

ANÁLISIS sobre **FAM**iliaS monoparentales

nº 9/2022

Conciliación familiar, laboral y personal en las familias monoparentales españolas.

Hasta la aprobación de la Ley de Familias

MEDIDAS URGENTES YA

**Equipo de Estudios de la
Federación de Asociaciones de
Familias Monoparentales (FAMS)**



Ante la falta de una legislación específica dirigida a regular los distintos tipos de familias presentes actualmente en España, la Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales (DGFSS) del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 inició, el pasado año 2020, la elaboración del *Anteproyecto de Ley de Diversidad Familiar y Apoyo a las Familias* con la finalidad de llevar a cabo una ley que contenga normas específicas para cada modelo familiar como ya ocurre actualmente con la familia numerosa que es el único modelo de familia que cuenta con una legislación crea ad hoc.

Las necesidades derivadas de las circunstancias concretas de cada tipo familiar deben ser tenidas en cuenta por parte de quien legisla a fin de mitigar la exclusión que propicia la invisibilización normativa de los grupos que articulan el tejido social. La creación de una ley específica que recoja las demandas de cada tipo de familia, incluidas las familias monoparentales, debe llevar parejo el reconocimiento de nuestras necesidades particulares en toda aquella normativa que nos afecta de un modo u otro: nuestro ordenamiento debe impregnarse de una mirada inclusiva y diversa que acoja de manera transversal las necesidades de todos los tipos de familias existentes en la actualidad.

1. Contexto de las familias monoparentales

Las familias monoparentales vienen experimentando desde hace años un aumento progresivo que perdura hasta el día de hoy. Paralelamente a este crecimiento, se produce otro fenómeno y es que cada vez es mayor también el número de mujeres que encabezan dicha unidad familiar.

Algunos estudios ¹ asocian los cambios experimentados por el modelo monoparental con las transformaciones socio-productivas acaecidas en Occidente en las últimas décadas. La respuesta la encuentran en la integración de la mujer en el mercado laboral y en su nuevo papel social y económico fuera del ámbito familiar, el cual lleva consigo un empoderamiento de la mujer y cierta independencia (aunque con una merma comparativa con respecto a los varones) para poder formar una familia en solitario, constituyendo de manera voluntaria un modelo de familia diferente al tradicional. Esta evolución tiene como resultado un aumento del número de familias monoparentales y, más concretamente, del número de familias monoparentales encabezadas por mujeres (lo que desde Fams denominamos *monomarentalidad*).

“No cabe duda que el nuevo papel asumido por la mujer en la sociedad actual tras el proceso de emancipación de la mujer iniciado en los años sesenta y setenta, está asociado a la creciente importancia de la monoparentalidad como fenómeno social. La incorporación de la mujer a la educación superior y al mercado de trabajo ha supuesto su independencia económica y afectiva. Aunque todavía la vida de las mujeres sigue estando muy constreñida, y ello es más patente según cuáles sean sus antecedentes étnicos, educativos y de clase, las mujeres son hoy mucho más libres para gozar de un mayor número de opciones en su vida que en cualquier otra época de la historia: opciones sobre su carrera, los roles sexuales, la sexualidad, la maternidad; opciones de lo que significa ser mujer.” ²

¹ Estudios como: *Las familias monoparentales en España: un enfoque crítico*. Almeda, Elisabet; Flaquer, Lluís. Universidad Pompeu Fabra, Universidad Autónoma de Barcelona.

² *Las familias monoparentales en España: un enfoque crítico*. Almeda, Elisabet; Flaquer, Lluís. Universidad Pompeu Fabra, Universidad Autónoma de Barcelona.

Las distintas causas que dan lugar a la monoparentalidad (viudedad, soltería por elección, abandono, etc.) tienen como resultado modelos de familias monoparentales diversos, distintos entre sí, que generan una monoparentalidad heterogénea, la cual necesita ser reconocida como un todo (en aquellas cuestiones que les sean comunes), así como en sus distintas vertientes y particularidades. La importancia de este reconocimiento radica en la necesaria respuesta por parte del Estado del Bienestar de garantizar mejoras en las desventajas económicas, sociales, legales e, incluso, culturales asociadas a la monoparentalidad, así como a las distintas formas que ésta adopta.

