# INFORME
# LAS INVISIBLES



SEPTIEMBRE | 2020

YONORENUNCIO
ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN

YONORENUNCIO ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN | CLUB DE MALASMADRES

# ÍNDICE


1. INTRODUCCIÓN Pág. 03

2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO SOCIOLÓGICO 'LAS INVISIBLES' Pág. 05

3. RESULTADOS DEL INFORME Pág. 10

3.1. INVISIBLES EN EL MERCADO LABORAL Pág. 11

3.1.1. LA PENALIZACIÓN DE LA MADRE EN EL MERCADO LABORAL Pág. 15

3.1.2. AUTÓNOMAS Pág. 21

3.2. INVISIBLES EN EL HOGAR Pág. 25

3.2.1. LA INVISIBILIDAD DE LOS CUIDADOS Pág. 29

3.3. INVISIBLES EN LA SOCIEDAD Pág. 36

3.3.1. LA CAÍDA DE LA FECUNDIDAD EN ESPAÑA Pág. 40

3.3.2. EXPECTATIVAS Y REALIDAD SOBRE LA MATERNIDAD Pág. 44

4. CONCLUSIONES DEL INFORME Pág. 47

5. FICHA TÉCNICA Y ASPECTOS METODOLÓGICOS Pág. 53

6. BIBLIOGRAFÍA Pág. 55



**Este informe y su contenido son propiedad del Club de Malasmadres. Está prohibida su difusión a terceros y la reproducción total o parcial, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, grabación, fotocopia u otros) sin la autorización previa y por escrito de la propiedad. Si quieres usar o difundir su contenido, ponte en contacto con nosotras vía email hola@clubdemalasmadres.com para obtener la autorización expresa de uso o difusión. La infracción de estos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.**

# INTRODUCCIÓN

**“Las invisibles”** son aquellas mujeres que sufren la penalización y la renuncia al ser madres. Madres despojadas del valor social que deberían tener en el mercado laboral por su papel reproductivo y de cuidadoras. En definitiva, todas las madres, por una razón u otra nos sentimos invisibles.

Ser invisibles es sufrir las consecuencias sociales de la maternidad. Ser invisibles es darnos cuenta de que la maternidad destapa los roles tradicionales. **Ser invisibles es sentir en tu propia piel que ya no te van a mirar igual NUNCA**. Ser interrogada a cada paso de nuestra maternidad:

“¿Cómo lo vas a hacer?” (si se te ocurre seguir con tu carrera profesional) o “¿cómo puedes dejarle tan pequeña/o?”, ¿cómo vas a conciliar?”, “¿tienes ayuda?”, “¿no te da pena cargar a los abuelos y abuelas así?”, “¿piensas tener más hijos o hijas?”, “¿con quién está tu hija/o?” (si se te ocurre hacer vida sin ella o él).

Ser invisible es una condición que va intrínseca al papel de madre y que nadie te contó o que tú al menos no creíste que fuera a ser tan trágicamente real. Porque no, ser invisible no es un súper poder. Eres madre y pasas a un segundo plano. Te conviertes en ciudadana de segunda. Tu proyección profesional se reduce a la resignación, a la reducción de jornada, a la excedencia o a la renuncia. Y eres una afortunada. Ellos, por su parte, son padres y, además de no renunciar, profesionalmente crecen y nadie les cuestiona su valor.

Tienes tanto miedo y desconfianza en ti misma desde que eres madre, que hasta tú misma te invisibilizas como madre. Con miedo a ir a una entrevista de trabajo y decirlo, con miedo a comunicar en tu empresa que estás embarazada, con miedo a pedir ayuda, a delegar, a luchar por tus derechos. Te haces pequeñita, te quedas observando desde la barrera hasta que un día te acostumbras e inconscientemente lo aceptas. Y ese día desapareces.

**La sociedad debería empoderarnos, apoyarnos, visibilizarnos, ya que sin nuestro papel la sociedad no tendría futuro.**

*(continua en la siguiente página)*



¿Qué pasaría si la sociedad empoderara y premiara
a las mujeres que son madres?
¿Qué pasaría si, cuando eres madre, pasaras a una lista de 'Las visibles',
tu sueldo fuera más alto y el reconocimiento social mayor?
Y si esto ocurriese, ¿la tasa de fecundidad sería tan baja?
¿tantas mujeres renunciarían a ser madres? ¿solo tendríamos 1 hijo de media?
¿retrasaríamos tanto la edad de maternidad? ¡Creo que no!

**LO QUE NO SE DICE, SE OCULTA.**
**LO QUE NO SE CUENTA, SE OLVIDA.**
**LO QUE NO SE GRITA, NO EXISTE.**
**NO SOMOS INVISIBLES.**

*Me llamo Laura. Tengo 39 años y 3 hijas. Soy invisible desde hace 8 años, cuando renuncié a mi carrera profesional después de que me dijeran: "esto no es una empresa para mamis y bebés".*

**#LasInvisibles**

# *2.-ANTECEDENTES*

## DEL ESTUDIO SOCIOLÓGICO

## "LAS INVISIBLES"

## CAMPAÑA 'LAS INVISIBLES'

'Las invisibles' es una campaña que se enmarca dentro del proyecto **'Yo No Renuncio' y que hemos impulsado desde la Asociación Yo No Renuncio del Club de Malasmadres**, una organización sin ánimo de lucro que lucha por visibilizar el problema social de la falta de conciliación en España y la consecuente penalización de la mujer en el mercado laboral.

Desde febrero de 2015 hemos realizado campañas de sensibilización y estudios sociológicos con un doble objetivo:

a) Por un lado, **concienciar a las personas de que el problema de la conciliación es un problema social**, sobre el cual tenemos que actuar para cambiar y apostar por un modelo de sociedad más justo y sostenible.

b) Por otro lado, **nuestros estudios sociológicos nos han permitido diagnosticar cómo estamos viviendo las mujeres la falta de medidas**, que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad al convertirnos en madres. Con los resultados pretendemos alzar la voz de miles de mujeres e instar a las instituciones públicas y empresas a que estudien medidas que favorezcan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

La primera acción promovida **el 13 de febrero de 2015 fue el lanzamiento de una encuesta, que tenía como objetivo analizar cómo distribuimos las mujeres el tiempo de trabajo remunerado, el tiempo de trabajo del cuidado y el tiempo para nosotras.** La conclusión principal que arroja el primer estudio 'concilia13F' es que, tan solo 2 de cada 10 mujeres, declara poder conciliar su vida personal, laboral y familiar. Además, el estudio constata que las mujeres solo disponemos de media de 54 minutos de tiempo libre después de realizar la doble jornada laboral, un aspecto que impacta en el cansancio físico y psicológico.

**En 2017 se lanzó la segunda encuesta 'Somos Equipo'**, en la que se pretendía ir más allá, analizando el impacto que tiene la falta de corresponsabilidad en el mercado laboral. Del análisis se desprende que somos las mujeres las que asumimos la mayor carga de trabajo doméstico familiar y, en consecuencia, somos nosotras las que renunciamos a nuestra carrera profesional al ser madres. Según los datos recogidos, 6 de cada 10 mujeres renunciamos a nuestra carrera profesional al ser madres, algo que asumimos incluso desde antes de estar embarazadas y de lo que, a veces, no somos realmente conscientes.

Después de tres años llevando a cabo acciones de sensibilización y concienciación sobre la igualdad, corresponsabilidad y conciliación, desde la Asociación Yo No Renuncio volvemos a consultar a la comunidad sobre cómo conciliamos las mujeres en la segunda década del siglo XXI.

Existen dos motivos principales por los cuales decidimos realizar un nuevo estudio:



En primer lugar, porque el trabajo hecho por la Asociación Yo No Renuncio ha hecho que muchas mujeres y familias hayan tomado conciencia sobre el problema, dejándolo de vivir no como una cuestión individual, sino como un problema social. Es por este motivo que **queremos testar si estas campañas de sensibilización que visibilizan el problema han afectado positivamente en la transformación de roles.**



En segundo lugar, estamos viviendo un contexto de transformación social afectado por una reciente crisis económica y un precario mercado laboral, que hace que las políticas familiares se vean afectadas. En este sentido se pretende **medir si este contexto social ha afectado al cambio de roles o a la creación de redes sociales sobre las cuales se apoya la conciliación**. A pesar de que la encuesta se realizó antes de la pandemia provocada por la Covid-19, observamos que la crisis económica y social en la que ha desembocado esta situación está afectando, todavía más, a los cuidados y a la desigualdad entre hombres y mujeres.

Por estos motivos, el 13 de febrero de 2020, cinco años después de la primera investigación, se lanzó **la tercera encuesta con el objetivo de poner el foco en cómo conciliamos las familias en España, teniendo en cuenta desde cuestiones como la organización familiar *(los servicios o la red de apoyo usados para el cuidado)* hasta los aspectos más emocionales relacionados con la maternidad**. También se ha evaluado **la satisfacción de cómo se vive la conciliación y cómo ésta afecta a la decisión de tener hijos e hijas o ampliar la familia.**

Hemos querido analizar todos estos aspectos acompañados de la campaña de sensibilización 'Las Invisibles.org ', que reivindica la necesidad de visibilizar el trabajo del cuidado en la sociedad, ya que sin él no es posible la reproducción social. **El cuidado, por tanto, debe ponerse en el centro, debe ser reconocido su valor social y debe ser entendido como el pilar básico para sostener una sociedad. En definitiva, el trabajo del cuidado NO debe ser INVISIBLE.**

A continuación, se presentan **los resultados analizados a partir de 94.182 encuestas válidas, realizadas entre el 13 y el 20 de febrero de 2020. Los datos recogidos explican el por qué somos invisibles en diferentes ámbitos:**

## 1

### INVISIBLES EN EL MERCADO LABORAL:

el problema de la conciliación y de las desigualdades de género en el ámbito laboral tienen que ver con las mal diseñadas medidas de conciliación, que obligan a muchas mujeres a renunciar a su carrera profesional al ser madres o bien penalizándolas laboralmente. Existe discriminación por género y así lo muestran las cifras oficiales relacionadas con la brecha salarial[1], el techo de cristal o el suelo pegajoso[2].

