



11º INFORME MONOMARENTALIDAD Y EMPLEO

Encuesta a 300 mujeres desempleadas al frente de una familia "monomarental"

El perfil: mujer, entre 37 y 45 años, con estudios secundarios, sin empleo desde hace más de un año y con dificultades para llegar a fin de mes

El 75,7% de las mujeres desempleadas al frente de una familia monoparental se considera en alto riesgo de exclusión social

- El 31% perdió su trabajo como consecuencia de la pandemia y aún no ha encontrado otro.
- El 74,1% ha recortado gastos esenciales en el último año (alimentación, vivienda, etc.) y prácticamente la totalidad (96,6%) encuentra dificultades para llegar a fin de mes.
- El 55,3% lleva más de un año buscando empleo sin éxito y tres cuartas partes achaca estas dificultades a su situación familiar. En este sentido, el 64,2% de las encuestadas declara haber sentido discriminación laboral en algún momento de su carrera e, incluso, un 57,1% ha sido preguntada expresamente por su situación familiar y/o planes de maternidad en las entrevistas de trabajo.
- El 100% de las encuestadas demanda más medidas de apoyo a la conciliación en las empresas: horarios flexibles (99%), incrementar los días de permiso retribuido para situaciones de emergencia relacionadas con los hijos (90,3%), teletrabajo no ocasional (85,4%), guarderías en el lugar de trabajo (33%) o mayor empatía y redes de apoyo en la empresa para manejar el estrés que conlleva liderar una familia en solitario (25,7%).
- "Resulta fundamental apostar por un liderazgo inclusivo y entender que estas familias afrontan desafíos únicos relacionados con la crianza y el desarrollo profesional. Es mucho más que una cuestión de responsabilidad social: se trata de una apuesta decidida por la competitividad, de empatizar con un sector de la población cada vez más numeroso. Con el efecto colateral de generar una mayor lealtad y compromiso, mejorando el rendimiento general de las organizaciones"- destaca Begoña Bravo, responsable del plan de inclusión de la Fundación Adecco.

