

1. PRESENTACIÓN DE FAMS

La Federación de Asociaciones de Madres Solteras, FAMS, es una entidad sin ánimo de lucro constituida en el año 1994. Fue fundada por varias asociaciones con objetivos afines en el reconocimiento, apoyo y promoción de las Familias Monoparentales.

A día de hoy cuenta con ocho asociaciones miembro, en siete comunidades autónomas.

Desde el año 2008, la Federación de Asociaciones de Madres Solteras, crea la “**Red de Estatal de Entidades de Familias Monoparentales**”, REEFM, con el objetivo de reunir a las entidades a lo largo del territorio nacional y trabajar de forma conjunta reivindicaciones y acciones que establezcan condiciones favorables en la calidad de vida de estas familias.

En este recorrido en el tiempo han sido muchas las idas y venidas de la red, y es ahora en el año 2019, con los cambios que estamos viviendo cuando toma un papel más relevante y reúne a 23 entidades o colectivos de Familias Monoparentales, con presencia en 13 Comunidades Autónomas.

El objetivo principal de la REEFM, es reclamar a nuestros gobernantes la creación de una Ley de Familias Monoparentales a nivel nacional, que acabe con la discriminación y la vulnerabilidad que sufren nuestras familias como consecuencia de una falta de políticas de apoyo adecuadas, agravada por la situación de crisis y los recortes sociales que nos han afectado directamente.

QUÉ QUEREMOS: NUESTRAS ÁREAS DE TRABAJO



Buscamos favorecer el acceso a la vivienda y promover viviendas públicas en las que tengan prioridad de acceso las familias monoparentales.



Visibilizamos la necesidad de que existan más plazas en educación infantil (de 0 a 3 años) y que se priorice el acceso a los/as hijos/as de madres solteras.



Instamos a desarrollar más medidas que garanticen el acceso al mercado laboral y a la promoción económica y social, siempre teniendo en cuenta la especificidad propia de las familias monoparentales.



Ponemos el foco en visibilizar que la conciliación es un pilar fundamental para nuestras familias. Por ello promovemos la creación de medidas que la fomenten y favorezcan así el acceso al mercado laboral de las madres con responsabilidades familiares no compartidas.

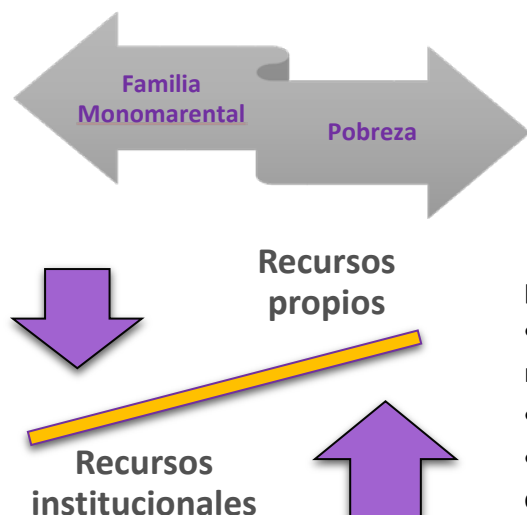


La fiscalidad no es neutral: recoge y refleja el concepto de sociedad que está basada sobre los parámetros de la familia tradicional, por lo que es preciso que se adopten medidas que garanticen una fiscalidad que responda a la diversidad familiar actual.



Promoviendo la mejora de la atención sanitaria y desarrollo de programas específicos que favorezcan la salud física y mental de las mujeres y de los/as menores.

Desde FAMS nos planteamos las siguientes metas:



- Mejorar la calidad de vida de las madres solteras y de sus hijas e hijos.
- Luchar para que familia monoparental no sea sinónimo de feminización de la pobreza.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y un disfrute del ocio.
- Promover acciones para cambiar y/o mejorar las prestaciones sociales y las leyes.
- Fomentar el asociacionismo de madres solteras y familias monoparentales.
- Fortalecer el tejido asociativo y de las redes ya existentes.
- Visibilizar la necesidad de un apoyo institucional en los casos donde los recursos propios no sean suficientes.