*[1] Las mujeres tendrían que cobrar un 28,6% más para igualar el sueldo de los hombres, según el Informe "Brecha salarial y techo de cristal", elaborado por Gestha. http://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=661*

*[2] Torns, Teresa. "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación" (2012). El lema "techo de cristal" hace alusión a las dificultades que encuentran las mujeres mejor situadas en el mercado laboral para acceder a puestos directivos. El lema "suelo pegajoso" (sticky floor) se hace eco de los factores que describen la baja calidad del empleo femenino, así como el mayor índice de rotación laboral que afecta a las peor situadas. Mujeres que protagonizan el tiempo parcial y la temporalidad, y suelen concentrarse en sectores de actividad y ocupaciones vinculadas a tareas de limpieza y cuidados y atenciones personales. Empleos donde se dan las peores condiciones laborales y los más bajos salarios y en los que el techo de cristal no suele constituir dificultad alguna. http://www.revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf*

**2**

**INVISIBLES EN EL HOGAR:**
el trabajo doméstico y del cuidado es un trabajo altruista que no está ni remunerado ni reconocido socialmente. Según las conclusiones del informe 'Somos Equipo', son las mujeres las que realizan el trabajo menos visible, como es el de la organización o planificación del hogar. Son tareas mentales, no de ejecución, que son difíciles de medir y cuantificar el tiempo dedicado. Esto hace que sean poco visibles y reconocidas por la sociedad, incluso por las personas que lo realizan.

**3**

**INVISIBLES EN LA SOCIEDAD:**
la sociedad en general, y concretamente las instituciones públicas y empresas, no ponen el valor de los cuidados en el centro. Se ignora el trabajo reproductivo, dando por hecho que es algo que ocurre en la esfera privada y no hay políticas familiares y sociales efectivas para corregir los efectos que esta dejadez tiene en la sociedad. La más importante: la caída de la tasa de fecundidad, cifra alarmante si pensamos en el reemplazo poblacional y en la sostenibilidad de nuestra sociedad. En 2019 el número medio de hijos por mujer se situó en 1,23, según los datos del INE.

Con este informe se pretende, por tanto, visibilizar aquello que queda oculto a los ojos de las personas y que, sin embargo, es un pilar básico para que una sociedad sea sostenible. Queremos reivindicar la necesidad de poner en el centro aquello que es invisible, otorgándole el valor que tiene y dándole el protagonismo social que debería tener si queremos asegurar un futuro en el que las mujeres no tengan que renunciar a su carrera profesional, pero tampoco a tener tantos hijos o hijas como libremente deseen.

# *3.-RESULTADOS*

## DEL INFORME



## 3.1.

# INVISIBLES EN EL MERCADO LABORAL

“

ME LLAMO JESSICA
**Y SOY INVISIBLE**
DESDE QUE ME PREGUNTARON QUE
**CUÁNDO VOLVERÍA**
**A SER PRODUCTIVA**
**DESPUÉS DE ESTAR**
**CUIDANDO A BEBÉS**

”

## INVISIBLES EN EL MERCADO LABORAL

Mirar con recelo a una mujer de unos treinta y tantos años en una entrevista de trabajo o a una que comunica que está embarazada a sus compañeros y compañeras de trabajo, es lamentablemente común. Este recelo es la mirada social que juzga y presupone que aquella mujer dejará de ser productiva a partir de ahora, ya que priorizará el cuidado de sus hijos o hijas sobre su puesto de trabajo.

Y es que parece que una barriga gestando, un bebé en los brazos o un niño que demanda su atención para ser cuidado sea incompatible con lo que ocurre en el ámbito laboral, el de la producción, el de ir con prisas y llegar a todo.

***Las mujeres madres vivimos constantemente en esta dicotomía entre lo productivo y lo reproductivo***, una división que nos empuja a renunciar a un aspecto u otro de nuestra vida y nos obliga a conformarnos con una decisión que, a la mayoría, nos incomoda y no nos satisface.

Las mujeres estamos siendo discriminadas en el mercado laboral, apartándonos de nuestras funciones o directamente expulsándonos de él. ***La maternidad se convierte en una barrera para el progreso profesional, debido a la falta de medidas que favorezcan la compatibilidad entre el ámbito laboral y el del hogar.***

Estas reflexiones nos llevan a hacernos preguntas que cuestionan el sistema actual en el que se basa la conciliación:

- **¿Por qué cuidar y producir son trabajos incompatibles?**
- **¿Acaso podríamos producir en las empresas si no hubiera nadie que nos cuidara?**
- **¿Por qué el trabajo del cuidado se percibe como una amenaza para la vida laboral si, en realidad, es necesaria para su sostenibilidad?**
- **¿Qué se necesita para que una mujer no se vuelva invisible en su empresa al ser madre?**

Vamos a hablar de estas cuestiones a continuación para avanzar…



“LA **VIDA LABORAL** DE 3 DE CADA 4 MUJERES SE HA VISTO AFECTADA AL **SER MADRE.**”

■ Base: *mujeres encuestadas con hijos/as.*

# 3.1.1.
## LA PENALIZACIÓN DE LA MADRE EN EL MERCADO LABORAL

**La penalización de la mujer en el ámbito laboral es una realidad indiscutible.** Si bien es cierto que, a partir de los años ochenta, la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral ha sido un gran paso para la independencia de la mujer y romper parcialmente con los roles tradicionales de género, todavía estamos muy lejos de la igualdad.

Existen factores estructurales que perpetúan la desigualdad de género en este ámbito y apuntamos dos barreras principales a las cuales debemos atender:

**1. BARRERAS RELACIONADAS CON LA CALIDAD DEL EMPLEO:**
son las que tienen que ver con las medidas de conciliación, el tipo de contrato o el salario.

**2. BARRERAS ASOCIADAS AL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR:**
son las que impactan indirectamente en lo que ocurre en el mercado laboral, siendo la mujer la que mayoritariamente se responsabiliza de este trabajo no pagado.

A continuación, analizamos las diferentes situaciones de discriminación que viven las mujeres en el ámbito laboral y profundizamos sobre las barreras relacionadas con las medidas de conciliación.



"AUNQUE **LA INCORPORACIÓN MASIVA DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL** HA SUPUESTO UN GRAN PASO PARA LA INDEPENDENCIA DE LA MUJER, **TODAVÍA ESTAMOS MUY LEJOS DE LA IGUALDAD**"

3 Sitio web especializado en el ámbito del mobbing en general en España. [Consulta 1-09-2020]. Disponible en: http://www.elmobbing.com/mobbing-maternal-acoso-laboral

## *1. El mobbing maternal*

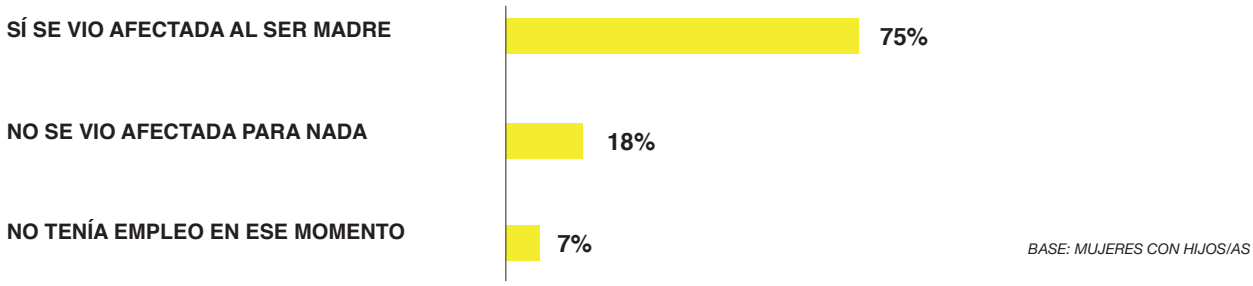
La mayoría de las mujeres madres lo han sufrido y por eso queremos visibilizar el "mobbing maternal" en este capítulo, término que usamos para referirnos a las situaciones de discriminación que sufren las madres en el entorno laboral, teniendo en cuenta que este término se refiere al acoso sistemático contra
las mujeres embarazadas o con hijos e hijas menores, con el objetivo de ejemplarizar al resto de mujeres y atemorizarlas, demostrando las consecuencias que pueden sufrir si se quedan embarazadas[3].

En este sentido, hemos analizado las diferentes situaciones vividas al volver de una baja maternal, como las que se viven al comunicar a tus superiores y compañeros y compañeras que estás embarazada. Todas las situaciones planteadas en esta investigación suponen algún tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, obligando a las mujeres a renunciar a un aspecto u otro de su vida y limitando su libertad de elección.

Los resultados constatan que ser madre afecta negativamente a la carrera profesional de las mujeres. Según los datos recabados, la vida laboral de 3 de cada 4 mujeres se ha visto afectada al ser madres.

Entre estas situaciones, lo más destacado es verse obligada a reducir su jornada laboral por no poder compaginar los tiempos de trabajo (medida utilizada por el 37% de las encuestadas), pero también destaca la penalización laboral, como el hecho de no crecer profesionalmente, hecho que afecta al 22% de las madres.

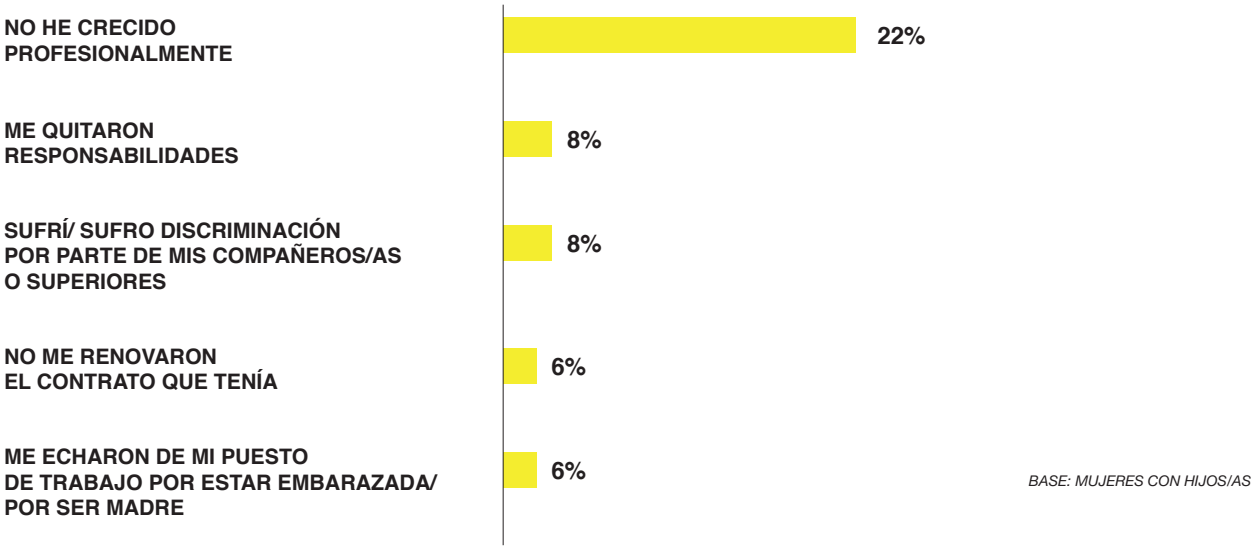
**CUANDO TE CONVERTISTE EN MADRE, ¿TU VIDA LABORAL SE VIO AFECTADA EN ALGUNO DE ESTOS ASPECTOS?**




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS*

Asimismo, **4 de cada 10 mujeres afirman que han vivido algún aspecto discriminatorio en la empresa al convertirse en madre (37%)**. Entre los motivos discriminatorios, destaca que el 22% de ellas no ha crecido profesionalmente desde que tuvo hijos o hijas. Además, al 8% le quitaron responsabilidades y otro 8% ha sufrido discriminación por parte de sus compañeros y compañeras.

