Sin embargo, según los datos de la presente encuesta, casi la mitad de las mujeres (49,5%) afronta en solitario el cuidado de sus hijos, sin disponer de redes de apoyo para hacerlo, mientras que el 51,5% sí cuenta con la colaboración, de tipo informal, de familiares amigos y/o vecinos.

Propuestas para impulsar el empleo entre las familias monoparentales

Dirigidas a la Administración Pública:

Establecimiento de sistemas de ayudas económicas compensatorias que, en caso de reducción de jornada, equilibren la merma salarial y sufraguen los gastos derivados de la utilización de servicios privados de atención a la infancia. Impulso de medidas que estimulen la contratación de personas al frente de una familia monoparental: beneficios fiscales, bonificación de las cuotas a la Seguridad Social, así como ayudas económicas que les permitan compatibilizar un empleo a media jornada con una prestación que complemente sus ingresos, durante un tiempo determinado. Refuerzo de las políticas activas de empleo, con foco en la formación, que garanticen la conexión de las personas que lideran familias monoparentales con los sectores de actividad que generan una mayor demanda de empleo. Colaboración público-privada para poder realizar un acompañamiento experto, a través de un itinerario profesional individualizado y ajustado a las necesidades de las personas al frente de una familia monoparental. Promoción de apoyos de carácter formal para hacer frente a las responsabilidades familiares. Junto a las redes de apoyo informal (familia, amigos, vecinos, etc.), habilitar servicios públicos de educación y de corresponsabilidad para que las familias monoparentales puedan ofrecer a sus hijos un acompañamiento de calidad mientras los progenitores trabajan (ampliar horario y plazas en escuelas de titularidad pública, reforzar la alternativa de las "madres de día" en los entornos urbanos, establecer un paquete de ayudas a domicilio, etc). Extensión de la duración del permiso por nacimiento o baja de maternidad, añadiendo el tiempo de permiso que hubiera correspondido al otro progenitor.

Dirigidas a las empresas:

"Las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) son el punto de partida para construir una

cultura corporativa abierta, diversa y equitativa, donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente. Esta cultura ha de ser transversal y holística, abarcando todas las fases de la experiencia del empleado: atracción del talento, desempeño, promoción, etc. El compromiso de la alta dirección es la llave para que estas políticas tengan un calado real en la organización y la única vía para que las personas con más dificultades, entre ellas las que están al frente de una familia monoparental, puedan encontrar una ocupación con garantías y de forma sostenible en el tiempo"- señala Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Dentro de estas políticas y, para garantizar la inclusión laboral de las personas al frente de una familia monoparental de forma sostenible en el tiempo, es necesario impulsar una decidida apuesta por las medidas de conciliación que permitan, de forma realista, compatibilizar su carrera profesional con el cuidado de los menores, entre otras:

Prioridad en el traslado al centro más cercano al domicilio de las personas al frente de una familia monoparental. Prioridad en la elección de turnos en función de las circunstancias personales y/o familiares del hogar monoparental. Posibilidad de abandono del puesto de trabajo ante emergencias familiares. Acomodación de las vacaciones laborales a las vacaciones escolares. Establecimiento de bolsa de horas en periodos de adaptación escolar y ante episodios de enfermedad de los menores que no puedan asistir a su centro educativo. Permisos para acompañamiento de los menores a consultas médicas, siempre que sea necesario. Aumento del periodo de vacaciones y/o de los días de asuntos propios en las familias monoparentales, por encima de lo establecido en el convenio. Posibilidad de excedencia voluntaria con conservación del mismo puesto de trabajo. Posibilidad de teletrabajo (como medida que ahorra desplazamientos innecesarios y permite una mayor flexibilidad horaria) en aquellas posiciones en las que el desempeño pueda ser realizado telemáticamente. Beneficios sociales con foco en las familias: cheques o tickets guardería, ayudas económicas para la adquisición de material escolar, etc. Bonos y/o ayudas económicas para la formación en horario laboral, con orientación por parte de expertos, para que las personas trabajadoras puedan mantener su cualificación de forma permanente en el tiempo.

Datos de contacto:

Autor

914115969

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>