

**María Martínez Castro**

**BARRERAS AFRONTADAS Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS  
POR MUJERES QUE LIDERAN FAMILIAS MONOPARENTALES  
ANTE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**Dirigido por la Dra. Cristina García Moreno**

**Máster en Innovación en la Intervención Social y Educativa**



**UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**

**Tarragona**

**2024**

## ÍNDICE:

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>2.1. Antecedentes históricos</b> .....	7
<b>2.2. El reto de conciliar</b> .....	10
<b>2.3. Conciliar en familias monoparentales</b> .....	13
<b>2.4. ¿Cómo influye la variable género?</b> .....	14
<b>2.5. CONTEXTO DEMOGRÁFICO</b> .....	16
<b>2.5.1. El caso de Cataluña</b> .....	16
<b>2.5.2. El caso de Tarragona</b> .....	18
<b>2.6. MARCO LEGISLATIVO</b> .....	21
<b>2.7. PERMISOS Y PRESTACIONES VIGENTES</b> .....	24
<b>2.7.1. Ventajas por parte del Estado</b> .....	24
<b>2.7.2. Ventajas por parte de la Generalitat</b> .....	25
<b>2.7.3. Ventajas de la Nueva Ley de Familias</b> .....	25
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	29
<b>4. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO</b> .....	30
<b>4.1. Preguntas principales</b> .....	30
<b>4.2. Variables de estudio</b> .....	31
<b>4.3. Hipótesis</b> .....	32
<b>4.4. Diseño metodológico</b> .....	34

4.5.	Consideraciones éticas .....	37
4.6.	Impacto social de la investigación .....	37
5.	CRONOGRAMA .....	49
6.	EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	50
6.1.	Barreras o dificultades .....	50
6.1.1.	Barreras o dificultades: Permisos laborales .....	50
6.1.2.	Barreras o dificultades: Incidencia en la actividad profesional .....	54
6.1.3.	Barreras o dificultades: Discriminación, impacto emocional y personal .....	57
6.1.4.	Otras barreras o dificultades.....	60
6.2.	Perspectiva de género .....	62
6.3.	Estrategias desarrolladas .....	64
6.4.	Medidas de protección.....	67
6.5.	Propuestas de mejora .....	70
6.	CONCLUSIONES .....	75
7.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	77
8.	NORMATIVAS.....	81
	ANEXOS .....	82

## **Agradecimientos**

Agradezco a la profesora Cristina García, de la Universitat Rovira i Virgili, por la supervisión en la elaboración de este trabajo final de máster, su total disponibilidad y acompañamiento a lo largo de todo el proceso.

Agradezco la participación desinteresada de todas las mujeres que han colaborado en la investigación, así como de las profesionales que han sido también entrevistadas.

También, quiero agradecer al profesorado Ángel Belzunegui y Claudia Anleu por acompañarme durante la elección de la temática propuesta, así como de guiarme en la elaboración de un primer guion de investigación y valoración de la metodología a seguir.

Finalmente, a la familia por su incondicionalidad, y a todas las personas que de una forma u otra me han acompañado en este periodo.

## **Resumen**

La investigación que se presenta a continuación pretende mostrar cuál es la realidad de las mujeres que lideran familias monoparentales en la provincia de Tarragona en cuanto a la conciliación de las demandas laborales y de las necesidades personales y familiares. No obstante, la situación en la que se encuentra una persona se conforma a partir de múltiples factores, por lo que también se hace mención a los ámbitos que, de manera colateral, también se ven influidos por la conciliación familiar y laboral, como lo pueden ser el área psicológica, la social, la económica, etc.

Además de la búsqueda bibliográfica realizada sobre diferentes autores y autoras, se han llevado a cabo entrevistas semiestructuradas a varias mujeres que lideran familias monoparentales, por un lado, y a profesionales de distintos servicios que acompañan a este tipo de familias, por el otro.

Por ello, en esta investigación, se ofrece una contextualización sobre qué supone el reto de la conciliación familiar y laboral para las familias con menores y/o personas dependientes a cargo, en especial, para aquellas con mayores necesidades de apoyo a la crianza, como lo son las familias monoparentales y, más todavía, aquellas lideradas por una sola mujer, incidiendo en el factor género. También, se exponen y se interpretan datos demográficos del territorio, de la provincia de Tarragona y del resto de Cataluña y, acto seguido, se da una explicación sobre la legislación vigente en el territorio y los recursos que se encuentran a disposición de estas mujeres. Además, se dan a conocer qué dificultades o limitaciones se encuentran derivadas de las incompatibilidades de la conciliación, en qué medida estas desventajas se relacionan con su género, qué estrategias desarrollan ante estos inconvenientes y qué proponen ellas que podría mejorar su situación y la de otras familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza.

**Palabras clave:** conciliación, empleo, mujeres, familias, monoparental.

## **Abstract**

The research presented below aims to show the reality of women who lead single-parent families in the province of Tarragona in terms of balancing work demands and personal and family needs. However, the situation in which a person finds themselves is shaped by multiple factors, reason why they are mentioned other areas which, in a collateral manner, are also influenced by work-life balance, such as psychological, social, economic, etc.

In addition to the bibliographic research carried out on different authors, semi-structured interviews have been conducted with several women who lead single-parent families, on the one hand, and with professionals from different services that support this type of families, on the other.

For this reason, this research offers a contextualisation of the challenge of balancing family needs and work for families with children and/or dependents, especially for those with greater needs for parenting support, such as single-parent families and, even more so, those headed by a single woman, emphasising on the gender factor. Demographic data of Tarragona province and of the rest of Catalonia are also presented and interpreted, followed by an explanation of the legislation in the territory and the resources available to these women. In addition, are also explained the difficulties or limitations they encounter as a result of the incompatibilities of work-life balance, which of these disadvantages are related to their gender, the strategies they develop to face these disadvantages and what they propose to improve their situation and that of other families with greater child-rearing support needs.

**Key Words:** work-life balance, employment, women, families, single parent.

## 1. INTRODUCCIÓN

El tema de mi investigación es: “Barreras afrontadas y estrategias desarrolladas por mujeres que lideran familias monoparentales ante la conciliación familiar y laboral”.

La elección de este tema es debida a la realización de las prácticas de la carrera de Trabajo Social en un Servicio de Intervención Socioeducativa, concretamente atendiendo a familias en situación de riesgo social (SIS Familias). En las entrevistas de intervención y seguimiento acostumbraban a mencionar el tema de la conciliación familiar y laboral como algo que les preocupaba e incluso les llegaba a desbordar, en especial a las familias monoparentales. Además, personalmente, me interesa en especial el ámbito de la infancia y la familia.

La población estudiada son mujeres que lideran familias monoparentales en la provincia de Tarragona, activas laboralmente, con uno o más hijos/as menores de edad a cargo. A partir de esta investigación se pretende detectar las principales dificultades a la hora de combinar empleo y familia en hogares monoparentales y descubrir las posibles estrategias desarrolladas frente a las barreras encontradas. A su vez, se busca conocer sus experiencias y opiniones, y dotar la investigación de una necesaria perspectiva de género, analizando cómo de determinante es para la conciliación que la persona al frente de la familia monoparental sea una mujer, siendo esto lo más común.

El lugar donde se realizará el estudio será en la provincia de Tarragona ya que, además de encontrarse aquí la Universidad Rovira i Virgili, constituye una gran opción para la realización de la investigación al disponer de un número de familias monoparentales en constante auge y en las cuales las mujeres son las principales protagonistas.

Para lograr los objetivos propuestos se ha llevado a cabo un trabajo de campo basado en la metodología cualitativa, a través de la realización de entrevistas semiestructuradas a mujeres que lideran familias monoparentales y a profesionales de centros que acompañan a este tipo de familias. Este proceso se ha alargado más de lo planificado, debido a la reducida disponibilidad de algunas de las familias para poder ser entrevistadas. No obstante, la falta de tiempo libre de estas mujeres es un fenómeno muy común en las familias monoparentales, así como también lo son las limitaciones dentro de su propio ámbito familiar y de su vida laboral, lo cual muestra que todavía queda mucho por lo que luchar.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes históricos**

La diversidad familiar, las condiciones laborales y la situación de la mujer en la sociedad son aspectos que han ido cambiando durante el paso del tiempo. En lo que respecta a las familias monoparentales, la prevalencia de estas ha aumentado significativamente durante los últimos 40 años. Las estructuras familiares, y la forma en que la familia se concibe, son un reflejo de las transformaciones sociales y culturales que se suceden a partir de la evolución de la realidad social, la cual está en constante cambio.

Luis Miguel Rondón (2011), clasifica en cuatro tipologías las transformaciones sociales y culturales que han provocado el tránsito de la “familia modelo” a los distintos modelos familiares. En primer lugar, nombra los cambios demográficos, los cuales relaciona directamente con la publicación de la Ley del Divorcio del año 1981, la reducción de la tasa de nupcialidad, las crisis económicas y la necesidad de aumentar los ingresos del núcleo familiar para la subsistencia. En segundo lugar, señala los cambios en la estructura y dinámica familiar, los cuales son el reflejo de la lucha contra la desigualdad de género motivada por los conocimientos de los que disponemos en la actualidad. En tercer lugar, menciona la privatización de las relaciones afectivas, lo cual el autor enlaza con el cuestionamiento de la validez de las normas sociales y la desvinculación del control social y del “qué dirán”. Y, por último, alude a la pérdida de vínculos familiares, lo cual correspondería a la escasez de sentimiento de pertenencia a una misma unidad y al creciente individualismo existente en la sociedad actual. Concretamente en relación con las familias monoparentales, la disminución del número de matrimonios y el aumento de divorcios y separaciones se encuentran entre las causas de su significativo aumento (Instituto de las Mujeres, 2023).

Por otro lado, la conciliación familiar y laboral de las mujeres que lideran una familia monoparental guarda relación con la historia del acceso de las mujeres al mercado laboral. La historia de la mujer trabajadora alcanzó gran importancia durante la era de la industrialización, en el siglo XIX (Scott, 1993:405):

*La mujer trabajadora fue un producto de la revolución industrial, no tanto porque la mecanización creara trabajos para ella allí donde antes no había habido nada, [...], como porque en el transcurso de esta se convirtió en una figura problemática y visible.*

Sin embargo, existían discursos de que si una mujer “se convertía en trabajadora” dejaba de ser una mujer. En consecuencia, las mujeres solo podían trabajar períodos cortos de su vida, retirándose del empleo para casarse o tener hijos/as. Solo se les permitía volver si el marido no podía mantener a la familia. Aunque basada en estereotipos, la división sexual de tareas era entendida como el modo más eficiente de organizar la vida. Por ello, aunque las mujeres se incorporaran a las fábricas, la desigualdad y la exclusión cultural se siguió prolongando durante el resto del siglo XX (Scott, 1993).

En España, la estructura familiar ha experimentado numerosos cambios especialmente durante la segunda mitad del siglo XX, primero, con el desarrollo económico y de industrialización que tuvo su inicio en los años sesenta, y después, con la transición de la dictadura franquista hacia la democracia. En relación con el primer período, el de la industrialización, España pasó de ser un país rural para convertirse en una sociedad urbana y tecnológica. Los cambios más significativos que trajo en el campo familiar fueron la disminución del tamaño de las familias, debida a la desvinculación de la familia extensa, la concienciación sobre las desventajas de la transición temprana de la niñez a la vida adulta y los cambios en los roles familiares, en que los varones, en especial los primogénitos, eran prioridad, los abuelos, autoridades, y las mujeres, apartadas y silenciadas (Campo & Rodríguez-Brioso, 2002).

Avanzando en el tiempo, otro período de gran importancia en cuanto a las transformaciones del modelo familiar fue el de la Dictadura Franquista, que tuvo lugar después de la Guerra Civil, en el año 1939, y finalizó con la muerte de Franco en el 1975. El Franquismo se caracterizó por una ideología ultranacionalista, católica y militarista, por lo que, en la dictadura, la familia y la iglesia cobraron especial importancia. El discurso que se promovía con respecto a las mujeres iba dirigido hacia la maternidad, exaltando esta dimensión como única aspiración posible, hacia el trabajo doméstico y los espacios privados, ya que la mujer debía ser, ante todo, ama de casa, y hacia el menosprecio del resto de sus capacidades. De hecho, la Ley de Educación Primaria de 1945 estableció enseñanzas escolares diferentes para niños y niñas, ya que el sistema educativo franquista tenía la intención de preparar a las mujeres, ya desde niñas, para la vida en el hogar (Dios Fernández, 2014).

A finales del siglo XX, y coincidiendo con la etapa de la transición democrática española iniciada en 1975, comenzamos a transitar también de un modelo de referencia en el que

a las mujeres les eran atribuidas las responsabilidades reproductivas y del hogar, a dar paso a nuevas realidades, dando un salto de la esfera privada a la esfera pública. Además, dejaron de entenderse estas dos esferas por separado, en la que cada sexo era el responsable, para convertirse en esferas interrelacionadas de igual manera para los dos sexos.

En Europa, los conflictos asociados a la conciliación familiar y laboral comenzaron a entenderse como problemática social simultáneamente al crecimiento masivo de la incorporación femenina al mercado laboral a partir de los años 70 (Abad, 2007). Estos hechos provocaron cambios sociodemográficos y laborales profundos, por lo que surgió también la necesidad de adaptarse legislativamente a ellos (Martínez, 2009). A partir de los años 90, la conciliación deja de ser un tema “de segunda” para convertirse en un terreno clave de la agenda política (Poza, 2019). En España, no fue hasta el año 1999 que pudimos contar con una primera ordenación específica sobre la materia, la “Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” y con la cual se pretendió facilitar la combinación de empleo y familia, ampliando los permisos de maternidad y paternidad y aumentando las excedencias por motivo de cuidado de hijos e hijas.

Sin embargo, incluso hoy en día y a pesar de los grandes cambios en la división del trabajo, los viejos esquemas siguen condicionando la realidad y generando desigualdades. Las mujeres, aunque hayamos ido poco a poco conquistando todas las esferas laborales, seguimos teniendo estructuralmente un mayor peso en el trabajo reproductivo, una mayor presencia en la esfera privada-doméstica, una mayor vinculación al cuidado del hogar, los hijos e hijas, las personas mayores y dependientes, y mayores posibilidades de sufrir menosprecios en el ámbito social, económico y laboral. El concepto “losa de hormigón” hace referencia a la sobrecarga de trabajo que experimentan muchas mujeres al asumir una mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado.

Por último, dentro del ámbito laboral, la ausencia de políticas laborales efectivas para la conciliación personal, familiar y laboral o una cultura organizacional basada en estereotipos patriarcales, pueden inducir a trabas en el acceso de las mujeres al mercado, menores oportunidades de promoción laboral, brecha salarial, etc. De hecho, estas barreras con las que se pueden encontrar las mujeres en el ámbito laboral, impidiendo su acceso a la cúpula de las organizaciones o a los puestos más altos, se tratan de un

fenómeno llamado “techo de cristal”, definido por Linda Wirth en el año 2002 (Baños, 2018). Pensando en las mujeres que son a su vez madres de familia monoparental, los frenos en su desarrollo profesional debidos en parte al deber del cuidado familiar, el cual llevan a cabo siendo una única persona al frente del núcleo familiar, conforma otro fenómeno llamado “suelo pegajoso”, el cual ata a las mujeres al ámbito privado y dificulta su acceso o promoción dentro del mercado laboral (Carosio, 2010).

## **2.2. El reto de conciliar**

Conciliar es un proceso que conlleva buscar la coexistencia y el equilibrio de tres tiempos: el de la vida profesional, el de la vida familiar y el de la vida personal. Es por ello por lo que conciliar significa mejorar la calidad de vida de las personas, al establecer una organización del tiempo que garantice su derecho a disponer de espacio para sus intereses, obligaciones y necesidades, partiendo de una perspectiva integral de la vida (Capmany, 2007). Sin embargo, para muchas familias, la combinación entre las exigencias del empleo y la dinámica familiar puede generar incompatibilidades. Tal y como puntualiza Navarro (2005:98):

*Y es que hablar de conciliación lleva implícito el reconocimiento de la existencia de un conflicto, de algo que no encaja, de algo que choca o algo que se cuestiona. Así, con este término nos asomamos a diversos planos en los que manifiesta un conflicto entre la vida familiar (privada, en términos más amplios) y la actividad laboral.*

Las personas que se enfrentan al dilema de satisfacer ambas demandas, las profesionales y las familiares, se enfrentan a dos realidades conocidas como “conflicto trabajo-familia” y “conflicto familia-trabajo” (Rhнима et al., 2016, citando a Graves et al., 2007). En primer lugar, el “conflicto trabajo-familia” se refiere a que el tiempo, el esfuerzo y las exigencias del trabajo obstaculizan las actividades familiares. Por el contrario, “el conflicto familia-trabajo” se produce cuando el tiempo, el esfuerzo y las exigencias de la familia interfieren en el desempeño de las actividades profesionales (Rhнима et al., 2016, citando a Netemeyer et al., 1996). Sin embargo, las incompatibilidades son cada vez más notables debido a las transformaciones familiares y sociales que se vienen sucediendo, por lo que cada vez es más complejo mantener un equilibrio entre ambas esferas (Rhнима & Grapain, 2014).

La socióloga italiana Laura Balbo (1978) introdujo el concepto de “doble presencia”, que representa la realidad de una doble carga e intensidad de trabajo experimentada simultáneamente en un mismo espacio-tiempo. Carrario (2008) completa este concepto

añadiéndole otra perspectiva, la “doble presencia/ausencia”. Con ello, relata la contradicción de que la pretensión de estar en dos lugares a la vez provoca ausencia en los mismos. Lo describe como un “estar y no estar”, lo cual no solo provoca tensión y emociones encontradas sino también vulnerabilidad en ambos espacios, al dificultar el empoderamiento laboral, por un lado, y al general problemas familiares a partir de la preocupación de estar dedicando demasiado tiempo a los demás, por el otro. También, propone que las dificultades de conciliación laboral y familiar suponen que las personas no se puedan permitir plantearse el uso del tiempo para sí, provocando una reducción importante de su calidad de vida al encontrarse continuamente desplazándose de un espacio a otro, reduciendo así la satisfacción de necesidades personales y limitando sus tiempos de ocio.

El *IESE Business School*, escuela de posgrado en dirección de Empresas de la Universidad de Navarra, desarrolló en el año 1999 el estudio IFREI (*IESE Family Responsible Employer Index*), siendo la primera en analizar la situación de la conciliación en España (Ponce-Núñez, 2007). Los datos más recientes del estudio IFREI son del 2017. Este estudio se basó en el análisis de las respuestas de 964 empleados y empleadas, los cuales el 68% fueron hombres y el 32% fueron mujeres, con distintas situaciones familiares y niveles de responsabilidad en el trabajo. El estudio, a cargo de la profesora Mireia Las Heras, detectó tres cuestiones clave referentes a la gestión de la conciliación laboral y familiar por parte de las empresas: que las medidas para favorecer la conciliación son insuficientes, que existe una falta de apoyo por parte de los supervisores y las supervisoras, y que los valores y principios de la cultura de la empresa afectan a la capacidad real de los empleados de conciliar (Las Heras, 2018).

En relación con el tema de las insuficientes medidas implantadas para favorecer la conciliación, se constató que siete de cada diez españoles creen que su empresa dificulta la conciliación, ya que las medidas más comúnmente propuestas son el horario laboral flexible o a tiempo parcial, lo que les resulta que puede penalizar su desarrollo dentro de la empresa. En este sentido, el “Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar” de la Encuesta de Población Activa (EPA) expone que casi la mitad de los trabajadores y trabajadoras, el 49,5%, no pudieron cambiar su jornada laboral ese año 2018 para poder asumir responsabilidades asociadas al cuidado. Además, los empleados y empleadas expresaron que echaban en falta otras medidas de apoyo como servicios de guardería en el centro de trabajo, subsidios para el cuidado de hijos e hijas o personas con

discapacidad y/o dependencia, la posibilidad de alargar las bajas de maternidad y paternidad más allá de lo que marca la ley, la adecuada integración del teletrabajo o el recibir información o asesoramiento facilitado por la empresa sobre prestaciones o medidas vigentes con respecto a la conciliación.

La segunda cuestión analizada por el estudio IFREI, se centra en conocer si el directivo o directiva, encargado o encargada, facilita la conciliación de los empleados y empleadas a su cargo o no. El estudio muestra resultados muy distintos dependiendo de si este rol de “supervisor” va a cargo de un hombre o de una mujer, siendo éstas últimas las más probables de brindar apoyo. Sin embargo, cuando son mayoritariamente mujeres lideradas por una mujer, también expresan que el apoyo de su supervisora es bajo.

Por último, que los valores y principios de la cultura de la empresa afecten a la capacidad real de los empleados de conciliar, va en la línea de ciertas actitudes o respuestas que se esperan de los compañeros y compañeras de trabajo o del entorno organizativo, es decir, cuando por ejemplo se espera que un empleado o empleada anteponga el trabajo a su propia familia.

El “Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar” de la Encuesta de Población Activa (2018), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), incide en estos problemas de conciliación indicando que el 17,1% de las personas de 18 a 64 años con hijos menores de 15 años utilizaron habitualmente servicios profesionales para el cuidado de sus hijos, ascendiendo todavía más este porcentaje al 19,66% en el caso de las personas activas laboralmente. Otro casi 20% pide ayuda a sus redes de apoyo familiar o social y el 3,5% de las personas con al menos un/a hijo/a que dejaron de trabajar en algún momento desde que terminaron los estudios, lo hizo por tomar una excedencia por cuidado de hijos (EPA, 2018).