Según la Encuesta Continua de Hogares elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2020, el 11% de los hogares eran monoparentales. Una cifra en aumento, pero poco representativa si se tiene en cuenta que la familia y el hogar no son sinónimos, aunque en ocasiones puedan ser equiparables. Y es que *unidad familiar* y *hogar* no son lo mismo. Su uso indistinto, propicia un sesgo metodológico en su representación al contabilizar únicamente los hogares para cuantificar el volumen real de las unidades familiares monoparentales. Se debe tener en cuenta que una buena parte de estas familias convive con otras personas, familiares o no, y que dicha situación responde, en muchas ocasiones, al hecho de no poder acarrear con los costes del tiempo o del dinero que conlleva el cuidado de los y las menores, así como el coste de la vivienda por parte de una única persona. De esta forma y estadísticamente hablando, se están obviando e invisibilizando: de un lado, un volumen estimadamente significativo de familias monoparentales que no están siendo contabilizadas; y, de otro, unas realidades habitacionales y de convivencia propias de muchas familias monoparentales, incluidas las más vulnerables.

Los datos de esta misma encuesta también avalan que el 81,4% de dichos hogares están encabezados por mujeres: es decir, que 8 de cada 10 hogares monoparentales pertenecen a mujeres.

En materia de conciliación familiar, laboral y personal, el hecho de que la gran mayoría de estas familias estén encabezadas por mujeres no es un hecho baladí, ya que son éstas las que presentan mayores tasas de precariedad laboral y de pobreza. Al igual que tampoco es un hecho baladí que, en cuanto a conciliación se refiere, todas las tareas de cuidados y del hogar recaigan sobre una única persona adulta y un único salario.

2. Monomarentalidad y conciliación

En los últimos años, la conciliación familiar y laboral ha sido un tema que ha acaparado la atención del legislador, no sólo en nuestro país, sino también en la Unión Europea. Desde la incorporación masiva de la mujer al trabajo remunerado, la exigente cotidianidad de compaginar largas jornadas laborales con el cuidado de personas dependientes de sus cuidados (así como del autocuidado y/o el ocio personal) ha sacado a la luz los múltiples problemas y dificultades a las que se enfrentan aquellas personas que encabezan una unidad familiar y, muy especialmente, las mujeres, por ser éstas las que, todavía a día de hoy, sostienen el rol de los cuidados y de las tareas familiares, además de por ser ellas quienes encabezan de manera muy mayoritaria las familias monoparentales.

Las medidas llevadas a cabo actualmente para paliar esta dificultad se han diseñado teniendo en cuenta el modelo de familia biparental, dificultando así que los problemas de conciliación derivados de la condición específica de la monoparentalidad en cuestión puedan ser resueltos.

Dicho diseño legislativo, además, coloca en desventaja a las familias monoparentales frente a las biparentales, ya que la biparentalidad cuenta, con menor o mayor acierto, con medidas concretas dirigidas a su particular forma de conciliar. Este fenómeno conduce a una situación de discriminación, la cual desde la FAMS identificamos como **discriminación por indiferenciación** o, lo que es lo mismo: el hecho de que la regulación de las necesidades de todo un colectivo sea diseñada teniendo en cuenta únicamente una parte de dicho colectivo, discrimina y pone en desventaja a aquellos que poseen otras necesidades específicas derivadas de su diferente condición.

Así lo corroboran diversos estudios como el de *La distribución del tiempo en los hogares monoparentales de madre ocupada. Vivir con otros como estrategia de conciliación*, el cual apunta que:

“Las madres monoparentales padecen ciertas desventajas respecto a sus homólogas biparentales. En primer lugar, por la falta de una pareja en el hogar con la que distribuir el tiempo de trabajo no remunerado. Por otra, por tener que lidiar con

mayores constreñimientos económicos al disponer solamente de su salario, reduciendo la posibilidad de subcontratar servicios de cuidado o asistencia. La monoparentalidad implicaría una reducción del tiempo disponible para la progenitora y un aumento de las demandas para el resto de miembros del hogar.”

La problemática derivada del hecho de encabezar en solitario una unidad familiar implica que diversas estrategias de conciliación familiar ahondan en la desventaja todavía no resuelta que experimentan las familias monoparentales: una reducción de la jornada laboral que permita emplear tiempo para el cuidado de las/os hijas/os (así como el de otra persona dependiente en algunos casos) conlleva forzosamente una reducción en el salario. Las jornadas sin reducción alguna, obligan a externalizar los cuidados de las/os hijas/os menores (incluso de otras personas dependientes si ese fuera el caso) derivando en costes adicionales para estas familias, las cuales, recordemos, viven con un solo salario. La situación se complica para quienes poseen salarios muy reducidos y tienen que optar por la convivencia con otras personas, ya sean familiares o no.

