

MONOPARENTALIDAD Y SOLIDARIDAD INFORMAL¹

ESTRATEGIAS CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

ANDREA HERNÁNDEZ MONLEÓN

*DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA*

Recepció: gener 2012; aceptació: abril 2012

RESUMEN

LA INVESTIGACIÓN ESTUDIA, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA REALIDAD DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR UNA MUJER EN FUNCIÓN DE LAS VÍAS DE ENTRADA Y EL PAPEL DE LAS RELACIONES DE SOLIDARIDAD INFORMAL SOBRE LOS PROCESOS DE EXCLUSIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL EN SU DIMENSIÓN ECONÓMICA, REFERIDA AL MERCADO LABORAL Y LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA. PARA ELLO, SE HA REALIZADO UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA MEDIANTE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD A 19 MADRES MONOPARENTALES DE VALENCIA. LOS RESULTADOS MUESTRAN FUERTES EVIDENCIAS DEL PAPEL PROTECTOR DE LAS REDES DE SOLIDARIDAD INFORMAL FRENTE A LA EXCLUSIÓN Y LA VULNERABILIDAD SOCIAL EN LA DIMENSIÓN ANALIZADA.

PALABRAS CLAVE:

MONOPARENTALIDAD, SOLIDARIDAD INFORMAL, EXCLUSIÓN SOCIAL, CONCILIACIÓN

INTRODUCCIÓN

En las actuales sociedades occidentales, existe un acuerdo extendido en que el estudio de la pobreza, de su feminización e infantilización, debe incluir el análisis de los procesos de exclusión e integración social (Ayala et al., 2006; Arias et al., 2010). Dicho análisis cobra especial relevancia cuando nos referimos a las transformaciones familiares y a las implicaciones que éstas tienen sobre los proyectos vitales de las mujeres y los niños y, por ende, sobre los procesos de inclusión-exclusión. Entre los cambios en la institución familiar destaca el reconocimiento de 'nuevos' modelos familiares, antes rechazados u obviados, lo que Flaquer ha denominado la segunda transición familiar (Flaquer, 1999). Entre ellos sobresalen, por su relación

con los procesos de exclusión, las familias monoparentales. Compuestas por un adulto responsable principal del cuidado y bienestar de los hijos, estas familias se han multiplicado en el entorno europeo y norteamericano desde finales de los años setenta debido en gran parte a, entre otros, la individualización (Beck-Gernsheim, 2003; Becker, 2001), la incorporación de la mujer al trabajo remunerado (Oppenheimer, 1994; Blossfeld y Drobnic, 2001; Hakim, 2003), la legislación y legitimación social de las rupturas matrimoniales (Fernández y Tobío, 1998; Solsona y Simó, 2007) y los avances médico-técnicos relativos a la reproducción asistida (Jociles et al., 2008). En el Estado Español, estas familias pasaron del 10,9% del total de hogares con hijos en el censo de 1981, al 18,50% en el de 2001. Si nos

¹ Esta investigación es una sección del trabajo final de máster de la autora, defendido en Julio de 2011.

centramos en el total de hogares familiares, las familias monoparentales han pasado del 3,5% en el año 2000, al 4,1% en el año 2008 (INE, 2010). La cuestión de género aparece al comprobar que en estas familias las protagonistas son mayoritariamente mujeres: cerca del 86% del total de familias monoparentales en 2010.² Al tiempo, diversas investigaciones han resaltado su sobrerrepresentación entre los colectivos con mayor riesgo de sufrir exclusión social (Madruza y Mota, 1999; Tezanos, 1999) o que en España el 33% de los hogares monomarentales se encuentran bajo el umbral de la pobreza (González, 2000).

MONOPARENTALIDAD Y EXCLUSIÓN SOCIAL

El presente trabajo aborda la realidad de las familias monomarentales³ en sus diferentes vías de entrada (maternidad sin pareja, ruptura de ésta y viudedad) y el papel de las relaciones de solidaridad informal en la salida o evitación de las zonas de exclusión y/o vulnerabilidad. Para ello, se ha limitado el estudio a la dimensión económica de la exclusión social centrándola en la situación en el mercado laboral y la conciliación trabajo-familia. Esta decisión, sin embargo, no obvia la multidimensionalidad del fenómeno, por lo que los resultados obtenidos serán complementados en una investigación más amplia, en proceso de realización, donde se integrarán todas las dimensiones para lograr una mayor exhaustividad analítica y comprensiva del fenómeno.

La investigación parte de los conceptos de exclusión e integración entendidos como un 'continuum', que incluye una zona intermedia o de vulnerabilidad en base a tres dimensiones: económica (mercado laboral y capacidad adquisitiva), social

(participación cultural y política y conformación de redes sociales) y personal (autopercepción, identidad, confianza y autoestima).

En este continuum, la exclusión está caracterizada por la no presencia en el mercado laboral, el aislamiento social y la insignificancia vital; la vulnerabilidad recoge la precariedad laboral, las relaciones inestables y las convicciones frágiles, y la integración se caracteriza por la presencia de trabajo estable, relaciones sólidas y sentido vital (Castel, 1995). Ello enfatiza la exclusión como proceso, lo que permite analizar la plasticidad de los fenómenos y los distintos trayectos de ida y vuelta a lo largo de los ciclos vitales personales.

El paso a la maternidad/paternidad es, independientemente del modelo familiar, un periodo de profundos cambios que pueden incrementar el riesgo de exclusión o vulnerabilidad si no existen elementos de protección potentes, tanto políticas familiares, como redes de solidaridad informal (Flaquer, 2004; Meil, 2004). Sin embargo, en las familias monoparentales el riesgo se agudiza al recaer en una sola persona la responsabilidad del cuidado de los hijos y del mantenimiento del bienestar material y emocional de la familia, siendo la conciliación de la vida familiar y laboral uno de los mayores retos a los que se enfrentan (González et al., 2004).