Haciendo referencia a datos más recientes, concretamente de 2023, Edenred<sup>1</sup>, líder mundial en soluciones transaccionales para empresas, empleados y comercios, realizó un

---

<sup>1</sup> Edenred, gracias a su reconocida política de responsabilidad social corporativa y contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, tiene como objetivo ser empleador de referencia en cuanto al desarrollo profesional, los derechos humanos y la diversidad. Para ello, busca mejorar la calidad de vida de las personas, promover su bienestar y contribuir al desarrollo local. Además, muestra su compromiso por la conciliación familiar y laboral ofreciendo a sus empleados una ayuda para pagar las guarderías. Edenred elabora un estudio de conciliación al año desde 2008, anteriormente llamado “Estudio Guardería y Familia”.

estudio sobre la situación de la conciliación laboral en España. Para la investigación, se contó con la participación de 1.860 progenitores de ambos sexos en activo laboralmente. Un 49% eran mujeres, mientras que un 51% eran hombres, mayoritariamente de 35 a 46 años, representando un 76% del total; el 19% tenían de 26 a 34 años y el resto, tenían más de 46 años, un 5,4%, o menos de 25, un 0,1%.

Los datos recogidos informan de que el 69% de los padres y madres trabajadores españoles tiene dificultades para compaginar su vida laboral con la crianza y educación de sus hijos/as y que el 75% no disfruta de todo el tiempo que le gustaría con su/s hijo/s e hija/s (p. 7). Además, se menciona que saber delimitar el papel como progenitor y como trabajador es muy difícil: “*son muchos los padres y madres que día a día reflejan los problemas de la oficina en la vida familiar y viceversa*” (p. 9). Este estudio señala que la dificultad de compaginar vida laboral y familiar se presenta como una causa directa del descenso de la tasa de natalidad, la cual alcanzó en el año anterior a su publicación las cifras más bajas de los últimos 81 años.

### **2.3. Conciliar en familias monoparentales**

La diversidad familiar en España es cada vez más amplia y recurrente, por lo que cada vez más, esta diversidad está dejando de ser la excepción y convirtiéndose en la norma (Álvarez-Dardet, 2001). De hecho, en relación con la monoparentalidad, el número de hogares monoparentales en el año 2021 fue más del doble que hace treinta años (Instituto de las Mujeres, 2023), por lo que casi una cuarta parte de los hogares españoles con hijos/as son monoparentales (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023).

Tradicionalmente, varios autores, como Bloom et al., 1978, han catalogado a las familias monoparentales como grupo de riesgo y lo han relacionado con la prevalencia de determinados problemas sociales: “*Se ha afirmado que la crianza en un hogar monoparental puede constituir una situación de riesgo psicológico y social para los hijos*” (Bloom et al., 1978). Sin embargo, debe tenerse en cuenta el contexto histórico de la cita para entender su afirmación. Hoy en día, sabemos que es necesario considerar que las familias monoparentales no constituyen un único grupo, sino que el concepto de monoparentalidad engloba muchas realidades sociales diversas. La estructura familiar no es la única variable importante para entender la situación en su conjunto, también influyen otros factores como la procedencia, la clase social, la causa de la monoparentalidad, la

edad, el nivel de estudios, las oportunidades económicas o las condiciones de vida. Por ejemplo, en cuanto al origen hay familias monoparentales que parten de maternidad biológica o adoptiva, en solitario por elección propia, o de situaciones de viudedad, separación o divorcio. Cada una de las situaciones anteriores conduce a diferentes puntos de partida y diferentes trayectorias de vida (Seisdedos et al., 2012, citando a Morgado et al., 2003).

En relación con la conciliación familiar y laboral, pueden presentar mayores necesidades de apoyo a la crianza, ya que disponen de dificultades añadidas, como puede ser el hecho de existir un solo sueldo o de ser una sola persona la que está a cargo de atender a los menores y sus necesidades. No obstante, la situación de monoparentalidad no comportaría únicamente dificultades económicas o sociolaborales, sino que además podría incluir otras derivadas de la atribución de la patria potestad y del desarrollo emocional y social de los hijos e hijas (Sein, 2005).

Los hijos e hijas de las familias monoparentales son particularmente vulnerables a la posición de su progenitor en el mercado laboral. Por otra parte, también se ve afectada la implicación parental en su cuidado, la cual suele ser menor y de peor calidad en este tipo de familia, en comparación con las biparentales, debido a las dificultades de los padres monoparentales para conciliar vida laboral y familiar. Asimismo, los progenitores, en muchas ocasiones, tienen que optar por desempeñar trabajos precarios para poder compaginar ambas esferas, cosa que obstaculiza su desarrollo profesional. Además, en España, son mujeres las que mayoritariamente encabezan los hogares monoparentales, representando un 83,39% del total de familias monoparentales en 2021 según el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. De ahí que la desigualdad de género en el mercado laboral tenga una gran incidencia en la vulnerabilidad económica de estas familias (Pérez, 2022).

#### **2.4. ¿Cómo influye la variable género?**

Teniendo en cuenta estos antecedentes, aunque la pertenencia a un grupo familiar implique responsabilidades a ambos progenitores, ha sido la mujer quien tradicionalmente ha venido asumiendo en mayor parte estas obligaciones, lo que la sitúa en una posición de clara desventaja (Martínez, 2009). Según el Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar (2018), el número de mujeres que han reducido sus horas

de trabajo para cuidar de sus hijos e hijas es mayor al de hombres, un 65,18% de mujeres respecto al 3,05% de hombres. También es mayor el porcentaje de mujeres que tomó una excedencia para el cuidado de hijos e hijas, un 3,64% de mujeres frente a un 2,86% de hombres.

Los “Informes de monomarentalidad y empleo”, realizados anualmente por el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco, se efectúan en base a una encuesta a 300 mujeres desempleadas al frente de familia monoparental, con el objetivo de darles voz, conocer sus dificultades, necesidades y expectativas, y diseñar propuestas y soluciones que conduzcan a la mejora de su situación sociolaboral. El “10 Informe de monomarentalidad y empleo” (2022) explica que el 91% de estas mujeres no encuentra una jornada laboral compatible con la conciliación familiar y dos de cada tres está buscando trabajo a tiempo parcial para poder ocuparse de los menores por las tardes.

Por ello, cuando se habla sobre conciliación, deben tenerse en cuenta la perspectiva de género y los factores socio-culturales que el sistema patriarcal establece, dado que mujeres y hombres, estructuralmente, se insertan de modos diferenciados en el mercado laboral, así como viven de manera desigual el reparto de tareas en el interior del hogar (Aspiazú, 2014).

El hecho de que la pobreza afecte más a las mujeres que a los hombres se traduce en un fenómeno llamado “feminización de la pobreza”. Este concepto hace referencia a que las mujeres están más expuestas al empobrecimiento, como consecuencia de las desigualdades sociales, culturales y económicas existentes entre sexos.

Según el “informe de pobreza” de la Generalitat de Catalunya, elaborado conjuntamente con la *Càtedra d’Inclusió Social de la Universitat Rovira i Virgili*, “Diagnosi Social de Catalunya 2022: l’estat de la pobresa” (2022:21), en Catalunya hay 111 mujeres en situación de pobreza por cada 100 hombres. Son las mujeres de edad avanzada, las mujeres inactivas laboralmente y las mujeres al frente de una familia monoparental, los principales perfiles con más riesgo de sufrirla. En relación con la monoparentalidad, los hogares encabezados por una mujer presentan las tasas de riesgo de pobreza más altas de todos los tipos de hogar (Instituto de las Mujeres, 2023).

La “Fundació Maria Aurèlia Capmany” (2007), en el documento realizado por encargo del “Institut Català de les Dones”, denuncia que, al contrario de lo que socioculturalmente

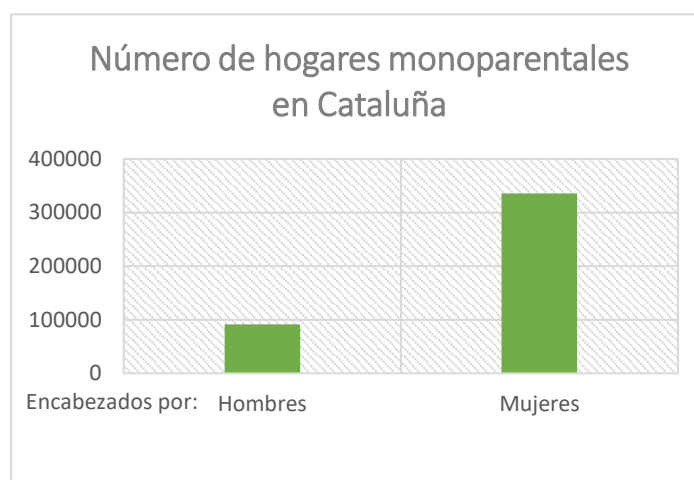
se cree y se promueve, la conciliación no es solo un problema de mujeres. Las políticas de conciliación nunca llegarán a ser efectivas si no implican otras que tengan la finalidad de reorganizar los espacios y los tiempos de las actividades públicas y privadas, y avanzar hacia un cambio de roles sociales.

En conclusión, las mujeres que lideran una familia monoparental disponen de mayores inconvenientes a la hora de conciliar empleo y familia, por un lado, por ser referentes de una familia monoparental y, por el otro, por ser mujer.

## 2.5. CONTEXTO DEMOGRÁFICO

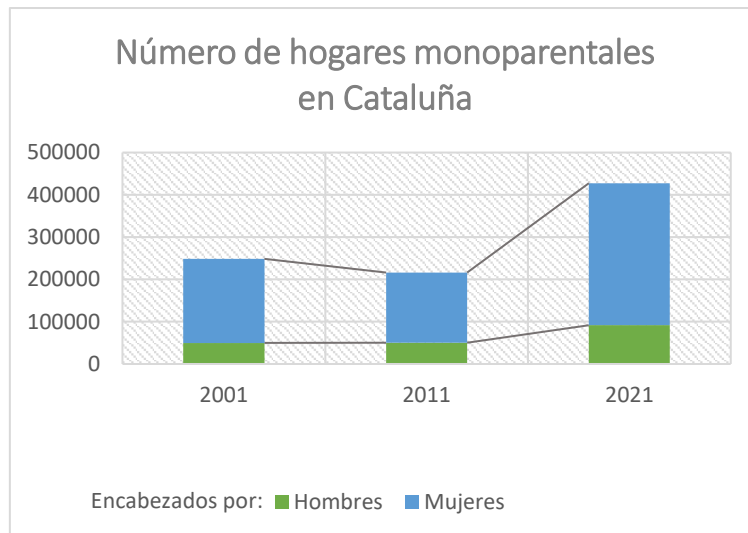
### 2.5.1. El caso de Cataluña

A modo de contexto demográfico, los datos más recientes del “Institut d’Estadística de Catalunya” (Idescat) del año 2021, muestran que en Cataluña hay 427.400 hogares monoparentales, de los cuales 335.800 estaban encabezados por una mujer, es decir, una cifra más de 4,5 veces superior a la de los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Idescat, 2021.

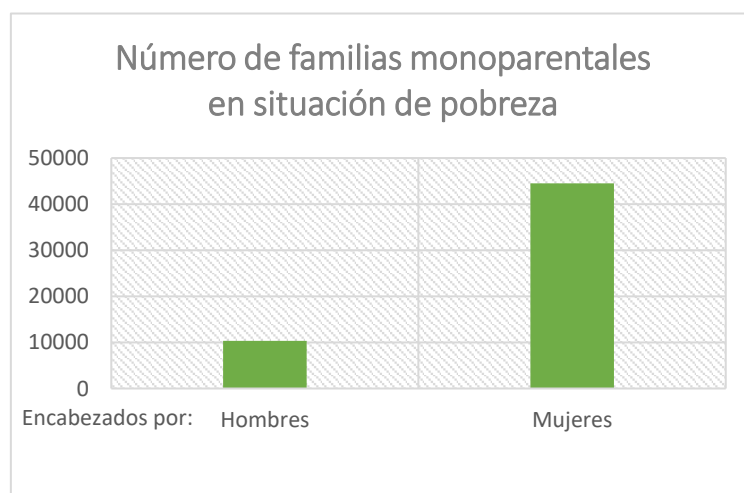
El número de familias monoparentales en Cataluña ha ido creciendo progresivamente con el paso del tiempo. Si bien del año 2001 al 2011 se notificó un pequeño descenso, apenas notable, el número de hogares monoparentales ha crecido el doble estos últimos 10 años, especialmente aquellos encabezados por una mujer, dato que en los últimos 20 años lleva siendo bastante más superior al de los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Idescat.

Según datos del informe Diagnosi Social de Catalunya (2022:85 y 136), el riesgo de pobreza es más elevado si se encabeza una familia monoparental, un 51,9% en el año 2021, por lo que más de la mitad de los hogares monoparentales tenía riesgo de sufrir pobreza. Incluso si la persona sustentadora de la familia se encontraba en situación activa de empleo, seguía existiendo un 36,1% de riesgo de pobreza.

Al distinguir entre sexos, en 2021, 44.514 mujeres catalanas que lideraban una familia monoparental, se encontraban en situación de pobreza, cifra que volvía a ser más de 4 veces superior a la de los hombres, que eran poco más de 10.000 (Diagnosi Social de Catalunya, 2022:109).

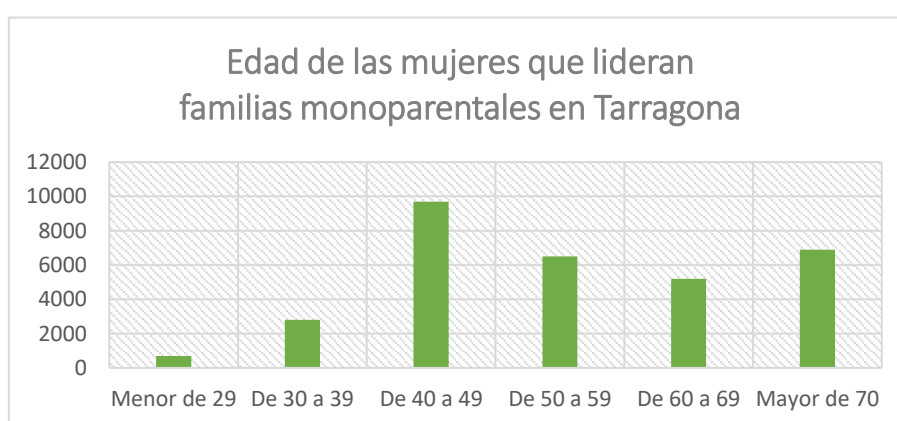


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe “Diagnosi Social de Catalunya”, 2021.

## 2.5.2. El caso de Tarragona

A modo de contexto, la provincia de Tarragona se sitúa en el sur de Cataluña. Políticamente, depende de la Generalitat de Cataluña, la cual está actualmente gobernada por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE). De igual forma, la capital de la provincia y municipio más poblado, la ciudad de Tarragona, también está dirigida por este partido político. PSOE es un partido de izquierdas, por lo que culturalmente se intenta promover la igualdad social y económica, se defienden los servicios públicos y la protección social, se integran políticas públicas que fomenten el estado de bienestar y se vela por los derechos de las minorías. Tarragona, como provincia, cuenta con una población de 827.045 habitantes, los cuales 412.843 son hombres y 414.202 son mujeres. En cuanto a población extranjera, ésta representa el 19,7% (Idescat, 2023). La renta disponible media de la provincia se sitúa en 23.328€ anuales (Agencia Tributaria, 2021).

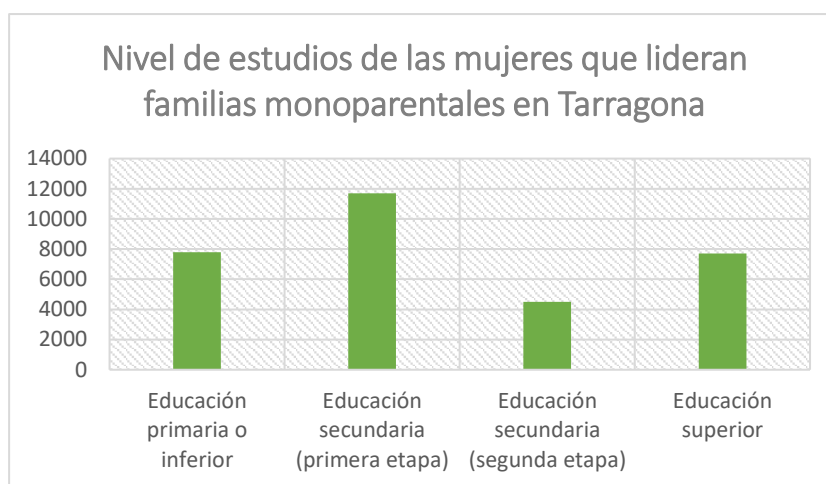
A continuación, los datos más recientes de los que disponemos sobre familias monoparentales en Tarragona son los del Idescat del año 2021. En total, la provincia tenía aquel año 882.309 habitantes, comprendiendo 42.400 hogares monoparentales, de los cuales 31.800 estaban encabezados por mujeres, representando una vez más una amplia mayoría respecto a los hombres, igualando la situación de Cataluña. Sobre la edad de las mujeres, la mayoría tenía de 40 a 49 años, siendo el divorcio la primera causa de su monoparentalidad, seguidas de las que tenían más de 70 años y cuya ausencia de la pareja era mayormente causada por la viudedad (Idescat, 2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Idescat, 2021.

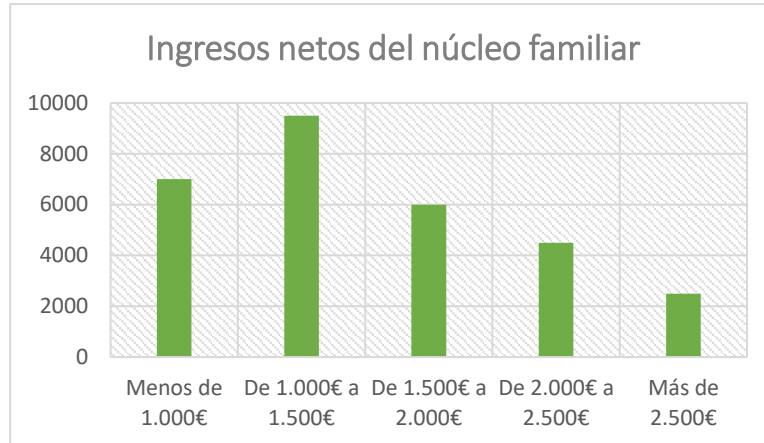
En cuanto a menores a cargo, de las 31.800 mujeres que lideraban una familia monoparental en Tarragona, 22.000 tenían un hijo/a, 8.000 tenían dos hijos/as y 1.800 tenían tres hijos o más.

Seguidamente, en relación con el nivel de estudios, la mayoría de las mujeres, unas 11.700, disponía de estudios hasta la primera etapa de educación secundaria, lo que equivaldría a la ESO o a las antiguas EGB y BUP, seguidas de aquellas mujeres que obtuvieron la educación primaria o incluso inferior, unas 7.800. Este dato muestra que mayoritariamente la formación de la que disponían las mujeres que lideraban familias monoparentales en 2021 en la provincia de Tarragona era escasa, a excepción de las 4.500 mujeres que culminaron la segunda etapa de educación secundaria o similar, es decir, el Bachillerato o el antiguo COU y las 7.700 una educación superior.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Idescat, 2021.

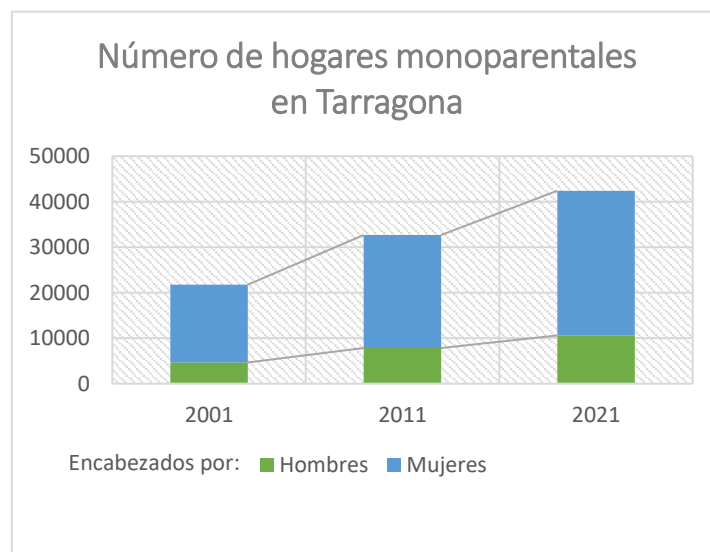
En relación con el empleo, 15.100 de las mujeres al frente de una familia monoparental trabajaban, al contrario de 7.600 que no trabajaban, por lo que de la misma manera que sucedía en Cataluña, la mayoría disponía de oficio. Por otro lado, las 9.100 mujeres restantes cobraban algún tipo de pensión, a partir de causas como la jubilación o la invalidez, por lo que no pertenecerían a la población activa. Paralelamente, en cuanto a los ingresos del hogar, la mayoría recibía entre 1.000€ y 1.500€ netos mensuales, lo cual correspondía a 9.500 mujeres, o incluso menos de 1.000€, unas 7.000 mujeres. No obstante, también había núcleos familiares en los que se cobraba más de 1.500€ pero era más excepcional. Si dividimos la renta disponible media de la provincia en 14 pagas, que se situaba en 23.328€, se calcula una media de 1.666€ mensuales, con lo cual la situación económica de las mujeres que lideran familias monoparentales es más precaria en comparación con el resto de los hogares.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Idescat, 2021.

De hecho, se puede observar una correlación entre el nivel de estudios y los ingresos netos en el hogar. La mayoría de las mujeres que lideraban familias monoparentales obtuvo la primera etapa de la educación secundaria o un nivel inferior, de la misma manera que los ingresos de los que disponían ocupaban también los dos niveles inferiores del gráfico.