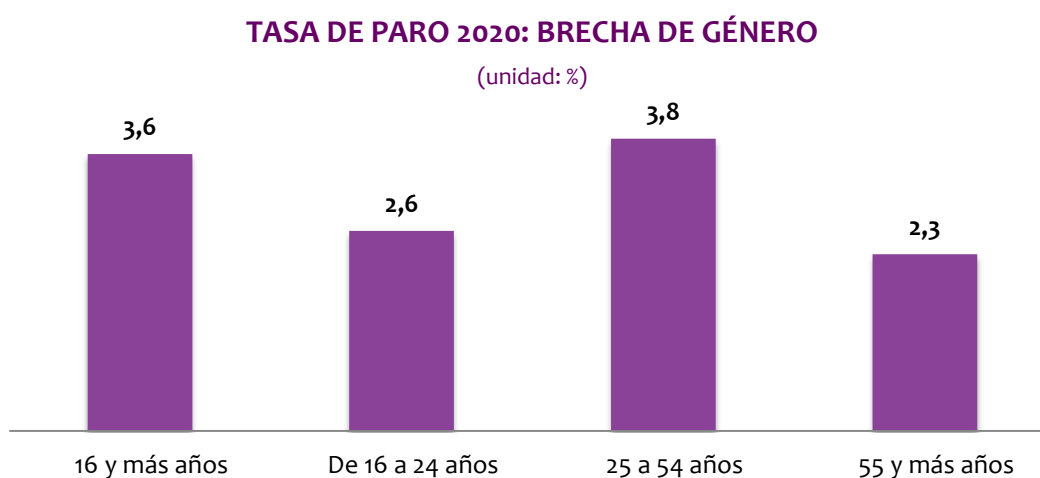
“Son diversas las estrategias a las que las madres monoparentales recurren para poder compatibilizar la vida laboral y familiar. Una de las más habituales es pedir ayuda a la familia extensa, siendo especialmente importante la figura de la abuela, quien responde a las necesidades del cuidado informal (...). Otra de las estrategias utilizadas es la de minimizar desplazamientos buscando la proximidad espacial de las actividades cotidianas —casa, trabajo y escuela—, a las que frecuentemente se añade la casa de los abuelos (...). Y es que cuanto más próxima esté una persona, geográfica o afectivamente, más probable es que preste ayuda (...). De hecho, la co-residencia ha sido identificada como una forma de solidaridad familiar (...) que permite paliar las dificultades económicas y sociales de las madres monoparentales (...).”³

³ *La distribución del tiempo en los hogares monoparentales de madre ocupada. Vivir con otros como estrategia de conciliación.* Ajenjo Cosp, Marc; Saladrigas García, Nuria. Revista Internacional de Sociología, vol.77 (3); julio-septiembre, 2019.

La discriminación es doble si se tiene en cuenta que la mayoría de los hogares monoparentales (el 81%) pertenecen a mujeres, las cuales continúan siendo las que peores condiciones laborales presentan, así como las que mayores tasas de desempleo poseen.

Según datos del INE, durante el primer trimestre de 2022, el 26,8% de las contrataciones realizadas a mujeres fueron temporales, frente a un 21,8% de las contrataciones masculinas. En cambio, la tendencia continúa invirtiéndose cuando se atiende al volumen total de la contratación o a los contratos indefinidos, los cuales muestran año tras año tasas superiores entre los hombres.

Otro indicador que muestra la precariedad laboral de las mujeres es el desempleo. Como se puede observar en el siguiente gráfico, la brecha de género⁴ entre las personas desempleadas no llega a desaparecer en ningún grupo de edad. Por el contrario, ésta se acentúa en las edades centrales de la vida, quizás por ser en este periodo, el que acoge el entorno de los 30 y los 40 años, en el que se desarrolla la creación de una familia, la tenencia de hijas y/o hijos, así como los primeros años de su crianza. El aumento de la brecha entre uno y otro sexo muestra una salida de mujeres del mercado laboral a consecuencia, muy probablemente, de una inadecuada o dificultosa conciliación y de un rol, el de *cuidadoras*, persistente en la actualidad. No es hasta el periodo de los 55 años en adelante que la brecha comienza a decaer, presentando valores similares al periodo anterior, el de los 16 a 24 años.



INE. Empleo. Tasa de paro según grupos de edad y periodo. Brecha de Género.

⁴ La brecha de género es la diferencia entre la tasa masculina y la femenina.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que la desventaja o *discriminación por indiferenciación* se extiende también al resto de personas que integran la unidad familiar monoparental. La génesis de un ejemplo de ello se produce con la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, el cual equipara las 16 semanas de permiso por nacimiento, adopción o acogimiento a 32 semanas de permiso repartidas entre ambos progenitores, obviando así, el derecho de toda/o menor que forme parte de una familia monoparental a disponer del mismo tiempo de cuidados que el/la menor nacido en una familia biparental.