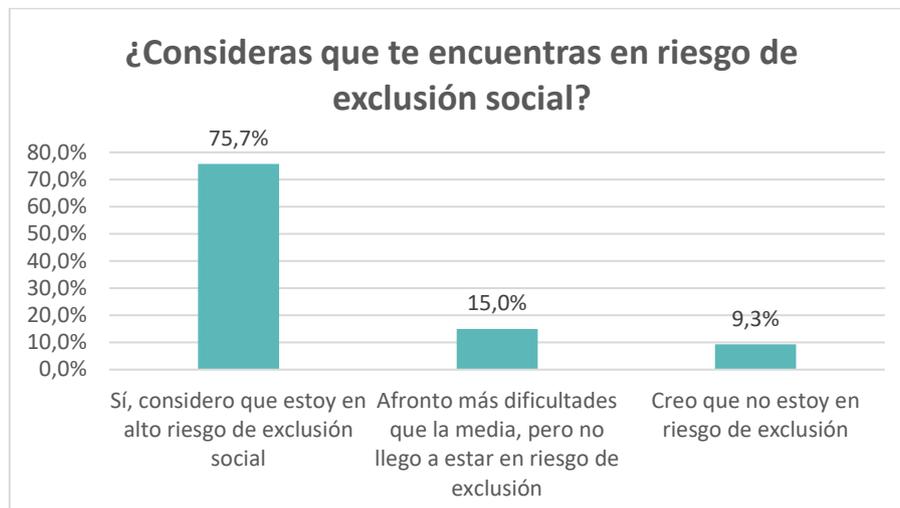
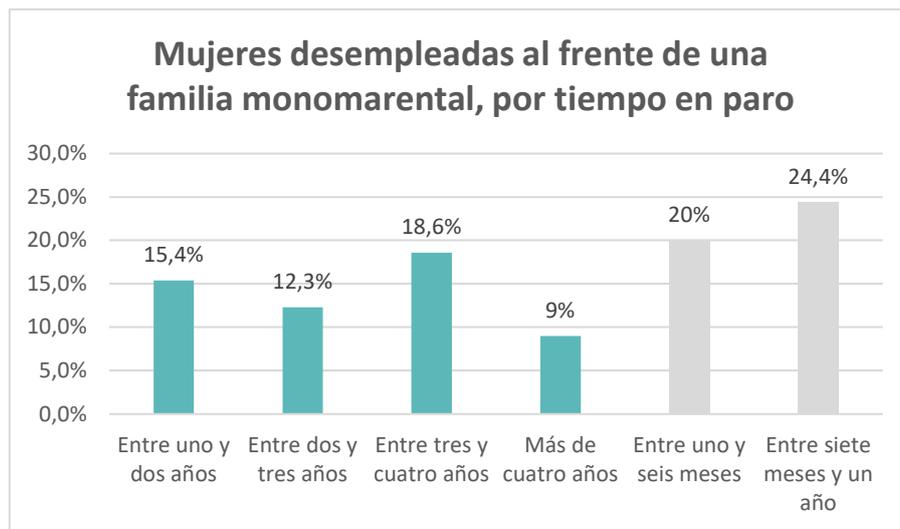
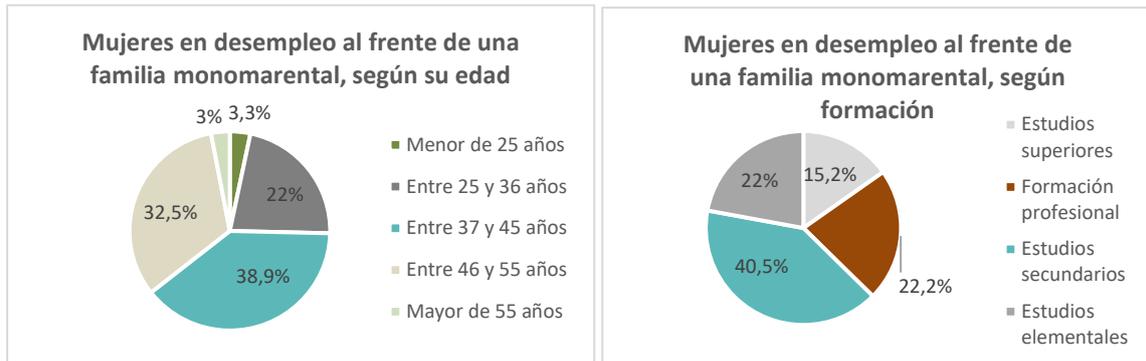
Madrid, 16 de octubre de 2023.- El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco presenta el undécimo informe sobre empleo y familias monoparentales lideradas por una mujer (en adelante monomarentales), un análisis que da voz a estos hogares con el objetivo de conocer sus dificultades, necesidades y expectativas, en aras de diseñar propuestas y soluciones encaminadas a mejorar su situación sociolaboral.

El 11º informe **Monomarentalidad y empleo** basa sus conclusiones en una encuesta a **300 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, en situación de desempleo.**

Radiografía de la persona en desempleo al frente de una familia monoparental

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. Se trata de un tipo de hogar especialmente expuesto al desempleo, a la exclusión y la pobreza.

Los resultados de la presente encuesta han permitido dibujar el perfil de la persona en desempleo al frente de estas familias, que responde a las siguientes características: **mujer (100% de las encuestadas), entre 37 y 45 años (38,9%), con estudios secundarios (40,5%), que lleva más de un año en paro (55,3%) y que se encuentra en alto riesgo de exclusión (el 75,7% se identifica con esta situación).** Por su parte, un 15% cree que afronta más dificultades que la media, pero que no llega a estar en riesgo de exclusión, mientras que un 9,3% no se identifica con ello. Los sectores o áreas en las que más buscan empleo son, por este orden: posiciones administrativas en el sector servicios (34,6%), hostelería (30,6%), logística y transporte (28%), limpieza (22,6%), profesiones cualificadas (por ejemplo, contable u abogada; 14,6%) y comunicación y marketing (12%).