La conciliación en España sigue siendo una asignatura pendiente ya que, a pesar de las medidas adoptadas,⁴ los problemas para compaginar trabajo y familia continúan presentes. Como señala Campillo «parece que las políticas de conciliación implementadas hasta el momento están desconectadas de las necesidades cotidianas de los padres y madres trabajadoras, y más aún de

² Datos extraídos del Instituto de la Mujer (www.inmujer.es).

³ El trabajo sigue la propuesta realizada por el grupo Copolis-Tifamo por la que se utiliza el término monoparental para referirse a este modelo familiar, ya sean familias encabezadas por hombre o mujer, y el término monomarental cuando se está haciendo referencia únicamente a las familias monoparentales encabezadas por una mujer.

⁴ Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (39/1999); Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004 y Ley 46/2002 reguladora de la deducción fiscal para madres trabajadoras con hijos menores de tres años; Ley 39/2006 de «Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia»; Ley 2/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Ley Orgánica de Educación (LOE, 2/2006) por la que se reintegran los servicios de atención a los menores de 0 a 3 años en el sistema educativo; Ley 35/2007 por la que se regula la prestación única de 2500 euros por nacimiento o adopción de hijo, actualmente desaparecida. (Campillo 2010)

las madres solas, que consiguen conciliar gracias a la ayuda de su red familiar o a servicios de cuidados privados, siempre que sus salarios les permitan pagarlos» (Campillo, 2010:210). La solidaridad familiar está pues cubriendo espacios en la protección social dada la insuficiente actuación del Estado y/o la inadecuación de la oferta de servicios por parte del mercado (Meil, 2004), por lo que todo apunta a que la tenencia de un amplio y robusto capital social se vuelve imprescindible para evitar situaciones graves de exclusión social. Esta necesidad de contar con el apoyo informal para evitar la exclusión social se vuelve más imperiosa si cabe en momentos como el actual, en el que las estrategias políticas para hacer frente a la actual crisis económica se caracterizan por fuertes recortes en las políticas de igualdad, en las políticas familiares y en los propios servicios sociales en aras de una «necesaria» contención del gasto público. De este modo, la administración (estatal, autonómica y local) se vuelve incapaz de hacer frente a las necesidades y demandas de los/as ciudadanos/as. Al tiempo, el fuerte incremento de las tasas de desempleo, junto con el paulatino descenso de los salarios, impiden que estas necesidades puedan ser cubiertas por el sector privado ya que cada vez un número menor de personas puede acceder al mismo. Así, las familias en general, y más en concreto las monomarentales, encuentran en la solidaridad informal su principal, y en muchos casos único, agente de protección social.

METODOLOGÍA

La metodología del estudio es de carácter cualitativo. Se basa en la realización de entrevistas en profundidad que permiten captar el discurso en relación a la vida cotidiana de las entrevistadas y al papel de la solidaridad informal en la experiencia

de la monomarentalidad, de una manera flexible y abierta (Vallés, 2007). Esta estrategia posibilita la recolección de una gran riqueza informativa sobre las subjetividades.

La hipótesis de partida mantiene que, ante la escasez de las políticas públicas, las familias monomarentales encuentran en la solidaridad informal de familiares y amigos una potente protección contra la exclusión social en su dimensión económica, relativa al mercado laboral y a la conciliación.

El guión de la entrevista se realizó a partir del utilizado por Almeda y su equipo (Almeda et al., 2004) efectuando sobre él las modificaciones oportunas para adecuarlo a la investigación.⁵ Entre otras cuestiones, se preguntó por las causas de la monomarentalidad y el tiempo transcurrido en este modelo familiar; por su trayectoria y situación laboral actual, así como por cómo afectó a su vida laboral y familiar la situación de monomarentalidad. También se buscó el discurso relativo a la conciliación del trabajo con la familia, las estrategias y dificultades, así como a las cuestiones relativas a la organización familiar.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre diciembre de 2010 y enero de 2011; las entrevistas fueron grabadas, con una duración aproximada de una hora y media, iniciándose con una parte introductoria en la que se presentaron los objetivos del estudio y se garantizó el anonimato mediante un nombre ficticio para las posteriores reproducciones de las citas.

La muestra la componen 19 mujeres solas con hijos a su cargo en Valencia y su área metropolitana. La selección se realizó mediante la técnica 'bola de nieve', a partir del entorno de la investigadora, con el requisito de que existiera al menos un grado de separación entre ella y la entrevistada, y a tra-

⁵ Al guión de Almeda et al. (2004) se le añadieron una serie de cuestiones relativas a la participación política y asociativa, a la participación cultural, de ocio y tiempo libre y al modo en el que las mujeres resolvían sus problemas relativos al empleo (ej.: búsqueda de empleo), al cuidado de sus hijos, a las relaciones interpersonales (ej.: cambios en las amistadas a raíz de la monoparentalidad) y al apoyo emocional (ej.: necesidad de acudir a un especialista –psicólogo/psiquiatra-). Estos cambios se justifican en el hecho de que este trabajo puede considerarse una fase exploratoria de una investigación más amplia en la que se integrarán todas las dimensiones de la exclusión social y para la que era necesario testar el guión de la entrevista de cara a perfilar y mejorar el instrumento de investigación.

vés de la Asociación de Argentinos de Valencia y la Fundación Isadora Duncan.⁶

Del análisis de las entrevistas surgieron las siguientes categorías analíticas:

1) mercado laboral: relevancia del empleo en la decisión de ser madre/separarse; calidad del empleo; cambios en el empleo a raíz de la monoparentalidad

2) conciliación trabajo-familia: estrategias utilizadas; situaciones conflictivas y soluciones aplicadas.

La información sociodemográfica de la muestra viene recogida en la tabla 1 que contiene la distribución por las vías de entrada a la monoparentalidad, el número de hijos, la edad, la situación laboral, el nivel de estudios y la nacionalidad de las madres.