QUÉ HACEMOS

Acciones reivindicativas

Desde FAMS desarrollamos actuaciones reivindicativas que nos sirven para visibilizar las necesidades de las familias monoparentales, para posicionarlas como otro modelo válido de familia. Las acciones más importantes de FAMS son las siguientes:

- Jornadas Nacionales Familias Monoparentales.

Cada año celebramos unas Jornadas de Familias Monoparentales a nivel estatal en las que fijamos como objetivo principal visibilizar a estas familias en la sociedad. Cada año buscamos romper la barrera del mundo asociativo para llegar a más ámbitos, y así dar a conocer las diversas situaciones que viven estas familias.



La temática de las jornadas suele variar cada año, pero todas tienen el denominador común de ser un espacio de intercambio de conocimientos entre familias, asociaciones, instituciones y expertos/as en la materia elegida.

Llevamos unos años visibilizando la necesidad de una norma jurídica que nos defina como familia, nos regule fijando unos derechos y unos deberes, y nos proteja ante las desigualdades a las que nos enfrentamos debido a nuestra casuística particular.

enfrentamos debido a nuestra casuística particular.

- I Congreso Internacional de Familias Monoparentales, 2018



Visibilizar a las familias monoparentales, dotarlas de un espacio para poder reivindicar nuestro modelo familiar como uno más dentro de la diversidad familiar, y además compartirlo con nuestros hijos e hijas, facilitando así la conciliación de todas las y los asistentes.

Hemos querido poner el foco en el valor que las familias monoparentales representamos para la sociedad, un modelo de familia creciente con muchos bienes que aprovechar, y visibilizarlo más allá de nuestro mundo monoparental

- Campañas reivindicativas



En 2017, hemos creado la campaña [#leyfamiliasmonoparentalesYA](#), con el objetivo principal de hacer un hueco a las **familias monoparentales** dentro de los diferentes modelos de familias y reforzar la reivindicación que llevamos años haciendo; reflejar la necesidad de crear una **norma específica** para que las familias monoparentales tengan las mismas oportunidades que el resto de familias.



En 2018, hemos creado la campaña [#MiPequeñaSuperFamilia](#), con el objetivo principal de visibilizar y poner en valor nuestro modelo familiar, y trabajarlo con los y las más pequeñas.

2. DEFINICION DE FAMILIA MONOPARENTAL

Las familias monoparentales son aquellas en las cuales solo hay una persona progenitora, sea cual sea la razón: porque es así en el origen, por defunción o desaparición o pérdida de la patria potestad de una de las dos personas progenitoras.

Por otro lado, tenemos otras unidades familiares en situación de monoparentalidad: aquellas en las hay hijas/os con dos personas, pero con las situaciones siguientes: la guarda y custodia es exclusiva de una persona progenitora; la progenitora han sido víctima de violencia de genero por parte del progenitor/a o hay una ausencia temporal forzada de una de las dos personas progenitoras.

Los últimos datos publicados por el INE reflejan que 1.842.500 de hogares en España son de familias monoparentales, de los cuales el 83,03% están encabezados por una mujer (familia monomarental). Y eso sin contar todas aquéllas que no se reflejan en los datos estadísticos porque éstos sólo contabilizan los hogares por su constitución. Así, aquellas familias que conviven con otras unidades familiares están invisibilizadas. En este sentido, según la socióloga y profesora en la Universidad de Barcelona, Dña. Elisabeth Almeda Samarach, podríamos llegar a representar el 30% del total de familias con hijos/as de nuestro país. Nuestro modelo familiar, además, está en continuo crecimiento.

Un 54% de nuestras familias está en riesgo de pobreza o exclusión social y el 65% declaran que tienen serias dificultades para llegar a fin de mes (Save the Children, 2015; Intermon Oxfam, 2018). Según el último Informe “Monomarentalidad y Empleo”, de Fundación Adecco (2018) el 43% de las mujeres al frente de una familia monoparental se encuentra desempleada, mientras que un 17% afirma tener algún tipo de ocupación sin contrato. Esto coloca a millones de mujeres y niños/as en una situación de precariedad y pobreza de la que puede ser difícil salir.