TOP 6 SECTORES BÚSQUEDA DE EMPLEO	
Servicios: posiciones administrativas	34,6%
Hostelería	30,6%
Logística y transporte	28,0%
Limpieza	22,6%
Profesiones cualificadas	14,6%
Comunicación y Marketing	12,0%

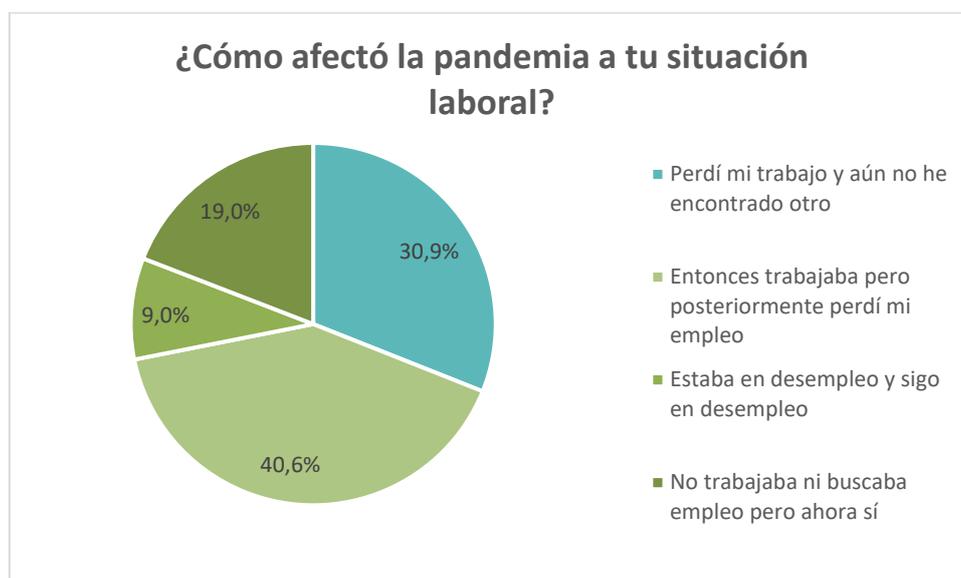
Fuente: 11º Informe Monomarentalidad y empleo. Fundación Adecco

El disparado desempleo de larga duración, así como el mayor riesgo de exclusión social tienen su origen en el afrontamiento en solitario de las necesidades económicas, educativas y de crianza de los menores a su cargo. Son hogares que soportan una intensa presión financiera y emocional, que puede derivar en aislamiento y en mayores dificultades para compatibilizar su vida familiar, social y profesional. Todo ello incrementa la pobreza y la exclusión entre las familias monomarentales.

Casi un tercio no trabaja desde la pandemia

Es llamativo que casi un tercio de las encuestadas (**30,9%**) **perdió su empleo como consecuencia de la pandemia y aún no ha logrado volver a enganchar con el mercado laboral**. Cabe señalar que el episodio del coronavirus condujo al cierre de más de 200.000 empresas en 2020 y dejó a muchas otras en estado crítico, que no han podido superar los efectos de la inflación ni de la crisis energética, habiéndose disuelto posteriormente. Además, la Covid-19 supuso un cambio en la demanda laboral, llevando ciertos empleos a la obsolescencia y planteando la necesidad de adquirir competencias diferentes, especialmente en el ámbito digital.

Las personas que, en este contexto, tenían una vinculación más frágil con el mercado laboral -como es el caso de muchas familias monomarentales- fueron las primeras en perder su trabajo. Un empleo que, en casi un tercio de los casos, no han llegado a recuperar, siendo el **30,9% de las encuestadas desempleadas de muy larga duración (más de dos años en paro, como consecuencia de la crisis del coronavirus)**.