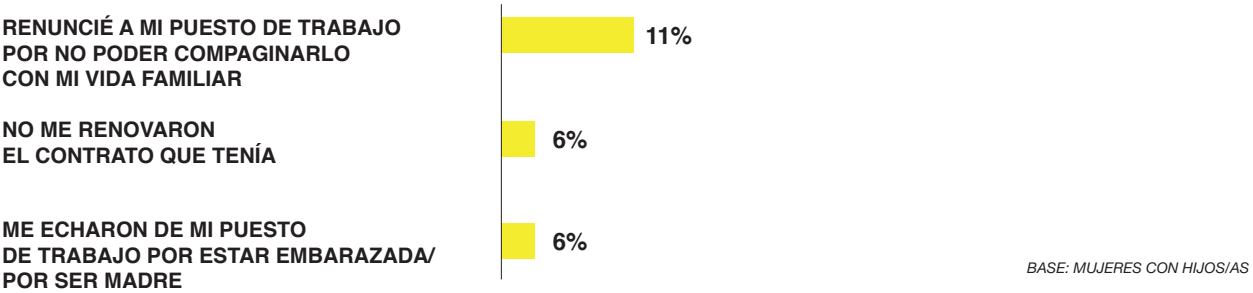
## ALGUNOS MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS*

En menor medida, pero no por ello menos importante, están l**as mujeres que, al convertirse en madres, perdieron su puesto de trabajo: el 22% de ellas.** El 11% dejó su puesto de trabajo por no poder compaginarlo con el cuidado, al 6% le despidieron por estar embarazada o haber tenido un hijo o hija.

## MOTIVOS POR LOS CUALES SALIÓ DEL MERCADO LABORAL




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS*

A pesar de que la discriminación no es tan evidente entre las mujeres embarazadas, no debemos obviar que el 31% de ellas afirma que su vida laboral ha cambiado al comunicar que están embarazadas del primer hijo o hija. **El 14% de las embarazadas declara que le han quitado responsabilidades o que no ha crecido profesionalmente y el 6% afirma haber sufrido discriminación por parte de los compañeros o superiores.**

## *2. Medidas de conciliación*

Las medidas de conciliación se convierten en una herramienta clave para corregir esta discriminación, siempre que éstas pongan en el centro la importancia del cuidado y, por tanto, estén enfocadas a favorecer la corresponsabilidad social del trabajo doméstico-familiar.

Destacamos que el 30% de las mujeres trabajando en empresas privadas no cuenta con ningún tipo de medida que facilite los usos del tiempo y que el 4% no usa ninguna de las medidas que ofrece su organización, aunque ésta sí las tiene planteadas.

Desde la Asociación Yo No Renuncio hemos trabajado durante los últimos años en definir qué medidas son facilitadoras de la conciliación y la
corresponsabilidad en los hogares. La opción que mejor permite repartir los diferentes usos de los tiempos (según los expertos y expertas que han participado y la consulta hecha a las seguidoras de la comunidad de Malasmadres[4]) es replantear las jornadas laborales haciéndolas más compactas.

Sin embargo, según los datos recabados, esta opción no es común entre las mujeres trabajando en empresa privada, ya que **tan solo el 16% de las mujeres tiene jornada intensiva todo el año: el 13% de las que trabajan en empresa privada lo hacen y, en el caso de las empleadas en instituciones públicas, el porcentaje alcanza el 23%.**

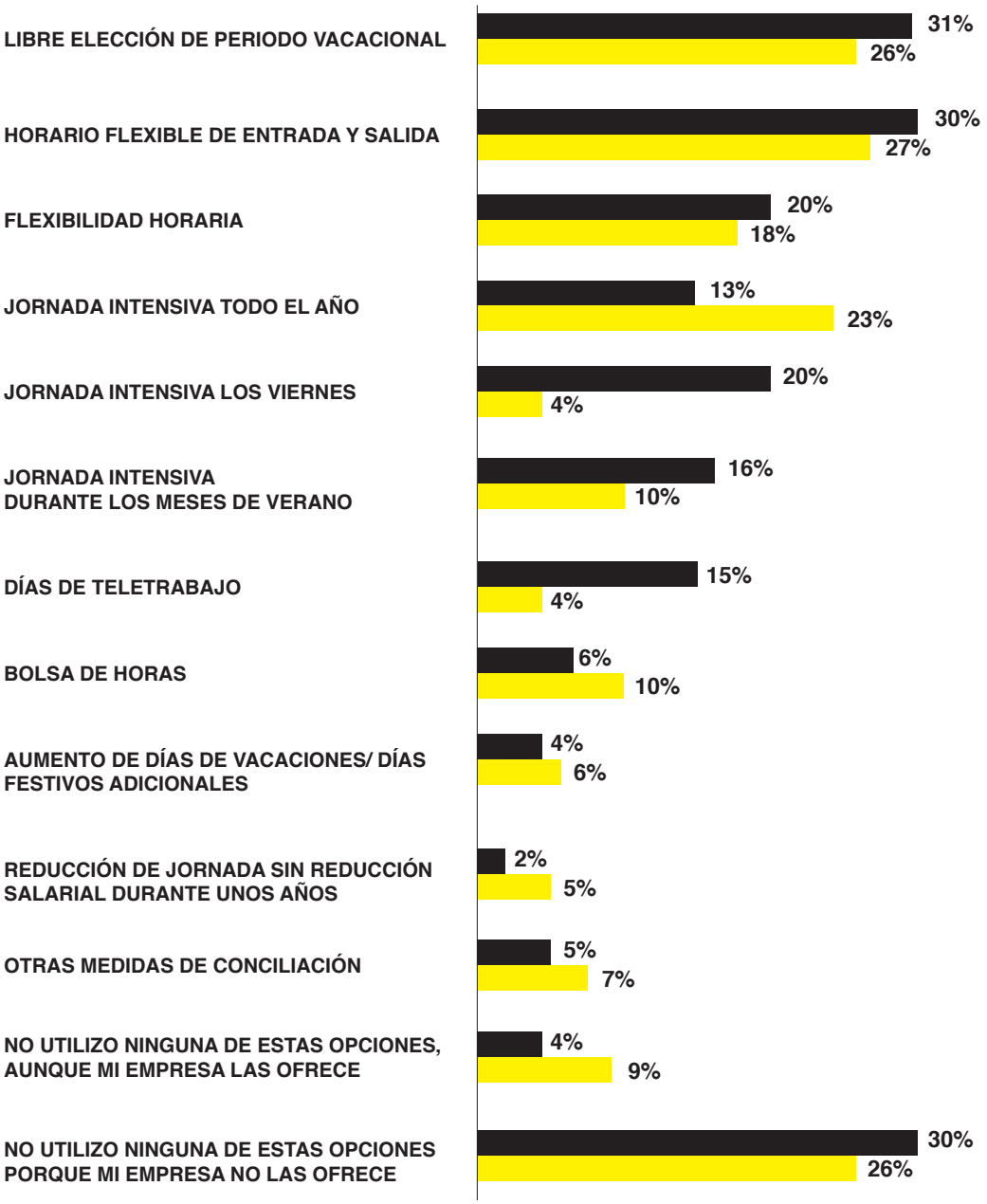
**Las medidas más populares entre las mujeres encuestadas son la libre elección de los días de vacaciones** (utilizada por el 31% de las empleadas en empresa privada y el 26% de las que tienen empleo público) **y la flexibilidad horaria, de la que se benefician el 20% de las que trabajan en organizaciones privadas y el 18% de mujeres en instituciones públicas.**

Otro aspecto a destacar es la opción de teletrabajo, herramienta de flexibilidad que facilita la conciliación. La encuesta se realizó antes de que la pandemia provocada por la Covid-19 impusiera el teletrabajo como modo de trabajo y, en ese contexto, tan solo el 15% de las mujeres en empresa privada lo usaban, frente al 4% de las que trabajan en instituciones públicas. Esperamos que la ley aprobada ayude a que esta realidad cambie y que el teletrabajo bien planteado, con perspectiva de género, para que no se convierta en una trampa más para la mujer, que invisibilice aún más nuestro trabajo, sea una realidad. Porque bien regulado es una medida de conciliación de apoyo muy necesaria e interesante para todas y todos, trabajadores y empresas, que ya se ha demostrado que no va en detrimento de la productividad.

Otras medidas menos populares son la bolsa de horas o la reducción de la jornada sin pérdida salarial durante unos años, opciones que deberían ser estudiadas como fórmulas que permiten adaptar las necesidades personales a
las de la empresa y poner en el centro otras responsabilidades sociales como el cuidado y que ya están funcionando en países vecinos de Europa.

4 Medidas expuestas en el post del blog del Club de Malasmadres: https://clubdemalasmadres.com/las-5-medidas-claves-para-conseguir-unaconciliacion-real/ y resultados de la consulta a las seguidoras del Club https://clubdemalasmadres.com/resultados-medidas-conciliacion/

# ¿PUEDES DISFRUTAR DE ALGUNA DE ESTAS MEDIDAS EN TU PUESTO DE TRABAJO?




*BASE: MUJERES TRABAJANDO POR CUENTA AJENA*

## *3. Nivel de satisfacción con la conciliación*

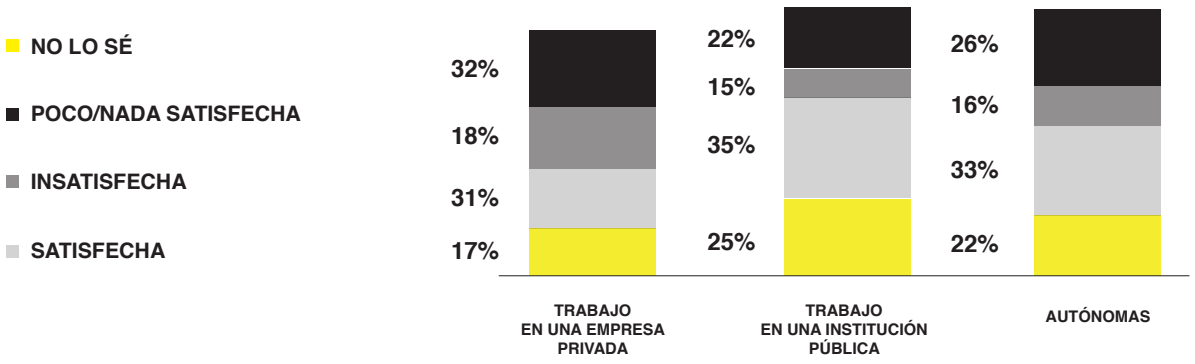
Estas medidas de conciliación son facilitadoras para el uso de los tiempos, unas más que otras. Según los resultados globales, el 78% de las mujeres encuestadas, trabajando por cuenta ajena, afirman que las opciones con las que cuentan son útiles para poder conciliar su vida familiar con la laboral.