Finalmente, a partir del análisis de los datos en el tiempo, se observa que desde hace veinte años hasta prácticamente hoy en día ha habido una progresión en el número de hogares monoparentales en la provincia de Tarragona, manteniéndose las mujeres como líderes de este tipo de familia. En el año 2021 existían 42.400 hogares monoparentales, de los cuales 31.800 eran encabezados por mujeres. En el año 2011, había 32.678 hogares monoparentales, de los cuales 24.864 eran encabezados por mujeres. Y en el año 2001, había 21.751 hogares monoparentales, de los cuales 17.091 eran encabezados por mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Idescat, 2021.

## 2.6. MARCO LEGISLATIVO

La primera ley que trata sobre conciliar vida familiar y laboral surge a finales del siglo pasado, concretamente en noviembre de 1999. Ésta es la “Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Ésta fue una reforma realizada en el Estatuto de los Trabajadores, en la que se incluía la conciliación de las personas trabajadoras, intentando facilitar la relación entre estas dos esferas de trabajo y familia, modificando y ampliando los plazos de permisos por motivos de maternidad, paternidad y cuidado de familia, y el aumento de excedencias por motivos de lactancia, adopción, enfermedad o accidente.

Sin embargo, esta ley de conciliación se basa en un modelo en el que ambos progenitores se encargan de las responsabilidades familiares y, por ello, no establece medidas concretas que apoyen a las familias monoparentales (Sein, 2005).

Después, se elaboró la “Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes”, apodada la “ley de los 100 euros”, ya que introdujo un subsidio de 100€ al mes para madres trabajadoras a jornada completa o autónomas por cada hijo/a menor de tres años.

Más tarde surgió la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Lo que derivó de esta ley fueron medidas conciliadoras basadas en el principio de igualdad. Lo que se hizo, concretamente, fue favorecer la corresponsabilidad en el hogar y en los cuidados a partir de introducir el permiso de paternidad con total independencia al de maternidad, es decir, evitando cualquier tipo de discriminación, promoviendo así responsabilidades familiares equilibradas.

La “Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida” amplió el permiso de paternidad, pasando de durar 13 días a durar 4 semanas. Sin embargo, tras varias prórrogas, la ampliación no se hizo efectiva hasta el año 2017.

Seguidamente, en el año 2012, surgió el “Real-Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. Entre las modificaciones llevadas

a cabo, se encuentran principalmente las realizadas en el permiso de lactancia, las reducciones de jornada y las vacaciones.

Los cambios en el permiso de lactancia garantizaron que ambos cónyuges tuviesen el derecho de acogerse a él, a menos que ambos trabajasen, que solo uno lo tendría. En cuanto a las vacaciones, dejarán de contabilizar como tal aquellas correspondientes al embarazo, la lactancia, o los permisos de maternidad o paternidad, y podrán concederse en fecha posterior mediante acuerdo, aunque finalice el año. Y en el caso de la reducción de jornada, su aplicación vendrá determinada a partir de un acuerdo entre el derecho de conciliación y las necesidades de la empresa.

Por último, con el “Real-Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores” se buscó flexibilizar el mercado de trabajo fomentando la contratación estable de trabajadores a tiempo parcial.

Concretamente en Cataluña, en relación con la conciliación, existe la “Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña”. Sin embargo, va destinada únicamente a las personas funcionarias. Por otro lado, en el año 2003, se elaboró la “Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias”, a través de la cual se empezó a expedir el título de familia monoparental por el *Departament de Drets Socials*, y que permite a las familias que cumplan los requisitos una serie de ventajas relacionadas principalmente con el transporte, la cultura, el aprendizaje, la fiscalidad, el ocio y los suministros, válido en Cataluña y en el resto de España.

Hasta aquí, se observan, por un lado, avances en materia de conciliación familiar y laboral, ya que se han ido ampliando los permisos de maternidad y paternidad, por ejemplo. Por otro lado, también se ha avanzado en temas de igualdad de género, buscando fomentar la corresponsabilidad de cuidados y tareas del hogar y flexibilizar el mercado en cuanto a la contratación a tiempo parcial. Teniendo en cuenta que, según el Instituto Nacional de Estadística, en el mismo año de la ley, 2013, solo 729.900 hombres trabajaban a tiempo parcial antes las casi dos millones de mujeres (1.977.400), se podría decir que introdujo avances para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras. Este dato, además, vuelve a corroborar el hecho de que son

mayoritariamente las mujeres las que se dedican al cuidado del hogar y los hijos e hijas, y en caso de tener empleo, éste acostumbra a ser a tiempo parcial para poder compatibilizarlo con las tareas domésticas. Sin embargo, las leyes parecen haber tenido de referencia todo este tiempo a las familias biparentales, ya que no se observan medidas concretas para generar beneficios a la conciliación en familias monoparentales.

Actualmente se está trabajando en una nueva ley estatal, comúnmente llamada “Nueva Ley de Familias”, con el objetivo de, finalmente, reconocer la diversidad de las situaciones familiares, mejorar la protección social de las familias y garantizar el derecho a conciliar la vida familiar con la laboral, prestando especial atención a aquellas con mayores necesidades de apoyo a la crianza, entre las que se encuentra la familia monoparental (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2024).

A modo de contexto, esta “Nueva Ley de Familias” ha sido completamente aprobada este 27 de febrero de 2024. Sin embargo, es una ley que lleva pendiente desde diciembre de 2022, fecha en que se aprobó su anteproyecto. Su paralización fue debida a la convocatoria de elecciones generales de julio de 2023, la disolución inmediata de las cortes y las dificultades que surgieron para llegar a un acuerdo político sobre la presidencia de España. Desde entonces, parte de ella se encontraba pendiente de publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Sin embargo, hubo tres permisos que el Gobierno en su momento decidió tramitar en forma de Decretos, para que así entraran lo antes posible en vigor, publicándolos dentro del “Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio”, aunque no tuvieran nada que ver con el resto de ese Decreto, compartiendo texto con las medidas de respuesta ante las consecuencias de la Guerra de Ucrania y del volcán de La Palma<sup>2</sup>. Concretamente, estos tres Decretos se encuentran en el Libro Segundo del Real Decreto-Ley, el cual trata sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

El principal problema o necesidad que aborda esta “Nueva Ley de Familias”, además de reconocer la diversidad de las situaciones familiares, es la dificultad de los progenitores para atender a sus responsabilidades laborales y a la vez al cuidado de los hijos e hijas,

---

<sup>2</sup> Nombre completo: Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

generando un impacto negativo en ambas esferas, y especialmente en la sistémica familiar y el desarrollo vital de los menores.

Sin embargo, ¿ya está todo resuelto en cuanto a la conciliación familiar y laboral en las familias monoparentales con esta nueva ley? A continuación, se exponen los permisos y prestaciones vigentes.

## **2.7. PERMISOS Y PRESTACIONES VIGENTES**

### **2.7.1. Ventajas por parte del Estado**

La “Guía de ayudas sociales y servicios para las familias” (2023) del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 recopila todas las ayudas y servicios de la Administración Pública que pueden disfrutar las familias en España. En este documento, para las familias monoparentales, se indican:

- Pensión de viudedad, en caso de que la causa de que solo haya un progenitor a cargo sea la defunción del otro.
- Prestación temporal de viudedad por dos años, si el matrimonio tuvo una duración inferior a un año.
- Pensión de orfandad, la cual se destinará a los hijos e hijas.
- Prestación de orfandad por violencia contra la mujer.
- Otras prestaciones por muerte y supervivencia, como por ejemplo indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Prestación por nacimiento o adopción de hijo en caso de familias monoparentales.
- Incremento de la duración del subsidio por maternidad no contributivo en caso de familia monoparental.
- Bonificación del 45% de las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de cuidadores familiares en familias numerosas monoparentales.
- Ingreso Mínimo Vital: Protección reforzada para familias monoparentales, la cual consiste en un complemento del 22%.
- Consideración de la familia monoparental como unidad familiar a efectos de la tributación conjunta.
- Reducciones de la base imponible y mínimo personal.
- Abandono anticipado de la deducción para ascendientes separados legalmente, o sin vínculo matrimonial, con dos hijos a cargo.

- Deducciones autonómicas por familia monoparental.
- Bono social eléctrico y térmico.

Según el “Departament de Drets Socials” de la Generalitat de Catalunya (s.f.), las ventajas de las que pueden disfrutar las familias monoparentales catalanas a nivel autonómico, gracias al título de familia monoparental, son las siguientes:

### **2.7.2. Ventajas por parte de la Generalitat**

- Ayuda por nacimiento, adopción, tutela o acogida sometida al nivel de ingresos de la unidad familiar.
- 15 puntos complementarios en el proceso de preinscripción escolar para resolver situaciones de empate.
- Bonificación del 50% del precio público de escolarización en guarderías.
- Deducciones en las becas de *Equitat* universitarias.
- Bonificaciones en las tasas por derechos de inscripción a pruebas para los Certificados de Lengua Catalana.
- Bonificación del 30% o 50% en las tasas para la ACTIC (Acreditación de Competencias en Tecnologías de la Información y la Comunicación).
- Precios reducidos en entradas a varios teatros, museos y monumentos.
- Beneficios en los albergues de la *Xanascot*, la *xarxa jove d'albergs* de Catalunya.
- Descuentos en tarifas de transporte público.
- Convocatorias para la selección del personal de la Generalitat.
- Disfrute del permiso de paternidad después del de maternidad para trabajadores de la Generalitat.
- Otras ventajas por parte de establecimientos, entidades colaboradoras y entes locales.

### **2.7.3. Ventajas de la Nueva Ley de Familias**

Además de estas prestaciones, la “Nueva Ley de Familias” introduce nuevas ventajas a nivel estatal, tanto para la conciliación familiar y laboral como para las familias monoparentales. Para comenzar, aquellos tres permisos vigentes prematuramente en forma de Decretos, destinados a la mejora de la conciliación, fueron los siguientes:

1) Permiso de 8 semanas para el cuidado de los hijos e hijas.

Se podrá acceder a él de forma continua o discontinua, es decir, cabe la posibilidad de disfrutarlas de manera flexible por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años. También se podrá acceder a él cuando el menor sea acogido, siempre y cuando sea menor de ocho años. En 2023 se contemplaron 6 semanas, pero la idea fue irlo ampliando progresivamente hasta las 8 semanas de 2024. De momento, no es retribuido.

2) Permiso retribuido de 5 días al año para que cada trabajador/a pueda cuidar de familiares de segundo grado o convivientes.

Se accederá a él en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo. Pasa de ser de 2 días a 5. La empresa estará obligada a retribuir con el salario normal estos 5 días. Familiar de segundo grado o conviviente: cónyuge o conviviente, pareja de hecho y familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Si por fallecimiento el empleado ha de realizar un desplazamiento, el plazo se ampliará dos días más.

3) Permiso retribuido de hasta 4 días para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles y/o de fuerza mayor.

Se podrá acceder a él por horas y también existe el derecho a ausentarse del empleo en caso de urgencia imprevisible por motivo familiar. La empresa estará obligada a retribuir con el salario normal el tiempo en el que el empleado se ausente. En el caso de fallecimiento del cónyuge, que corresponden 2 días, se tienen en cuenta las parejas de hecho.

Estos tres permisos van destinados a la mejora de la conciliación familiar y laboral, pudiendo acogerse a ellos también las familias monoparentales. Aunque se nombre al cónyuge o pareja de hecho en varias ocasiones, se obviaría en familias monoparentales, sin quitar la posibilidad de que se pueda acceder a ellos si el cuidado es hacia un hijo o hija o cualquier otro familiar consanguíneo.

Fuera de estos 3 permisos también se aprobaron en 2023 una serie de medidas que fueron:

- 1) Reducción de jornada para cuidar a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad (cónyuge, pareja de hecho o consanguíneo de pareja de hecho). Se equiparan las condiciones de matrimonios y parejas de hecho en muchas medidas.
- 2) Reducción de jornada para cuidar de hijo/a, persona a cargo con discapacidad que supere el 65% y menor de 26 años o familiar con enfermedad grave.
- 3) Cuando se solicite o se disfrute de los permisos o adaptaciones de jornada, el empleado no puede ser despedido por esta misma causa.

Excepto la primera medida, al resto también se podrían acoger las familias monoparentales. Desde finales de febrero de 2024, una vez aprobada la “Nueva Ley de Familias” en su totalidad, se han hecho vigentes las siguientes medidas:

- 1) Prestación por crianza:

100€ mensuales para familias con hijos/as de 0 a 3 años, apodado “cheque bebé”.

- 2) Protección a las familias monoparentales:

Se generará un título de acreditación que acredite oficialmente la situación de monoparentalidad, así como ya se venía haciendo en Cataluña. Sin embargo, sus medidas son distintas. Con él se podrá tener acceso preferente a servicios públicos, 16 semanas de educación infantil gratuita dentro de los dos primeros años de vida del hijo o hija (guardería) y se equiparan los derechos de estas familias con los de la numerosa, en caso de tener dos hijos/as.

- 3) Protección a las familias numerosas:

Se reconocerán familias numerosas especiales a partir de 4 hijos/as, en vez de 5 anteriormente, o con 3 en caso de parto múltiple, en vez de 4 anteriormente. Se reducen también a tres cuando no se supere el 150% del IPREM. Y en caso de divorcio o separación con custodia compartida, ambos progenitores podrán disponer del título de familia numerosa.

#### 4) Protección a las familias migrantes:

La Ley garantiza un NIE para los menores cuyos progenitores se encuentren en situación administrativa irregular en el territorio.

#### 5) Protección a las familias con personas con discapacidad:

Se equiparan los derechos de las familias que convivan con un ascendiente con discapacidad mayor al 33%, anteriormente 65%, al de las familias numerosas. En caso de tener un menor con discapacidad, las administraciones deberán asegurar el acceso a una atención temprana y facilitar los apoyos educativos necesarios.

#### 6) Más derechos para las parejas de hecho:

Tendrán derecho a la pensión de viudedad y al complemento a mínimos de las pensiones, podrán acceder al Fondo de Garantía de Pago de Alimentos para hijos/as a cargo en caso de disolución de la pareja y se creará un Registro Estatal de Parejas de Hecho para las parejas registradas a nivel autonómico.

#### 7) Fondo de Garantía de Pago de Alimentos:

Se amplía el Fondo, anteriormente de 100€, pudiendo alcanzar hasta 500€ mensuales.

Esta “Nueva Ley de Familias” ha generado diferentes tipos de opiniones, llegando a crear incluso algo de polémica. Hay quienes la defienden en su totalidad, pero también son muchas las críticas negativas al respecto. La aprobación del anteproyecto ya pasó por varias prórrogas debido a discrepancias e intentos de negociación entre el entonces Podemos y el Gobierno del PSOE. Además, hubo más partidos que mostraron su desacuerdo en varias ideas, como ERC, EH Bildu y PP, y ha sido duramente criticada también por empresas, otros organismos políticos y profesionales dedicados al ámbito familiar.

En resumen, poco a poco se está avanzando en términos legislativos, aunque todavía queda mucho camino por recorrer hasta que las leyes puedan reflejar la realidad de la sociedad actual y sus necesidades. De parte de Edenred, empresa que realiza estudios de conciliación laboral y familiar de forma anual, se comenta que (Stanislas De Bourgues, 2023:17):

*Pese a que en los últimos años las empresas han avanzado mucho en materia de conciliación y flexibilidad laboral aún queda un largo camino por recorrer, ya que lo que se desprende de este estudio es que hay una amplia mayoría de españoles que tienen dificultades para conciliar. Las organizaciones deben trabajar para facilitar estas labores a los trabajadores manteniendo el equilibrio entre satisfacción personal y productividad, con medidas de retribución flexible, beneficios sociales y una mayor apuesta por modelos flexibles de trabajo.*

Esta misma “Nueva Ley de Familias”, por ejemplo, según lo argumentado y la crítica recibida, todavía puede mejorar. De hecho, finalmente quedaron en el tintero algunas medidas importantes, por ejemplo, la prohibición del PIN Parental, la regulación de las solicitudes de teletrabajo como medida para apoyar la conciliación, y el reconocimiento jurídico de otros tipos de familias, como lo son las homoparentales, las reconstituidas, las extensas, etc., para ser equiparadas también en derechos y protegidas de igual modo por la ley. En cuanto a las familias monoparentales, se observan avances gracias a esta nueva ley, aunque se echan en falta medidas que las protejan, por ejemplo, del riesgo de pobreza, que según los datos que presentaba anteriormente el informe Diagnosi Social de Catalunya (2022) afectaba a más de la mitad de las familias monoparentales en esta comunidad autónoma. Y en cuanto a la conciliación familiar y laboral de éstas, se debería seguir trabajando en construir normativas que de alguna manera derriben las barreras propias de la desigualdad y los estereotipos de género, dado que la mayoría de las personas al frente de estas familias son mujeres, por ejemplo, facilitando todavía más su entrada y promoción en el mercado laboral o flexibilizando sus tiempos para conciliar.

### **3. OBJETIVOS**

A continuación, se muestran los objetivos planteados para la investigación. Se han establecido dos objetivos generales (O.G.) y dos específicos (O.E.), que se desprenden del primer objetivo general.

- O.G.1: Conocer las principales dificultades que enfrentan las mujeres que lideran familias monoparentales a la hora de conciliar empleo y familia.
  - o O.E.1: Analizar qué estrategias desarrollan para compaginar su vida familiar y laboral.
  - o O.E.2: Detectar si existen adversidades o barreras derivadas del hecho de ser mujeres.

- O.G.2: Conocer qué mejoras proponen las mujeres que lideran familias monoparentales para facilitar la conciliación familiar y laboral.

En primer lugar, con el objetivo general de “Conocer las principales dificultades que enfrentan las mujeres que lideran familias monoparentales a la hora de conciliar empleo y familia” se pretende descubrir qué barreras o inconvenientes encuentran las referentes de este tipo de familias frente al deber de combinar ambas esferas, la familiar y la laboral.

En segundo lugar, del primer objetivo general se desprende el objetivo específico de “Analizar qué estrategias desarrollan para compaginar su vida familiar y laboral”. Este objetivo hace referencia a estudiar de qué manera las mujeres que lideran familias monoparentales han hecho frente a las posibles dificultades derivadas de la conciliación.

En tercer lugar, también se desprende del primer objetivo general un segundo específico, el de “Detectar si existen adversidades o barreras que se deriven del hecho de ser mujeres”. Este objetivo va más allá ya que trata de añadir perspectiva de género, de manera que se pretende profundizar en las dificultades detectadas y analizar de qué manera podrían estar relacionadas con el hecho de ser mujeres.

Por último, se ha marcado un segundo objetivo general, “Conocer qué mejoras proponen las mujeres que lideran familias monoparentales para facilitar la conciliación familiar y laboral”, con él se pretende explorar cómo se podría facilitar la situación de compaginar familia y empleo desde sus vivencias y perspectivas.

#### **4. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO**

##### **4.1. Preguntas principales**

Las tres preguntas de investigación planteadas para este estudio son las siguientes:

- ¿Qué estrategias desarrollan las mujeres que lideran familias monoparentales ante la necesidad de conciliar su vida familiar y laboral?
- ¿De qué manera condiciona el hecho de ser mujer a la conciliación familiar y laboral?
- ¿Qué propuestas de mejora sugieren las mujeres que lideran familias monoparentales para promover una conciliación familiar, laboral y personal integral?

## 4.2. Variables de estudio

Las variables de estudio son todos aquellos campos temáticos que la investigación pretende tratar. En cuanto a esta investigación sobre la conciliación familiar y laboral en familias monoparentales, cuya referente del núcleo familiar es una mujer, se han establecido las siguientes variables de estudio:

- Barreras o dificultades.

Con esta variable se pretende analizar los inconvenientes a los que hacen frente las mujeres que lideran familias monoparentales en cuanto a conciliación familiar y laboral, incluyendo tanto los percibidos concretamente dentro de los ámbitos de “empleo” y “familia” como otros que de manera colateral también afecten a las personas entrevistadas, como dificultades personales, psicológicas, sociales, económicas, etc.

- Perspectiva de género.

Con esta variable se busca analizar de qué manera influye que las personas que lideran una familia monoparental sean mujeres, con respecto a la conciliación familiar y laboral. Se pretende descubrir si existe relación entre las dificultades percibidas y su sexo. Por ello, se profundizará en qué tipo de empleo tienen las mujeres entrevistadas, qué jornadas laborales, su situación económica, si han experimentado discriminación laboral, si consideran encontrarse en desventaja con respecto a los hombres en aspectos laborales, si sienten más presión social respecto al tema de la conciliación familiar que en el laboral por ser mujeres, etc.

- Estrategias desarrolladas.

Aquí se pretende conocer qué herramientas emplean o qué prácticas llevan a cabo las mujeres que lideran familias monoparentales ante las posibles dificultades derivadas de la conciliación, además de estudiar en qué consisten éstas, cómo ha sido su proceso hasta desarrollarlas y hasta qué punto les resuelven las necesidades que presentan.

- Medidas de protección.

En cuanto a esta variable, se pretende explorar sobre a qué medidas de protección se acogen estas mujeres. También, si disponen o no de apoyo por parte de las empresas, de la red familiar o social, o de apoyo profesional o institucional adicional para el cuidado

de los menores, ampliando, en caso afirmativo, cuál es el papel de éste. Además, se pretende averiguar su grado de conocimiento sobre las prestaciones existentes, la “Nueva Ley de Familias” y de qué manera les afecta esta. También si consideran que las medidas de protección, en general, son suficientes para asegurar una conciliación familiar, laboral y personal integral.

- Propuestas de mejora.

Por último, se pretende recoger qué proponen, a partir de su experiencia, las mujeres que lideran familias monoparentales para la mejora de la conciliación familiar y laboral.

### **4.3. Hipótesis**

Seguidamente, teniendo presentes las variables de estudio, las preguntas de la investigación y los objetivos, las hipótesis propuestas son las siguientes:

1. Las familias monoparentales disponen de dificultades añadidas con respecto a las nucleares a la hora de conciliar familia y empleo.

