

El desempleo expone a las familias monoparentales a una vulnerabilidad extrema: el 80% de las mujeres en esta situación lucha contra la pobreza y la exclusión según la Fundación Adecco

Según el informe Monoparentalidad y Empleo de la Fundación Adecco, 8 de cada 10 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, y en situación de desempleo, se identifica con pobreza y exclusión social. Se sienten aisladas, con redes de apoyo muy limitadas, y bajo una gran presión económica para mantener a su familia, lo que afecta a su autoestima y salud mental

La Fundación Adecco, a través de su Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo, presenta el duodécimo informe sobre empleo y familias monoparentales encabezadas por mujeres. Un análisis cuyo objetivo es dar voz a estos hogares, con el fin de identificar sus desafíos, necesidades y expectativas, así como proponer soluciones orientadas a mejorar su situación sociolaboral. El 12º informe Monoparentalidad y empleo basa sus conclusiones en una encuesta a 340 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, en situación de desempleo.

1,5 millones de mujeres afrontan los retos económicos y laborales en solitario

Actualmente, se contabilizan en España 1.944.800 hogares monoparentales, la mayor parte de ellos (81,4%) encabezados por una mujer. Así, 1.582.100 mujeres en España sacan adelante a sus familias sin más ayuda que ellas mismas. Junto a los 362.700 hombres en esta misma situación, el total alcanza 1,9 millones de hogares monoparentales en España.

La presente encuesta ha dado voz a las mujeres, quienes constituyen el grupo mayoritario dentro de la realidad de la monoparentalidad en España, siendo también el perfil más común que acude a la Fundación Adecco en búsqueda de una oportunidad laboral.

Los hogares más afectados por la pobreza y/o exclusión

El 80% de las mujeres en desempleo lucha diariamente contra la pobreza

Las familias monoparentales son la composición familiar que presenta un mayor riesgo de pobreza y/o exclusión social en España. El informe AROPE (EAPN) cifra en un 49,1% este riesgo, muy superior a la media nacional, del 27,1%.

El desempleo actúa como un agravante de la pobreza y exclusión en las familias monoparentales, que ven severamente limitada su capacidad para cubrir sus necesidades básicas. En este sentido, el 80% de las mujeres al frente de una familia monoparental, y en situación de desempleo, se identifica con una situación de pobreza y/o exclusión y "lucha" diariamente por combatirlas. Dicho de otro modo, y según se desprende de la presente encuesta, ocho de cada diez mujeres al frente de una familia

monoparental, y sin empleo, vive bajo una gran presión económica, con grandes dificultades para mantener a su familia (un 98%, dentro de ese 80%), redes de apoyo muy limitadas y sensación de aislamiento (un 95%, dentro de ese 80%), así como una merma importante de su autoestima y salud mental (un 93%, dentro de ese 80%).

"Este resultado pone en evidencia una realidad preocupante, que refleja cómo el desempleo en las familias monoparentales coloca a las mujeres en una situación de vulnerabilidad extrema. La pobreza en este contexto no solo es material, sino que está profundamente conectada con una exclusión social que se manifiesta en la dificultad para acceder a servicios esenciales como salud, educación o vivienda, además de la marginación en espacios sociales y laborales. Esta privación de bienes y servicios merma su salud emocional y perpetúa la espiral de pobreza entre estas familias"- explica Begoña Bravo.

En este sentido, el 93,8% de las mujeres encuestadas manifiesta algún grado de dificultad para llegar a fin de mes. En concreto, un 46,9% termina la mensualidad con mucha dificultad; un 31,3% lo hace con dificultad y un 15,6% con cierta dificultad.

Estas dificultades económicas explican que la mayoría de las mujeres encuentre obstáculos para cubrir gastos básicos como la vivienda (87,5%); la educación de sus hijos (53,1%); la alimentación (50,6%); los suministros (46,9%); la ropa (40%) o el ocio (31,3%). Es significativo cómo la mayoría de estos porcentajes se han incrementado con respecto a la edición anterior de este mismo informe, lo que refleja que el incremento del coste de vida no ha ido acompañado de un mayor poder adquisitivo de las familias monoparentales, que son las más expuestas a la pobreza y a la exclusión en un contexto de polarización económica.

Llama la atención cómo se han incrementado las dificultades de las mujeres para hacer frente a los gastos derivados de la educación de sus hijos (en 2023 un 40,6% manifestaba dificultades y en 2024 el porcentaje se ha elevado al 53,1%). Si se tiene en cuenta que el 57,1% de las mujeres que han participado en la encuesta tiene un nivel de estudios medio-alto (Universidad y/o FP), podemos concluir que existe un elevado riesgo de que sus dificultades económicas deriven en un menor acceso de sus hijos/as a formaciones, incrementando la posibilidad de que estos alcancen un nivel educativo inferior al de sus progenitoras.