3. MARCO LEGISLATIVO EUROPEO.

En el Año Internacional de la Familia, el Parlamento Europeo adoptó una resolución sobre la Protección de las familias y las unidades familiares. Esta resolución declara que:

“Las medidas políticas encaminadas específicamente hacia las familias monoparentales deben principalmente aportar soluciones que lleven a liberar a las familias monoparentales de la carga económica que supone el cuidado de los hijos; ingresos mínimos y servicios sociales deben garantizar que sus recursos sean apropiados para las necesidades del hogar.”

Teniendo en cuenta esta afirmación, a continuación realizamos un análisis de documentos europeos que tienen en cuenta a las familias monoparentales.

La primera de ella la Resolución del 13 de septiembre de 2016, en la Resolución de la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional (2016/2017(INI)), se recogen múltiples referencias a la necesidad de desarrollar medidas específicas de corresponsabilidad para las familias monoparentales, así como atender al interés superior del/a menor en el desarrollo, el control y la aplicación de las políticas de conciliación, no debiendo sufrir discriminación en función del estado civil de sus progenitores o su situación familiar.

Además, según lo citado en esta Resolución, para el Parlamento Europeo el concepto tradicional de familia (familia biparental nuclear) está disminuyendo, dejando espacio a las familias monoparentales, y a otros modelos familiares que por el contrario están auge, desde los últimos años. Esta falta de reconocimiento de la diversidad familiar, en las políticas públicas, supone una mayor discriminación y por tanto afecta negativamente a las personas que viven en la Unión Europea y a sus familias.

Por todos/as es sabido que la conciliación de la vida laboral y familiar es complicada, por diversos factores (tiempo, políticas de empleo y flexibilización de los horarios) pero además en una familia monoparental, es especialmente difícil dado que no existe un segundo agente con quien compartir esta responsabilidad. En este sentido la citada Resolución establece la necesidad de *promover un reparto equitativo de las responsabilidades, los costes y el cuidado de l@s niñ@s entre hombres y mujeres, pero también en la sociedad en su conjunto*. Es por eso que las familias monoparentales utilizamos en termino de corresponsabilidad, porque dadas nuestras características familiares es el Estado quien debería tomar parte.

En dicha Resolución también se justifica la necesidad de estas medidas específicas con datos estadísticos escalofriantes. En los 28 Estados de la Unión, hasta el 34 % de las madres solas se encuentran en riesgo de pobreza y los niños y niñas de estas familias están expuestos a la transmisión intergeneracional de la pobreza a un nivel mayor que otros modelos familiares.

Entre los principios generales fijados en esta Resolución, en las que el Parlamento Europeo insta a la Comisión y a los Estados Miembros a establecer mejoras de las condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional, queremos resaltar las siguientes premisas en las que las familias monoparentales (madres y menores) son principales beneficiarias:

- Garantizar que las políticas y las medidas correspondientes tienen en cuenta la creciente diversidad de las relaciones familiares con el fin de garantizar que el menor no se vea discriminado por el estado civil de los progenitores o por la composición familiar.
- Desarrollar y aplicar políticas y medidas de apoyo para los más desfavorecidos y excluidos actualmente de la legislación.
- Garantizar el bienestar y el interés superior del menor como objetivos principales en el desarrollo, control y aplicación de las políticas de corresponsabilidad. Insta en este punto a una aplicación total de la Recomendación “Invertir en la Infancia”
- Destaca que mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional y fortalecer la igualdad de género es fundamental para respaldar la participación de la mujer en el mercado laboral, en concreto de las mujeres que prestan cuidados y de las madres solteras, así como para alcanzar el objetivo del empoderamiento de la mujer; subraya

que es fundamental para el empoderamiento económico de las mujeres transformar y adaptar el mercado laboral y los sistemas de bienestar a fin de tener en cuenta los ciclos vitales de las mujeres.