Tabla 1
Distribución de la muestra: vías de entrada, número de hijos, edad, situación laboral, nivel de estudios y nacionalidad

TOTAL CASOS	VIAS DE ENTRADA		NÚMERO DE HIJOS		EDAD		SITUACIÓN LABORAL		NIVEL DE ESTUDIOS		NACIONALIDAD			
19	Maternidad sin pareja	Sin padre reconocido	4	1	11	28-40	8	Ocupadas	E.Público	6	Alto (Universitario)	9	España	16
		Téc. reproducción asistida	3	2	6	41-50	7		E.Privado	7	Medio (Formación profesional)	4	Uruguay	1
	Adopción		1	3	1	>50	4		Autónomas	3	Bajo (Educación obligatoria/sin estudios)	6	Venezuela	1
		Ruptura de pareja	10	4	1				En paro	3				Argentina
	Viudedad	1												

RESULTADOS

En este apartado se muestran los principales resultados obtenidos en las dos categorías de análisis. Por una parte se presenta el análisis del discurso de las mujeres relativo al mercado laboral, el empleo y la incidencia de la monoparentalidad en este y, en segundo lugar, se presenta el discurso de las madres sobre la conciliación familia-empleo, las estrategias utilizadas y las situaciones de mayor conflictividad en su vida cotidiana.

MONOMARENTALIDAD Y EMPLEO

El siguiente apartado incluye el análisis del discurso relativo al mercado laboral, en el que se aborda la relevancia del empleo en la decisión de ser madre o de separarse, la calidad del empleo y los cambios sufridos en él a raíz de la monoparentalidad.

a) Relevancia del empleo en la decisión de ser madre o de separarse: La presencia en el mercado laboral de las mujeres que encabezan una familia monoparental es una cuestión vital al ser las encargadas principales del bienestar económico de sus

familias. De hecho, se ha constatado que las tasas de ocupación en estas mujeres son mucho más elevadas que en las casadas (Jiménez, 2003; Morgado et al., 2001). Las evidencias recogidas permiten constatar que el empleo, por la independencia y estabilidad que otorga, es una condición primera para el proyecto de maternidad en solitario, o bien, para llevar a cabo la ruptura de la pareja. Sin embargo, se ha de destacar que, aun siendo un factor clave para todas, las que acceden a la maternidad sin pareja tienden a una mayor planificación donde el empleo juega un papel fundamental, frente a aquellas a quienes la situación les es sobrevenida y cuya situación laboral, aun siendo relevante, no es tan determinante.

«mi caso particular porque ya te digo, es muy pensado, muy de trabajo aquí, puedo hacer esto, me lo puedo permitir, sí» (Ana)

b) Calidad del empleo: La calidad en el empleo incluye una gran variedad de indicadores como la

⁶ Con el fin de localizar madres extranjeras, se envió un correo electrónico a diversas asociaciones de inmigrantes en Valencia explicando los objetivos del estudio y solicitando su colaboración. De ellas, solo la Asociación de Argentinos de Valencia pudo poner en contacto a la investigadora con una socia monoparental. Por otra parte, la autora se registró en la Fundación Isadora Duncan (online) con el fin de contactar con madres solas que formaran parte de alguna asociación o red de familias monoparentales para contar con este perfil en la muestra final.

estabilidad, la seguridad y la salud, la formación y la promoción, la igualdad, la retribución y el autotempleo de calidad.⁷ La situación general de las mujeres en el mercado laboral continúa siendo de desigualdad frente a los hombres, con condiciones marcadas por la precariedad, la temporalidad y los bajos salarios (Fernández y Tobío, 1998; Sallé y Molpeceres, 2009). En el caso de la monomarentalidad, «ya en 1992 Millar (1992:149) señala que «Lone mothers are perhaps the most 'visible' of all poor women», es decir, que la monoparentalidad 'ilumina' la precariedad económica en la que viven muchas mujeres, y por extensión, muchos niños» (Almeda et al., 2008). En la investigación, y como era de esperar, se han observado diferencias substanciales en función del carácter público o privado del empleo. Las funcionarias cuentan con mayor estabilidad y seguridad en el empleo, planes de conciliación y mayor protección de los derechos laborales, mostrándose conscientes de la importancia de haber logrado una plaza pública para llevar a cabo el proyecto de maternidad:

«entonces todas tenemos un poco bastante claro que es, consigo la oposición y entonces ya puedo ser madre» (Jara)

Por el contrario, varias empleadas en el sector privado dan testimonio de la inestabilidad de sus trabajos y la falta de protección de sus derechos laborales. Sin embargo, la necesidad de un empleo con el que sostener económicamente a su familia les lleva a aceptar la precariedad laboral como una cuestión inherente al mismo:

«Te podría enumerar un montón de cosas que estaban todas fuera de la ley, pero bueno, era lo que había y lo que tenía que hacer.» (Fernanda)

La compatibilidad de los horarios laborales y escolares es de gran relevancia ya que puede facilitar o dificultar en gran medida la conciliación. Ante la urgencia de aceptar un empleo, las mujeres se enfrentan al conflicto de elegir entre la necesidad de trabajar y la obligación de sus responsabilidades familiares, mientras que éste se difumina cuando los horarios son compatibles:

«¡Horrorosos! Muy malos. Ahora casi siempre entro a las 15:30 y salgo a las 23:30. O sea, para mí me viene muy mal, pero bueno, es trabajo y no puedo hacer otra cosa.» (Yolanda)

«Yo llevo a la niña a las 8:30 al colegio, entonces salgo, en vez de entrar a las 8, salgo una hora más tarde. Y la recojo directamente cuando sale del colegio. Entonces, estoy todas las tardes con ella.» (Carmen)

c) Cambios en el empleo a raíz de la situación de monomarentalidad: El paso a la monomarentalidad implica diversos cambios en la vida de las madres. Se trata de cambios substanciales que afectan tanto a las cargas laborales como a los distintos tiempos. La reducción del tiempo en el empleo, es uno de los más reflejados, junto al incremento del trabajo realizado desde casa, así como los impedimentos en la promoción profesional y el ascenso laboral:

«Antes de tener a la nena he trabajado mucho, pero bueno, ahora, con la maternidad, hay que achicar un poco los tiempos de trabajo para dedicarlos a ser mamá» (Yanet)

«En la vida laboral yo no dedico tantas horas en la universidad como le dedicaba antes, entonces claro, tienes que trabajar más en casa. Fue un cambio rotundo.» (Jara)

⁷ En la Comunicación de la Comisión Europea al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de noviembre de 2003, sobre la mejora de la calidad del empleo se señalan las siguientes dimensiones de la calidad del empleo: Calidad intrínseca del empleo, Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional, Igualdad entre hombres y mujeres, Salud y seguridad en el trabajo, Flexibilidad y seguridad en el trabajo, Inclusión y acceso al mercado laboral, Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada, Diálogo social y participación de los trabajadores, Diversidad y no discriminación y Rendimiento general.