"Estamos ante una alarmante previsión de una próxima generación con menor formación y/o empleabilidad que la de sus progenitoras, que se autodefinen, en su mayoría, como mujeres en alto riesgo de exclusión social. Si no se abordan las dificultades estructurales que enfrentan las familias monoparentales corremos el riesgo de dejar atrás a toda una generación, perpetuando un sistema en el que la situación económica de las madres determina el futuro de sus hijos/as, y en el que se amplían las brechas sociales"- explica Bravo.

La paradoja de la monoparentalidad: urgente necesidad de empleo frente a mayores barreras laborales. Las mujeres que lideran familias monoparentales afrontan una situación contradictoria: aunque necesitan empleo de manera urgente, al ser el único sustento económico del hogar, encuentran más dificultades que otras personas para conseguirlo. Entre estas barreras destacan prejuicios y

estereotipos que cuestionan su capacidad o dedicación, la ausencia de medidas de conciliación en los entornos laborales, así como falta de oportunidades para formarse en áreas de alta empleabilidad.

Bravo recalca que: "las mujeres al frente de una familia monoparental encuentran barreras de entrada al mercado laboral, ya que a menudo se cuestionan sus competencias y dedicación, así como su capacidad para equilibrar trabajo y familia. Estas barreras también tienen su reflejo en mayores dificultades para promocionar y/o progresar en sus carreras profesionales. Sin embargo, nuestra experiencia avala una realidad muy diferente. Diariamente, nos sorprenden con su esfuerzo y perseverancia, desarrollando una gran fidelidad al proyecto al que se vinculan y viendo reforzadas actitudes como el esfuerzo, la responsabilidad o la resiliencia, que aportan gran valor a cualquier equipo de trabajo".

De hecho, un 93,1% de las mujeres encuestadas considera que el acceso a un empleo digno sería la principal vía para salir adelante y dar a sus hijos un futuro más prometedor. También creen que existen otros factores que les ayudarían a mejorar su situación: apoyo psicológico (87,5%), oportunidades de capacitación que incrementen su empleabilidad (81,9%) y un mayor acceso a subvenciones económicas y/o ayudas públicas (75,9%).

A pesar de que el empleo es percibido por las familias monoparentales como el instrumento por excelencia para avanzar y normalizar su vida, es significativo que más de cuatro de cada 10 mujeres al frente de una familia monoparental (46,9%) lleva más de un año buscando empleo (en concreto, un 43,8% lleva entre uno y dos años y un 3,1% más de dos años) y el 52,6% se plantea trabajar en la economía sumergida o irregular, ante la urgencia de ingresos económicos.

Con todo ello, la mayor parte de las mujeres (82%) cree que las circunstancias asociadas a su situación personal truncan sus perspectivas profesionales.

En primer lugar, el 85% de las mujeres al frente de una familia monoparental, y en situación de desempleo, no encuentra una jornada laboral adaptada a sus necesidades.

Por otra parte, un 77,8% cree que existen multitud de prejuicios y estereotipos que cuestionan su capacidad para cumplir con las responsabilidades del trabajo.

Por último, un 66,3% pone de manifiesto la "carga emocional" que dificulta la concentración y el foco en la búsqueda activa de empleo.

El empleo, palanca esencial para superar la pobreza y/o exclusión

De todos estos resultados, se concluye que el empleo es un elemento clave para que las familias monoparentales puedan superar la situación de exclusión en la que, a menudo, se encuentran.

"Con la década de 2030 ya en el horizonte, es imprescindible que el empleo se reconozca como la herramienta por excelencia para mejorar la situación de las familias monoparentales. Urge incrementar la conciencia social y empresarial, apostando por políticas de Diversidad e inclusión que destierren obsoletos estereotipos y apuesten por políticas de flexibilidad y conciliación, como palanca que les va a

permitir compatibilizar trabajo y familia con garantías. Al mismo tiempo, es esencial promover políticas activas de empleo que les conecten con los nichos de empleo emergentes, de modo que puedan aportar su talento a los sectores que hoy tiran del mercado laboral, especialmente en el ámbito de las nuevas tecnologías"- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Propuestas para impulsar el empleo entre las familias monoparentales
Dirigidas a la Administración Pública:

Refuerzo de las políticas activas de empleo, con foco en la formación, que garanticen la conexión de las mujeres con los sectores de actividad que generan una mayor demanda de trabajo. Pueden explorarse iniciativas como las siguientes:

Establecimiento y refuerzo de cursos de formación gratuitos y/o subvencionados orientados a la recualificación profesional de mujeres que llevan tiempo fuera del mercado laboral, en sectores de alta empleabilidad, con horarios adaptados y espacios lúdicos que puedan atender a sus hijos/as mientras sus madres se forman.