El contexto laboral y de género, junto con la existencia y operatividad de un marco normativo que no atiende a la monoparentalidad ni a sus especificidades, entorpece el desarrollo de una adecuada, efectiva y eficaz conciliación dentro de las familias monoparentales (y más concretamente, en las monomarentales).

3. Corresponsabilidad y conciliación

Una conciliación de calidad solo es posible si la legislación contempla todas las realidades familiares.

La corresponsabilidad de las administraciones públicas con la sociedad en materia de conciliación se hace imprescindible para que, quienes tienen que criar, no lo hagan en solitario. Así, y al igual que sucede con el trato que reciben las familias biparentales, la legislación actual debe proveer aquellas herramientas que son necesarias para garantizar unas condiciones de vida sostenibles y de calidad en el seno de las familias monoparentales: debe implementar derechos, ayudas y prestaciones que vayan dirigidas expresamente a las particularidades del tejido familiar contemporáneo tanto en materia laboral, como social y demográfica (no podemos obviar el fenómeno por el que atraviesa la natalidad, la cual viene disminuyendo desde hace décadas, acarreando multitud de problemas económicos y sociales).

No se trata, por tanto, de sustituir a la persona progenitora en sus quehaceres, sino de establecer medidas para hacer que éstos sean reales y eficaces, permitiendo así el desarrollo sostenible de la vida laboral, familiar y personal de quienes encabezan una unidad familiar.

Por ello, desde **FAMS**, demandamos la elaboración de una serie de medidas urgentes que inciden en la corresponsabilidad y en la mejora de la conciliación familiar, laboral y personal de las familias monoparentales y especialmente en las monomarentales:

- Aprobación de un permiso retribuido al 100% para poder reducir la jornada sin pérdida de salario.
- Es necesario dar una consideración especial al lugar de residencia de las familias monoparentales: ámbito rural y ámbito urbano.
- Los permisos laborales que dirigidos al cuidado de menores deben garantizar a nuestras criaturas el mismo tiempo y calidad (nacimiento, acogida o adopción, lactancia, enfermedad, etc.).
- Instaurar la opción del teletrabajo, entendiendo el teletrabajo como forma de trabajo y no como solución de cuidado.
- Generalizar las medidas de flexibilidad horaria de la jornada laboral para las familias monoparentales.
- Establecer medidas que garanticen el acceso al mercado laboral y a la promoción económica y social, teniendo en cuenta la especificidad propia de las familias monoparentales y de la mujer con discapacidad
- Equiparar el permiso laboral de 2 días por defunción de tu pareja al de 15 días por matrimonio.
- Las prestaciones relacionadas con cuidado de menores deben garantizarse en familias monoparentales desde la equidad y corresponsabilidad social (prestación de corresponsabilidad por lactancia, complemento de infancia del IMV, etc.).

- Respetar los derechos de la infancia y la adolescencia, así como el interés superior del menor de permanecer bajo el cuidado de sus madres.
- Los criterios de acceso a bonificaciones, ayudas y prestaciones relacionadas con menores, cuidados y conciliación deben considerar a la familia monoparental como unidad familiar independiente, aunque se vean obligadas a convivir y corregir los baremos económicos para al menos igualarlos a los de familias biparentales con el mismo número de hijos/as a cargo.
- Establecimiento de espacios y servicios públicos de cuidado con garantías sanitarias, en los que las familias monoparentales tengan prioridad en el acceso, así como precios bonificados.
- Generar medidas de corresponsabilidad compartida desde lo público, como acceso prioritario y bonificado a campamentos vacacionales.
- Establecer medidas de apoyo domiciliario para los cuidados, tanto en servicios especializados de ayuda a domicilio, como mediante ayudas económicas.
- Agilizar los trámites para garantizar las prestaciones básicas dirigidas a las familias monoparentales, reduciendo los plazos para su concesión.
- Promover servicios públicos de cuidado, de conciliación y de apoyo domiciliario, así como ayudas públicas para conciliar, con acceso prioritario y, en su caso, precios bonificados para nuestras familias, tanto en situación de empleo, como de búsqueda o reciclaje.
- IRPF atienda a la obligación constitucional de considerar la capacidad económica real, y, por tanto, corregir la penalización actual frente al modelo biparental y nuestros mayores gastos en conciliación
- Ofrecer información accesible y comprensible sobre los derechos, prestaciones y ayudas de estas familias.

Las familias monomarentales necesitamos **MEDIDAS URGENTES YA!**