Fuente: 11º Informe Monomarentalidad y empleo. Fundación Adecco

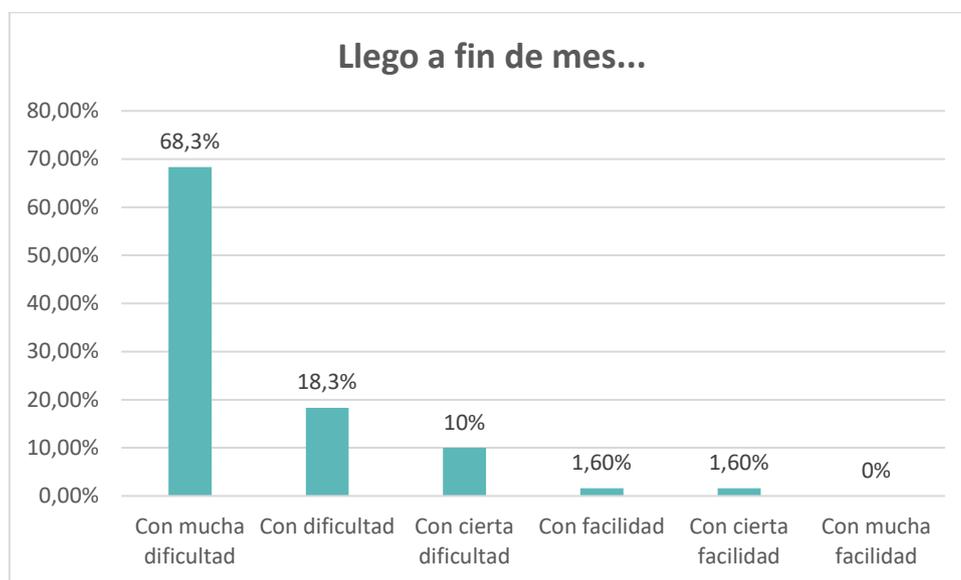
“El coronavirus supuso una digitalización súbita que ha precipitado la transformación digital y la democratización de la Inteligencia Artificial. En este contexto, las competencias digitales se han convertido en condición *sine qua non* para competir en el mercado laboral y desarrollar una carrera profesional con garantías. En el contexto actual, la ausencia de competencias digitales es pasaporte directo a la exclusión y de ahí la necesidad de dotar a las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas de estas habilidades, para que no se queden atrás y puedan labrarse una carrera profesional sostenible”- explica Begoña Bravo.

Sin embargo, junto al ámbito digital, otras habilidades cotizan al alza. “El liderazgo, la capacidad para tomar decisiones, el aprendizaje permanente o el compromiso son algunas de las más relevantes. Se trata de competencias que están presentes en muchas de las mujeres a las que atendemos en la Fundación Adecco, sin que ellas sean conscientes de ello. Por ello, trabajamos a través de un itinerario personalizado que les permite aflorar y poner en valor estas habilidades que, junto a los conocimientos más técnicos o especializados, les capacitan encontrar una ocupación en el menor tiempo posible”- destaca Bravo.

Dificultades para llegar a fin de mes y afrontar gastos básicos

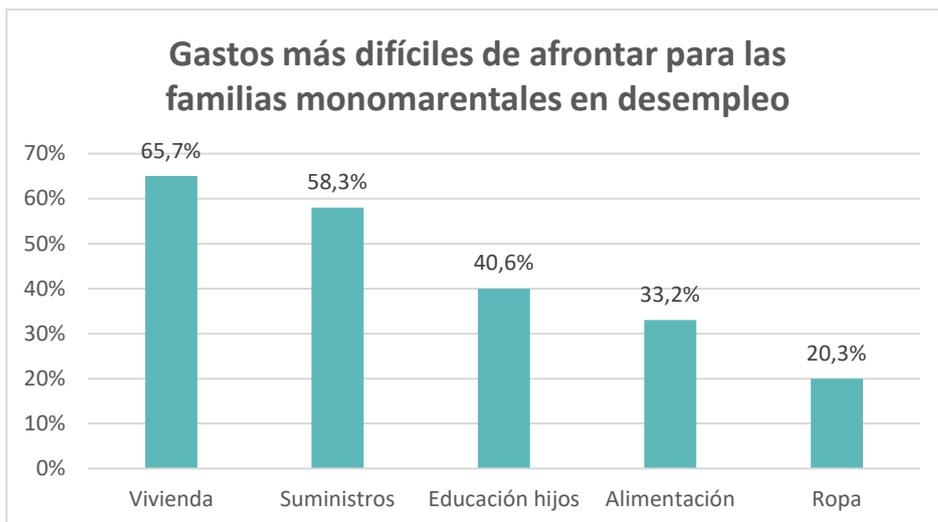
A nivel económico y/o material, las consecuencias más visibles del desempleo de larga duración se materializan en dos indicadores clave: **las dificultades para llegar a fin de mes y la capacidad para afrontar gastos esenciales**. Ambas variables suponen todo un reto para las mujeres con responsabilidades no compartidas en situación de desempleo.