Sin embargo, **el nivel de satisfacción con el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar no es tan alto como cabría esperar. Esto nos lleva a concluir que se necesita replantear estas medidas para que supongan una mejora en la calidad de vida de las mujeres**, haciendo compatibles los dos ámbitos de trabajo (el remunerado y el del cuidado) y el tiempo para el autocuidado.

Los resultados recogidos revelan **que las mujeres trabajando en empresas privadas son las menos satisfechas con la conciliación de su vida laboral, familiar y personal, seguido de las autónomas**. 5 de cada 10 mujeres trabajando en empresas privadas y 4 de cada 10 autónomas afirman sentirse insatisfechas con el equilibrio de su vida laboral, familiar y personal. Por el contrario, las trabajadoras en instituciones públicas son las más satisfechas, alcanzando un 61% de mujeres satisfechas con este equilibrio.

La lectura que hacemos desde la **Asociación Yo No Renuncio** de estos datos es que se los resultados se deben analizar cualitativamente, profundizando en qué se entiende por conciliar, ya que muchas mujeres asumimos más carga de la que debería ser y no somos conscientes de la renuncia que estamos haciendo a diario.

### ¿EN GENERAL, ESTÁS SATISFECHA CON EL EQUILIBRIO DE TU VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR?




*BASE: MUJERES TRABAJANDO POR CUENTA AJENA O AUTÓNOMAS*

**“EL 53% DE LAS MADRES TRABAJAN COMO AUTÓNOMAS** POR TENER **FLEXIBILIDAD LABORAL.** EN CAMBIO, **LAS QUE NO TIENEN HIJOS/AS** LO HACEN POR **DESARROLLAR SU PROPIO NEGOCIO,** UN 48%”



## 3.1.2.
### AUTÓNOMAS

Uno de los objetivos de este informe también ha sido visibilizar la situación laboral a la que se enfrentan las autónomas españolas. Para ello se dedicó un bloque específico de preguntas para que las profesionales autónomas o mujeres con proyectos propios reflejaran las dificultades a las que se enfrentan para conciliar.

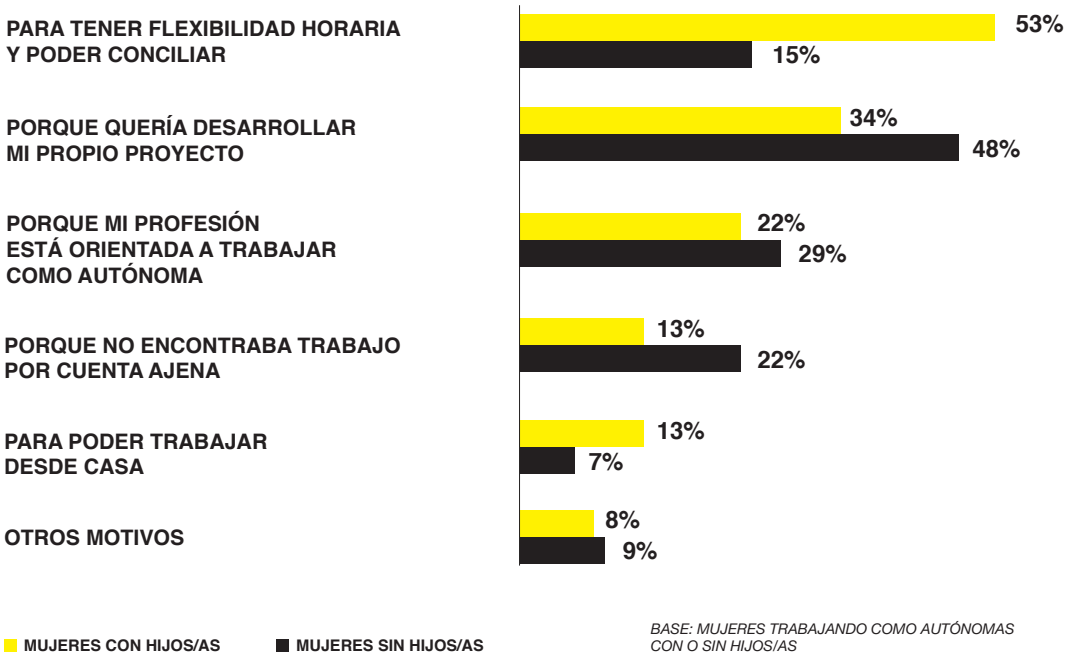
## *1. Motivos para trabajar como autónoma*

**La rigidez de las jornadas laborales en las organizaciones hace que el motivo principal de las madres para trabajar como autónoma sea tener flexibilidad horaria y poder conciliar.** Así lo afirman el 53% de las mujeres autónomas con hijos e hijas, frente al 15% de las que no son madres. Además, el 13% de las madres escoge esta opción para poder trabajar en casa.

**En cambio, aquellas que no tienen hijos o hijas, el motivo principal para trabajar bajo este régimen laboral es el poder desarrollar un negocio propio (48%)**. Cabe destacar que tan solo el 34% de las mujeres que son madres lo están haciendo por desarrollar su idea, su ilusión, su proyecto.

Otros motivos para trabajar de autónoma son, por un lado, el hecho de tener una profesión orientada a trabajar como autónoma y, por otro lado, el encontrar trabajo por cuenta ajena.

### ¿POR QUÉ MOTIVO HAS DECIDIDO TRABAJAR COMO AUTÓNOMA O MONTAR TU PROPIO NEGOCIO?



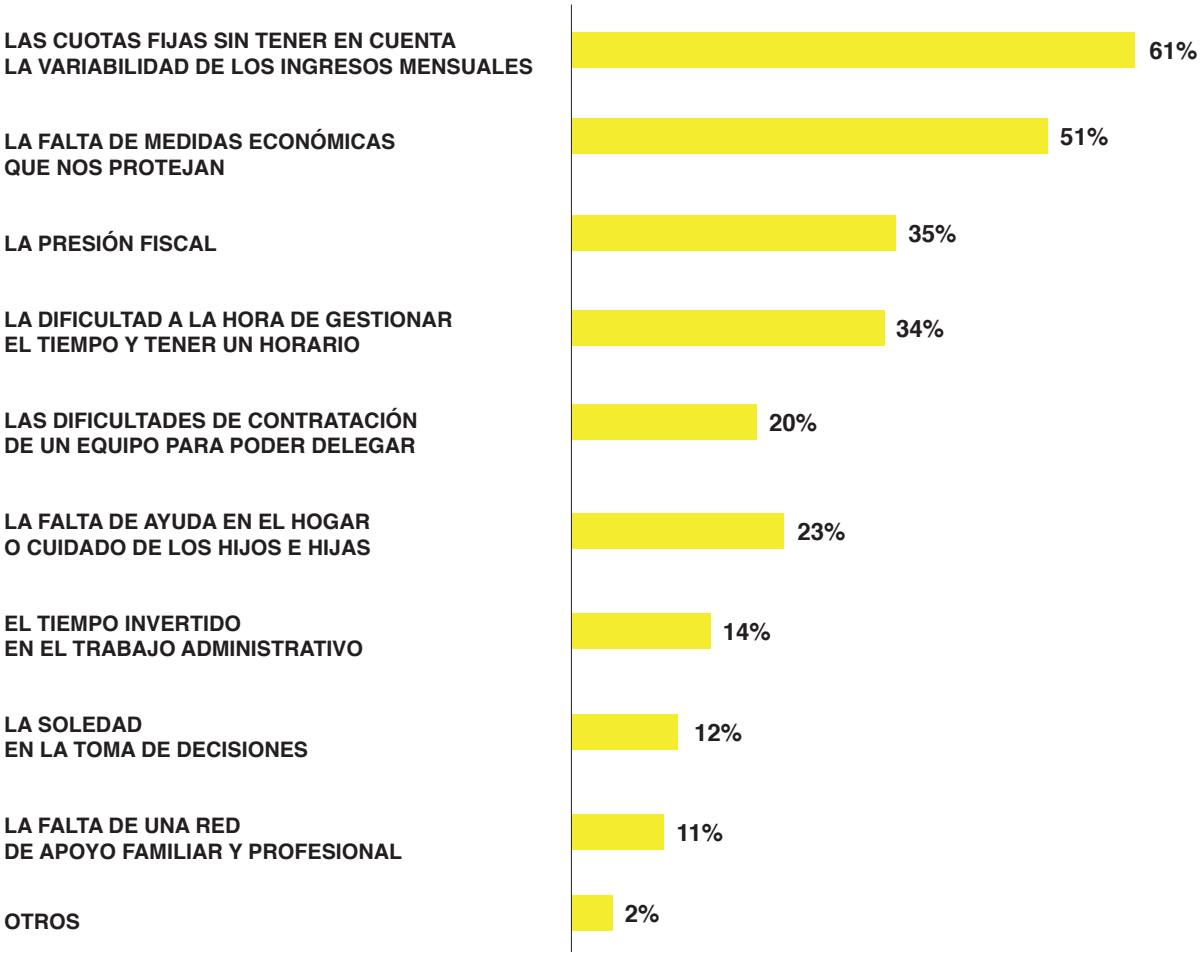

*BASE: MUJERES TRABAJANDO COMO AUTÓNOMAS CON O SIN HIJOS/AS*

## *2. Barreras en el trabajo autónomo*

Esta búsqueda de libertad horaria y flexibilidad espacial hace que la realidad del trabajo autónomo choque con las expectativas que se tienen de él. La flexibilidad se encuentra, pero las autónomas también se enfrentan a otras barreras diarias que dificultan la seguridad y confianza para seguir con los proyectos propios.

Según los resultados, las principales barreras tienen que ver con la presión económica que supone emprender: el 61% de las mujeres autónomas afirma que las cuotas fijas son un obstáculo para su trabajo, el 51% denuncia la falta de medidas económicas que las protejan y el 35% achaca la presión fiscal como el principal problema.

### ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES BARRERAS QUE ENCUENTRAS EN EL TRABAJO AUTÓNOMO?



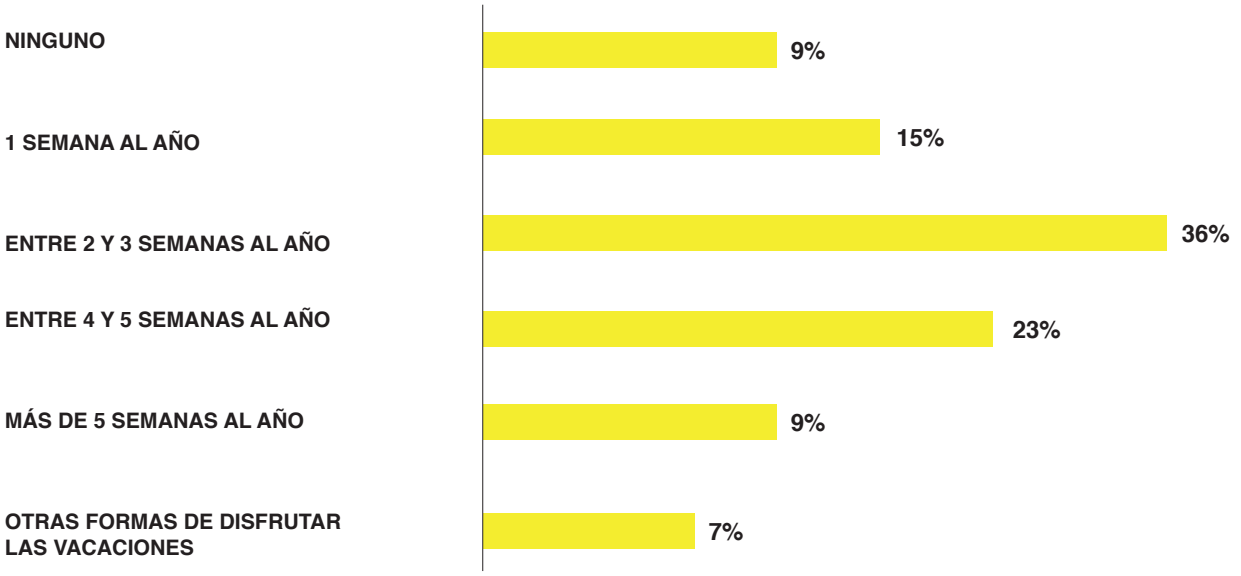

*BASE: MUJERES TRABAJANDO COMO AUTÓNOMAS*

## *3. Vacaciones y conciliación*

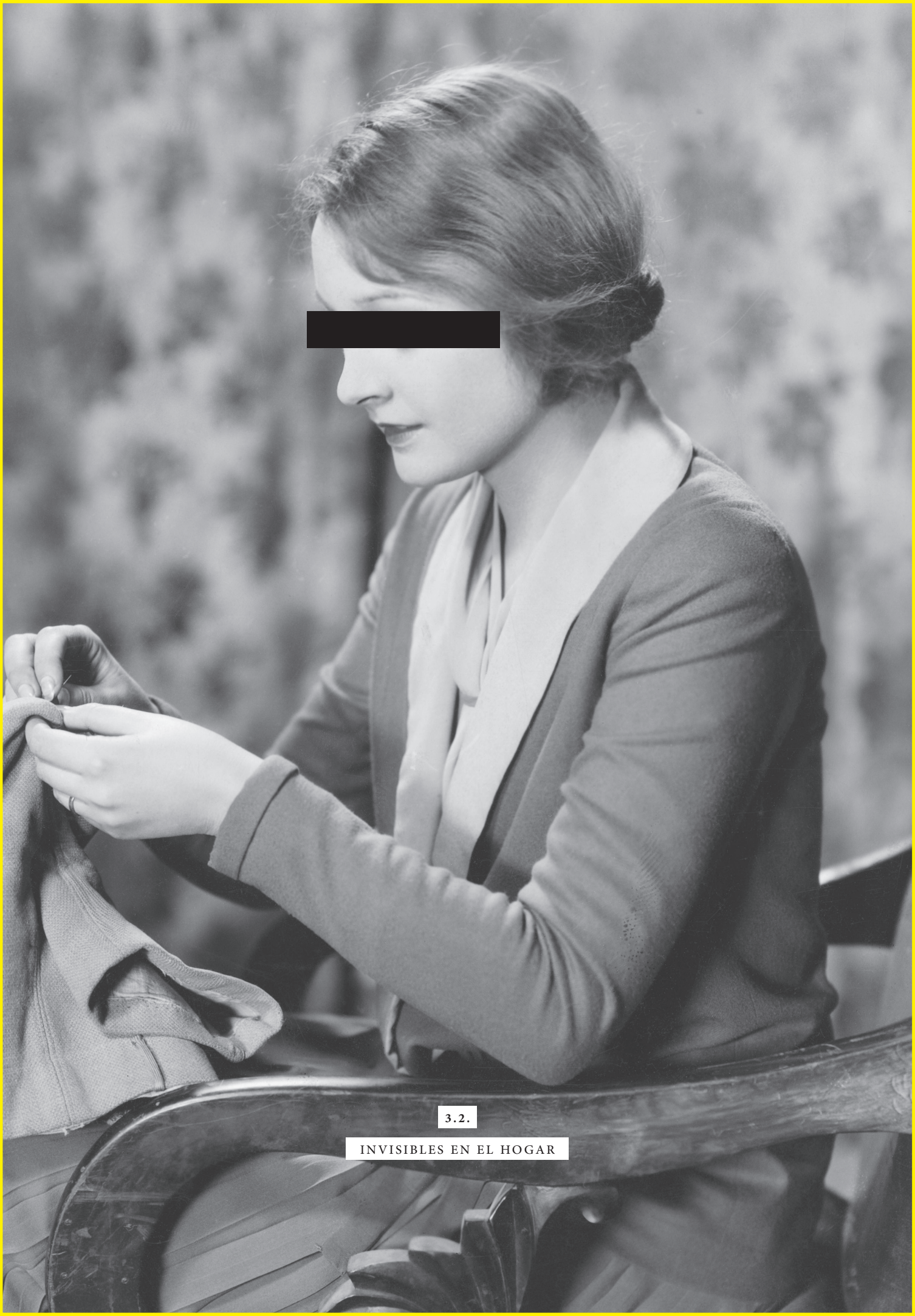
Otro de los hándicaps que tiene el trabajo autónomo es la organización para la desconexión laboral. Si bien es cierto que **las autónomas reservan tiempo para sus vacaciones, generalmente éstas no son igual que las del trabajo por cuenta ajena.**

**El 36% de las autónomas declara hacer entre 2 y 3 semanas de vacaciones al año**, el 15% una semana y el 9% ninguna semana. En el lado opuesto están las que disfrutan entre 4 y 5 semanas, que son el 23% de las autónomas encuestadas y el 9% declara hacer más de 5 semanas de vacaciones.

### ¿CUÁNTOS DÍAS LABORABLES RESERVAS PARA DISFRUTAR DE TUS VACACIONES?




*BASE: MUJERES TRABAJANDO COMO AUTÓNOMAS*



3.2.

# INVISIBLES EN EL HOGAR

“

ME LLAMO PATRICIA
**Y SOY INVISIBLE**
DESDE QUE TUVE A MI HIJA
**Y RENUNCIÉ A MI VIDA**.

”

## 3.2. INVISIBLES EN EL HOGAR

La ilusión con la que la mayoría de mujeres nos enfrentamos al primer embarazo forma parte de la mezcla emocional que se apodera de nosotras.
Emociones de todos los colores, pero predominan los dulces y gratificantes. Acostumbramos a fantasear con el amor y la felicidad, pensando en cómo será el bebé, cómo serás tú misma o cómo será tu relación con él o ella.

Pero en ese imaginario no visualizamos cómo cambian nuestras relaciones con otros, como la pareja, con nuestra red familiar o con la sociedad en general: la cara B. Nos cuesta imaginar que la maternidad también nos da soledad, incomprensión y agotamiento por ser consideradas las únicas responsables del cuidado de nuestro hijo…, más bien lo contrario.

Y aunque sí existe miedo a que nuestra carrera profesional se vea afectada, tampoco nos imaginamos cómo será ese sentimiento de culpa que nos persigue como una sombra nada más convertirnos en madres.

Y es que cuando llega la maternidad, se destapan los roles tradicionales de género, convirtiendo a la mujer en la responsable principal de las tareas domésticas y la responsable de la educación y crianza del hijo o hija. Es entonces cuando experimentamos la soledad, la falta de apoyo, la necesidad de gritar y hacer visible TODO lo que hacemos (generalmente solas).

Compartir, no solo la carga de trabajo que supone cuidar, sino también los sentimientos y emociones que de él se desprenden, sería un escenario ideal en el que se entendiera que esta responsabilidad es social y no individual, que también tiene límites y que por supuesto debería estar reconocido y valorado socialmente.

Por ello, cuestiones como las que plantea la socióloga Ángeles Durán, son importantes, si queremos romper con la invisibilidad del cuidado en la sociedad:

- **¿Quién tiene el derecho/obligación de cuidar a quién?**
- **¿Sobre qué bases legales, morales, sociales y económicas?**
- **¿Hasta qué límite?**
- **¿Con qué contrapartidas?**
- **¿Cuáles son los mecanismos sociales y legales que garantizan, premian o castigan el incumplimiento de estos derechos u obligaciones?**

Dando respuesta a estas dudas conseguiremos crear un sistema de protección a los cuidados, visibilizarlos y no menospreciar un trabajo que hace que cualquier sociedad sea sostenible.

En este capítulo hemos querido profundizar sobre la escasa corresponsabilidad del cuidado y las emociones que se desprenden de ello. Vamos a verlo.



“**7 DE CADA 10 MUJERES** SE SIENTEN SOLAS ANTE LA CRIANZA Y EDUCACIÓN DE SUS HIJO/AS. LA MAYORÍA DE ELLAS, **POR LA FALTA DE CORRESPONSABILIDAD**?”

■ Base: *mujeres encuestadas con hijos/as.*

# 3.2.1
## LA INVISIBILIDAD DE LOS CUIDADOS

**Considerar el cuidado de terceras personas un "trabajo" en sí mismo (especialmente en el caso del cuidado de familiares) es algo reciente que, todavía no está aceptado por gran parte de la sociedad, precisamente por el altruismo que lo caracteriza.** Esto hace que sea inimaginable pensar en remunerarlo, a pesar de generar riqueza, tal y como apunta Ángeles Duran en sus numerosos estudios sobre la riqueza del cuidado.

Sin embargo, cabe destacar las dificultades que existen para cuantificar y regular este trabajo: el cuidado no se puede posponer ni encajar en un horario laboral rígido, ya que es sincrónico y se realiza con interrupciones constantes. En este sentido, creemos que el cuidado **no debería estar subordinado a revés porque si no lo priorizamos, lo invisibilizamos, provocando que la sociedad deje de ser sostenible.**

A continuación, ofrecemos los resultados obtenidos en la encuesta relacionados con la invisibilidad del trabajo del cuidado. Partimos de la hipótesis de que el trabajo reproductivo permanece oculto a los ojos de la sociedad, por la falta de corresponsabilidad a la hora de asumir este trabajo y por el impacto emocional que vivimos las mujeres al tener que responsabilizarnos de él (en la mayoría de casos, sin repartir la carga).