- Incrementar la protección frente a la discriminación y los despidos ilegales relacionados con el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, que afectan particularmente a las mujeres trabajadoras.
- Pide una propuesta ambiciosa con normas de alto nivel, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y mediante consulta con la sociedad civil, con el fin de garantizar una mejora de la conciliación de la vida profesional y la vida privada; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que las mujeres reciben remuneración y están cubiertas por mecanismos de protección social durante su permiso de maternidad, a fin de apoyar a las familias y luchar contra las desigualdades, reforzar la independencia social y económica de las mujeres y evitar que sean financieramente penalizadas por tener hijos; destaca que el permiso de maternidad debe ir acompañado de unas medidas eficaces de protección de los derechos de las mujeres embarazadas, de las madres con hijos pequeños o lactantes y de las madres solteras, que reflejen las nuevas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud

Otra Resolución en la que las familias monoparentales estamos representadas, por la falta de recursos específicos que favorezcan la empleabilidad de las mujeres trabajadoras monoparentales, así como por la precarización de los empleos a los que en la mayoría de los casos se accede, es la Resolución sobre la Reducción de las desigualdades, en especial con respecto a la pobreza infantil, del 24 de noviembre de 2015.

En ella se insta a la Comisión Europea a desarrollar entre otros, los siguientes criterios:

- Recomienda a los Estados miembros que al utilizar los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FEIE) y crear políticas sociales dediquen una mayor atención a proteger de la pobreza a las familias (principalmente a las monoparentales).
- Reitera la importancia de contar con políticas públicas de carácter preventivo que inviertan en políticas razonables de bienestar infantil que apoyen la educación de individuos capacitados, aptos para integrarse en la sociedad y en el mercado laboral, más que centradas en las consecuencias de su exclusión social y pobreza.
- Insta a los Estados miembros y a la Comisión a que convengan normas para la UE o establezcan una metodología acordada con vistas a determinar el coste de educar a un niño y definir los recursos adecuados para evitar y combatir la pobreza infantil.
- Recuerda que hacer frente a la pobreza infantil requiere la adopción de un enfoque basado en el ciclo de vida, incluida la ruptura del ciclo intergeneracional del riesgo de pobreza, midiendo no solo la pobreza económica sino también las privaciones multidimensionales.

Citar también el «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019», elaborado por la Comisión Europea, que establece que **a través de todas áreas**

prioritarias se prestará especial atención a las necesidades específicas de grupos que presentan desventajas múltiples, como las familias monoparentales.

4. MARCO LEGISLATIVO ESPAÑOL

La realidad de las familias monoparentales debe abordarse desde una perspectiva de género, ya que partimos laboralmente de una situación de desigualdad por nuestras especificidades

Según los últimos datos publicado por el INE, el 88,6% de las familias monoparentales están encabezadas por la figura materna, frente al 11,4% de hombres, de ahí que usemos el termino monomarental, para visibilizar este sesgo de género que existe en este modelo familiar. Por esta condición, mujer y madre que no comparte las responsabilidades familiares con otra persona, sufrimos una discriminación dual: la que sufren las mujeres por el simple hecho de serlo, y la que añade el hecho de conformar una familia de carácter monoparental. Como consecuencia de esta desigualdad y discriminación surgen brechas salariales injustificables, grandes problemas para acceder al empleo y para permanecer en él, pésimas condiciones laborales, economía sumergida, dificultades en los procesos de promoción, formación y reciclaje y también el desempleo.

A este paradigma, hay que añadir además que, desde el punto de vista de las políticas de empresa, sigue existiendo una continua discriminación hacia la mujer y con más vehemencia hacia las familias monoparentales, por existir la creencia de que dada su situación familiar no va a ser capacitada para desempeñar su trabajo correctamente y a su vez poder atender a su familia. Según el VI Informe Monomarentalidad y Empleo, de la Fundación Adecco, un 75% de las mujeres encuestadas, al frente de una familia/hogar monoparental afirman sentir discriminación laboral por su condición de madres solas, lo cual frena a las empresas su contratación. En este mismo informe, se afirma que el 43% de las mujeres al frente de una familia monoparental se encuentra desempleada, mientras que un 17% afirma tener algún tipo de ocupación sin contrato. Esto coloca a millones de mujeres y niños/as en una situación de precariedad y pobreza de la que puede ser difícil salir.