«Lo que es la promoción profesional dentro del trabajo, ahora lo tengo bloqueado temporalmente hasta que la niña crezca. A pesar de todo, voy a intentar acabar la tesis porque he iniciado un segundo proceso, si viene el segundo ya sí que... se acabó.» (Carmen)

Sin embargo, no siempre es el empleo el ámbito que más alteraciones sufre. En ocasiones puede darse una conciliación adecuada, o bien se cuenta con apoyo externo o es la familia la que se ve perjudicada ante la necesidad de trabajar aún a costa de un descenso significativo del tiempo dedicado y compartido con los hijos:

«me cambiaron el horario y toda la movida... He podido compaginarlo con el chiquillo genial.» (Mar)
«Nada, la verdad es que podía seguir yendo igual porque la familia siempre ha estado un poquito ahí, ¿vale? Entonces me echaban una mano, si tenía que ir a un lado o a otro... y bien.» (Laia)

«No puedes estar en todo. Entonces, fallas en una cosa o fallas en otra. Si fallas en el trabajo y no tienes otra fuente de ingresos, estás muerto. Y si fallas en la familia pues luego... sí que se nota, lo notas tú, diciendo «lo estoy perdiendo», eres consciente, pero es que... o comen, o estás con ellos rato» (Teresa)

De este modo, el empleo aparece como un factor clave a la hora de analizar la realidad de las familias monomarentales. Por un lado, contar con un empleo facilita el acceso a la maternidad sin pareja o permite disolver la pareja anterior en condiciones de mayor protección económica que en el caso de las mujeres desempleadas. Por otro lado, hay que destacar la brecha existente entre los empleos públicos y los privados, por la que los primeros tienden a una mayor estabilidad, seguridad y protección de los derechos laborales. Y por último, destacar que la experiencia de la monomarentalidad genera tensiones en los tiempos que las mujeres han de dedicar al empleo, siendo habitual una reducción en favor de una mayor atención al hijo, al menos durante sus primeros años de vida, pudiendo ocasionar tensiones entre la vida familiar y la trayectoria profesional.

CONCILIAR SIENDO MADRE DE UNA FAMILIA MONOMARENTAL

La conciliación trabajo-familia es uno de los mayores retos para quien accede a la maternidad/paternidad, agudizándose en el caso de las familias monomarentales (Almeda et al., 2008; González et al., 2004). Estas mujeres han de cumplir, en solitario, con sus responsabilidades laborales al tiempo que afrontan la realización de las tareas domésticas, la atención a los hijos, su cuidado ante una enfermedad, las vacaciones escolares, etc. Para ello, las madres llevan a cabo varias estrategias como son: el apoyo de la red familiar, la contratación de servicios domésticos y de cuidado, el cambio de residencia, cambio de los horarios laborales, el empleo a tiempo parcial y estrategias 'extremas' como faltar al trabajo (Tobío y Córdón, 1998; Jociles et al., 2008). En la investigación, las entrevistadas pusieron de manifiesto la importancia de estas estrategias, así como la frecuencia con las que las utilizan:

a) Apoyo de redes sociales informales: Es la más utilizada, tanto como estrategia única como en combinación con otras, al tiempo que presenta una gran plasticidad al incluir multitud de fórmulas en función de las necesidades y posibilidades de cada familia. El apoyo de los abuelos maternos, y en concreto el de la abuela, es la principal ayuda, ya sea llevando o recogiendo al niño del colegio, asistiéndole a medio día, las tardes, el baño o la cena; mediante la co-residencia con la familia de origen o el traslado de la abuela a una vivienda próxima a la de la familia monomarental:

«mi madre, evidentemente pasó la mujer, de encargarme yo de los chiquillos, de recogerlos del colegio a recogerlos ella... hasta que pudo» (Teresa)

«Tú eres tú para todo... Bueno en mi caso tengo suerte que tengo a mi madre ¿no? Pero si yo no tuviera a mi madre, no lo sé cómo lo haría. O sea, no lo... no... no me lo quiero plantear. ¿Sabes? Sí que es difícil. Es difícil» (Yolanda)

«Yo si no tuviera mi madre, ya te digo, sería imposible.» (Sara)

En ocasiones, las entrevistadas obtienen ayuda de otros familiares, una hermana o una tía cerca-

na,⁸ y en los casos donde hay más de un hijo, el mayor asume responsabilidades ante la ausencia de la madre:

«mi tía se quedaba con los nanos los fines de semana, mi hermana me echaba una mano entre semana... ahí sí que estuvo la familia apoyándome, para poder seguir trabajando y luchando.» (Laia)

«mi hija ha sido segunda madre para mi pequeño, eso está claro. (...) mi hija se encargó de mi pequeño. Me ayudaba en las horas que yo no estaba...» (Chelo)

Ante la gran importancia que tiene el apoyo familiar, cabe preguntarse qué ocurre cuando se carece de éste y cómo se reemplaza. Tal y como se esperaba, esta carencia se suple mediante amigas/os cercanos a modo de «familia postiza»:

«tengo dos amigas que son las tías de las niñas, aunque no son tías de verdad pero como si lo fueran. Las quieren como si fueran sus tías de verdad... como si fueran familia, sí, sí, sí.» (Ana)

Sin embargo, esta dependencia del apoyo familiar puede generar situaciones de desigualdad entre las que cuentan con una red familiar y las que carecen de ella. Asimismo, la situación se invierte cuando los padres envejecen y necesitan atención, por lo que las mujeres monomarentales pasan a cuidar de sus hijos y padres al mismo tiempo:

«Pero es difícilísimo, a pesar de todo eso, para mí está siendo súper complicado, súper complicado. Sobre todo por no tener más familia, ¿no?» (Ana)

«Al principio de separarme contaba con mi madre para que me echara una mano, pero como a los tres años le dio un infarto cerebral, y se quedó en silla de ruedas, con lo cual además ya pasé a cuidarla a ella.» (Teresa)

b) Servicios escolares: El uso de estos servicios, como guarderías, es utilizado, a pesar del coste económico, por todas las entrevistadas para garantizar unos niveles mínimos de conciliación. Otros, como el comedor, la 'escuela matinerá', la escuela de verano o las actividades extraescolares facilitan que las mujeres puedan cumplir con sus horarios laborales mientras sus hijos están atendidos:

«tienen escuela matinerá desde las 7.30, se pueden quedar hasta las 7 en aula de juegos y entonces yo si tengo una reunión o tengo clase y tal ellos se quedan allí jugando. Tiene escuela de verano y..., o sea, en ese sentido también ha facilitado la conciliación» (Jara)

«el nano mayor, per diguem llevar-nos la responsabilitat de tindre que estar a càrrec d'ell, el deixàvem a dinar a l'escola» (Pilar)

Esta estrategia permite la conciliación y, además, se considera adecuado para el aprendizaje y socialización de los niños. Sin embargo, tiene aspectos negativos como horarios muy extensos, madrugones excesivos para un niño, o, incluso, puede que no sea la opción que las madres desearían:

«la niña necesita estar con niños, porque ya tiene 2 años, necesita aprender cosas, estar con criaturas, hacer cosas, diabluras. Lo pago contenta porque sé que la niña está aprendiendo y allí se lo pasa bien.» (Yanet)

«cuando la llevaba a la guardería a las 7 de la mañana, (...) la tienes que levantar a las seis y media, cuando llegaban a la guardería, los acostaban en cunitas y todo, porque no era hora de que un niño esté ya en danza, ¿no?» (Eva)

«Ya que está el servicio de comedor, utilizar el servicio de comedor. No es lo que desearía pero bueno...» (Inma)

c) Estrategia económica: la contratación, formal o informal, de una persona encargada de cuidar a

⁸ El hecho de que el apoyo a la familia monoparental sea en la mayoría de las ocasiones prestado por parte de las mujeres de la familia de origen (hermanas, tías, primas, etc.) constata la todavía existencia de una fuerte división sexual del trabajo, por la que las mujeres han de encargarse del trabajo reproductivo (doméstico, de cuidados y no remunerado) mientras los hombres lo hacen del trabajo productivo (y remunerado).

los hijos, del trabajo doméstico o de ambas tareas, es una estrategia utilizada por las entrevistadas, si bien en menor medida que las dos anteriores ya que solo es posible si se poseen ingresos suficientes para costearla, pudiendo ocasionar tensiones entre la necesidad de contar con alguien para poder trabajar y la capacidad adquisitiva. Al coste económico, se suma el sentimiento de impotencia de no poder controlar si la persona contratada atiende adecuadamente a los hijos:

«si tienes para pagar a la persona que está con ellos, le pagas, y ¿si no tienes? ¿Y si tienes una mala racha y no tienes? ¿Qué haces? ¿Trabajas o te quedas con ellos? Solos no pueden estar, y si no vas a trabajar...» (Teresa)

«Meter a una persona extraña en casa que la niña se quedaba llorando y te quedas con la sensación de... ¿es qué le estará haciendo algo? Que a lo mejor es lo más lógico pero... que la sensación esa de impotencia que te crea el no poder estar tú en casa para controlar si realmente es que está pasando algo... eso es muy gordo.» (Eva)

d) Planes de conciliación con la empresa: Los planes de conciliación con la empresa o la administración son muy poco utilizados por las entrevistadas; son fundamentalmente las funcionarias las que realizan un mayor uso de los mismos. Cabe señalar en este punto la percepción de una mayor comprensión cuando en el puesto de trabajo predominan las mujeres, al entenderse mejor la necesidad de compaginar la esfera laboral y la familiar, reflejo de la aún existente división de roles por género y la mayor responsabilidad de las mujeres en la vida familiar:

«Yo antes tenía clases hasta las 7 y media de la tarde y por mí se movieron los horarios de tres carreras para que yo tuviera un horario entre las 9.30 y las 4. O sea que todo... muchísima ayuda» (Jara)

«donde estoy trabajando hay conciliación familiar, entonces me permiten hacer una flexibilidad de horario para sobrellevar sobre todo el tema de horarios escolares (...) se entiende mejor, sobre todo si tus jefes son mujeres y entonces, han sido madres, y han sabido lo que es compaginar el horario laboral con la familia.» (Carmen)

En la empresa privada, si bien en muchas existen planes de conciliación, como reducción de jornada o excedencias, son opciones que implican una penalización ya que acogerse a ellos puede generar consecuencias negativas en el puesto de trabajo —imposibilidad de promociones futuras— o en la capacidad adquisitiva al suponer la reducción un recorte salarial:

«El banco te da opciones pero yo no las he cogido porque están mal vistas. Si las coges es como que... te cortas las alas en el banco, no vas a durar en ese puesto mucho, ¿vale? Entonces... no me la quiero jugar, porque es jugártela.» (Sara)

«En cuanto a la conciliación fatal, porque claro, te reducen la jornada pero claro, si yo me reduzco jornada ¿qué hago? Yo no puedo tener una jornada reducida como otras madres. Yo tengo que tener una jornada completa porque si no económicamente no podemos subsistir.» (Yolanda)

Por otra parte, aun no siendo planes de conciliación 'per se', varias madres realizan, a título personal, cambios en los turnos de trabajo uniendo varios de ellos al objeto de obtener posteriormente días libres para hacerse cargo de sus hijos, contando con el apoyo familiar cuando se ha de trabajar. Por último, señalar que, en cualquier caso, esta estrategia es utilizada siempre en combinación con otras, como los servicios escolares o el apoyo familiar ya que estos planes son insuficientes para lograr la plena conciliación:

«mi madre se quedó aquí con la niña y yo iba, trabaja dos o tres turnos y me venía. Trabajaba así en un bloque grande y luego venía y estaba aquí cuatro o cinco días...» (Eva)

«el horario de los niños de comedor, es a la una, ¡imagínate! Cualquier trabajo a la una no te permite salir, darle de comer, volver a dejarla en el colegio y continuar la jornada laboral, ¡imposible!» (Carmen)

e) Estrategias extremas: algunas entrevistadas han utilizado estrategias de conciliación extremas como llevar al hijo al trabajo o dejarlo solo en casa. Se denominan 'extremas' al entender que son mo-

dos forzados de conciliación, inadecuados tanto para la madre y su empleo, como para el hijo, pero que han de adoptarse ante la imposibilidad de actuar de otro modo (Tobío y Fernandez, 1999). Así, las madres que han tenido que dejar a sus hijos pequeños solos en casa destacan los sentimientos de culpabilidad e impotencia:

«el año pasado, todo el año la llevé a trabajar conmigo porque mi madre también trabajaba, entonces no lo podía más...» (Yanet)

«los dos mayores tenían que hacerse medio la comida, porque yo se la dejaba a medio, pero tenían que prender fuego. Con 6 y 4 años que tenía mi hija, ¿eh? Yo me lo he pasado... mucha pena, mucha pena» (Chelo)

«Yo al principio estaba por coger una depresión y todo. Me ponía a llorar... ¿y qué hago? Toda la tarde solo... yo me agobiaba muchísimo, me creaba muchísimo estrés» (María)

Las estrategias señaladas son utilizadas en función de las situaciones que las madres han de afrontar, ya que ni siempre se utiliza la misma, ni habitualmente es suficiente con una sola. La conciliación del empleo con las tareas domésticas implica una sobrecarga para la mujer al realizarlas una vez concluida su jornada laboral, al tiempo que cuida a sus hijos. Todo ello requiere una total organización, una alta capacidad para realizar varias cosas al mismo tiempo y un sobreesfuerzo traducido en agotamiento y carencia de sueño. En este punto se observan diferencias por la vía de entrada a la monomarentalidad, mientras que las que accedieron a la maternidad sin pareja o las viudas han de hacer frente solas a las responsabilidades familiares, las separadas cuentan con regímenes de visita por parte del padre, permitiéndoles tener días 'libres' para tareas pendientes y descansar, siempre que dicho régimen sea cumplido:

«Es todo organización, es todo organización. Y a veces digo, es que si un día no organizo tal cosa, no sé qué va a pasar al otro día» (Yanet)

«soy multitarea, al final claro se me funden las neuronas, (...) ellos están cenando y entonces yo

estoy recogiendo la ropa y al mismo tiempo estoy hablando por teléfono, o pongo la lavadora o... Cuando eran más pequeños lo hacía con uno en un brazo y con uno colgado. Entonces el multitarea este agota mucho. Y es muy cansado» (Jara)

«Si arriba el cap de setmana i has deixat esto, esto pa'l sábado, esto tengo que comprar no sé qué, tengo que ir a arreglar tal... claro, falta eixe cap de setmana i a mi me entra una mala ostia que me muic, el mataria, més que si no me paga! Que ja estic pobreta però...» (Pilar)

Otra situación viene determinada por el trabajo realizado en el hogar, que se lleva a cabo mientras los hijos juegan o robándole horas al sueño:

«se entretienen mucho solos, y menos mal porque yo trabajo muchas veces mientras ellos están ahí haciendo cosas, sino ¡no podría! Hago horas extras por las noches, me preparo las clases, miro los artículos...» (Jara)

En tercer lugar se encuentra la conciliación con la vida cotidiana de sus hijos, con quién pasan la tarde, quién les ayuda con los deberes, el baño, la cena, acostarles, etc. La estrategia más utilizada es el apoyo informal, en especial el de la abuela materna:

«es lo que dice mi madre, 'si es que para mí es otro hijo, si es que lo estoy criando yo' es que...» (Sonia)

«Mi madre es la que me salva porque yo ahora entro a las 3, mi hija tiene que quedarse a dormir en casa de mi madre, yo voy por la mañana para llevarla al cole, para que me vea, aunque sea un cuarto de hora, porque si no, no la veo. Para mí es difícil» (Yolanda)

Una cuarta situación conflictiva surge ante la enfermedad de los hijos y la reorganización necesaria. Aquí se encuentran divergencias según tipo y gravedad de la enfermedad, así como el hecho de contar o no con una cuidadora. Si la enfermedad es leve, se prolonga la jornada laboral de la cuidadora como solución, pero cuando la enfermedad es más grave o no se cuenta con una cuidadora, las

estrategias seguidas son: faltar al trabajo, con o sin consecuencias en el salario, o, de nuevo, acudir al apoyo informal. En el primer caso, se han observado diferencias significativas entre empresa pública y privada. En la pública se goza de días por asuntos propios que permiten faltar al puesto de trabajo sin que se dé un descenso del salario. Sin embargo, las empleadas de la empresa privada ven como su sueldo, o sus vacaciones, se reducen por los días dedicados al cuidado del hijo. A pesar de ello, todas las madres señalaron la importancia de ocuparse personalmente de estos aspectos:

«se me enferma mi hija y no puedo ir a trabajar. Y ya pierdo el día, pierdo de ganar, porque yo si no trabajo no gano, con lo cual es complicado. Pero bueno, eso le pasa a todas las mujeres, lamentablemente es un poco lo que pagamos por tener hijos.» (Yanet)

«yo si tengo que cobrar menos, cobraré menos, pero lo primero es mi hijo y luego es el trabajo» (Mar)

En caso de delegar el cuidado del hijo, el apoyo informal reaparece como fundamental siendo de nuevo la abuela la encargada del niño o cuando no es posible, ya sea por lejanía, incapacidad física o fallecimiento, las redes sociales de amistad suplen este apoyo:

«mi director entiende que si un día mi hijo se pone enfermo pues tengo que estar, pero como tengo a mi madre tan, tan... ahí, pues, la uso. La uso y abuso.» (Sara)