**"EL CUIDADO NO DEBERÍA ESTAR SUBORDINADO,** PORQUE LO INVISIBILIZAMOS, PROVOCANDO QUE **LA SOCIEDAD DEJE DE SER SOSTENIBLE"**



## *1. Corresponsabilidad en el cuidado*

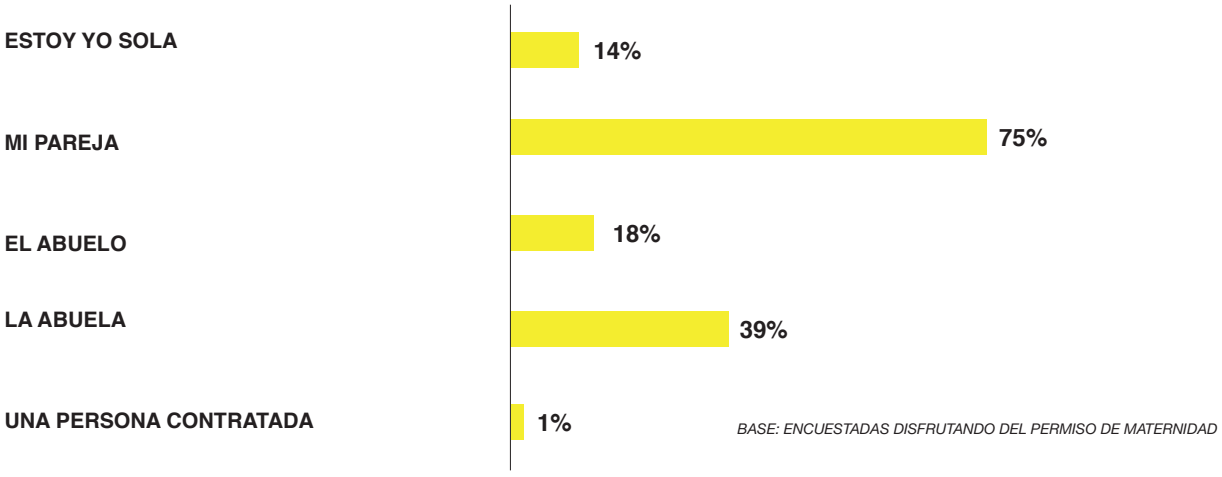
La maternidad destapa los roles tradicionales de género, que hasta entonces no son tan evidentes. Es el momento en el que la mujer asume de forma clara los cuidados y las responsabilidades doméstico-familiares. La falta de medidas que impliquen a los hombres en el cuidado desde el nacimiento del bebé, hace
que sean las mujeres las que ocupan el rol principal de cuidadoras.

En este contexto hemos querido analizar quién se responsabiliza del cuidado durante tres etapas de la maternidad:

**a)** durante la baja maternal
**b)** durante la etapa de 0 a 3 años
**c)** durante la etapa de escolarización

**La ampliación de las semanas del permiso por paternidad hace que la pareja se convierta en el principal apoyo que tiene la mujer para la crianza.**
En esta fase de 16 semanas, el 75% de las mujeres afirma que su principal apoyo son las parejas. **La segunda figura relevante como soporte a la maternidad durante los primeros meses es la abuela, siendo clave para 4 de cada 10 mujeres.**

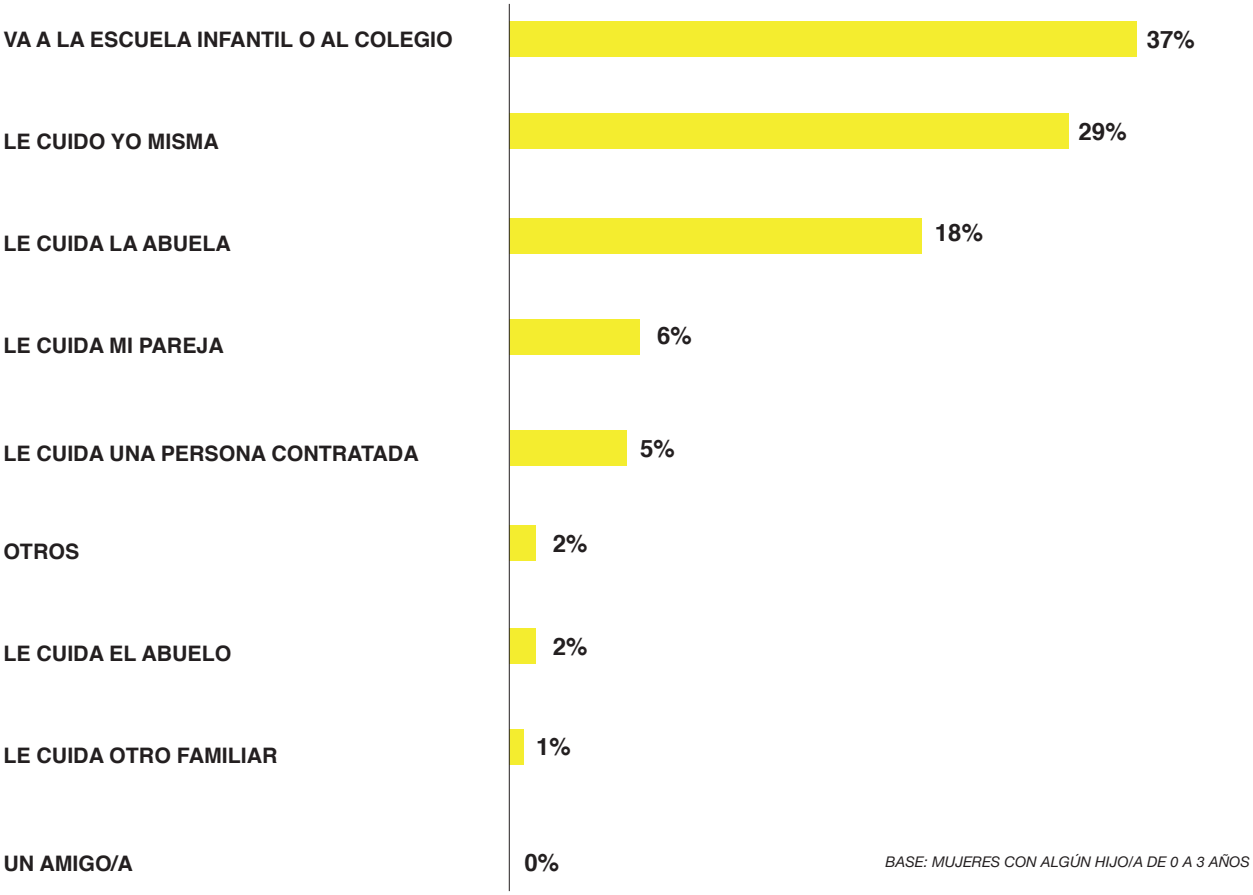
### ¿QUIÉN TE APOYA PARA EL CUIDADO DE TU HIJO/A DURANTE EL PERMISO POR MATERNIDAD?




En relación al cuidado durante las edades de 0 a 3 años, los datos recabados constatan que la pareja ya no es el principal apoyo para asumir la responsabilidad, sino que son otros agentes los que pasan a la acción. **El cuidado de los niños y niñas de 0 a 3 años durante un día laborable se reparte principalmente entre las propias mujeres (el 29% de las encuestadas afirma ser la responsable principal) y las escuelas infantiles (utilizadas por el 37% de ellas).**

**Cabe destacar que, después de la mujer y las escuelas, son las abuelas las que asumen el cuidado de los menores de 3 años**, siendo las responsables del cuidado en el 18% de los casos. Sin embargo, **las parejas de las mujeres encuestadas tan solo asumen la responsabilidad de cuidarlos en un 6% de los casos.**

## ¿CÓMO TE ORGANIZAS DURANTE UN DÍA LABORABLE PARA EL CUIDADO DE TU HIJO/A MENOR?



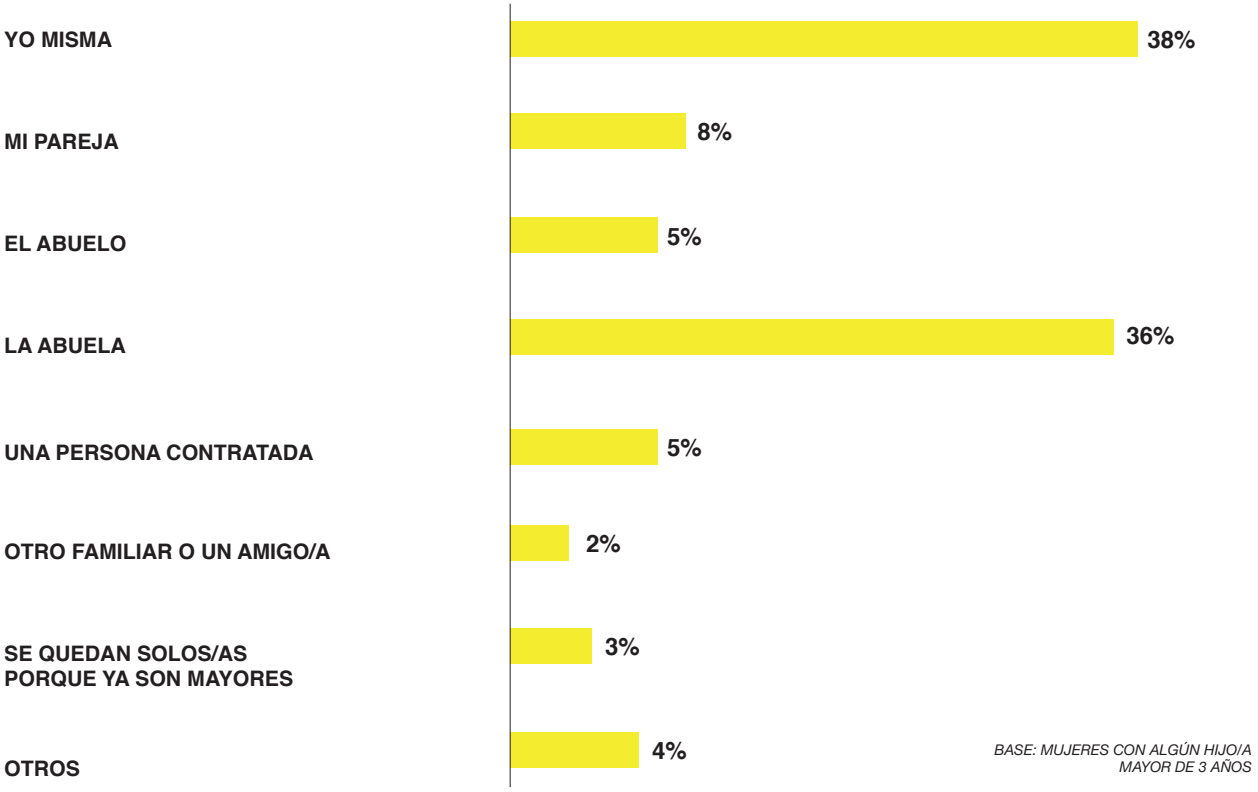

*BASE: MUJERES CON ALGÚN HIJO/A DE 0 A 3 AÑOS*

Por último, cuando los niños y niñas ya acceden a la escuela, el principal conflicto con la conciliación y la atención de los cuidados durante un día laboral ocurre cuando éstos se ponen enfermos o enfermas[5]. **Los resultados confirman que son las mujeres las que interrumpen su jornada normal para poder atender a los menores.**

**Así, el 38% de las mujeres declara que son ellas mismas las que asumen el cuidado y el 36% afirma que son las abuelas.** Por el contrario, solo en el 8% de los casos son las parejas las que se quedan con los hijos o hijas cuando enferman.