Por otro lado, sufrimos mayor presión fiscal y recibimos menos ayudas que familias biparentales como consecuencia de sistemas diseñados para la familia tradicional con dos progenitores. Todo ello merma aún más nuestra autonomía así como las oportunidades que podemos ofrecer a nuestra familia, a nosotras y a nuestros hijos e hijas.

Tras este preámbulo, en el que claramente se refleja la necesidad de medidas específicas para las familias monoparentales, que mejoren estas cifras poco alentadoras, pasamos a analizar la situación de conciliación o corresponsabilidad de las mujeres trabajadoras monoparentales, en las diferentes normativas existentes.

Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en esta normativa, no solo no existen medidas específicas para las familias monoparentales, si no que algunas de las medidas que se proponen son afectan negativamente y son discriminatorias para nuestro modelo familiar. Resaltar por ejemplo los permisos por enfermedad, accidente y hospitalización que en el caso de una familia biparentales

pueden optar a ausentarse dos días (por persona trabajadora) sumando un total de 4 días de atención en lugar de las familias monoparentales que solo obtienen dos días de permiso.

La ampliación del permiso de paternidad sin que este tiempo se sume al de maternidad cuando sólo existe un progenitor, incrementa la desigualdad hacia nuestros hijos, que ven reducido el tiempo de cuidado en el núcleo familiar respecto a familias con dos progenitores.

Del mismo modo, amplía la brecha salarial de sus madres, que quedan fuera de los efectos de la medida. Así, para dar el mismo cuidado y atención que reciben los/las menores con dos progenitores, en el mejor de los casos, tendrán que continuar con reducciones de jornada o excedencias. En el peor de los casos, soportarán pésimas condiciones laborales en trabajos precarios por sus problemas para conciliar. Por otro lado, durante las 16 semanas del permiso de paternidad que disfrutarán las familias biparentales, sus salarios estarán sujetos al pago del IRPF, impuesto que se ahorrarán el resto de las familias en ese tiempo.

De igual modo, son previsibles mayores problemas de discriminación en el ámbito laboral, ya que seremos las únicas empleadas que dejen en guarderías a bebés de pocos meses y tengan que atenderlos cuando enfermen.

A todo ello se suma que el Sistema de la Seguridad Social permite, cumpliendo requisitos, el disfrute del subsidio de maternidad complementario al de paternidad en ciertos supuestos, pero expresamente señala la imposibilidad de acceder al de paternidad en caso de un solo progenitor/adoptante/acogedor, aun cuando se cumplan requisitos. Lo que pone de manifiesto una discriminación evidente derivada de un sistema de prestaciones patriarcal, obsoleto, que es necesario reformar.

Otra situación de discriminación hacia las familias monoparentales nos la encontramos en el art. 37.5 permite que el/la trabajador/a que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo a alguien menor de ocho años, pueda **reducir la jornada de trabajo diaria** con una disminución proporcional de salario entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la misma. Este derecho puede ser disfrutado por parte de la madre o del padre. A pesar de esto, debemos tener en cuenta que sólo tendrá derecho a esta reducción quien tenga a su cuidado directo al o la menor de ocho años.

Esta medida no tiene gran aceptación entre madres monoparentales, tanto por razones económicas, por la consiguiente reducción de salario que implica o de tipo profesional, por las posibles consecuencias negativas que puede acarrear en la carrera profesional de la persona.

Del análisis realizado sobre **Planes de Igualdad y convenios colectivos** en general, no se introducen mejoras específicas para las familias monoparentales.