En el “Undécimo informe de monomarentalidad y empleo” de la Fundación Adecco (2023), realizado en base a una encuesta a 300 mujeres desempleadas al frente de familia monoparental expone que tres cuartas partes de ellas considera que su desempleo es debido a las dificultades derivadas del entorno familiar.

2. Las medidas de protección que se ofrecen a las familias monoparentales no son suficientes para asegurar una conciliación familiar, laboral y personal integral.

El “Undécimo informe de monomarentalidad y empleo” de la Fundación Adecco (2023:1) denuncia que “el 100% de las encuestadas demanda más medidas de apoyo a la conciliación en las empresas”. Además, cuenta que esta falta de medidas puede conllevar grandes riesgos para el desarrollo de los menores:

*En ocasiones, [...], 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.*

Además, el *Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya*, junto con la *Càtedra d’Inclusió Social de la Universitat Rovira i Virgili*, en el informe “Diagnosi

social de Catalunya 2022: l'estat de la pobresa" (2022:102) consideran que las familias monoparentales son las que menos sienten el impacto de las prestaciones sociales y las que menos probabilidad tienen de salir de una situación de pobreza:

*Hay bolsas de población (con unos perfiles que se reproducen año tras año) que casi no están recibiendo el impacto de las prestaciones sociales. Son, por ejemplo, las familias numerosas, los hogares monoparentales y la población con nacionalidad extranjera. En todos estos casos, las prestaciones sociales solo consiguen evitar la pobreza en, como máximo, tres de cada diez casos. Por lo tanto, ante una misma situación previa de riesgo de pobreza, pertenecer al primer tipo de perfil [familia numerosa] garantiza cuatro veces más probabilidades de escapar de la pobreza que pertenecer al segundo tipo de perfil [familia monoparental].*

3. Las mujeres disponen de dificultades añadidas con respecto a los hombres a la hora de conciliar familia y empleo, debido a factores socio-culturales.

También el "Undécimo informe de monomarentalidad y empleo" de la Fundación Adecco (2023:6), reclama que "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", así como declara que más de la mitad de mujeres han vivido discriminación laboral (brecha salarial o menores posibilidades de promoción, por ejemplo) en algún momento o han sido preguntadas en relación con la maternidad en las entrevistas de trabajo, hecho que se considera una sanción grave.

4. Las mujeres con mayor número de hijos disponen de dificultades añadidas a la hora de conciliar familia y empleo.

El "Estudio de Conciliación Laboral" de la empresa Edenred (2023) declara que casi la mitad de los españoles y españolas, cuatro de cada diez, asegura que la conciliación laboral es muy determinante para decidir no tener más descendencia, lo que lleva a considerar que a más hijos/as más dificultad para conciliar.

En conclusión, analizando las hipótesis, las variables independientes, es decir, aquellos valores que no se verán afectados por el resto de las variables, son el sexo, los diferentes tipos de familia o el número de hijos/as. Por otro lado, la variable dependiente, es decir, aquella cualidad que sí se verá afectada por las variables independientes, es el hecho de conciliar empleo y familia.

#### 4.4. Diseño metodológico

Mi estudio se basa principalmente en una investigación cualitativa. La metodología cualitativa se refiere a la investigación que produce datos descriptivos a través de lo que las personas estudiadas dicen o escriben, o a partir de aquello observable (Taylor & Bogdan, 1987:17). Urbina (2020:1), en la misma línea que Taylor y Bogdan, relaciona la metodología cualitativa con un concepto que ha titulado como “realidad como construcción inventada”. Con ello, la autora refiere que esta metodología es *“producto de la perspectiva, de los instrumentos cognitivos y del lenguaje que permite percibir y comunicar a los sujetos, por lo que el conocer es un proceso de adaptación que organiza las experiencias de estos de un modo eficaz”*.

La metodología cualitativa aporta grandes beneficios para la investigación. En primer lugar, aporta flexibilidad, en tanto que se pretende dar respuesta a los interrogantes de manera inductiva, por lo que debemos de estar abiertos a desarrollar nuevas comprensiones. Dicho de otra manera, no parte de evaluar teorías preconcebidas, como sí lo hace la metodología cuantitativa, sino que aquello que se pretende estudiar va a aportar nuevas intelecciones. En segundo lugar, en la metodología cualitativa el investigador o investigadora acude a las personas y/o al entorno y los estudia desde una perspectiva holística. De esta manera, se recoge una información muy valiosa, ya que se pretende comprender desde la totalidad, sin reducir a variables, considerando al objeto de estudio como un todo. En tercer lugar, una gran ventaja que proporciona la metodología cualitativa es que todas las perspectivas son valiosas y dignas de estudio. No se busca “la verdad” sino la verdadera comprensión de las perspectivas de los objetos de estudio. Para ello, el investigador o investigadora debe apartar sus creencias y predisposiciones, no dar nada por sobreentendido y tratar de experimentar la realidad, en lo máximo de lo posible, como otros la experimentan. Finalmente, gracias a la metodología cualitativa es posible situarnos cerca del “mundo empírico” y conocer, por ejemplo, a cada uno/a de los/las participantes en la investigación, ya que no se les reduce a un número o a una estadística, dotando al estudio de una perspectiva muy humana (Taylor & Bogdan, 1987:17-19). Por todas estas ventajas también, se ha utilizado la metodología cualitativa en esta investigación.

Seguidamente, existen varias técnicas dentro de la metodología cualitativa, las cuales se utilizan como medio para realizar la investigación. En el caso de esta investigación, se ha

realizado con base en el desarrollo de entrevistas en profundidad semiestructuradas como técnica de investigación cualitativa, ya que se parte de una temática concreta en la que se sigue un guion parcialmente estructurado, aunque flexible. De esta forma se pretendía que las entrevistadas tuvieran una mayor libertad para expresar lo que desearan transmitir, dentro de las temáticas de estudio. Además, la elección de la técnica se debe, por otra parte, a que las entrevistas en profundidad semiestructuradas representan una fuente primaria de información que ayuda a conocer mejor, o de una manera más próxima y completa, las vivencias de las entrevistadas, proporcionando una información más detallada y humana de las experiencias de cada sujeto.

Por lo tanto, para esta investigación se han llevado a cabo siete entrevistas en profundidad semiestructuradas, de una hora de duración aproximadamente. Si bien es cierto que durante el transcurso de este trabajo de campo se ha visto reflejada la dificultad de muchas mujeres que lideran familias monoparentales, de disponer de un tiempo realmente escaso para realizar actividades fuera de las esferas del empleo y el cuidado, siendo ésta la causa del haber realizado únicamente siete entrevistas. Además, en un principio se planteó la posibilidad de realizar un grupo focal, por tal de utilizar otra técnica de investigación cualitativa que complementara a las entrevistas semiestructuradas. Sin embargo, no fue posible por falta de disponibilidad en cuanto a la posibilidad de cuadrar una posible sesión dentro del tiempo establecido para el proyecto. Concretamente, pues, cinco de las entrevistas han sido a mujeres que lideran familias monoparentales de la provincia de Tarragona (Salou, La Pineda y Reus), activas laboralmente, y dos de ellas a profesionales que acostumbran a acompañar a familias, en este caso, la educadora social del SOAF Mas Pintat de Reus (Servicio de Orientación y Acompañamiento a las Familias) y la trabajadora social del SIS Familias de Vila-seca (Servicio de Intervención Socioeducativa). En la siguiente tabla se muestra el perfil de cada una de las mujeres que lideran familias monoparentales entrevistadas:

PERFIL DE LAS MUJERES QUE LIDERAN FAMILIAS MONOPARENTALES						
	EDAD	LOCALIDAD	Nº HIJOS/AS	EDAD HIJOS/AS	NIVEL DE ESTUDIOS	PROFESIÓN
Marta	46	Salou	2	10 y 8	Educación primaria y un FP	Recepcionista de hotel
Lucía	34	La Pineda	2	13 y 14	Educación secundaria (Bachillerato)	Lavandería de hotel
Sofía	42	Salou	1	2	Educación superior (2 carreras y 3 másters)	Puesto directivo en Admin. Pública
Rosa	47	Reus	2	5 (falleció) y 2	Educación primaria	Controladora de calidad en fábrica
Noemí	37	Reus	1	7 meses	Educación superior (carrera y máster)	Profesora de lenguas extranjeras

Fuente: Elaboración propia.

Estas mujeres conforman situaciones y experiencias muy diversas, lo cual permite observar que existen tantas formas de vivir una situación de monoparentalidad como personas, siendo ésta solo una de las muchas características que conforman su identidad.

Las entrevistas han sido presenciales, a menos que las entrevistadas, por preferencia, falta de tiempo o ubicación, hayan solicitado un modelo virtual sincrónico, por ejemplo, una videollamada a partir de plataformas como *Google Meet*. Concretamente, cinco de las entrevistas han sido presenciales y dos han sido virtuales. Cada persona participante tiene su ficha técnica, con sus datos tanto de entrevista (fecha, duración, lugar, etc.) como de informante (edad, condición económica, número de hijos/as, etc.), y sus entrevistas han sido transcritas con la ayuda del programa *Whisper Jax* para su codificación y análisis lo más inmediatamente posible, realizándose una rigurosa revisión posterior de la transcripción. Para poder acceder al objeto de estudio, se han utilizado algunos contactos conocidos, personales y profesionales, y se ha seguido la técnica de “la bola de nieve” para un mayor alcance de contactos. A todas las mujeres entrevistadas se les ha asignado un seudónimo con el propósito de garantizar su anonimato y confidencialidad de los datos que proporcionaron. Además, se ha solicitado el consentimiento informado de las participantes al inicio de la entrevista.

No obstante, se han utilizado también fuentes de datos estadísticos lo más recientes posibles, para acabar de apoyar o completar los argumentos y justificar la información proporcionada. Se han consultado, por ejemplo, encuestas ya realizadas como: los “Informes de monomarentalidad y empleo” de la Fundación Adecco de los años 2023 y 2022, destinados a analizar la realidad sociolaboral; el “Estudio de Conciliación Laboral” de Edenred de 2023; la “Encuesta de Condiciones de Vida” del Instituto Nacional de Estadística (INE), que ha aportado información sobre la situación de las familias monoparentales respecto a otras tipologías; el informe de “Mujeres en Cifras” del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España; “informes de pobreza” como lo son “Diagnosi social de Catalunya 2022: l’estat de la pobresa” de la Generalitat de Catalunya junto con la *Càtedra d’Inclusió Social de la Universitat Rovira i Virgili* y “Informe sobre exclusió i desenvolupament social a Catalunya: resultats de l’enquesta sobre integració i necessitats socials 2021” de la Fundación Foessa (Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada), la cual se dedica a estudiar la situación social de España y sus comunidades autónomas.

#### **4.5. Consideraciones éticas**

Al inicio de este Trabajo Fin de Máster se rellenó un formulario preliminar de autoevaluación ética para identificar el comité de evaluación más apropiado para el objeto de estudio. Este TFM ha sido aprobado por el “Comité de Ética para la Investigación sobre las Personas, la Sociedad y el Medio Ambiente” (CEIPSA) de la Universidad Rovira i Virgili.

Seguidamente, para la participación en el estudio de las mujeres participantes, se les ha propuesto firmar un documento/formulario basado en el modelo de consentimiento informado, en el que principalmente se han expuesto todas las consideraciones éticas para que la persona participante sea consciente de ellas.

En este documento se ha aportado información clara sobre los objetivos del estudio y se ha garantizado la confidencialidad y la protección de datos de las personas participantes. Por ejemplo, sus identidades han sido anonimizadas con pseudónimos y la información que han aportado será tratada únicamente para fines académicos.

Durante las entrevistas se notificó a las entrevistadas que la conversación iba a ser grabada en audio con un dispositivo móvil para su posterior análisis y se les explicó quién tendría acceso a esta información proporcionada, en este caso, entrevistadas, entrevistadora, profesores/as y estudiantes. Su participación ha sido plenamente voluntaria, se ha evitado presionar a las participantes para que den respuestas u opiniones forzadas y se les ha informado de la posibilidad de retirar su consentimiento para participar en la investigación en cualquier momento.

#### **4.6. Impacto social de la investigación**

El impacto social implica transferencia y evidencia de efectividad en la sociedad. Es decir, representa un efecto positivo para la sociedad, yendo más allá del ámbito académico, contribuyendo a los avances sociales. Se mide a partir de técnicas basadas en las metodologías cuantitativa y cualitativa. En el caso de este Trabajo Fin de Máster, la investigación que se realiza es *ex-ante*, por lo cual se realiza una propuesta de cómo se mediría el impacto social.

Teniendo presente la conceptualización de *Research Enabling Social Impact* (RESI), para esta investigación se prevé un impacto acumulativo, ya que se espera que ésta contribuya

a investigaciones más profundas de impacto social, de la misma manera que también se han utilizado otras para, por ejemplo, el marco teórico de ésta.

No obstante, con esta investigación se prevé aportar, por un lado, una ampliación de la información académica sobre el ámbito (impacto científico), a la vez que se transfiere también a la población, la política, y demás agentes implicados (impacto político), para generar avances sociales (impacto social). Por ello, los resultados que se esperan obtener a partir de esta investigación en cuanto a impacto social no son solo mejoras en la calidad de la conciliación familiar y laboral de las mujeres que lideran familias monoparentales, sino además en su bienestar integral, lo cual depende en su conjunto, directamente en muchos casos, de la legislación vigente a nivel estatal y autonómica. Mayormente, el impacto recaería en esta tipología de familia, aunque puede beneficiar, a su vez y de manera colateral, al resto de mujeres y al resto de familias, especialmente a aquellas con mayores necesidades de apoyo a la crianza.



Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (s.f.).

Del total de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los objetivos de esta investigación se enmarcan, en su conjunto, en dos del milenio. Por un lado, el de la igualdad de género y, por el otro, el de la reducción de las desigualdades:

- Igualdad de género.

En este trabajo final de máster, además de dar a conocer las estrategias, vivencias y opiniones de las mujeres que lideran familias monoparentales en la provincia de Tarragona, se pretende investigar sobre las dificultades que encuentran ante el deber de conciliar vida familiar y laboral. Por lo tanto, se hace referencia al Objetivo de Desarrollo Sostenible de Igualdad de Género por tres motivos. En primer lugar, el Programa de las

Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) menciona la desigualdad de género en el ámbito laboral: *“Aunque hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, todavía hay grandes desigualdades en algunas regiones, y sistemáticamente a las mujeres se les niegan los mismos derechos laborales que tienen los hombres”* (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f.).

Siguiendo la cita de la PNUD, en cuanto al ámbito laboral constan en esta investigación las barreras que afrontan las mujeres que lideran familias monoparentales en relación con el acceso al empleo, en sus oportunidades de promoción en él, en el apoyo que reciben de él para compaginar las necesidades de su realidad familiar, y sus vivencias relacionadas con la discriminación laboral y los prejuicios derivados de las expectativas tradicionales de maternidad.

En segundo lugar, la PNUD marca como otra meta del objetivo lo siguiente: *“Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”* (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f.). Las mujeres que lideran familias monoparentales, además de trabajar para poder sostener a las personas que dependen de ella, como menores y personas dependientes, deben hacerse cargo además del cuidado de estas personas y del trabajo doméstico, lo cual no es remunerado. Esta sobrecarga de responsabilidades, llamada “losa de hormigón”, puede tener consecuencias negativas en la salud y en el bienestar de estas mujeres. Por ello, a partir de esta investigación se pretende visibilizar esta situación de sobrecarga y que ésta sea reconocida, fomentando así el desarrollo de políticas sociales que mejoren todavía más los servicios públicos de apoyo u otras medidas de protección, especialmente para estas familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza.

Finalmente, la PNUD marca también como meta para este objetivo el hecho de *“Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”* (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f.), por lo que esta investigación busca tratar el tema de la conciliación familiar y laboral de forma holística, de manera que no solo se estudian las dificultades vividas desde una perspectiva laboral y familiar, sino que también se hace hincapié en la perspectiva personal, económica, legal, social, emocional y cultural, de las mujeres que lideran familias monoparentales, y la

visión también, de profesionales que las asesoran y las acompañan, para detectar y romper así con todas las formas de discriminación de las que parten las dificultades con las que tropiezan y que no se sigan reproduciendo.



Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (s.f.).

- Reducción de las desigualdades.

Para este Objetivo de Desarrollo Sostenible el PNUD marca lo siguiente: *“Para frenar este aumento de las disparidades, es necesario adoptar políticas sólidas que empoderen a las personas de bajos ingresos y promuevan la inclusión económica de todos y todas, independientemente de su género, raza o etnia”* (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f.).

El informe Diagnosi Social de Catalunya (2022:85 y 136) afirma que el riesgo de pobreza es más elevado si se encabeza una familia monoparental, que más de la mitad de los hogares monoparentales tiene riesgo de sufrir pobreza incluso si la persona sustentadora de la familia se encuentra en situación activa de empleo, y que en Cataluña la cifra de mujeres que vive en situación de pobreza es 4 veces superior a la de los hombres (Diagnosi Social de Catalunya, 2022:109). Por ello, en esta investigación se busca conocer esta realidad desde la experiencia de las mujeres que lideran familias monoparentales en la provincia de Tarragona y para que las futuras políticas sociales que se desarrollen en el ámbito tengan en cuenta también, y de una manera más efectiva, la economía y condiciones de estas familias.



Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (s.f.).

**Cronograma del impacto social:**

Acciones 2024 - 2029	Corto plazo				Medio plazo		Largo plazo		
	Primavera 2024	Verano 2024	Otoño 2024	Invierno 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
Realización del trabajo de campo y redacción del informe final del TFM									
Impacto científico (divulgativo) a corto plazo: difusión de la investigación a partir de diferentes medios (repositorio de la URV, autora, entrevistadas y redes sociales)									
Impacto societal (social y político) a medio plazo: difusión y concienciación de la administración pública para la inclusión de las propuestas a nivel político									
Impacto societal (social y político) a largo plazo: cambios reales a nivel político									
Impacto económico a largo plazo: formaciones a profesionales (creación de empleo)									

Fuente: Elaboración propia.

### Impacto a corto plazo:

A corto plazo, se prevé compartir los resultados de la investigación a través de distintas vías con la finalidad de que alcance al mayor número de personas posibles. El impacto, por ello, es de tipo académico, ya que se pretende informar. Para transmitir la información, se han establecido tres vías distintas:

- Difusión y divulgación a través del repositorio institucional de la Universidad Rovira i Virgili, en el cual se publican artículos, trabajos de final de grado y máster y otras publicaciones científicas para que el resto de la comunidad universitaria pueda acceder.
- Difusión y divulgación a través de las propias mujeres líderes de familia monoparental y de las profesionales entrevistadas.
- Difusión y divulgación a partir de las redes sociales de la autora y de las personas participantes en las entrevistas.

### Impacto a medio plazo:

El impacto que se prevé realizar a medio plazo es societal, político y/o social. Por lo tanto, una vez se ha realizado la primera oleada de difusión y divulgación, se espera que la investigación tenga impacto en el Ayuntamiento de Tarragona, que participará en la difusión de los resultados de la investigación realizando campañas políticas y publicitarias; en la Generalitat de Cataluña, que a partir de una mayor concienciación hacia las mujeres que lideran familias monoparentales se espera que adapten las futuras medidas, ayudas y subvenciones autonómicas en este sentido; y en el Gobierno de España, que al igual que la Generalitat, se espera que incluyan y mejoren las condiciones de las medidas orientadas hacia las familias monoparentales a nivel estatal, siendo especialmente conscientes de las mujeres que las lideran, trabajando, por ejemplo, en la mejora de los indicadores de género de los Planes de Igualdad de las empresas y en su actual Ley de Familias.

### Impacto a largo plazo:

En España y a largo plazo, se prevé que el impacto sea societal, político y/o social, y también económico. Por un lado, en cuanto al impacto societal, se prevé analizar la evolución y seguimiento en los ámbitos siguientes, con la finalidad de contribuir a garantizar y proteger el bienestar de las familias monoparentales, de las mujeres que las lideran y, en general, de todos los tipos de familia, en especial de aquellas con mayores necesidades de apoyo a la crianza y, paralelamente, promover una mejoría en sus prácticas profesionales:

- Minimización de la discriminación laboral que sufren las mujeres.
- Minimización de los efectos de la sobrecarga de responsabilidades de las mujeres que lideran familias monoparentales.
- Maximización de la flexibilización de las mujeres que lideran familias monoparentales en el ámbito laboral.
- Maximización de otras medidas de protección hacia las mujeres que lideran familias monoparentales.
- Facilitación del acceso de las mujeres que lideran familias monoparentales a un asesoramiento integral.
- Promoción de gestiones documentales y procesos judiciales más sencillos, gratuitos o subvencionados y de calidad para las mujeres que lideran familias monoparentales.

Y, por la parte del impacto económico, se prevé un desarrollo de formaciones por parte de la Generalitat de Cataluña a profesionales que asesoran y acompañan a familias sobre los nuevos cambios legislativos introducidos, lo cual se espera que mejore las prácticas profesionales de estos y, consecuentemente, promueva el bienestar de las familias monoparentales y de las mujeres que las lideran.