5 La encuesta se realizó en febrero, cuando el cierre de colegios provocado por la pandemia de la Covid-19 no había ocurrido. Por tanto, se evaluó la atención de los cuidados en relación a la enfermedad del hijo/a y no en un contexto de cuarentena, como el que ocurrió posteriormente.

## ¿QUIÉN SE QUEDA GENERALMENTE CON LOS HIJOS/AS CUANDO SE PONEN ENFERMOS/AS EN UN DÍA LABORABLE?




*BASE: MUJERES CON ALGÚN HIJO/A MAYOR DE 3 AÑOS*

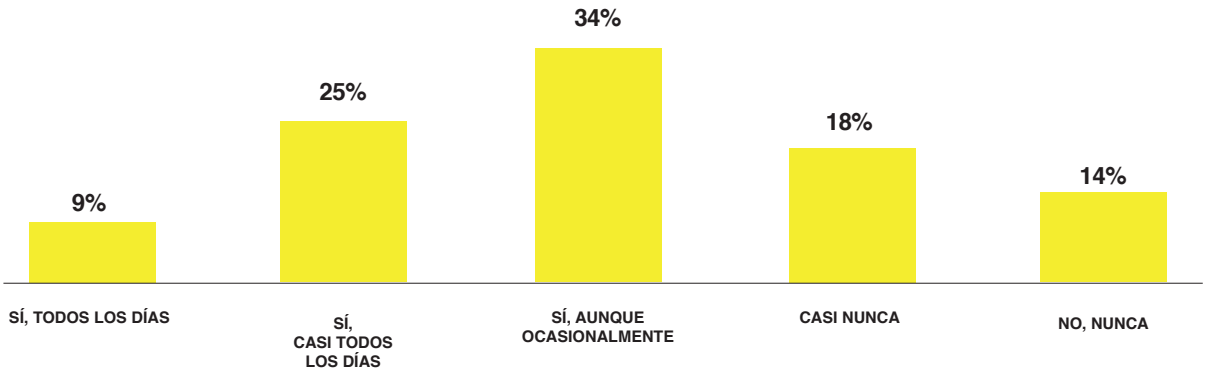
### *2. La soledad en la maternidad*

Lo que ocurre cuando no se entiende que la educación y la crianza de los menores es una responsabilidad de todos los agentes sociales (empresas, familias, sindicatos y Estado) es que el trabajo del cuidado se acaba viendo como algo que pasa en el ámbito familiar y cuya carga recae en las personas responsables del hogar.

Como se ha demostrado en nuestro estudio 'Somos Equipo' y denunciado desde el feminismo durante toda su historia, la mujer es la principal responsable del cuidado, haciéndola sentir con la obligatoriedad moral de cumplir con el rol social impuesto. En este sentido, dada **la falta de corresponsabilidad (no solo en el hogar, sino también en la sociedad), la maternidad se sigue entendiendo como una responsabilidad individual de la madre.**

Y es precisamente el hecho de no ser una responsabilidad compartida lo que provoca que, generalmente, las mujeres vivan la maternidad en soledad y con una gran culpa si descuidan esta parcela por dedicarle tiempo a la esfera laboral. Según los datos recabados en el presente informe, **7 de cada 10 mujeres se siente sola ante la crianza y educación de sus hijos o hijas (68%). El 18% de ellas afirma que casi nunca se siente sola y el 14% nunca.**

## ¿TE SIENTES O HAS SENTIDO SOLA EN LA CRIANZA Y EDUCACIÓN DE TUS HIJOS/AS?

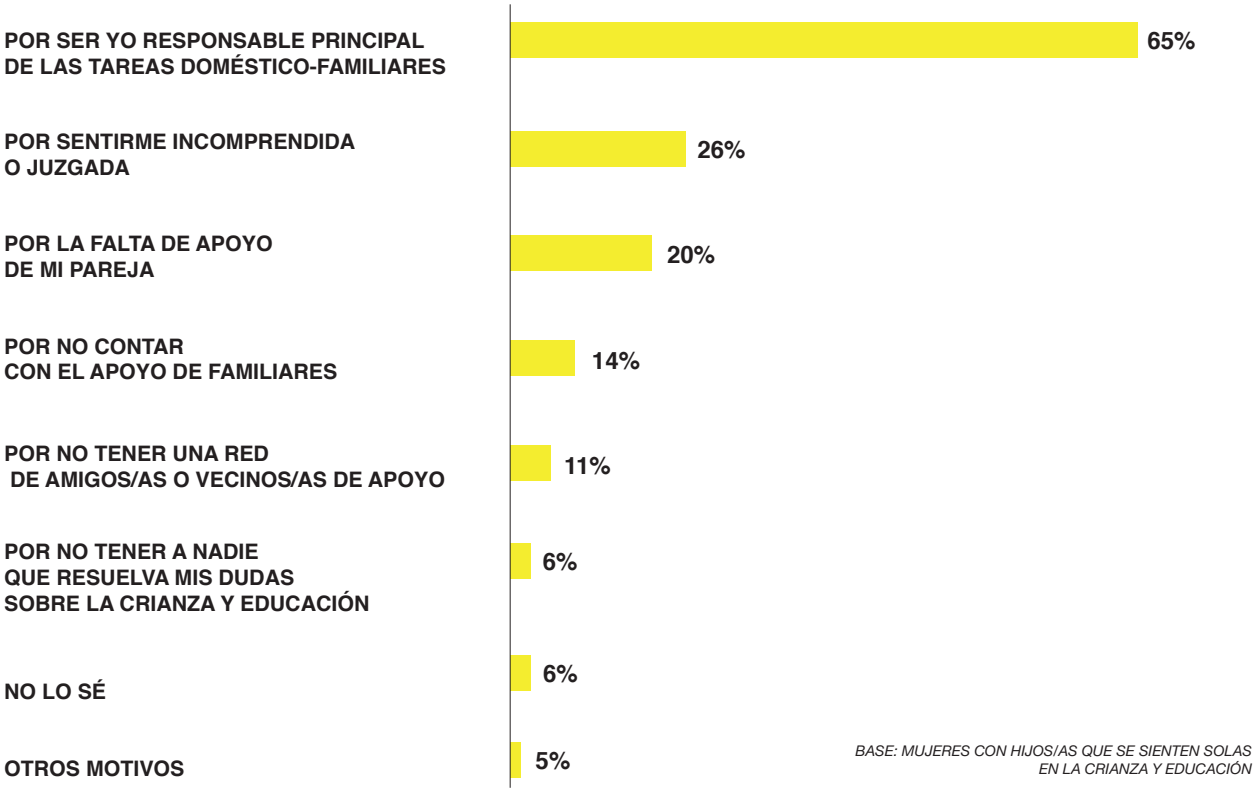



*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS*

Al indagar sobre los motivos por los cuales se sienten solas, destaca precisamente la falta de corresponsabilidad: el 65% de las encuestadas afirma que se siente sola en la crianza y educación de sus hijos o hijas por ser la responsable principal de las tareas doméstico-familiares, el 20% declara que es por la falta de apoyo de su pareja y el 14% por no contar con el apoyo de familiares. En definitiva, **las tres principales razones tienen que ver con el hecho de que socialmente no se entiende la crianza o educación como un trabajo compartido entre todos y todas**, una responsabilidad de la sociedad, de la tribu.

Otro de los aspectos destacables es el sentirse incomprendida o juzgada en temas relacionados con la crianza y educación, mencionado por el 26% de las encuestadas. Esto recae, a su vez, sobre la ausencia de una red de apoyo en la que todas las personas se impliquen en la educación de los menores.

## ¿POR QUÉ TE SIENTES O HAS SENTIDO SOLA?




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS QUE SE SIENTEN SOLAS EN LA CRIANZA Y EDUCACIÓN*

## *3. El sentimiento de culpa de las madres*

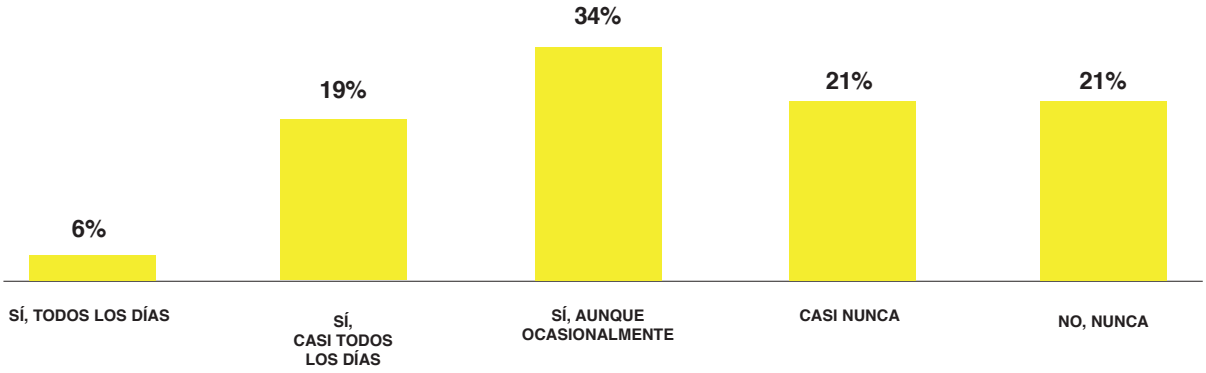
La socialización y el aprendizaje de roles tradicionales es un momento clave en el que las mujeres interiorizan creencias como la del "deber" o la "obligación moral" de cuidar. Al convertirse en madres, estas creencias se traducen en el sentimiento de culpa con el que cargan todas las mujeres al sentirse que no cumplen con los cánones de mujer, de madre, que han aprendido inconscientemente desde pequeñas.

Según María del Mar García Calvente, experta en género y salud, **"las mujeres que no pueden cuidar o lo hacen de una manera poco satisfactoria se sienten culpables porque la presión social las culpabiliza a ellas de los déficits de cuidado**[6]**"**. En este sentido, las mujeres no solo cargamos con este sentimiento por no poder cumplir con todos los roles que se nos asigna, sino que la mirada de la sociedad también nos hace sentir que "no cuidamos bien y, en definitiva, nos hace sentir "malamadres".