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 y/o reforzar servicios públicos de educación y de corresponsabilidad para que las familias monoparentales puedan ofrecer a sus hijos/as un acompañamiento de calidad mientras 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.).

Creación de programas de apoyo a la transición digital que ayuden a las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas a adquirir las habilidades necesarias para trabajos que puedan realizarse desde casa.

Colaboración público-privada para poder realizar un acompañamiento experto, a través de un itinerario profesional individualizado y ajustado a las necesidades de las mujeres al frente de una familia monoparental.

Promoción de programas de mentoría y acompañamiento para ayudarles aumentar su confianza y mejorar su empleabilidad.

Creación de redes de apoyo y empleo donde mujeres en situación similar puedan compartir recursos y oportunidades.

Servicios psicológicos y de asesoramiento gratuito para ayudar a las mujeres a enfrentar situaciones de estrés, discriminación o violencia que puedan afectar su capacidad de trabajar.

Impulso de medidas para estimular la contratación de personas al frente de una familia monoparental: incentivos fiscales a las empresas que contraten mujeres al frente de familias monoparentales,

bonificación de las cuotas a la Seguridad Social, entre otros.

Dirigidas a las empresas:

En el marco de las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), y para garantizar la inclusión laboral de las familias monoparentales, es necesario reforzar las medidas que permitan, de forma realista, compatibilizar una carrera profesional con el cuidado de los menores, entre otras:

Colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro expertas en la inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad. Esta cooperación puede materializarse en acciones como las siguientes:

Sensibilización a las personas que lideran equipos, para ejercer un liderazgo empático e inclusivo. Este es el primer paso para garantizar que una mujer que ejerce la maternidad en solitario pueda consolidar su posición en una compañía. Las campañas de sensibilización, desarrolladas en colaboración con entidades sin ánimo de lucro, pueden incluir talleres, charlas y formación a los mandos intermedios y superiores, de modo que se destierren prejuicios y situaciones discriminatorias, y se consolide este modelo de liderazgo inclusivo.

Establecimiento de programas de inclusión laboral en colaboración que promuevan la contratación de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, de forma sostenible en el tiempo.

Formación y desarrollo profesional específico. Es importante desarrollar programas de formación continua y de habilidades para mujeres al frente de familias monoparentales, con horarios que se ajusten a sus circunstancias. De este modo, podrá asegurarse su cualificación de forma sostenible en el tiempo. Asimismo, pueden crearse programas de mentoría interna en los que las mujeres en situación de monoparentalidad que se incorporan a la empresa, reciban apoyo personalizado de colegas con más experiencia, para guiarlas en su crecimiento dentro de la organización.

Medidas de conciliación y flexibilidad. Es el elemento clave para que las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas puedan aportar su talento y desarrollar carreras sostenibles en el tiempo. Por ello, es importante reforzar las siguientes medidas:

Modalidades de trabajo flexible, como el teletrabajo no ocasional, siempre que sea posible, para que las mujeres puedan compaginar mejor sus responsabilidades familiares y laborales. La creación de horarios escalonados o trabajo por objetivos podría facilitar la conciliación.

Promoción de jornadas reducidas o a tiempo parcial que se ajusten a las necesidades de las mujeres con responsabilidades familiares, sin que ello implique una penalización en su desarrollo profesional.

Proporcionar días de permiso adicionales o flexibles para mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, en caso de emergencias y/o otras situaciones justificadas, relacionadas con el cuidado

de los hijos o familiares dependientes.

Beneficios sociales con foco en las familias: cheques o tickets guardería, ayudas económicas para la adquisición de material escolar, etc.

Creación de un comité de igualdad de oportunidades que supervise y asegure que no existen barreras de entrada a la contratación de mujeres al frente de una familia monoparental, y que, una vez incorporadas a la compañía, reciben el apoyo que necesitan para desarrollar una carrera profesional sostenible en la organización.

Apoyo a la creación de Employee Resource Group (ERG) de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas que tengan apoyo institucional, recursos, espacios para reunirse y variedad de canales para transmitir sus necesidades, retos y expectativas.

Establecimiento de indicadores de medición y transparencia sobre la contratación de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, que cuantifiquen datos sobre cuántas mujeres han sido contratadas, los tipos de roles que ocupan y sus condiciones laborales. De este modo, puede medirse el impacto de las políticas implementadas y realizar ajustes si es necesario.

Datos de contacto:

Autor

Fundación Adecco

914115868

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

Categorías: [Sociedad Solidaridad y cooperación](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>