En primer lugar, casi la totalidad de las mujeres encuestadas (96,6%) manifiesta algún grado de dificultad para llegar a fin de mes. En concreto, un 68,3% termina la mensualidad con mucha dificultad; un 18,3% lo hace con dificultad y un 10% con cierta dificultad.



Fuente: 11º Informe Monomarentalidad y empleo. Fundación Adecco

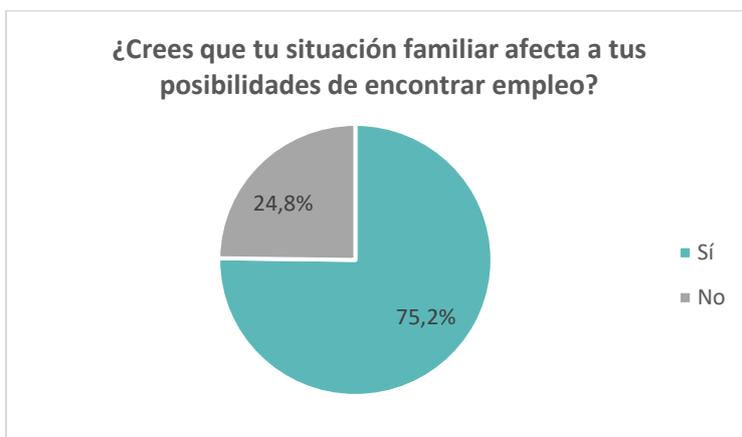
Por otra parte, el **74,1% ha recortado gastos esenciales ante las dificultades económicas que plantea su situación laboral**, agravadas por el proceso inflacionista en el que estamos inmersos. Los gastos más difíciles de sufragar son, según las encuestadas, **la vivienda (alquiler o hipoteca; 65,7%) los suministros (58,3%), la educación de sus hijos (40,6%), la alimentación (33,2%) y la ropa (20,3%)**.



Fuente: 11º Informe Monomarentalidad y empleo. Fundación Adecco

¿Qué dificultades afrontan las familias monomarentales en su búsqueda de empleo?

Preguntadas directamente por cómo afecta su situación familiar a la búsqueda de empleo, tres cuartas partes de las encuestadas (75,2%) tiene claro que su condición de madre sola supone un freno para encontrar trabajo.



Fuente: 11º Informe Monomarentalidad y empleo. Fundación Adecco

Entre las dificultades que plantea la monomarentalidad en la carrera profesional de las mujeres, destacan las siguientes:

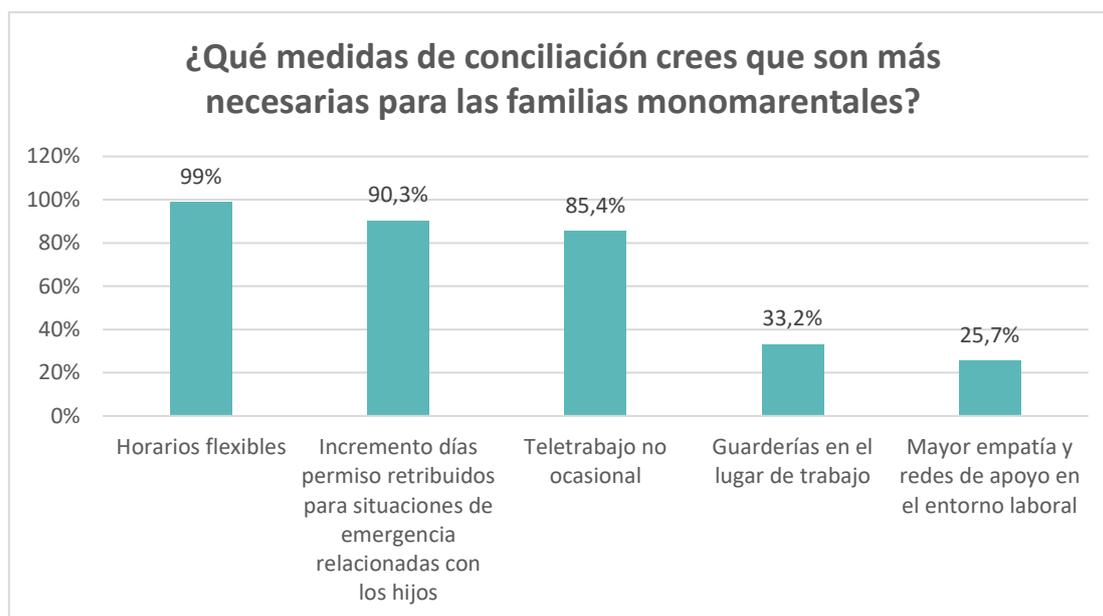
- **Ausencia de redes de apoyo.** Las redes de apoyo familiar y social son de vital importancia para que las mujeres al frente de una familia monomarental puedan compatibilizar su carrera con el cuidado de sus hijos, obteniendo la flexibilidad necesaria para gestionar sus compromisos laborales sin tener que hacer frente al 100% de las responsabilidades de crianza. Además, estas redes son esenciales para reducir la carga emocional, ofreciendo a las mujeres un espacio para compartir sus preocupaciones e inquietudes. Es llamativo que **cuatro de cada 10 encuestadas (40%) no dispone de redes de apoyo y tiene que asumir en solitario todas las responsabilidades familiares. El 60% restante sí cuenta con**

colaboración, de tipo informal, de familiares, amigos y/o vecinos.

- **Dificultades para encontrar una jornada que se adapte a su situación familiar, así como insuficientes medidas de conciliación.** Uno de los grandes retos para las familias monomarentales es encontrar un empleo cuyo horario de trabajo sea compatible con el desarrollo de la maternidad en solitario. Sin embargo, **la mayoría de las encuestadas (65,7%) no encuentra una ocupación que se adapte a sus necesidades, ya sea porque busca un empleo a tiempo parcial y solo encuentra jornadas completas (el 85% de los casos) o viceversa (15%).** Asimismo, las medidas de conciliación no siempre resultan suficientes, suponiendo un freno para que las mujeres puedan desarrollar su carrera profesional sin descuidar sus responsabilidades familiares. Algunas de las iniciativas más demandadas por las encuestadas son la flexibilidad espacial y temporal, el teletrabajo o la mayor empatía por parte de las personas que lideran equipos (ver siguiente apartado).
- **Discriminación laboral.** Los estereotipos de género, así como los relacionados con la maternidad, siguen arraigados en el pensamiento colectivo, presuponiendo que las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas son menos productivas, al estar centradas en el cuidado de sus hijos. Esta creencia puede frenar el acceso al empleo de las mujeres que verbalizan sus necesidades de conciliación en las entrevistas de trabajo, o bien influir negativamente en otros aspectos como el salario, las posibilidades de promoción o la estabilidad en el empleo. En este sentido, cabe señalar que **el 64,2% de las encuestadas declara haber sentido este tipo de discriminación laboral en algún momento de su vida.**
- **Preguntas personales en las entrevistas de trabajo.** El artículo 16 de la Ley de infracciones y sanciones recoge, en su tercer apartado, que “solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, etc”. se considera una sanción muy grave. A pesar de ello, **el 57,1% de las encuestadas declara que estos temas se han tocado de algún modo u otro en las entrevistas de trabajo, siendo preguntadas expresamente si tienen hijos, cómo se organizan con ellos o sus perspectivas de embarazo en un futuro próximo.**
- **“La generación de la llave” o el riesgo de ejercer una maternidad ausente.** El concepto de “generación de la llave” surgió en los años 90 y designa aquellas situaciones en las que los menores, al salir del colegio, tienen la llave de su casa y regresan sin nadie esperándoles, debido a las largas e inflexibles jornadas de trabajo de sus progenitores. Casi la mitad de las encuestadas **(47,3%) admite que se ha visto abocada a esta situación en algún momento de su carrera profesional.** “En ocasiones las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas encuentran un empleo que les proporciona ingresos para salir adelante, pero 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.)” - afirma Begoña Bravo,