«si no haguera comptat amb la família de ma mare no haguera pogut continuar treballant, segur. Encara que te posen una jornada reduïda, si tu te tires un mes sencer en l'hospital, quina jornada reduïda demanes? És que... és que no pot ser!» (Pilar)

«teniendo que ir a trabajar y no me dieron ese día y mi nene estaba súper malito. Tuve que llamar a una amiga y me fui llorando al restaurante a trabajar. Y ella se hizo cargo el fin de semana. O sea, a currar y a depender de las amigas.» (Laia)

Una última cuestión son las vacaciones escolares, las cuales dan lugar a conflicto al no coincidir

con las laborales. Como solución, las madres utilizan múltiples estrategias dependiendo del periodo vacacional. En el caso de las estivales, las tácticas más utilizadas son las escuelas de verano y el apoyo informal de familiares (abuelos, tíos/as, primos/as) que se hacen cargo del niño durante la jornada laboral de la madre. En vacaciones 'intra-curso' (Navidad, Pascua, etc.) las diferencias vienen marcadas en función del empleo público o privado. Mientras que las que trabajan en el primero pueden hacer uso de los días por asuntos propios, las trabajadoras por cuenta ajena recurren principalmente al apoyo informal, o a cuidadoras cuando económicamente pueden permitírselo. Para aquéllas que no pueden utilizar ninguno de los mecanismos señalados, la solución es librar a costa de su sueldo o llevar a sus hijos al trabajo.

«con tal de repartirme varios días en esas fiestas, pues mirando el calendario escolar, y mirando el calendario laboral, es fácil organizarse.» (Inma)

«tía, madre, amigas... recurrir un poco a todos. Iban pa' arriba y pa' abajo, como digo yo.» (Laia)

«A base de diners. Me gaste un pasta en el canguro, impressionant, perquè clar, i... en diners i en ma mare.» (Pilar)

«Me tuve que coger los días porque claro... ¿con quién dejo a la niña?» (Yanet)

CONCLUSIONES

El presente trabajo ha analizado la situación de las familias monomarentales relativa al mercado laboral y a la conciliación, como factores económicos de la exclusión social. Una primera valoración general permite considerar la monomarentalidad como factor de vulnerabilidad, si bien ha de matizarse en base a dos cuestiones diferenciadoras: el tipo de empleo y las vías de entrada a la monomarentalidad. Ambas consideraciones han sido tenidas en cuentas en la elaboración de la muestra de estudio.

a) Tipo de empleo: el empleo público protege de la exclusión social debido a la estabilidad que ofrece, facilitando el proyecto de maternidad por la mayor seguridad laboral y económica, y por la aplicación de planes de conciliación que permiten

compaginar la esfera laboral y la familiar, a pesar de que también hayan de recurrir a los servicios escolares o a ayudas puntuales de familiares y/o amigos. Esta opción es menos conflictiva que la asumida por las trabajadoras por cuenta ajena que tienden a trabajos más precarios e inestables, lo que puede llevar a situaciones de vulnerabilidad económica, además de encontrarse con más dificultades para conciliar porque no existan planes de conciliación o porque, cuando los hay,⁹ acarrear consecuencias negativas en su empleo o salario, por lo que o dependen del apoyo informal, o se ven obligadas a contratar a una cuidadora con el coste económico que supone.

b) Entrada a la monomarentalidad: las mujeres que accedieron a la maternidad sin pareja y las viudas son las que mayor riesgo de vulnerabilidad y exclusión presentan al ser las únicas responsables del bienestar familiar. Por el contrario, separadas y divorciadas cuentan con una ayuda variable, tanto económica como en términos de tiempo, al tener adjudicadas pensiones de manutención y regímenes de visita. Sin embargo, es frecuente el incumplimiento de estas obligaciones, dejándolas en la misma posición de riesgo que el resto. Estos resultados han de matizarse en función de la clase social de las mujeres, ya que el cruce de ambas variables (entrada a la monoparentalidad/clase social) es posiblemente una de las claves para valorar adecuadamente el riesgo de exclusión y vulnerabilidad en cada caso concreto, por lo que será muy interesante abordar esta cuestión en futuras investigaciones.

En cuanto al papel de las relaciones de solidaridad informal, se constata que sin el constante y amplio apoyo que ofrecen, las familias monomarentales se encontrarían en situaciones más graves de exclusión. Esta solidaridad, mucho más adaptable a los cambiantes programas diarios y a las situaciones de urgencia, permite el acceso y/o la

permanencia en el mercado laboral al ser las redes sociales las encargadas del cuidado de sus hijos mientras ellas trabajan y/o las que ofrecen soluciones de tipo residencial que permiten o facilitan la conciliación. Especial mención ha de realizarse de la figura de la abuela materna ya que, del mismo modo que ha sido constatado por diversas investigaciones (Meil, 2004; Almeda et al., 2004; Tobío y Fernández, 1999), su apoyo resulta fundamental para estas familias.

En conclusión, los resultados de la investigación, aunque han ser tomados con cautela debido a las limitaciones derivadas del tamaño de la muestra, corroboran la hipótesis de partida según la cual la solidaridad informal es la que protege a las familias monomarentales de la exclusión social. Además, los resultados indican que el empleo parece tener la misma o incluso mayor relevancia en la integración social que la derivada de las vías de entrada a la monomarentalidad, siendo necesario continuar en esta línea de investigación para arrojar más luz sobre el peso específico de estas variables en los procesos de exclusión y vulnerabilidad social.