**TABLA PARA MEDIR EL IMPACTO SOCIAL DEL TFM:**

<b>Indicador - Resultados</b>	<b>Impacto</b>	<b>Tipo de impacto</b>	<b>A corto plazo</b>	<b>A medio plazo</b>	<b>A largo plazo</b>	<b>Medida / Evidencias</b>
Difusión y divulgación a través del repositorio institucional de la URV	Un % de personas se informa de la situación en la Universidad Rovira i Virgili	Impacto académico	X			- Número de consultas del archivo - Se habla del tema en la universidad
Difusión y divulgación a través de las personas entrevistadas (mujeres que lideran familias monoparentales y profesionales)	Un % de personas se informa de la situación en la provincia de Tarragona	Impacto académico	X			- Se habla del tema en la calle - Se habla del tema en redes sociales
Difusión y divulgación a través de redes sociales (de la autora y participantes)	Un % de personas se informa de la situación en la provincia de Tarragona y otros lugares a los que alcance la difusión	Impacto académico / societal (social)	X			- Número de interacciones con la publicación - Se habla del tema en redes sociales

Difusión y divulgación a través del Ayuntamiento de Tarragona	Un % de personas se informa de la situación en la ciudad de Tarragona	Impacto societal (social y político)		X		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionarios a la población</li> <li>- Se habla del tema en la calle</li> <li>- Se habla del tema en redes sociales</li> <li>- Se habla en los medios (noticias, diarios, anuncios, campañas, programas de TV...)</li> </ul>
Difusión y divulgación de la investigación a la Generalitat de Cataluña	Mayor concienciación por parte de la Generalitat hacia las mujeres que lideran familias monoparentales	Impacto societal (político)		X		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tienen en cuenta a las mujeres que lideran familias monoparentales en nuevas medidas, ayudas y subvenciones a nivel autonómico</li> <li>- Planes / protocolos que traten del tema</li> <li>- Se habla en los medios (noticias, diarios, anuncios, campañas, programas de TV...)</li> </ul>
Difusión y divulgación de la investigación al Estado	Mayor concienciación por parte del Estado hacia las mujeres que lideran familias monoparentales / Mayor igualdad de género en las empresas	Impacto societal (político)			X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevan a cabo acciones políticas por parte del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, por ejemplo, se amplían las medidas en la Ley de Familias y se mejoran los Planes de Igualdad en las empresas</li> <li>- Tienen en cuenta a las mujeres que lideran familias monoparentales en nuevas medidas, ayudas y subvenciones a nivel estatal</li> </ul>

<p>Minimización de la discriminación laboral que sufren las mujeres</p>	<p>Mayor concienciación por parte de las empresas hacia las mujeres, especialmente de aquellas que lideran familias monoparentales / Mayor igualdad de género en las empresas / Mejores prácticas profesionales de las mujeres, en general / Mejora en el bienestar de las mujeres, en general</p>	<p>Impacto societal (político y social)</p>			<p>X</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de medidas orientadas a favorecer una división del trabajo igualitaria para ambos sexos</li> <li>- Modificaciones y ampliaciones de los Planes de Igualdad, por ejemplo, en cuanto a reducir techos de cristal, eliminar brecha salarial y ampliar oportunidades de promoción laboral</li> <li>- Cuestionarios a mujeres trabajadoras para conocer si las condiciones de las medidas satisfacen sus necesidades</li> </ul>
<p>Minimización de los efectos de la sobrecarga de responsabilidades de las mujeres que lideran familias monoparentales</p>	<p>Mejores prácticas profesionales de las mujeres que lideran familias monoparentales / Mejora en el bienestar de las mujeres que lideran familias monoparentales con respecto al ámbito doméstico-privado (losa de hormigón, suelo pegajoso)</p>	<p>Impacto societal (político y social)</p>			<p>X</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y condiciones de medidas orientadas al cuidado de menores (por ejemplo, prestación más significativa en cuanto a guarderías, despliegue de más centros u otros apoyos... puesto que no siempre es posible acudir a redes de apoyo familiar o social)</li> </ul>

Maximización de la flexibilización de las mujeres que lideran familias monoparentales en el ámbito laboral	Mayor concienciación de las empresas: flexibilizar sin penalizar / Mejores prácticas profesionales de las mujeres que lideran familias monoparentales / Mejora en la conciliación y el bienestar de las mujeres que lideran familias monoparentales	Impacto societal (político y social)			X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de medidas orientadas a la conciliación familiar y laboral en mujeres que lideran familias monoparentales y sus condiciones (permisos en los que se mantenga la remuneración económica, regulación y fomento del teletrabajo, etc.)</li> <li>- Cuestionarios a trabajadoras para conocer si se satisfacen sus necesidades</li> </ul>
Maximización de otras medidas de protección hacia las mujeres que lideran familias monoparentales	Mejora en una conciliación familiar y laboral integral en las mujeres que lideran familias monoparentales / Mejora en el bienestar de las mujeres que lideran familias monoparentales / Medidas más adaptadas a las necesidades que presentan	Impacto societal (político y social)			X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de medidas orientadas a la protección de las mujeres que lideran familias monoparentales (por ejemplo, en el ámbito de la vivienda, de salud mental, económico, etc.)</li> <li>- Cuestionarios a mujeres que lideran familias monoparentales para conocer si se satisfacen sus necesidades</li> </ul>
Facilitación del acceso de las mujeres que lideran familias monoparentales a un asesoramiento integral	Mejora en el bienestar de las mujeres que lideran familias monoparentales	Impacto societal (político y social)			X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionarios a mujeres que lideran familias monoparentales</li> <li>- Entrevistas semiestructuradas a centros que asesoran y acompañan a familias</li> <li>- Número de anuncios / publicaciones / campañas</li> </ul>

<p>Promoción de gestiones documentales y procesos judiciales más sencillos, gratuitos o subvencionados y de calidad para las mujeres que lideran familias monoparentales</p>	<p>Mejora en el bienestar de las mujeres que lideran familias monoparentales</p>	<p>Impacto societal (político y social)</p>			<p>X</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas semiestructuradas a mujeres que lideran familias monoparentales para comprobar si se han eliminado trámites burocráticos insignificantes, cuestionamientos innecesarios, consultar su experiencia en cuanto al proceso administrativo o judicial y si han podido permitirse el acceso</li> <li>- Entrevistas semiestructuradas a centros que asesoran y acompañan a mujeres que lideran familias monoparentales para consultar sus opiniones profesionales sobre los cambios surgidos en los procesos burocráticos y judiciales</li> </ul>
<p>Formación por parte de la Generalitat de Cataluña a profesionales que asesoran y acompañan a familias</p>	<p>Mejores prácticas profesionales / Mejora en el bienestar de las mujeres que lideran familias monoparentales y de otras familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza / Creación de empleo</p>	<p>Impacto económico</p>			<p>X</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de contrataciones (formadores)</li> <li>- Número de formaciones a profesionales</li> <li>- Entrevistas semiestructuradas a los centros que asesoran y acompañan a mujeres que lideran familias monoparentales para comprobar si se les ofrece un servicio adecuado a los cambios</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## 5. CRONOGRAMA

La temporalización de la investigación, por un lado, sitúa su inicio en el mes de octubre de 2023, coincidiendo con la entrega de la propuesta del tema de estudio del Trabajo fin de Máster para la asignatura de “Métodos y técnicas de investigación social y educativa”. Por otro lado, se prevé su finalización para el mes de junio de 2024, coincidiendo con la finalización del Máster y la presentación del proyecto.

	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Elección del tema									
Guion de la investigación									
Lectura bibliográfica									
Redacción del marco teórico									
Preparación de entrevistas									
Realización de entrevistas									
Análisis de datos y resultados									
Conclusión									
Revisión									
Presentación									

Fuente: Elaboración propia.

## 6. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este apartado se realiza el análisis de los datos recogidos a través de las entrevistas semiestructuradas, tanto de las mujeres que lideran familias monoparentales, como de las profesionales que asesoran y acompañan a familias.

Los datos, por lo tanto, son la voz en primera persona de todas las participantes, resaltada a partir de citas literales extraídas de la transcripción de las entrevistas. A partir del análisis de sus experiencias, narradas por ellas mismas, se analizará de qué manera la monoparentalidad, haciendo especial mención a la conciliación de la vida laboral con las necesidades familiares, influye en ellas y en la realidad de su día a día.

### 6.1. Barreras o dificultades

#### 6.1.1. Barreras o dificultades: Permisos laborales

Uno de los pilares de la investigación es conocer a qué barreras, dificultades o limitaciones se enfrentan las mujeres que lideran familias monoparentales y de qué manera les afectan éstas.

En primer lugar, se exponen las dificultades que encuentran derivadas de la necesidad de tener que combinar necesidades familiares y vida laboral. Recordando a Rhnima et al. (2016), la conciliación traía consigo dos conflictos, por un lado, el “conflicto trabajo-familia” y, por el otro, el “conflicto familia-trabajo”.

Empezando con el conflicto trabajo-familia, un aspecto que destaca en este sentido, es que el tiempo resultante empleado en satisfacer las necesidades familiares resulta ser bastante reducido. Sobre esto, Marta, confiesa que en cuanto a conciliación familiar “*me limita... Yo intento de verdad desdoblarme. Intento de verdad y a veces lo consigo, ¿eh? O sea, yo he hecho cosas que para mí son extrahumanas ¿sabes?*”. Manifiesta haber tenido la necesidad de correr de un lado para el otro, o incluso, de partirse en dos, para poder llegar a cubrir todo aquello en lo que se le requiere. Referencia, además, que atender al empleo y a dos hijos, como es su caso, cada cual con sus necesidades, es demasiado para una sola persona: “*es que es súper limitado una persona sola para dos criaturas. Ya con uno es mucho, pues con dos... Que tienen sus vidas, sus amigos, sus fiestas de cumpleaños... todo, sus deportes, sus historias, sus partidos...*”. Esta última afirmación de Marta corrobora una de las hipótesis planteadas. A mayor número de hijos, mayores

dificultades para conciliar. Lo mismo piensan desde el SIS Familias de Vila-seca: *“totalmente, en muchos sentidos. En el sentido de tiempo, también de atención, el sentido económico... porque al final la carga económica tampoco no es la misma”*. Y aunque añadan que *“todo al final hay que contemplarlo”*, porque en una situación concreta pueden entrar en juego muchos factores que la hacen única, no dudan en afirmar que una situación de monoparentalidad se torna más complicada a mayor número de hijos hay en ella.

En general, desde el SIS, al igual que Pérez (2022), afirman que, debido a las dificultades de las familias monoparentales para conciliar vida laboral y familiar, se ve afectada la implicación parental en su cuidado, la cual suele ser menor y de peor calidad en este tipo de familia.

Seguidamente, Rosa, expresa dificultades en poder conciliar los cuidados de su hijo con el empleo, y baraja la opción de pedir permisos que le brinden el tiempo que necesita para ello. Sin embargo, este permiso al que se refiere es el de 8 semanas de la Nueva Ley de Familias. Este permiso no es remunerado todavía, por lo que manifiesta que, debido a su situación económica, no le mejoraría la situación, sino que además podría empeorarla: *“yo siempre tengo que mirar mucho el tema de tener horas para poderme hacer cargo de mi hijo sin tener que pedir estos días que dicen, que son tan bonitos, pero que realmente no cobrarás”*. Sobre este permiso, existen rumores de que será retribuido en un futuro, aunque el Gobierno no se ha pronunciado al respecto todavía. Si bien, es cierto que ofrecer este tipo de recursos sin retribuir, teniendo en cuenta la economía de la mayoría de las mujeres que lideran familias monoparentales, las cuales presentan las tasas más altas de pobreza de todas las tipologías familiares según datos oficiales del Instituto de las Mujeres (2023), resulta contraproducente.

A esto se refiere la trabajadora social del SIS Familias de Vila-seca cuando dice: *“haría falta ver si de todas las necesidades que presentan este tipo de familias se pueden satisfacer con este tipo de prestaciones, porque igual no se contemplan todas las necesidades que presentan”*.

Lo mismo ocurre con los permisos de maternidad y paternidad. Noemí aclama que, si dependiera de ella, decidiría incorporarse mucho más tarde al trabajo, pero también debido a que la responsabilidad de sustentar económicamente a su familia recae solo en ella, no puede permitírselo:

*O sea, si hubiera tenido que decidir con el corazón, no me habría incorporado al trabajo. [...] Si pudiera estar yo todo el día con él como estábamos hace un mes, lo escogería con los ojos cerrados. O sea, no dudaría. Lo que pasa es que, claro, el hecho de ser la única persona que, a nivel de responsabilidad, pero también económicamente y así, sustentar mi pequeña familia... pues sí, he tenido que volver a trabajar (Noemí).*

Lo mismo comentan desde el SIS Familias de Vila-seca: “*al final muchas familias monoparentales no pueden dejar de trabajar, porque al final son las que sustentan la parte económica de la familia*”. Y, además, añaden que la necesidad en la que se ven muchas mujeres al frente de familias monoparentales, de dedicar muchas horas a trabajar para poder sustentar económicamente el hogar, provoca que sea un tiempo no dedicado a los hijos y las hijas, lo cual afecta a sus necesidades de afecto, a sus habilidades sociales y a su desarrollo integral. A esto se refería Sein (2005), cuando visibilizaba que en una situación de monoparentalidad no se verían afectadas únicamente las esferas económica o sociolaboral, sino que además, como comentan desde el SIS, podría influir en otras, como lo sería el desarrollo emocional y social de los hijos e hijas.

Las familias monoparentales, de momento, no pueden acogerse a los permisos de ambos progenitores, lo cual les parece injusto, ya que, al final, no todos los niños y las niñas están teniendo las mismas oportunidades de estar con sus progenitores. Sofía, habla directamente de discriminación: “*se está discriminando. El menor no debe tener un agravio comparativo de poder estar 20 semanas más 20 semanas, 40 semanas con sus progenitores, y el que nace de la familia monoparental solo tiene que tener 20*”. Según ella, es algo que influye directamente en los derechos del menor. No obstante, Sofía no es la única que habla de discriminación. Noemí, también lo hace:

*Esto, de momento, todavía las familias monoparentales no lo tenemos reconocido. Yo he hecho las dieciséis semanas como si fuera una mujer en pareja y después las otras dieciséis semanas digamos que se han perdido en el limbo, nadie las ha... porque no hay padre. [...] Yo pienso que esto es una discriminación muy grande. Para mí es una discriminación (Noemí).*

Sofía, al trabajar en la administración pública, dispone de un mes más de permiso. Aun así, comenta que, en el caso de la administración, la conciliación familiar y laboral todavía es un tema que no está resuelto y que, en Cataluña, prácticamente no hay legislación que la regule, en comparación con otras comunidades autónomas. En su caso, comenta que sopesó un 20% de su sueldo, con tal de acogerse a una reducción de jornada compactada en 4 meses, para que su hija estuviera con ella hasta los 9 meses, en vez de en una guardería a los 5. Sofía se acoge a la “Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las

administraciones públicas de Cataluña”, la cual se referenciaba en el punto de legislación y se mencionaba que iba dirigida a personas funcionarias. A parte de esto, las medidas de esta Ley son bastante parecidas a las de la normativa estatal.

La educadora social del SOAF de Reus hace bastante hincapié en la necesidad de que las familias monoparentales puedan acogerse a ambos permisos, no por el progenitor o la progenitora, sino ya por los derechos de los niños y las niñas:

*Encuentro que sería necesario. Es que un hijo necesita estar con sus padres y más cuando nace, no hay otra, no la hay. Los dos lo necesitan para su desarrollo, es que es esencial. Es que no hay el vínculo, ¿dónde se forma el vínculo? [...] Esto es lo que han expresado muchas familias aquí. [...] Están mirando desde la mirada del adulto. Y creo que las leyes, en este caso, tienen que mirar desde la mirada de los niños. ¿Qué necesitan los niños? ¿Qué quiere decir que un niño que tiene padre y madre puede disfrutar de sus padres ocho meses? Y un niño que tiene solo una madre solo puede disfrutar cuatro, ¿por qué? Si los niños son los mismos. ¿Qué necesita el niño? Estar más tiempo con sus padres. Es igual la estructura familiar que tengas, sino que como niño puedas disfrutar de lo mismo (SOAF Reus).*

Incluso, desde el SOAF se llega a plantear la necesidad de un cambio de mirada, general, en las leyes, ya que existen discrepancias evidentes: “*¿Qué necesita el niño? Leche materna exclusiva 6 meses. ¿Qué necesita el sistema? Mujeres que vuelven a trabajar a los 4 meses. Son cosas que no casan*”.

En muchas ocasiones, las personas, con más o menos consciencia de ello, hablamos y actuamos desde el paternalismo. Es decir, no procedemos desde lo que la otra persona realmente necesita, sino de lo que nosotros y nosotras creemos y consideramos, desde nuestra posición, qué es lo que necesita. En el caso de la Nueva Ley de Familias, se ha dado luz a ciertos avances que se llevan demandando muchos años. Sin embargo, también hay otros aspectos, como este último que explican desde el SOAF y tantos otros que se irán mencionando durante el redactado, que no parecen casar con las necesidades reales de las personas para las que se destina esta ley.

Seguidamente, ante las limitaciones derivadas de las incompatibilidades de dedicar tiempo a la familia, las entrevistadas siguen intentando ver lo positivo de ello. Por ejemplo, Marta menciona que lo que está viviendo ahora es la infancia de sus hijos y que es muy consciente de ello, por lo que el tiempo que pasa con sus hijos, por reducido que pueda ser, lo intenta disfrutar al máximo. Sin embargo, Lucía, comenta que el tiempo que comparte con sus hijos no es tan importante como el amor que pueda procesarles en esos momentos, ya que el tiempo, más que de cantidad, debe ser medido en términos de calidad.

El caso de Lucía destaca en el sentido de que, debido a la prioridad de mantener a su familia, padres e hijos, decidió sacrificar el estar físicamente junto a ellos. Lucía, inmigró de Colombia hace cuatro años, cuando sus hijos tenían nueve y diez años, con la finalidad de darles una vida mejor, ya que la realidad económica de su país cambió mucho de un día para el otro, y así lo expresa: *“estás dejando amor, estás dejando familia, estás dejando todo... por ir a buscar una estabilidad”*. No obstante, la realidad que encontró una vez en España fue otra: *“no todo es como te lo dicen, porque a mí me decían: no... vas a llegar, vas a tener trabajo, vas a encontrar estabilidad..., pero no fue así. Todo fue un proceso, todo fue trabajo”*. Por ello, una vez separada de su familia, verbaliza valorar más el tiempo que pasa con ella, aunque sea por videollamada. Lucía es un claro ejemplo de que, a veces, la vida laboral y la familiar puede ser tan difícil de conciliar, que resulte imposible, y conduzca a tomar este tipo de decisiones al pesarle más el bienestar de su familia: *“a veces yo digo, vale, está bien que hice ese esfuerzo, porque ahora mismo ellos están bien, no les falta nada, tienen comida, están vestidos... están bien”*. No obstante, desea, en un futuro próximo, reunificar la familia en España. La imposibilidad de una conciliación familiar y laboral de calidad, o la amplia gama de dificultades que la envuelven y se derivan de ella, no son más que un reflejo de la falta de regulación de medidas legislativas de calidad en el ámbito. La decisión de Lucía, pues, no es una decisión como tal, tomada voluntariamente, sino un remedio para hacer frente a la adversidad que ella y su familia encontraron en su país.

### **6.1.2. Barreras o dificultades: Incidencia en la actividad profesional**

Las barreras o dificultades de la conciliación no solo afectan al ámbito familiar, sino que existen desventajas en otros, como puede ser el laboral.

En el caso de Noemí, comenta que ahora, su vida profesional está muy supeditada a lo que pasa en la personal, y que intenta adaptar lo máximo posible su vida profesional a su hijo, de siete meses. Sin embargo, en muchas ocasiones, estas posibilidades de adaptación de lo profesional a lo personal no son posibles, como bien lo ejemplificaba Lucía.

Cabe destacar que tres de las cinco mujeres que lideran familias monoparentales entrevistadas cambiaron de trabajo, cuya causa directa fue la posibilidad de conciliación familiar y laboral. Así como comenta Noemí:

*A raíz del nacimiento de mi hijo ahora he cambiado de trabajo, porque antes hacía un trabajo en una escuela que gestionaba proyectos y cosas de extraescolares y casales de verano y así... pero lo dejé. De hecho, no me incorporé después de la baja porque no me imaginaba los primeros años de vida de él yendo como a la contra de él, sobre todo mientras fuese tan pequeño (Noemí).*

Marta, en cambio, no cambió de empleo, pero la causa por la que no se ha movido, precisamente, es porque su estabilidad allí le asegura el poder mantener a sus hijos: “*por supuesto, por conciliar... si yo no tuviese a mis hijos y mis obligaciones que tengo como madre, yo aquí posiblemente no estaría, ¿sabes? Pero bueno, pues ahora mismo estoy criando y es mi responsabilidad, pues mantenerles*”. Igual le pasa a Lucía, que ha valorado la idea en muchas ocasiones de volver al país que la vio nacer y crecer, con su familia. Pero, muy consciente de que la satisfacción de las necesidades familiares volvería a verse tambaleada, decide quedarse y seguir luchando en contra de sus propias voluntades. Además, dedicada al ámbito de la hostelería, trabajando en una lavandería, también plantea el cambiar de trabajo. Lucía, en su país, era empresaria. No obstante, no podría permitirse no cobrar en el tiempo que durase el transcurso de dicho cambio:

*Como que siempre digo ¿será que vuelvo? ¿o no? Estoy cansada... Entonces pienso... pero si dejo de trabajar voy a tener varios meses que no voy a cobrar. ¿Y con qué voy a sustentar esto en mi casa? ¿Cómo voy a comprar esto? ¿Sabes? Como que también me pongo a pensar a veces... pero si tuviera yo la posibilidad de cambiar de empleo, sí lo haría, la verdad (Lucía).*

Rosa, concretamente, cambió de puesto dentro de la misma empresa. Rosa constituye un ejemplo de lo fácil que puede ser, a veces, la teoría, pero de lo difícil que puede ser la práctica. Sí consiguió un puesto que mejorara sus condiciones hacia la conciliación familiar, sin embargo, encontró muchas trabas por el camino, especialmente cuando comunicó sus necesidades a la empresa:

*Cuando me encontré, “escucha, que pasa esto”, no... no fue bienvenido. No me tranquilizaron. [...] Me dijeron que me espabilara y que era problema mío, básicamente. [...] Les costó. La conciliación familiar es un poco así reticente... y por suerte ahora hay muchas leyes que añaden o trabajan mucho el tema de conciliación familiar. Gracias a esto, ahora en la época que estamos, puedo ir de mañanas (Rosa).*

Además, lo que Rosa encontró no fueron solo comentarios desafortunados hacia su necesidad de conciliar siendo familia monoparental, sino que, además, por ir a jornada reducida, le quitaron un plus que cobraba en el anterior puesto, realizando las mismas funciones, y tiene negadas también las opciones de promoción dentro de la empresa por el mismo motivo. La educadora social del SOAF de Reus también refuerza el argumento de la negativa de muchas empresas a facilitar la conciliación familiar y laboral de sus empleados y empleadas. El propio CEO de la empresa Edenred, la cual realiza estudios de conciliación familiar y laboral de manera anual, como el expuesto en el marco teórico,

también respaldaba esta afirmación cuando se refería a que todavía quedaba un largo camino por recorrer por parte de las empresas en materia de conciliación (Stanislas De Bourgues, 2023:17). Es más, uno de los resultados del estudio IFREI (Las Heras, 2018), precisamente, revelaba que siete de cada diez españoles creían que su empresa dificultaba la conciliación, ya que las medidas más comúnmente propuestas, como lo son el horario laboral flexible o a tiempo parcial, podían penalizar su desarrollo dentro de la empresa, tal y como le ha pasado a Rosa.