Mayor flexibilidad y empatía: las demandas de las familias monomarentales a las empresas

El 100% de las encuestadas cree que, a pesar de los pasos hacia delante que se han dado en los últimos años, las medidas de conciliación actuales siguen sin ser suficientes para compatibilizar la maternidad en solitario con el desarrollo de una carrera profesional. En este marco, reivindican **reforzar las políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal**. En concreto, un **99%** cree que los horarios deberían flexibilizarse más; el **90,3%** incrementaría los días de permiso retribuido para situaciones de emergencia relacionadas con los hijos, el **85,4%** instauraría el teletrabajo no ocasional, el **33,2%** habilitaría guarderías en el lugar de trabajo y el **25,7%** apostaría por entornos laborales cuyos líderes tengan más empatía, generando redes de apoyo para manejar el estrés adicional que conlleva liderar una familia en solitario.



Fuente: 11º Informe Monomarentalidad y empleo. Fundación Adecco

Propuestas para impulsar el empleo entre las familias monomarentales

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 empleo.
- **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 monomarental.
- **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 para estimular la contratación de personas al frente de una familia monomarental**: beneficios fiscales, bonificación de las cuotas a la Seguridad Social, entre otros.

- **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 coresponsabilidad para que las familias monomarentales puedan ofrecer a sus hijos 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.).
- **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:

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

- **Sensibilización a las personas que lideran equipos, para ejercer un liderazgo empático e inclusivo.** “Es el primer paso para garantizar que una mujer que ejerce la maternidad en solitario pueda consolidar su posición en una compañía. Resulta fundamental apostar por un liderazgo inclusivo y entender que estas familias afrontan desafíos únicos relacionados con la crianza y el desarrollo profesional. Es mucho más que una cuestión de responsabilidad social: se trata de una apuesta decidida por la competitividad, de empatizar con un sector de la población cada vez más numeroso, con el efecto colateral de generar un mayor compromiso y mejorando el rendimiento general de las organizaciones”- destaca Begoña Bravo.
- Prioridad en el **traslado al centro más cercano al domicilio** de las personas al frente de una familia monomarental.
- Posibilidad de **abandono del puesto de trabajo ante emergencias** familiares.
- 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.
- 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.

Sobre el Observatorio de Vulnerabilidad de la Fundación Adecco

El Observatorio de la Vulnerabilidad es el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Su finalidad es ser un referente en materia de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión.

El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, Administración Pública, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Ofrecemos investigaciones, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos que se presentan están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. En esta línea, tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas, que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades.

Todas las conclusiones que se presentan son fruto de la explotación y el análisis de fuentes oficiales de referencia, acompañadas del expertise y conocimiento de un equipo multidisciplinar, con 15 años de experiencia en la realización de informes estadísticos sobre la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) en las empresas.



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil
[*irene.gil@adecco.com*](mailto:irene.gil@adecco.com)

Telf. 91 700 49 20