Toda la normativa analizada se basa en el modelo de familia tradicional, sin tener en cuenta las consecuencias que pueden tener para el resto de los modelos familiares. La discriminación más clara con la que nos encontramos tras este análisis es que todas las medidas propuestas están diseñadas para que sean solicitadas en su mayor parte por mujeres, lo que supone para las familias monoparentales trabajadoras que las empresas prefieren contratar a hombres, dada la evidencia de que tendrán menos posibilidades de solicitar estos servicios. Todo esto conlleva una clara desigualdad de oportunidades en el mercado laboral entre mujeres y hombres, viéndose agravada además por la falta de motivación de las empresas a **facilitar a trabajadoras**

y **trabajadores la conciliación**, ya que para ellas esto se ve como una pérdida, y no están sensibilizadas con los beneficios que otorga.

Por todo lo anterior, entendemos IMPRESCINDIBLE el desarrollo de una **Ley integral de Familias Monoparentales** que nos defina como modelo familiar, nos regule en cuanto a derechos y deberes, y nos proteja de las desigualdades y discriminaciones que sufrimos por ser familia monoparental.

Dicha normativa debería incluir medidas concretas de carácter transversal: en el ámbito laboral, fiscal, educativo, social etc. La ley estatal debería contemplar la cuestión laboral como eje primordial sobre el que desarrollar las medidas que den respuestas efectivas a las necesidades de nuestras familias.

4. PROPUESTAS

Éstas son las **principales propuestas** que deben abordarse desde la **Ley Integral de Familias Monoparentales**:

- Definición que aborde la monoparentalidad de forma inclusiva, permitiendo un registro de familias monoparentales a nivel nacional.
- Beneficios sociales en materia de empleo, promoción de la contratación.
- Fórmulas que favorezcan la empleabilidad de mujeres al frente de familias monoparentales.
- Promoción de la creación de servicios públicos de educación y de corresponsabilidad garantizando el acceso a las/os menores.
- Sistema de becas de transporte, material escolar, matrículas, aula matinal, aula de tarde, comedor y extraescolares.
- Becas y bonificaciones en el acceso a las Universidades Públicas de todo el territorio Nacional.
- Garantizar la justicia gratuita.
- Exención o bonificación de tasas y recibos generales (tasas administrativas, suministros, etc.) ya sean de gestión Nacional, Provincial o Municipal.
- Descuentos y/o bonificaciones en los transportes públicos a nivel Nacional, Provincial y Municipal, bus, metro, tren, avión, etc.
- Descuentos y/o bonificaciones en las actividades culturales de centros públicos (museos, teatros, parques, etc.)
- Ayudas para el acceso a la vivienda pública y el alquiler. Protección de las/os menores frente a desahucios.
- Reforma fiscal y desgravación para familias monoparentales, compensando la discriminación actual frente a otros modelos familiares con mismos ingresos.
- Corrección de los criterios económicos de acceso a los sistemas de prestaciones y ayudas, teniendo en cuenta el gasto añadido que soportan nuestras familias en conciliación y que todo hogar soporta unos gastos mínimos que no dependen del número de miembros.
- Medidas específicas de protección a la maternidad: incremento de la deducción y de las prestaciones por hija/o a cargo, prestación no contributiva para madres en activo sin

recursos que no hayan cotizado los mínimos exigidos, atendiendo de forma especial a la familia monoparental.

- Ampliación del permiso de maternidad y otros dirigidos al cuidado de menores, garantizándoles el mismo tiempo de cuidado familiar que a familias biparentales, para ello se sumarán los permisos de maternidad y paternidad de modo que nuestras/os hijas/os tengan garantizado el mismo tiempo de cuidado familiar que las/os menores de familia biparental.
- Medidas reales de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: flexibilidad horaria, fórmulas de teletrabajo, elección de turnos etc, con preferencia de acceso para la familia monoparental.
- Inclusión en las políticas de Género de manera específica, dada nuestra situación de doble discriminación.
- Educación en diversidad familiar.

Bruselas, 19 de marzo 2019

#LeyFamiliasMonoparentalesYA