Hablando de posibilidades de promoción dentro de la empresa, algunas de las entrevistadas, como Marta, mencionan que la situación de monoparentalidad puede constituir un factor decisivo en cuanto a oportunidades para ello:

*Por ser monoparental a la hora de igual que te tomen en serio para un puesto... estoy segurísima de que lo tienen en cuenta. Es mucha responsabilidad para una persona... que prácticamente tu responsabilidad es 24 horas. Siempre es así, ¿sabes? Pero es que si tiene que correr alguien... solo voy a correr yo. Entonces yo sí que voy a estar disponible... tengo que estar disponible las 24 horas, con lo cual entiendo que influye (Marta).*

Otro ejemplo de cuando las responsabilidades relacionadas con la familia afectan al rendimiento en el trabajo, Rosa comenta: “*si tú por la noche no duermes bien, por lo que sea, porque tienes preocupaciones o porque tu hijo te ha dado la noche, tú al día siguiente en el trabajo estarás hecha caldo*”. Este comentario recuerda al concepto de doble presencia/ausencia que introducía Carrario (2008), el hecho de “estar y no estar”. Por ello es importante asegurar una correcta conciliación. Rosa se refiere metafóricamente a esto cuando dice: “*entonces es como los engranajes, ¿no? Tienen que engranar, tienen que cuadrar, encajar y funcionar. Pues esto es lo que faltaría, ¿no? Que funcione*”.

Las dificultades de promoción laboral son, por ello, una muestra de lo que Rhnima et al. (2016) llamaban conflicto familia-trabajo, es decir, de cómo las necesidades familiares influyen en el rendimiento laboral.

Dados los testimonios y haciendo paralelismos con los resultados del estudio IFREI, que destacaba cuestiones clave referentes a la gestión de la conciliación por parte de las empresas, para poder paliar el conflicto familia-trabajo es necesario que las medidas facilitadas por éstas para favorecer la conciliación sean suficientes, que exista apoyo por parte de los supervisores y las supervisoras, y que los valores y principios de la cultura de la empresa vayan encaminados a favorecer una capacidad real de los empleados de conciliar (Las Heras, 2018).

### 6.1.3. Barreras o dificultades: Discriminación, impacto emocional y personal

Rosa, no es la única de las entrevistadas que han expresado haber escuchado comentarios despectivos hacia su situación de monoparentalidad, ya sea en el trabajo o haciendo paralelismos de su vida personal con la de otras familias: “*como que es tu problema o que estás así como todo el mundo, como todas. Y después también pienso, no, como todas no. Mi hijo no tiene padre, ¿no? Directamente*”. Marta, también expresa haberlo sentido:

*He tenido problemas por la conciliación, por el tema de los horarios y tal de las mañanas. He tenido... con un compañero que no lo ha entendido, o no lo ha querido entender, o le ha parecido que era un trato de favor que no me merecía. [...] Pero igual no está claro también hasta qué nivel es un trato de favor o es la legalidad (Marta).*

La discriminación que han sufrido las entrevistadas, no ha sido solo laboral, en cuanto a no promover facilidades para conciliar, retirar parte del sueldo, dificultades de promoción laboral y comentarios despectivos, sino también por parte de otros compañeros y compañeras de trabajo a los que facilitar la conciliación a una familia monoparental les parece un trato de favor, o de otras personas que intentan comparar entre situaciones familiares menospreciando el esfuerzo de estas mujeres. No obstante, la discriminación experimentada por las entrevistadas no acaba aquí, sino que se descubre que también la hay simbólica, lo cual, representa cómo la sociedad sigue teniendo interiorizado el concepto de familia nuclear como estructura familiar normativa, y así se refleja, también, en las pequeñas cosas: “*más bien me he encontrado comentarios o mala praxis de algunos educadores, por ejemplo, en el lenguaje que se utiliza para, por ejemplo, cartas dirigidas a familias que en lugar de familias ponen papás, tal, ¿no?*” (Sofía). Aunque, como decía Álvarez-Dardet (2001), la diversidad familiar sea un fenómeno cada vez más recurrente, todavía falta concienciación en este sentido, y así lo remarcan desde el SOAF de Reus:

*Todavía queda mucho por hacer. Por ejemplo, una cosa que creo que estamos haciendo el cambio es... las tipologías familiares. Es que encuentro que es un gran desconocido. Es un gran desconocido y todavía muchos sistemas ven la familia nuclear como la estructura válida de familia (SOAF Reus).*

Todas estas desventajas expresadas por las entrevistadas conllevan un impacto emocional negativo en ellas. Por ejemplo, Lucía, confiesa haberse olvidado alguna vez de llamar a sus hijos debido al cansancio acumulado en el trabajo, y acaba autoculpabilizándose de ello, por no haber sido capaz de poder con todo. Al preguntarle cómo le afecta el hecho de estar tan lejos de su familia se muestra emocionada: “*bueno... asumiendo todavía...*

*no creas que es fácil todavía estar así. Aún duele. A mí me duele demasiado. Y cuando me preguntan, suelto a llorar ¿sabes? todavía. [...] Llevo cuatro años ya sin poderlos ver, cuatro años viéndolos por videollamada”.* Además, manifiesta tener miedo a que sus hijos piensen que les ha abandonado, aunque se trate de una decisión que le ha costado mucho tiempo tomar y motivada por el hecho de ofrecerles una mejor calidad de vida. Por ello, otro aspecto clave es el de la sobrecarga de responsabilidades que sienten las entrevistadas. Lucía, dice que la sobrellevaría emocionalmente mejor si sus hijos estuvieran con ella:

*Todo te toca hacerlo a ti y no tener como que esa sonrisita que tú cada vez que te vas a casa estaban tus hijos esperándote con un abrazo. Porque con un abrazo te sientes súper bien, después de un día de trabajo, después de... tanto. Que llegas como así cansada. Te dan un abrazo y vaya si lo cambia todo (Lucía).*

Recordando el concepto de “losa de hormigón”, éste es entendido como la sobrecarga que experimentan las mujeres al trabajar para poder sostener económicamente a las personas que dependen de ella, y hacerse cargo además del cuidado de estas personas y del trabajo doméstico, que no es remunerado. Este hecho de que el trabajo doméstico y de cuidados no sea remunerado tiende a invisibilizar el esfuerzo que se desempeña en ellos, lo cual conduce a que no se reconozca tampoco la necesidad de promover medidas específicas que incidan en ello y, por consiguiente, en la sobrecarga de responsabilidades.

Gracias a las entrevistadas es posible observar las consecuencias negativas en la salud y en el bienestar que conlleva esta sobrecarga. En el caso de Marta, intenta levantarse antes que sus hijos para gestionar todo el día que tienen por delante. Este hecho supone una gran sobrecarga para ella, por lo que explica que el peor momento para ella es cuando comienza el día:

*Hay veces que me colapso, me siento en el sofá antes de empezar y me colapso. Y digo, no sé si voy a ser capaz, no sé si voy a ser... Y bueno, sacas las fuerzas siempre. De repente ya empiezas a funcionar, funcionas y tal. Pero mi momento de debilidad como monoparental, así tal cual, te diré, que es a la primera hora de la mañana (Marta).*

Por otro lado, Noemí se siente presionada por el hecho de que toda esta sobrecarga de responsabilidades recaiga solo en ella y le preocupan los momentos en los que pueda estar mala, por ejemplo, afectando en su capacidad de cuidado:

*Y habrá cosas que yo sí que tendré que vivir sola, pero el hecho de la responsabilidad de si yo me pongo enferma, o si yo algún día falto, o yo que sé... si yo no estoy porque tengo que ir a trabajar, solo estoy yo. Esta responsabilidad recae solo en mí. Las noches que él está enfermo y que no hay nadie más en casa, pues son duras. Las noches que él no quiere dormir y que no hay nadie más, pues es duro (Noemí).*

Sin embargo, añade, que es duro al igual que lo es también para las familias biparentales o para cualquier otra tipología de familia. Lo mismo nombran Sofía o Rosa: *“biparentales. Al final todo el mundo necesita conciliar. A pesar de que sean dos, a veces es complicado. Imagínate si eres uno solo”* (Rosa).

Noemí compara la transición de separarse de su hijo para volver al trabajo con un proceso de luto que necesita tratar con apoyo psicológico:

*Yo hace muchos años que empecé a hacer terapia y ahora básicamente se centra... cuando hablo con la terapeuta es básicamente hablar de cosas relacionadas con él. Cómo gestiono mis emociones sola con él, cómo ha sido la transición y el luto de tenerlo que dejar y empezar a trabajar. Bien, digamos que es como algo que voy trabajando, pero sí, ya a nivel emocional es duro. [...] Éramos una única persona durante más de seis meses y de hoy para mañana yo no estoy durante muchas horas y es heavy* (Noemí).

Las dificultades en este transcurso también se visibilizan desde el SOAF de Reus:

*Si hay alguna demanda especial que necesitan, y sobre todo en el caso de la monoparentalidad, es la conciliación, porque se encuentran... las madres que vienen se encuentran solas de tengo que empezar a trabajar, el niño tiene que ir a una guardería, hay unas horas que no... de esto* (SOAF Reus).

Sin embargo, Noemí no es la única de las entrevistadas que ha necesitado soporte psicológico. Rosa, también dispone de este soporte, y hace mención a las consecuencias de la sobrecarga de responsabilidades a la que se ve abocada una familia monoparental comentando lo fácil que puede llegar a ser que éstas se desborden: *“que yo, porque ya te digo, porque soy muy... Bueno, porque he trabajado muchas cosas interiormente. Pero otra mujer, quizás, no me extrañaría que se hundiera”*.

Se habla de las incompatibilidades entre el empleo y la familia, pero no debemos dejar de lado el ámbito personal. Haciendo mención al tiempo que pueden dedicarse las mujeres entrevistadas a ellas mismas, éste resulta ser bastante escaso, si no nulo, directamente. Por ejemplo, Marta, se refiere al tiempo para ella misma como una ansiada libertad, la cual es prácticamente inexistente: *“para mí no existe. No existe. Y aún te diré que en alguna época... porque ya son cinco años separada y tal... en algún momento en concreto, pues he podido sentir la libertad, por decirlo de alguna manera”*. Menciona que puede sentir esta libertad cuando sus hijos están con su familia, por lo que puede disponer de tiempo para ella, a la vez que está segura de que las necesidades de sus hijos están bien cubiertas.

Es difícil el dedicarse tiempo de calidad para una misma. En la misma línea, Rosa, cuenta una anécdota sobre lo complicado que le resultaban incluso las pequeñas cotidianidades, como es, por ejemplo, el hecho de ducharse, ya que realmente le suponía un rato en el que se dejaba sin atención al menor:

*Más que con mi hijo y en el trabajo, por ejemplo, también es muy importante el que tú estés bien, ¿no? El tener tiempo para mí también es muy importante, cosa que ahora no lo puedo tener. No tengo. No tengo, no tengo. Realmente tengo muy poco. Quizás cuando él duerme o quizás... [...] Hubo un entremedio que fue muy... muy jodido el poder ir a la ducha (Rosa).*

E incluso Lucía, haciendo una visualización de sus perspectivas de futuro, una vez su familia esté personalmente con ella, ya da por hecho que el tiempo que va a poder dedicarse a ella misma se va a ver muy reducido: “¿Y mis tiempos libres? Trataré como de mediar ahí... pero siempre estar en contacto con ellos”. Antepone estar junto a sus hijos, relegando sus propias necesidades en un segundo plano.

#### **6.1.4. Otras barreras o dificultades**

Seguidamente, por otro lado, hay todo un tema de barreras en el ámbito judicial y administrativo. Marta nació en España, pero tuvo a sus hijos en otro país. Una vez separada, volvió a España, con bastantes trabas en cuanto a los procedimientos administrativos y judiciales, que demandaban demostrar su monoparentalidad para poder acceder a lo que, por ello, le pertoca. Marta explica lo difícil que le ha sido, en especial en referencia a lo económico, el hecho de conseguir un abogado a través del cual poder demostrar su monoparentalidad, habiendo tenido que recurrir a la herencia de su madre, la cual falleció recientemente, para poder permitirse el trámite:

*Por falta de documentación, porque yo claro... mi situación con los papeles... A mí me está costando, me ha costado la vida. Ahora mismo ya hay una demanda puesta en el juzgado y tal, y está el trámite hecho. Pero hasta ahora por el dinero, sobre todo, pues no podía hacer frente a demandarlo, a hacer frente a los abogados. Entonces, claro, ha sido imposible hasta ahora que por... por la herencia de mi madre, tal cual, he podido hacer frente a intentar resolver todo este tipo de problemas que tengo (Marta).*

Se le mencionó el recurso de la justicia gratuita. Sin embargo, no era algo que ella no hubiese intentado ya. Sin justicia no podía demostrar que era una familia monoparental, y sin demostrarlo, no podía acceder a un abogado que pudiera permitirse. Era como entrar en un bucle:

*Sí pedía la justicia gratuita que, por otra parte, fue también una opción que... que, que, que la hice... eh... claro, al no poder demostrar que yo me hacía cargo del cien por cien, pues por mis ingresos [sumados a los de su expareja], aunque no son altos ni muchísimo menos, ya no me... ya no me pertenecía (Marta).*

Dice haberle costado unos dos mil euros y que juntarlos, en una familia monoparental, es prácticamente imposible. Siguiendo con las dificultades económicas, Rosa, cuenta que también las ha experimentado, especialmente en la actualidad, debido a la inflación:

*Vamos justillos. Pero sí que es verdad que, bueno, que... una se espabila, y si tiene que pedir una ayuda para el alquiler o una ayuda para lo que sea, te espabilas. También he de decir que yo cuando empecé con todo esto, la vida no estaba tan cara, y resulta que ahora te encuentras con un hijo y que todo se va muchísimo de precio (Rosa).*

También, expresan limitaciones en el ámbito de la vivienda. Desde el SIS Vila-seca comentan que debe haber medidas orientadas hacia beneficiar exclusivamente a las familias monoparentales, por ejemplo, en el tema de los alquileres. Y bien lo ejemplifica Lucía cuando dice:

*Es difícil de encontrar pisos en alquiler porque muchas veces te piden demasiadas cosas, sea tanto como papeleo y todo eso... te piden exageradamente nóminas que pasen más de dos mil euros y eso. Para tú encontrar un piso de tres habitaciones o de más, es complicado... Pero de esto creo que todo se condiciona a lo que tú trabajas o cómo también ahorres (Lucía).*

Como bien dice Lucía, el tema de los alquileres se condiciona a la situación económica de cada una, aunque tampoco debería ser así, al ser el acceso a una vivienda digna un derecho humano básico. Igual que en el ámbito de la vivienda, el trabajo que se tenga, en cuanto al nivel económico como en las facilidades para conciliar, condiciona en gran medida la situación de una mujer que lidera una familia monoparental. Se observa en los casos de Noemí, profesora, y Sofía, directora en la administración pública, como presentan menos limitaciones, aunque tampoco pueden desprenderse de todas:

*Mi impacto a nivel emocional es mínimo, porque estoy todas las horas con ella [su hija], porque estoy todo el fin de semana con ella. Otros trabajos que no te permiten esta organización horaria... Evidentemente si trabajas hasta las ocho del anochecer en un Zara, el impacto emocional supongo que como madre es más grande (Sofía).*

Cabe destacar, también, que Sofía y Noemí, han sido madres a partir de un tratamiento de fecundación in vitro. Con lo cual, explican que han podido tener, también, la oportunidad de realizar una valoración de su situación económica y social, antes de tener descendencia:

*Sí que es verdad que... No sé, yo creo que sí, que cuando planteas ser familia monoparental haces una valoración económica y social de tu situación personal y a partir de aquí evidentemente implica si tienes unas condiciones laborales que te permiten sostener una crianza en solitario. [...] Lo que relacioné a la hora de decidirlo fue la capacidad económica y social, de la red social que tienes cerca para poder organizarte (Sofía).*

*Es una decisión tomada con mucha conciencia y entonces supongo que esto hace que no... no sea súper grave todos los obstáculos que me encuentro, o no los haga ya... no los identifique tanto como súper problemas. Porque es como una cosa que yo he escogido, no sería lo mismo si hubiera escogido tener una criatura con pareja y que esta pareja hubiera desaparecido, por ejemplo. Esto también me parece... Bueno, sabes, como... yo he decidido ser madre, ¿no? Sola, y traer a mi hijo al mundo... Las madres que no lo han decidido y se lo han encontrado, creo que es más chungo (Noemí).*

No obstante, Rosa, también ha tenido a su hijo a través de este método y también realizó una valoración de su situación antes de tenerlo. Sin embargo, a veces la vida sorprende con contratiempos inesperados y la situación, en su conjunto, se ve afectada por ello:

*Yo iba a turnos antes de quedarme embarazada y demás... o de tener al niño. Y sí que es verdad que yo en un principio hubiera tenido mucha ayuda de mi hermana, pero, por cosas de la vida, mi hermana tuvo un accidente muy grave y ahora ella ya es dependiente, con lo cual yo no puedo tirar de ella. Y bien, sí que le procesa mucho amor al niño, que con esto no nos podemos quejar. Pero no es lo que necesito como tal, que te pueda ayudar. Entonces bien, claro, todo habría sido algo más fácil en este aspecto, o yo habría podido seguir yendo a turnos, dedicarme a mí también, y bien... Realmente, me lo encontré, que tenía que estar sola, sola completamente (Rosa).*

Por último, otra de las desventajas que han manifestado las mujeres que lideran familias monoparentales es la falta de conocimiento de los recursos que tienen a su disposición. Por ejemplo, hablando de la Nueva Ley de Familias se denota una falta de conocimiento por la mayoría de las mujeres entrevistadas: “*Conozco algo... pero no sé si la conozco entera. [...] ¿Dónde se tiene que pedir esto? Porque yo pedí una [ayuda económica] y todavía estoy pendiente de contestación*” (Rosa).

## **6.2. Perspectiva de género**

Con esta variable se busca analizar de qué manera influye que las personas que lideran una familia monoparental sean mujeres, con respecto a la conciliación familiar y laboral.

En primer lugar, los estereotipos de género asocian a las mujeres con la maternidad. Por ejemplo, Lucía menciona haberse encontrado con personas que juzgan su decisión de cuidar a sus hijos desde la distancia, entrometiéndose de manera que le sugieren cómo debería cuidarlos. Le verbalizan que no deberían estar a cargo de los abuelos, sino que lo oportuno para su cuidado es que los trajera junto a ella cuanto antes:

*Siempre tiendo a encontrar personas que me dicen ay, pero ya deberías traer a tus hijos, deben estar contigo, no deberían estar al cuidado de tus padres en esta vida. Una se encuentra con muchos, con muchos, tipos de personas así, que siempre te van a juzgar. Otros se van a poner en tus zapatos y te van a entender, pero sí. [...] En mi camino me he topado con muchas personas que me dicen: no sé cómo a estas alturas no tienes a tus hijos a tu lado (Lucía).*

Incluso, Lucía recibe comentarios de personas muy cercanas a ella en cuanto a las expectativas tradicionales de maternidad:

*Mi padre nunca estuvo de acuerdo porque él decía que aquí iba... que iba a pasar trabajo, que eso no era bueno, tener a los niños sin padres. [...] Siempre me lo ha dicho y cuando algo me pasa por acá y lo comento, él dice: te lo dije (Lucía).*

Seguidamente, el fenómeno de “techo de cristal” (Linda Wirth, 2002), se refería a que las mujeres viven discriminación laboral, por ejemplo, en cuanto a sus posibilidades de promoción laboral. Si bien es cierto que las mujeres entrevistadas imaginan no tener problemas de promoción laboral debido a ser mujeres si se diera la ocasión, sí mencionan, como antes lo hacía Marta, que la monoparentalidad podría influir.

Entonces, pese a que las entrevistadas no relacionan las dificultades de promoción laboral con el hecho de ser mujeres, sí lo hacen con el hecho de ser monoparentales. Teniendo en cuenta que más del 80% de familias monoparentales en España están lideradas por mujeres (Instituto de las Mujeres, 2021), se podría concluir, que las dificultades de promoción sí recaen mayoritariamente en ellas. El “Undécimo informe de monomarentalidad y empleo” de la Fundación Adecco (2023:6), reclamaba que *“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”*. Esto es lo que Marta comentaba, en relación con las dificultades de promoción, cuando explicaba que las empresas tendrían en cuenta que si tuviera que “salir corriendo” por atender a sus hijos, tendría que hacerlo ella, independientemente de la red de apoyo que pueda o no tener.