Destacar, finalmente, que delegar en la ayuda informal la protección de las familias en general, y de las monoparentales en particular, además de provocar situaciones de desigualdad entre quienes cuentan con ella y las que no, es un síntoma evidente de la 'despreocupación social e institucional' por las familias y de la consideración socialmente generalizada de que el cuidado y bienestar de los niños son cuestiones privadas. Sin embargo, para lograr un desarrollo social justo y equitativo, es necesario que pase a considerarse como una cuestión colectiva, en la que todos, familias, empresas, Estado y sociedad, se comprometan con la protección de la infancia. Ello pasa, indefectiblemente, por el apoyo y ayuda a las familias donde los niños crecen y se desarrollan. En consecuencia, son imprescin-

⁹ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por la que las empresas obligadas a hacer un plan de igualdad y conciliación son aquellas con más de 250 personas en plantilla, aquellas cuyo convenio colectivo de referencia así lo recoja y aquellas para las que, tras haber sido sancionadas por discriminación por la autoridad laboral, ésta acuerda sustituir la sanción por la elaboración del plan. Para las empresas que no estén en estos supuestos o que son de menos de 250 personas trabajadoras, la realización del plan de igualdad es voluntaria y considerada como una medida de responsabilidad social empresarial.

dibles políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que encaren el doble reto que se nos presenta (Carrasquer y Martín, 2005; Lewis, 2007; Knijn and Smit, 2009). Por un lado, se ha de continuar trabajando para aumentar las tasas de actividad de las mujeres, y, en especial, en el caso de las monomarentales, y, por otro lado, se han de reconfigurar las propuestas de conciliación para adaptarlas mejor a las especificidades de las madres monomarentales y en concreto hacerlas más eficientes en la lucha contra la exclusión a la que se ven prácticamente abocadas.

En definitiva, son necesarias políticas públicas familiares que 1) favorezcan el proyecto vital de la maternidad, 2) protejan de los riesgos de exclusión o vulnerabilidad asociados a ellas, 3) garanticen el bienestar de los miembros de las familias, tanto de los adultos como especialmente de los menores y 4) que, al tiempo, se configuren como instrumento eficaz en la lucha contra la pobreza femenina e infantil, como herramienta para la cohesión social y como mecanismo para favorecer la igualdad de oportunidades entre todos los individuos de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMEDA, E. (coord.) (2004): *Las familias monomarentales en Catalunya: perfiles, necesidades y percepciones*, Generalitat de Catalunya, Departamento de Bienestar y Familia.
- ALMEDA, E. et al. (2008): "L'experiència de la monoparentalitat. Percepcions, dificultats i demandes", *Arxius de Ciències Socials*, 19:19-29
- ARIAS, M., et al. (2010): *La infancia en España 2010-2011. 20 años de la Convención sobre los Derechos del Niño: retos pendientes*, Madrid, UNICEF España
- AYALA, L. et al., (2006): *Familia, infancia y privación social. Estudios de las situaciones de pobreza en la infancia*, Madrid, Colección Estudios Fundación FOESSA
- BECK-GERNSHEIM, E. (2003): *La reinención de la familia: en busca de nuevas formas de convivencia*, Barcelona, Paidós.
- BECK, U.; BECK-GERNSHEIM, E. (2001): *El normal caos del amor: las nuevas formas de relación amorosa*, Barcelona, Paidós
- BLOSSFELD, H.-P.; DROBNIC, S. (eds.) (2001): *Carriers of couples in contemporary societies. A cross-national comparison of the transition from male breadwinner to dual-earner families*, Oxford, University Press.
- CAMPILLO, I. (2010): «Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España», *Política y Sociedad*, Vol. 47, 1:189-213
- CASTEL, R. (1995): «De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso», *Revista Arxipièlago*, 21.
- CARRASQUER, P.; MARTÍN, A. (2005): «La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 23,1:131-150
- FLAQUER, I. (1999): *La estrella menguante del padre*. Barcelona, Ariel.
- (2004): «La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur» *Papers*, 73:27-58
- FERNANDEZ, J.A.; CORDÓN, C. (1998): «Las familias monomarentales en España», *REIS*, 83:51-85
- GONZÁLEZ, M.M. (2000): *Monoparentalidad y exclusión social en España*. Sevilla, Ayuntamiento de Sevilla.
- GONZÁLEZ, M.M et al., (2004): «Los retos de la maternidad en solitario», *Revista de Estudios de Juventud*, 4:145-163
- HAKIM, C. (2003): *Models of the family in modern societies: ideals and realities*, Aldershot, Ashgate.
- INE (2010): *Mujeres y Hombres en España 2010*, Madrid, Índice Librería del INE.
- JIMENEZ, I. (2003): «Ser madre sin pareja: circunstancias y vivencias de la maternidad en solitario», *Portularia*, 3:161-178
- JOCILES, M.I. et al. (2008): «Una reflexión crítica sobre la monoparentalidad: el caso de las madres solteras por elección», *Portularia*, VIII, 1:265-274
- KNIJN, T.; SMIT, A. (2009): «Investing, facilitating, or individualizing the reconciliation of work and

- family life: Three paradigms and ambivalent policies», *Social Politics*, 16, 4:484-518
- LEWIS, J. (2007): «Gender, ageing and the 'New Social Settlement': The importance of developing a holistic approach to care policies», *Current Sociology*, 55:271-286
- MADRUGA, I.; MOTA, R. (1999): *Las condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer. Pobreza y género*, Madrid, Fundación Foessa.
- MEIL, G. (2004): «Cambios en las relaciones familiares y en la solidaridad familiar», *Arbor*, Vol. 178, 702:263-312
- MORGADO, B.; GONZALEZ, M.M.; JIMENEZ, I (2003): «Familias monoparentales: problemas, necesidades y recursos», *Portularia*, 3:137-160
- OPPENHEIMER, V.K. (1994): «Women's rising employment and the future of the family in industrial societies», *Population and Development Review*, 20:293-342
- SALLE, M.A.; MOLPECERES, L. (coord.) (2009): *La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*, Colección EME, Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- SOLSONA, M.; SIMÓ, C. (2007): «Evolución histórica del divorcio en España desde la aprobación de la ley de 1981 hasta la reforma de 2004» en CABRÉ, A. y MIRET, P. (coord.): *La constitución familiar en España*, Fundación BBVA, pp. 245-296.
- TEZANOS, J.F. (1999): *Tendencias en desigualdad y exclusión social*, Madrid, Sistema.
- TOBÍO, C.; FERNANDEZ, J.A., (1999): «Monoparentalidad, trabajo y familia», *Revista Internacional de Sociología*, 22, 67-97
- VALLÉS, M.S. (2007): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid, Síntesis Sociología.