Sofía, directora, ha vivido varios procesos de promoción durante su vida laboral. No expresa haber encontrado trabas debido a ser mujer, pero sí acepta haber recibido comentarios fuera de tono:

*Bueno, cuando fui directora territorial, por el hecho de ser tan joven... porque en aquel momento tenía 34 años, sí que alguna vez tuve algún comentario que venía de algún señor que ocupaba algún cargo también de la misma índole o superior... un poco fuera de tono, sí (Sofía).*

Por último, Rosa concluye que, si en vez de ser una mujer hubiera sido un hombre, no solo cree que tendría otro puesto de trabajo, sino que estaría viviendo su situación de una manera más sencilla o confortable, y no duda en admitirlo:

*Si estamos hablando en el tema del ámbito laboral, ya te digo que sí. Sí, sí, sí, sí. No puedo ser más rotunda, ¿no? [...] Yo valoro mucho el tener un trabajo, el poder hacerme cargo de mi hijo y todo, de mi casa, pero si es verdad que con otro puesto de trabajo... Bueno, con ser hombre ya estaría... lo viviría de otra manera, sí (Rosa).*

A partir de los testimonios de las mujeres entrevistadas, se podría incidir en un fenómeno llamado “feminización del cuidado” (Villanueva & García-Orellán, 2017). Este concepto se refiere a que el cuidado siempre se ha considerado un asunto mayoritariamente femenino, debido la visión patriarcal que ha imperado en nuestra sociedad durante muchos años. Todavía hoy sigue siendo mayoritariamente la mujer la que asume las tareas de cuidado (Martínez, 2009). Es más, para poder conciliar ambas tareas, la mujer tiende a dedicar más tiempo al cuidado, por lo que sus opciones de acceder al mercado laboral y desarrollar su carrera profesional disminuyen, dando lugar a lo que se denomina feminización de la pobreza (Villanueva & García-Orellán, 2017). Así lo recalca Noemí, también, refiriéndose al funcionamiento general de la sociedad:

*Las mujeres son las que hacen todas las tareas de cuidado, ¿no? De la gente mayor, de los abuelos, de los niños a la hora de salir. Quienes se hacen las reducciones de horario son las mujeres, quienes se hacen los horarios en función del horario de las escuelas son las mujeres, los hombres no tanto. Seguramente habrá algunos que lo harán, pero no es tan evidente (Noemí).*

Por ello, no resulta extraño que, teniendo en cuenta este contexto, lleguen este tipo de comentarios desafortunados en sus intentos de conciliar por sí solas ambas esferas. Las mujeres, por lo tanto, tienen dificultades añadidas con respecto a los hombres a la hora de conciliar familia y empleo, debido a factores socio-culturales. Y así como mencionaba Capmany (2007), las políticas de conciliación nunca llegarán a ser efectivas si no implican otras que tengan la finalidad de reorganizar los espacios y los tiempos de las actividades públicas y privadas, y avanzar hacia un cambio de roles sociales.

### **6.3. Estrategias desarrolladas**

Ante las desventajas recogidas, las mujeres que lideran familias monoparentales han desarrollado, también, estrategias para hacerles frente. Lucía, tiene la intención de reunificar a su familia en España cuando sienta que puede darles la estabilidad que fue a buscar. Cuatro años después, todavía no la ha encontrado, por eso sigue enviando dinero a Colombia, para que sus hijos y sus padres, que también dependen de ella, se puedan sustentar. Ante la imposibilidad de una conciliación familiar presencial, cuenta que:

*Trato siempre de hablar con ellos, de estar siempre comunicada con ellos, de que sepan que los quiero, que los extraño. O sea, hay muchas cosas que hablo con ellos que... O sea, darles a entender que no están solos, que a pesar de la distancia siempre estoy ahí para ellos, que ellos pueden contar conmigo (Lucía).*

La estrategia principal de Lucía es tratar de no perder la comunicación con sus hijos, cuidándoles y atendiéndoles desde la distancia como si estuviera físicamente con ellos en la medida de lo posible, mientras ellos viven con los abuelos.

Por otro lado, Rosa, que ha trabajado mucho su inteligencia emocional, comenta lo esencial que es para ella el hecho de validar sus emociones, especialmente en cuanto a la presión derivada de la sobrecarga de responsabilidades:

*Darte cuenta de que es una cosa real, ¿no? Que tienes sobrecarga, quiero decir, tengo muchas cosas por hacer. Hay momentos puntuales, por ejemplo, que tienes muchas cosas por hacer y se te acumula el trabajo. [...] Intento validarla. En el momento que yo tengo sobrecarga, intento ser muy consecuente de que tengo sobrecarga, ¿vale? Que no pasa nada, que no me durará toda la vida, y tendré temporadas mejores. Entonces, siempre me consuela un poco esto, que ya lo haré, y cuanto antes me quite ciertas cosas de encima, mejor, más tranquila estaré (Rosa).*

Además, añade que en muchas ocasiones se trata de tener herramientas, y que en el caso de ser consciente de que algo se le escapa de las manos, de que no llega a cierta situación o que no sabe cómo llevarla, su estrategia es pedir ayuda. Para ella, la ayuda profesional, en este caso, la psicosocial: “*es muy importante. De hecho, salgo de trabajar corriendo... quiero decir que a mí me impide tener una vida tranquila, pero es igual, es necesario para mí*”. Como bien dice, le ayuda especialmente en la relación con su hijo y que, por ello, se trata de algo muy importante para ella. También, recomienda “*sobre todo, ir a dormir temprano, porque tú si estás bien aquel día, que no estás muy cansada, aprovechas. Y si él va a dormir, tú puedes hacer el día siguiente, por ejemplo, o ducharte tranquilamente*”. Sugiere aprovechar los momentos de descanso del menor para planear el día siguiente o realizar las tareas que durante su tiempo de cuidado le cuesta realizar, especialmente las relacionadas con el tiempo destinado a una misma, como ejemplificaba anteriormente con la anécdota de ducharse.

Desde el SOAF de Reus expresan haber tenido familias que, debido a las dificultades para conciliar, han acabado tomando la decisión, como estrategia, de coger una excedencia en el trabajo para poder dedicarse al cuidado de los hijos e hijas:

*Depende de en qué trabajos los trabajos tienen unos horarios, entonces el sistema educativo tiene otros horarios. Y también va mucho en relación económicamente. Muchas familias dicen, ostras, es que tengo que trabajar, pero después paga una persona que lo pueda cuidar en las horas que estoy en el trabajo. [...] Muchas acaban cogiendo excedencias. Yo ahora me dedico a mi hijo, he cogido una excedencia, tenía unos ahorros, y cuando acabe ya veremos qué hago (SOAF Reus).*

Lo mismo expresaba Rosa, que baraja la opción de ahorrar durante el año y pedir algún permiso para poderse dedicar a su hijo: “*no lo sé, no lo sé. Me lo tengo que mirar todo.*

*Puede que sí, también entraría dentro de... de poder ahorrar durante el año y tener que pedir un permiso de lo que convenga”.*

Seguidamente, la estrategia de Marta, además de intentar planificar el día de buena mañana, se basa en pensar positivamente. Se anima en compartir un dato que un día aprendió e interiorizó, y que le ayuda a continuar en los momentos complicados que va encontrando:

*Y una mentalidad positiva siempre, siempre positiva. [...] Entonces imagínate, no arrancarías, no arrancarías, pero siempre positiva y entonces pues cualquier problema... También, mira, te voy a decir un dato. He escuchado o he leído que el 94% de las veces que nos preocupamos, que tenemos una preocupación, el 94% de las veces, que es una barbaridad... no pasa nada, es solo la preocupación que tú generas. Se queda en la nada. [...] No me preocupó nada más. Ya me llegará el problema, y cuando me llegue ya veré cómo resolverlo. Por supuesto hay problemas que tienes que resolver, intentar resolver. Pero por la gran mayoría, la gran, gran mayoría... tendríamos que aplicarnos esto (Marta).*

Por otro lado, la estrategia de Sofía va relacionada con contratar servicios de apoyo para sopesar la sobrecarga de responsabilidades, cosa que puede permitirse debido a su situación económica:

*Claro, pagando. Pagando porque evidentemente eres una persona y de todo no te puedes encargar [...] Es que tienes que priorizar tu salud mental y física. Entonces, claro, es esto que dices, si trabajas todo el día, toda la semana... De lunes a viernes, de 3 a 5, después llegas a casa y te pones a limpiar... pues pagas una persona y priorizas. Sí, claro. Yo en mi caso me lo puedo permitir. Hay casos que no se lo pueden permitir y lo tienen que hacer (Sofía).*

Sin embargo, no es la única estrategia de Sofía. Ella, está asociada a la Asociación de Madres Solteras por Elección (AMSPE), y comenta, que, para no solo mejorar su situación, sino también la del resto de familias monoparentales, ha participado en escribir una carta formal denunciando las carencias que piensan que presenta la Nueva Ley de Familias, a la que se refiere como simple “humo” que venden los políticos:

*Yo estoy asociada a la Asociación de Madres Solteras por Elección y como asociación hemos hecho una carta extensísima de todo lo que consideramos que no está contemplado en la Ley de Familias. Y una de todas es estos permisos de nacimiento, estas dieciséis u ocho semanas que se han sacado de la manga [el permiso de 8 semanas para el cuidado de menores], cuando esto no se está aplicando en ninguna comunidad autónoma de momento... (Sofía).*

Noemí también está asociada a esta asociación. Finalmente, hablando de Noemí, es indispensable para ella en cuanto a conciliación familiar y laboral, y en su opinión esencial para todas familias monoparentales, el hecho de tener redes de apoyo, lo cual se desarrolla en el siguiente punto como medida de protección.

#### 6.4. Medidas de protección

En cuanto a esta variable, se pretende explorar sobre a qué medidas de protección se acogen estas mujeres que lideran familias monoparentales. Todas las mujeres entrevistadas coinciden en que es vital disponer de redes de apoyo, ya sean familiares o sociales o de cualquier tipo: *“yo tengo la suerte que tengo como mucha red. [...] Hay cosas con las cuales me han sostenido mucho. Yo creo que la red... Es indispensable”* (Noemí).

Recordando los datos del “Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar” de la Encuesta de Población Activa (2018), se indicaba que, debido a los problemas de conciliación, el 19,66% de progenitores activos laboralmente con hijos/as menores de 15 años utilizaron servicios profesionales para su cuidado, y otro casi 20% había pedido ayuda a sus redes de apoyo familiar o social. Se entiende, que en estos datos se incluyen todas las tipologías de familia, por lo que, se necesitará más apoyo todavía cuando sea solo un/a progenitor/a quien esté a cargo.

Explican desde el SOAF de Reus, que las familias que acuden a su centro lo hacen con el objetivo de lo que ellos llaman “hacer tribu”, es decir, para hacer contactos y encontrar otras familias con las que compartir miradas, lo cual, consideran, constituye un factor de protección:

*En los espacios familiares, cuando preguntas: ¿familias por qué venís? Te dicen, para hacer tribu, para encontrar otras familias. Porque conoces las ideas de uno o conoces alguna... hacen como un poco de red, y la red de apoyo es un factor de protección, para nosotros es un factor de protección (SOAF Reus).*

Por ello, como bien comentan desde el SOAF, el servicio es en sí una medida de protección para las familias, ya que funciona *“desde la mirada emocional y relacional. También sirve mucho a los padres para que las preocupaciones las puedan compartir con los otros. Y ver que no están solos”* porque, según lo que las propias mujeres que lideran familias monoparentales les profesan, *“se sienten solas en crianza. También después cuando se tienen que empezar a reincorporar al mundo laboral, porque verbalizan que necesitan esta red que de apoyo”*.

En cuanto a redes de apoyo, se podrían clasificar en tres tipos: la red de apoyo profesional o institucional, la red de apoyo familiar y la red de apoyo social. Estas redes son fundamentales para el bienestar de las personas, ya que representan un soporte físico y un

refuerzo emocional. Además, proporcionan un sentido de pertinencia, seguridad y confianza, y contribuyen a la mejora de la calidad de vida.

Por un lado, Marta expresa lo importante que ha sido el involucramiento de su familia, en concreto de su madre, para ayudarla a conciliar.

*Lo único que tengo que decir es que yo siempre he tenido ayuda. No por el padre de mis hijos, pero sí por mi familia... en concreto, por mi madre. Me ha ayudado muchísimo, muchísimo siempre. Muchísimas veces ha hecho la figura de padre, mi madre, sí (Marta).*

Incluso se emociona al hablar de su madre, al recordar el apoyo que le brindaba antes de su reciente fallecimiento, y el beneficio que ha supuesto para ella y para sus hijos:

*Me he emocionado porque hablo de la ayuda que me daba mi madre, pero claro, de estos temas no hablo con la gente. Yo hablo en general, no lo desmembraba todo, ¿sabes? Y ahora que lo estoy intentando desmembrar, y pensar y tal... pues j\*\*\*\*, me doy cuenta de que mi madre me ha ayudado un montón (Marta).*

El apoyo recibido por parte de su familia se relaciona en torno a la crianza, pero también en el ámbito económico: *“hoy en día no he llegado a tener problemas económicos, como me consta que sería mi situación si no hubiese tenido ayuda familiar... pero tampoco para tirar cohetes ni mucho menos, y siempre, por la ayuda de mi familia”*.

En el caso de Lucía, por ejemplo, su apoyo viene de parte de sus progenitores, quienes cuidan de sus hijos ahora que ella se encuentra trabajando en España: *“entonces se lo comenté a mis padres y mi madre fue la primera que me dijo: vete, que yo voy a estar a cargo de ellos, no te preocupes, te voy a ayudar a que ellos estén bien”*. No obstante, clarifica que su padre, aunque no estuvo muy a favor de su marcha, se encuentra también muy involucrado en la crianza de sus nietos. Noemí también menciona que mientras ella trabaja, su hijo queda a cargo de sus abuelos, quienes, por ello, también constituyen un apoyo familiar para ella.

Por otro lado, hay mujeres que no únicamente reciben apoyo familiar, sino también social, de parte de vecinos/as, amigos/as, compañeros/as etc. Y también, hay mujeres que no disponen directamente de red familiar, por muchos motivos diferentes. Por ejemplo, éste sería el caso de Sofía, quién, además, resuelve esta falta de apoyo, debido a sus posibilidades, contratando un servicio de canguraje: *“yo básicamente... la red social que yo tengo es pagando todo absolutamente. Quiero decir, tengo canguros... tengo una red de canguros y... entonces cuando una no puede, puede la otra. Pero no, no tengo. Además, no tengo familia aquí”*. Por ello, Sofía explica que lo más beneficioso para una

familia monoparental es tener relación con personas próximas físicamente a una misma. Lo pueden ser los vecinos y las vecinas, puesto que finalmente se trata de que disponer de alguien que, en un momento dado, se pueda tener al alcance:

*Para la conciliación es encontrar personas próximas que no tienen por qué ser familia, que en un momento dado puedan echarle un cable. Yo recomiendo mucho tener muy buen entendimiento con la vecindad. [...] Yo lo que recomiendo es tener muy buen entendimiento con la vecina de al lado... o la vecina de debajo. Pero alguien muy próximo que en un momento dado y en cualquier hora del día puedas llamar a la puerta (Sofía).*

Sin embargo, Rosa opina lo contrario. Para ella lo esencial es que todo apoyo sea bienvenido, aunque pueda venir de lejos, mientras sea por ayudar. Dice que muchas veces se acostumbra a pensar en la familia como prioridad, como primer punto de apoyo, pero desde que su hermana tuvo el accidente, refiere haber podido “tirar mucho de amigas”, ya que era eso o no poder ni ir a verla al hospital.

Marta también menciona tener el apoyo de una amiga y ejemplifica cómo se turnan la una con la otra para atender a sus hijos e hijas frente las incompatibilidades de los empleos:

*Yo entro a trabajar a las ocho de la mañana, mis niños a las nueve en el colegio. Tengo una amiga que me hace el favor de aguantármelos esa horita y llevárselos luego al colegio. Luego muchas veces yo le recojo a la suya y se la llevo a casa o me la quedo hasta que ella pueda (Marta).*

Noemí declara tener mucha red, lo cual considera toda una suerte. En su caso, referencia tener apoyo de parte de familia y amigas, cuyas familias son monoparentales y biparentales, y recalca la importancia también del apoyo profesional e institucional. Desde el SIS Familias de Vila-seca, como ejemplo de apoyo profesional e institucional, describen su tarea como un medio del que disponen las familias en situación de riesgo, en su caso, para obtener, tanto las herramientas que necesitan en cuanto al cuidado de sus hijos e hijas, como la posibilidad de ser acompañadas en sus procesos de crianza.

Las redes de apoyo representan, en sí mismas, estrategias frente a las dificultades de conciliar familia y empleo. También, estas redes tienen más funciones, por ejemplo, de asesoramiento o “proveedora de recursos”, con lo cual también pueden representar un factor de protección. Sofía descubrió la Asociación de Madres Solteras por Elección a través de una amiga, también familia monoparental, y así ella misma, lo comunicó a otras madres que también han acabado por asociarse. También, Sofía, participa del apoyo social de otras familias donando ropa u otros recursos básicos:

*A veces hablas con personas que también son monoparentales y que no tienen la misma situación, por ejemplo, social y económica mía. Entonces claro, ellas tienen unas necesidades, que yo, es que ni se me habían pasado por la cabeza, claro. Por ejemplo, el otro día hubo una compañera de la asociación de la comarca que me comentó que “sí, porque ahora han creado un grupo de WhatsApp de pasarnos ropa...”. Claro, yo esto ni se me había pasado por la cabeza. Pero sí, bueno, accedí y he dado un montón de ropa. Claro, yo no necesito ropa, pero entiendo que haya situaciones diferentes a la mía que quizás necesitan (Sofía).*

Si bien, en los datos demográficos, la mayoría de las mujeres que lideran familias monoparentales en la provincia de Tarragona recibía entre 1.000€ y 1.500€ netos mensuales o incluso menos de 1.000€, también había núcleos familiares en los que se cobraba más de 1.500€, aunque de manera más excepcional. Sofía, forma parte del último grupo y decide colaborar para ayudar a otras familias con menor nivel económico, convirtiéndose ella misma en la protección de otras personas.

Por último, hablando de otras medidas de protección, existen disparidades en cuanto a prestaciones que reciben. Lo que sí puede sacarse en claro, es que ninguna de ellas verbaliza que las prestaciones vigentes constituyan medida de protección alguna, ya sea porque exceden del límite económico requerido, porque no las consideran suficientes, porque aseguran que están mal planteadas, porque su situación administrativa no permite su acceso, o porque no disponen de los conocimientos necesarios para saber cómo proceder con su gestión. Y así lo denunciaba el informe “Diagnosi social de Catalunya 2022: l’estat de la pobresa” (2022:102), cuando consideraba que las familias monoparentales son las que menos sienten el impacto de las prestaciones sociales y las que menos probabilidad tienen, a su vez, de salir de una situación de pobreza.

### **6.5. Propuestas de mejora**

Por último, ante todas las dificultades expuestas, se pretende recoger qué proponen las entrevistadas para la mejora de la conciliación familiar y laboral a partir de su experiencia.

Para empezar, Sofía propone “*que todas las comunidades autónomas tuvieran los mismos derechos, porque en Cataluña, bien, es verdad que tenemos muchos menos que otras comunidades*”. Añadiendo la idea de la posibilidad de disponer de un servicio de canguraje dentro de los puestos de trabajo, especialmente en determinadas épocas del año, como sí existe en algunas multinacionales. Por ejemplo, Rosa refiere no saber todavía cómo gestionará que su hijo sea atendido en verano mientras ella trabaja, sobre todo si no encuentra un casal o algún servicio en el que se pueda quedar, dado que la guardería no abre en verano.

En segundo lugar, Lucía ejemplifica, una vez más, las diferencias existentes entre la teoría y la práctica, en cuanto a las facilidades de las empresas de promover un equilibrio aceptable entre la vida personal o familiar y la laboral. Explica que *“cuando pasa algún problema o algún niño se te enfermó, a veces no te dan como el permiso para irte a casa”*. Lucía se refiere a que, si se debe dejar el puesto de trabajo por alguna urgencia, se tenga la tranquilidad de que no habrá consecuencias negativas en lo laboral, cosa que realmente no se está cumpliendo por más que pueda existir obligación de ello. Cuando se explicaban los permisos de la “Nueva Ley de Familias” aprobados en 2023 en forma de decretos, se nombraba un permiso retribuido para urgencias, el cual permite ausentarse del puesto de trabajo cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles y/o de fuerza mayor. A este permiso se puede acceder por horas, hasta sumar 4 días, y la empresa está obligada a retribuir con el salario normal el tiempo en el que el empleado o empleada se ausente. En este caso, si la ausencia es de solo unas horas, deben ser igualmente retribuidas las horas en que la persona haya necesitado ausentarse. Sin embargo, a partir de las palabras de Lucía, se observa que en la práctica se siguen generando trabas para ello. Por ello, se propone una mejora en este sentido, al igual que lo hacen desde el SIS Familias de Vila-seca:

*A veces una cosa es la ley y las prestaciones y los recursos que tenemos, y otra cosa es la realidad, la práctica, cómo se aplica y los requisitos que hay y lo que pueden tardar. Entonces creo que puede beneficiar [la Nueva Ley de Familias], pero haría falta mirar la práctica, si realmente beneficia o no (SIS Vila-seca).*

Lucía, también lanza la propuesta de crear medidas que faciliten el acceso a la vivienda en familias monoparentales. En Cataluña, existen ayudas para el alquiler, pero no se contemplan ni se adaptan las medidas al hecho de ser familia monoparental.

En tercer lugar, Noemí sigue en la misma línea y expone que las ventajas de las que se disponen en cuanto a familia monoparental son insuficientes para las limitaciones que tienen, y no solo en relación con gestionar el tiempo entre estos dos ámbitos de familia y empleo, sino también a nivel, por ejemplo, económico, u otros, lo cual les afecta en la conciliación y en su bienestar integral: *“yo tengo un carné que sí, que dice que soy familia monoparental. Pero las ventajas que tengo... dan risa para las dificultades que quizás podemos llegar a tener, a nivel económico, a nivel de gestión del tiempo...”*

Da el ejemplo de una ayuda que existe a nivel autonómico, para las madres trabajadoras por nacimiento o adopción de hijo/a, la cual en su opinión no está lo suficientemente bien orientada en cuanto a familias monoparentales:

*Hay una nivel autonómico, a nivel de Cataluña, que son 650 euros para cualquier familia. En el caso de ser monoparental, 750. Que a mí 100 euros ya me dices tú lo que te saca de pobre, ¿sabes? Para ser monoparental, que tengo solo un sueldo a final de mes, y la diferencia son estos 100 euros... (Noemí).*

Por ello, expone una queja del poco reconocimiento que se tiene, en general, de esta tipología de familias en las instituciones, y denuncia lo tarde que ha llegado la Nueva Ley de Familias y todo lo que todavía queda por hacer para asegurarles un bienestar integral:

*Y a nivel de las instituciones, yo creo que no está como... lo bastante recogido, como bastante reconocido. Es como cuando hay elecciones, explican mil cosas de innovaciones, no sé qué, no sé cuántos. Y después, lo que hablábamos ahora al principio, la ley de familias, que lleva cosas que hace mil años que se están luchando, ¿se han reconocido qué?, en febrero del 2024. ¿Y cuántas otras cosas quedan por reconocer? A ver cuántos años más estamos (Noemí).*

Desde el SOAF de Reus, también se hace hincapié en la propuesta de que la administración pública aumente el reconocimiento en cuanto a este tipo de familias. Lo mismo tratan desde el SIS de Vila-seca; se deben detectar las necesidades reales que tienen estas familias y proponer soluciones a partir de ahí. Además, ambas profesionales refieren que las leyes se centran mucho en brindar apoyo económico, dejando de lado la parte de la conciliación, lo cual actúa más bien como un parche ante ciertas situaciones de necesidad:

*Tienen recursos, pero son privados. [...] Se mira mucho la parte económica pero la parte de conciliación, no. De acuerdo, te reconocen, tendrás un descuento, tal, tal, x ayudas. Pero la parte laboral, el mundo laboral... Vale, muy bien que recibas ayudas económicas de apoyo, pero es que realmente lo que quieres es estar con tus hijos. [...] Que ya está bien, todo es bienvenido, pero se tienen que mirar las cosas desde abajo. Porque una familia, unos padres, no pueden no pasar ratos con sus hijos (SOAF Reus).*

Des del SOAF de Reus, se lanza la propuesta de replantear la Ley de Familias desde la mirada de los niños y las niñas, ya que muchas medidas se centran en las posibles situaciones de necesidad de los progenitores, pero no en los derechos de los y las menores. Por ejemplo, en cuanto a los permisos de maternidad y paternidad, que se explicaba que no aseguraban a los pequeños y pequeñas la misma atención, el mismo cuidado, en todas las tipologías de familia, especialmente en las monoparentales al poder acogerse al permiso solo un progenitor o progenitora. Este hecho, como otras necesidades que se cubren de manera incompleta, obliga a las familias monoparentales a desarrollar sus propias estrategias, cuando realmente las leyes existen para cubrirlas.

*Yo como madre buscaré mis estrategias para arreglarlo. Claro, esto políticamente no se ve, porque ya la misma persona tiene la necesidad de arreglarlo. Entonces yo aquí creo que se tendría que replantear todo. Es la administración la que tiene que dar respuesta a esta necesidad, a este problema, no la misma persona que busque recursos. Y claro, como que las maternidades se van acabando y los niños se hacen mayores, es decir, el hecho de dejar que el niño... ya se arregla (SOAF Reus).*

Noemí así lo explica, al haber tenido que involucrar a sus padres para que su hijo, de cuatro meses en aquel entonces, fuera atendido mientras ella trabajaba, ya que su permiso de maternidad había finalizado: “y yo porque me lo he podido montar, y por lo que sea, me lo he podido permitir, y considero que es un privilegio, y así lo vivo y lo explico”. Noemí tiene la protección de sus progenitores, pero hay familias que de por sí no disponen de una red de apoyo. Por todo ello, se necesitaría un replanteamiento de la ley, más adaptada a las necesidades que las mujeres de familia monoparental y sus hijos e hijas presentan.

En cuarto lugar, Marta, propone mejoras en trámites judiciales y burocráticos. En su caso, le afecta de manera directa en la conciliación y en los demás ámbitos de manera colateral, ya que sus dificultades relacionadas con oficializar su situación de monoparentalidad provocan que no pueda acogerse a ninguna de las medidas establecidas para ello. Por ello, su propuesta gira entorno a agilizar los trámites burocráticos y sumarles peso a los propios argumentos de las personas usuarias, ya no solo por ellas, sino también, una vez más, por los derechos de los y las menores:

*Lo facilitaría mucho más de vamos... cien por cien. ¿Burocracia? Casi que la eliminaría en según qué caso. Más que nada porque no puedes tener a una mujer cinco años sin tener la documentación de sus hijos en regla, bien, todo, bien... y cotizando como una... es que no se puede hacer eso (Marta).*

Ahora, con la “Nueva Ley de Familias”, se garantiza un NIE a los y las menores, eso sí, si los progenitores no tienen regularizada su situación en España. Si la progenitora ha nacido en el país, como es el caso de Marta, no hay información, especialmente si todavía no se ha podido demostrar que viven solo con ella. Además, sugiere que demostrar una situación de monoparentalidad podría ser mucho más fácil de lo que ella se ha encontrado y, pese al asesoramiento demandado, no ha recibido ayuda:

*En la situación que estamos muchas y tal, tú no tienes que ir a demostrar nada... Es superfácil, demostrar, ¿qué papeles queréis?, si veis que estoy sola, que nadie me ingresa nada ni nada, o sea... facilitarle a nivel ya personal, ¿no?, Decir, bueno, no hace falta que tenga este documento o el otro o el otro, yo ya veo que esta mujer vive sola desde hace tanto tiempo, que es súper demostrable, es que es súper demostrable, j\*\*\*\*, con el padrón ya estaba, ya tendría que valer. Y él [su expareja], en mi caso, que está en el extranjero, también tendría que valer, no hay ningún ingreso, no hay ninguna cosa... ésta está sola. Fácil de demostrar y muy difícil el conseguirlo, eso*

*por supuesto, y ya te digo, yo he picado muchas puertas de ayuda, ¿sabes? la verdad y... y la que tengo es la del comedor y no he recibido nada, nada de nada (Marta).*

Rosa, también trata este tema diciendo que los casos deben estudiarse mejor para comprender si a una persona le puede hacer falta un recurso o no.

Por último, las entrevistadas también proponen un aumento del asesoramiento que han podido recibir. Reclaman que, si han podido acceder a los recursos, los servicios y las prestaciones de las que disponen ha sido por la motivación de ellas mismas para informarse, por el boca a boca entre familias en su misma situación o parecida o, directamente, por suerte, así como Noemí descubrió el SOAF: “*esto, buscándolo, saltando de un lugar al otro. De hecho, yo no sabía que existía una oficina dedicada íntegramente a las familias y así. Ahora ya lo sé*”. Ella, se refiere al acompañamiento a familias como la base de que después la sociedad funcione bien, como el germen de cómo después irán las cosas, y que por ello debería haber mucho más apoyo y mucha más comprensión de este momento vital, la maternidad. Desde el propio SOAF, advierten de que faltan recursos humanos, y que para ayudarles a acompañar a las familias se debería invertir para proveer muchos más medios dirigidos a ello:

*Faltan recursos humanos, como en todas partes en las cosas sociales, faltan recursos humanos. Pero claro, somos cuatro personas que podemos dar atención a las que podemos dar, pero aquí... Es que, para una ciudad de cien mil habitantes, que hay muchas familias, yo creo que se tendrían que dar recursos humanos. [...] Entonces, claro, tú como servicio, como profesional, ¿cómo puedes elegir una madre que sí y una madre que no? (SOAF Reus).*

Desde el SIS Familias de Vila-seca, también piensan que su servicio puede mejorar, especialmente si se les permitiera a ellos y a ellas como profesionales detectar y conocer las situaciones de necesidad del resto de las familias involucradas en el centro sin tener que esperar a que se las derive. Dicho de otra forma, de la misma manera que, en el caso de este SIS en concreto, también pueden acudir al centro menores sin expediente de riesgo, de manera preventiva o como ocio, facilitar que también puedan acceder sus progenitores a un acompañamiento relacionado con la crianza, sin el requisito administrativo de tener un expediente de riesgo abierto, teniendo presente la importancia que supone muchas veces la prevención.

## 6. CONCLUSIONES

Como bien comentan desde el SOAF de Reus, no es posible ver el resultado de las inversiones que se hacen en personas de manera inmediata. Todo el trabajo realizado con familias tendrá sus efectos de manera posterior, por ejemplo, en los resultados de los y las menores en la escuela o en la red que tendrán. Puede que, por este motivo, las administraciones no contemplen la necesidad de invertir más en el bienestar de las personas. Sin embargo, ésta debería ser más consciente de su impacto, y solo así, las medidas de protección facilitadas y las leyes propuestas podrán ir en consonancia con las necesidades que estas familias presentan.

Las dificultades de combinar satisfactoriamente las demandas laborales con las responsabilidades familiares suponen consecuencias negativas para el bienestar de las mujeres que lideran familias monoparentales, ya que, en la mayoría de los casos, no se dan las condiciones para ratificar una adecuada conciliación.

De las mujeres entrevistadas, todas han necesitado algún tipo de apoyo, si no económico, psicológico y/o de redes de apoyo social, familiar o institucional. También, se han visto en la obligación de desarrollar sus propias estrategias ante una regulación incompleta en el ámbito. Esto refleja la necesidad de seguir trabajando en medidas que aseguren la máxima autonomía y calidad de vida de esta tipología familiar, ya no solo por las mujeres que las lideran, sino también por los derechos de los niños y las niñas y personas dependientes a su cargo, los cuales, en ocasiones, se ven indirectamente vulnerados.

Se ha observado que la diversidad de situaciones familiares en este tipo de familias también es un fenómeno cada vez más recurrente. Por ejemplo, tres de las cinco entrevistadas que lideran familias monoparentales, han tomado la decisión de tener descendencia de manera individualizada, a partir de un tratamiento de fecundación in vitro, lo cual refleja que existe diversidad dentro de la propia diversidad. Aunque se están empezando a normalizar socialmente las diferentes tipologías familiares, se detecta una falta de reconocimiento real de esta diversidad desde los órganos políticos, lo cual se refleja en sus normativas y, posteriormente, en el bienestar de las propias familias.

La situación de cada mujer que lidera una familia monoparental es muy diversa, como bien muestran las entrevistadas, dependiendo de su situación económica y de las facilidades que el empleo aporta en cuanto a conciliación. Por ello, es crucial continuar

trabajando en esta línea. Sin embargo, ninguna de ellas puede deshacerse por completo de las dificultades que se derivan de las actuales incompatibilidades de la conciliación: la doble presencia/ausencia, las limitaciones en el mercado laboral, la presión emocional, los estereotipos de género, la sobrecarga de responsabilidades, las redes de apoyo limitadas, las prestaciones mal orientadas, y la falta de reconocimiento y valoración por parte de quienes se supone que han de proteger sus derechos.

Sobre la tan reciente aprobación de la Nueva Ley de Familias y los efectos que comienza a generar, se siguen echando en falta varias medidas, por ejemplo, la regulación de las solicitudes de teletrabajo como medida para apoyar la conciliación y el reconocimiento jurídico de otros tipos de familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza para ser equiparadas en derechos y protegidas de igual modo por la ley. Además, se anhelan medidas enfocadas a la prevención de ciertas situaciones de riesgo, por ejemplo, del riesgo de pobreza, y se debería seguir trabajando en construir normativas que de alguna manera las protejan, tal como derribando las barreras propias de la desigualdad y los estereotipos de género, dado que la mayoría de las personas al frente de estas familias son mujeres. Por ejemplo, podría facilitarse todavía más su entrada y promoción en el mercado laboral o aumentar la flexibilización de los tiempos para conciliar.

Resumiendo, la Nueva Ley de Familias ha supuesto un avance en las condiciones de estas mujeres en cuanto a conciliación familiar y laboral, además de un pequeño incremento de reconocimiento político. Sin embargo, la presente investigación ha puesto de manifiesto que todavía falta mucho por conseguir, si lo que se quiere es asegurar unas condiciones dignas en el ámbito, y promocionar el bienestar global de estas mujeres y de sus familias, las cuales además dependen únicamente de ellas.

## 7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- Abad, C. A. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario jurídico y económico Escorialense*, (40), 243-270.
- Agencia Tributaria del Gobierno de España. (2021). Estadística de los declarantes del IRPF por municipios: 2021: Renta bruta y Renta disponible por CCAA, provincia y tamaño de población. Distribución geográfica: Tarragona.
- Alonso del Val, V. (2023). La pobreza tiene género: ¡Di no a la feminización de la pobreza! Amnistía Internacional, Sección Española. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero>
- Álvarez-Dardet, S. M. (2001). La diversidad familiar en España. Un análisis de su evolución reciente y su aceptación. *Apuntes de psicología*, 19(3), 367-386.
- Aspiazu, E. (2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género. *Investigium IRE: Ciencias sociales y humanas*, 2014, n° 1, p. 177-194.
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32(8), 3-11.
- Baños, C. C. (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *RES. Revista Española de Sociología*, 27(3), 475-489.
- Bloom, B. L., Asher, S. J. & White S. V. (1978). Marital disruption as a stressor: a review and análisis. *Psychological Bulletin*, 85, 867-894.
- Campo Urbano, S. D., & Rodríguez-Brioso Pérez, M. D. M. (2002). La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 100, p. 103-165.
- Capmany, F. M. A. (2007). Conciliació i nous usos del temps. *Col·lecció Eines*, (8).

- Carosio, A. (2010). El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 15(35), 7-13.
- Carrario, M. (2008). Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿Cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar?: How is it possible to reconcile work with family life? *La aljaba*, 12, 161-173.
- Dios Fernández, E. D. (2014). Domesticidad y familia: ambigüedad y contradicción en los modelos de feminidad en el franquismo. *Feminismo/s* 23, 23-46.
- DIXIT Centre de Documentació de Serveis Socials. (2022). Diagnosi social de Catalunya 2022: L'estat de la pobresa.
- Edenred (2023). Estudio de Conciliación Laboral de Edenred 2023. [https://globalitresearch.com/wp-content/uploads/2023/08/Estudio\\_de\\_Concilaci%C3%B3n\\_Edenred\\_2023.pdf](https://globalitresearch.com/wp-content/uploads/2023/08/Estudio_de_Concilaci%C3%B3n_Edenred_2023.pdf)
- Fundación Adecco. (2022). 10º Informe monomarentalidad y empleo. Encuesta a 300 mujeres desempleadas al frente de una familia “monomarental”. Emergencia por el empleo de los más vulnerables.
- Fundación Adecco. (2023). 11º Informe monomarentalidad y empleo. Encuesta a 300 mujeres desempleadas al frente de una familia “monomarental”. Emergencia por el empleo de los más vulnerables.
- Fundación Foessa (2022). XX Informe sobre exclusió i desenvolupament social a Catalunya: resultats de l'enquesta sobre integració i necessitats socials 2021. Xarxanet - Entitats i voluntariat de Catalunya per un món millor.
- Generalitat de Catalunya. (s.f.). Xarxa d'avantatges per a famílies monoparentals. Departament de Drets Socials. [https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/families/families\\_monoparentals/avantatges\\_monoparental/](https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/families/families_monoparentals/avantatges_monoparental/)
- Graves, L. M., Ohlott, P. J. & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to Family Roles: Effects on Managers' Attitudes and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 44-56.

- Guirao Mirón, C. (2010). *La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999-2009*. Universidad de Alicante.
- Instituto de las Mujeres. (2023). *Mujeres en cifras 1983-2023*. Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2021). Número de hogares monoparentales por provincias según sexo, edad y estado civil del progenitor. INE. <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/def/p03/10/&file=03015.px>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). Encuesta de Población Activa (EPA): Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.
- Las Heras, M. (2018). Estudio Responsabilidad Familiar Corporativa (IFREI) España 2017. Consecuencias en las empresas, los empleados y la sociedad. IESE.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2022). Anteproyecto de ley de familias.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2023). Guía de ayudas sociales y servicios para las familias 2023.
- Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. (2024). El Consejo de Ministros Aprueba el Proyecto de Ley de Familias. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/comunicacion/noticias/derechos-sociales/20240228-ley-de-familias.htm>
- Morgado, B., Gonzalez, M. M. & Jiménez, I. (2003). Familias monomarentales: problemas, necesidades y recursos. *Revista Portularia N°3*, p.137-160.
- Navarro, B. Q. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 095-129.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

- Pérez Corral, A. L. (2022). *Estudios sobre la vulnerabilidad de las familias monoparentales y su incidencia en el bienestar infantil*. Universidad de Valladolid.
- Ponce-Núñez, J. M. (2007). La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados. *Revista empresa y humanismo*, 10(1), 181-208.
- Poza, I. C. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. UNAF, Unión de Asociaciones Familiares.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (s. f.). Objetivos de desarrollo sostenible (ODS). <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Rhnima, A., y Grapain, J. F. N. (2014). La articulación empleo-familia: análisis del apoyo social como factor regulador. CIENCIA ergo-sum, *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 21(1), 9-20.
- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J. F., y Pousa, C. E. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. CIENCIA ergo-sum, *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(3), 205-218.
- Rondón García, L. M. (2011). *Nuevas formas de familia y perspectivas para la mediación: El tránsito de la familia modelo a los distintos modelos familiares*. Universidad Internacional de Andalucía, 80-94.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461.
- Sein, J. L. G. (2005). La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (82), 11-46.
- Seisdedos, S. R., y Cano, M. D. C. M. (2012). Nuevas formas de familia, viejas políticas familiares. Más familias monomarentales. Nómadas. *Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 33(1).

Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos* (pp. 11-26). Barcelona. Ediciones Paidós.

Tello, N. R. (2014). Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial. *Revista europea de derechos fundamentales*, (24), 221-261.

Urbina, E. C. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3).

Villanueva, A., y García-Orellán, R. (2017). Cuidado informal y feminización de la pobreza. Retos y emergencias. *Antropologías en transformación: sentidos, compromisos y utopías*, 1073-1080.

## **8. NORMATIVAS**

BOE-A-1999-21568. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999, 7 de noviembre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

BOE-A-2006-14405. Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña. (2006, 13 julio). <https://www.boe.es/eli/es-ct/1/2006/07/05/8/con>

BOE-A-2007-6115. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007, 24 marzo). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE-A-2023-15135. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. (2023, 28 junio). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5>

## **ANEXOS**

### **Estructura de las entrevistas a mujeres que lideran una familia monoparental:**

#### **1. Contexto**

- Descripción de la unidad familiar
  - o Hijos/as a cargo
  - o Personas dependientes a cargo
- Origen de la monoparentalidad y años en esta situación familiar
- Formación
- Contexto laboral: tipo de trabajo, horario, características...

#### **2. Ámbito laboral**

- Obstáculos en el ámbito laboral: por ejemplo, al buscar o cambiar de trabajo
- Necesidad de tener que renunciar o cambiar de empleo debido a conciliar vida familiar y laboral
- Posibilidades de promoción profesional
- Situación económica
- Apoyo respecto la crianza de los hijos/as en el entorno laboral

#### **3. Ámbito familiar**

- Necesidades familiares. Limitaciones
- Dificultades a la hora de pasar tiempo en familia y consecuencias
- Red de apoyo familiar o social
- Apoyo institucional o profesional

#### **4. Ámbito personal**

- Necesidades personales
- Gestión del tiempo para una misma
- Afectación de la sobrecarga de responsabilidades
- Estado de salud. Consumo de fármacos
- Perspectivas personales a futuro

## **5. Perspectiva de género**

- Prejuicios, discriminación o estigmatización
- Presión social con las expectativas tradicionales de maternidad
- Opinión sobre la repercusión de ser mujer en relación con la conciliación en familia monoparental
- Opinión sobre ser mujer y la presencia de obstáculos en el ámbito laboral
- Opinión desventajas con respecto a los hombres

## **6. Nueva Ley de Familias**

- Conocimiento general sobre la ley
- Conocimiento de su repercusión con respecto a las familias monoparentales

## **7. Posibles mejoras**

- Sobre ayudas, recursos o servicios destinados al apoyo de la conciliación para familias monoparentales
- Propuestas de mejora en el ámbito laboral
- Otras propuestas para mejorar la conciliación familiar y laboral
- Consejos que darían a otras madres para mejorar la conciliación

### **Estructura de las entrevistas a profesionales que acompañan a familias:**

#### **1. Contexto**

- Trabajo que se lleva a cabo en el centro
- Tipología de usuarias del servicio y su relación con la monoparentalidad
- Opinión sobre el centro como apoyo para las madres que lideran familias monoparentales

#### **2. Dificultades / Limitaciones**

- Suficiencia de las ayudas que reciben las familias monoparentales
- Suficiencia de recursos de apoyo profesional o institucional para la mejora de la conciliación
- Subvenciones estatales o autonómicas de apoyo al servicio / entidad

- Dificultades o limitaciones expresadas por las usuarias que lideran familias monoparentales
  - o Intervención del centro
- Opinión existencia de dificultades para la conciliación familiar y laboral en estas familias

### **3. Nueva Ley de Familias**

- Conocimiento y opinión sobre la ley
- De qué manera creen que beneficia o no a las familias monoparentales
- Logros y avances de la ley
  - o Contexto histórico: mujer trabajadora, conciliación, estereotipos de género, diversidad familiar...
- Necesidad de nuevos recursos de apoyo o complementarios

### **4. Posibles mejoras**

- Propuestas de mejora sobre la Nueva Ley de Familias
- Propuestas de mejora para mejorar la conciliación familiar y laboral de las mujeres que lideran familias monoparentales
- Propuestas para mejorar el servicio / entidad en el que trabajan