Según los datos recogidos en el informe, **6 de cada 10 mujeres afirman que se sienten culpables al ejercer como madres.** El 21% de ellas casi nunca se siente culpable y el 21% confirma que nunca se siente así.

6 Emakunde (2019) Entrevista a María del Mar García Calvente en "Treinta de cada cien mujeres no pueden plantearse tener un empleo porque es incompatible con sus responsabilidades en el cuidado". http://emakunde.blog.euskadi.eus/2019/06/treinta-de-cada-cien-mujeres-nopueden-plantearse-tener-un-empleo-porque-es-incompatible-con-susresponsabilidades- en-el-cuidado/

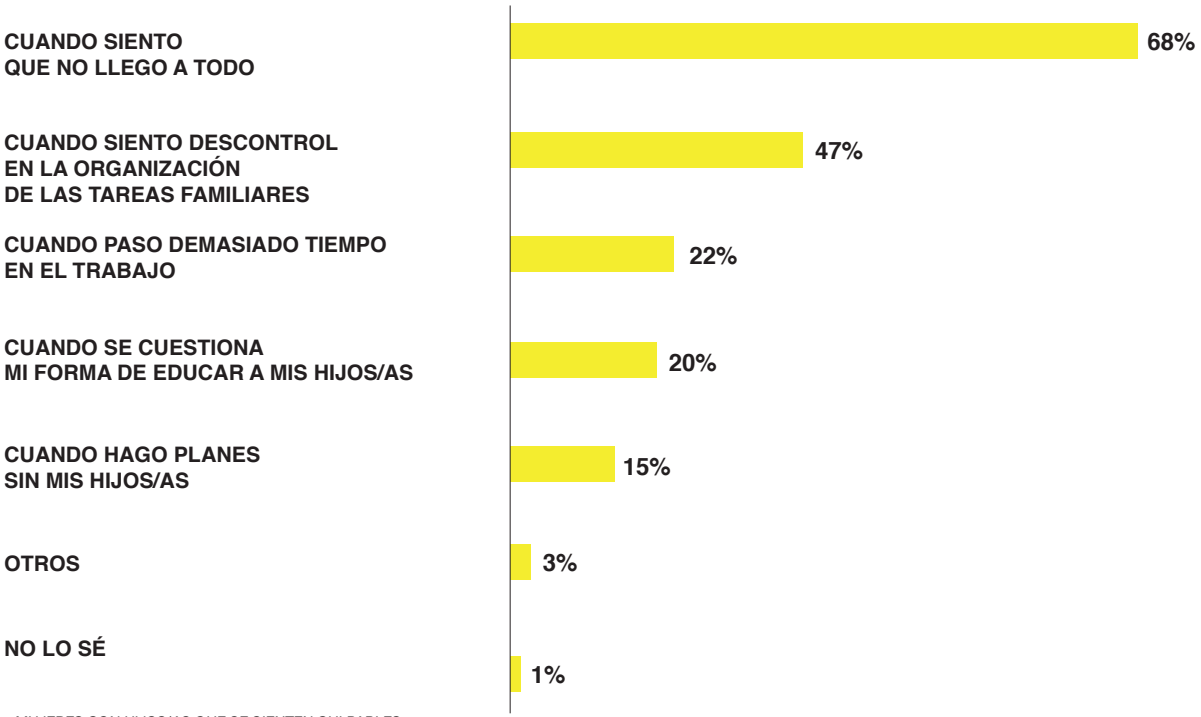
## ¿SUELES SENTIRTE CULPABLE AL EJERCER COMO MADRE?




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS*

Al profundizar sobre los motivos por los cuales las madres se sienten culpables, **el 68% de las encuestadas declaran que la sensación de no llegar a todo es el principal motivo para sentirse culpable y el 47% afirma que es cuando siente descontrol en la organización de las tareas.**

## ¿EN QUÉ CONTEXTO SUELES SENTIRTE CULPABLE?




*MUJERES CON HIJOS/AS QUE SE SIENTEN CULPABLES*



3.3.

# INVISIBLES EN LA SOCIEDAD

“

ME LLAMO MARÍA
**Y SOY INVISIBLE**
DESDE QUE RENUNCIÉ
A TENER MI SEGUNDO HIJO
**POR NO TENER RECURSOS**
**PARA MANTENERLO.**

”

## 3.3. INVISIBLES EN LA SOCIEDAD

Con frecuencia escuchamos frases como que "hoy en día las parejas no tienen hijos o hijas porque no quieren renunciar a su vida personal". Ante esta afirmación aparentemente acorde con las cifras oficiales, que muestran la caída en picado de la tasa de fecundidad, se debería **reflexionar si la decisión está siendo libre o si detrás de ella hay un problema estructural que empuja a tomarla**.

Por un lado, vivimos en un país donde se invisibiliza a los niños y niñas, donde la responsabilidad del cuidado recae en la esfera doméstica y no existe un sistema que lo proteja. En un contexto como este es difícil tener hijos e hijas y obliga a las familias a repensar una decisión que tiene un coste, no solo económico, sino también emocional.

Por otro lado, como consecuencia de la falta de apoyo a la crianza y educación, las mujeres vivimos la llegada de la maternidad como un engaño. Las creencias que aprendemos de pequeñas relacionadas con la maternidad se alejan de una realidad en la que no existen facilidades para el cuidado y en la **que ser madre supone alejarse de la esfera pública, invisibilizando el nuevo rol asumido, en muchas ocasiones, en soledad**.

Estas dos cuestiones son importantes a la hora de analizar el cambio en la pirámide poblacional y se debe profundizar, por tanto, en los motivos que alejan a las familias (concretamente a las mujeres) a tener (más) hijos o hijas. Solo si ampliamos el foco de análisis, responsabilizando a toda la sociedad de esta situación, podremos crear un sistema que proteja los cuidados.

Hemos querido dedicar este capítulo a la invisibilidad de los cuidados, del trabajo que realiza la mujer de forma altruista e individualizada, en la sociedad. Analizamos, por tanto, los motivos que nos alejan de la esfera pública y cómo esto impacta en la decisión de tener (más) hijos o hijas.



“**EL 68% DE LAS MADRES** HUBIERA TENIDO MÁS HIJOS O HIJAS **SI CONTARA CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN** QUE PERMITIERAN ADAPTAR SU JORNADA SIN PENALIZAR SU SALARIO.”

■ **Base:** ***mujeres con hijos/as.***

# 3.3.1
## LA CAÍDA DE LA FECUNDIDAD EN ESPAÑA

Desde la Asociación Yo No Renuncio hemos alertado de la caída de la fecundidad en España y exigido políticas familiares, económicas y sociales, que reviertan esta situación. En esta reivindicación hemos destacado que, según las observaciones recogidas en las redes sociales del Club de Malasmadres, la sociedad confunde el hecho de tener menos hijos o hijas con una cuestión de egoísmo o cambio de valores. Sin embargo, considerar esta cuestión como una "libre elección" no deja de ser un mito, puesto que detrás de esta decisión hay una situación de discriminación y precariedad laboral que hace que la mujer se vea empujada a renunciar a tener más hijos o hijas de los deseados. Según el INE, en la actualidad las mujeres tienen una preferencia a tener 2,4 hijos/as, una cifra bastante alejada del número que tenemos hoy en día 1,23[7]. Sobre los motivos que explican esta diferencia hablamos a continuación.



**"SE CONFUNDE EL TENER MENOS HIJOS/AS POR UNA CUESTIÓN DE EGOÍSMO,** PERO DETRÁS DE ESTA DECISIÓN HAY UNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN"

7 INE, Indicadores Demográficos Básicos (2019). https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177003&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

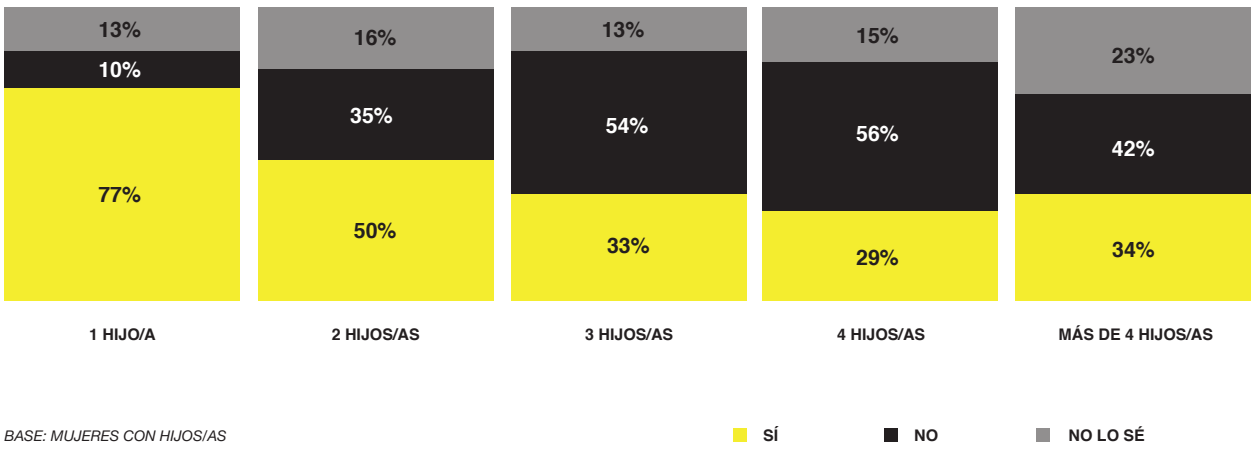
## *1. El deseo de tener más hijos o hijas*

En la encuesta se confirman las hipótesis de trabajo con las que partimos durante la elaboración del cuestionario. Según los datos recogidos, la caída de la fecundidad no está vinculada al menor deseo de tener hijos o hijas, sino que se relaciona con las barreras externas que encuentran las mujeres (que ya son madres) para tener más de un hijo o hija.
**Del análisis se desprende que al 60% de las mujeres les gustaría o les hubiera gustado tener más hijos o hijas**. Como cabe esperar, cuantos más hijos o hijas tienes, menor deseo de tener más. Sin embargo, destaca que al 50% de las mujeres con dos hijos o hijas le gustaría o hubiera gustado tener más, algo que coincide con las conclusiones que apuntan los análisis demográficos de los expertos y expertas entrevistados por la Asociación Yo No Renuncio previamente a este estudio.[8]

Aunque para el 31% de ellas está dentro de los planes de futuro tener más hijos o hijas, el 35% afirma que es por motivos económicos y el 29% por no poder dedicarles más tiempo. El 19%, además, afirma que es el retraso en la edad lo que les lleva a no volver a quedarse embarazada.

Al observar los datos según el número de hijos o hijas, las mujeres que tienen dos afirman que no tienen más por motivos económicos o relacionados con la falta de conciliación (tiempo para estar con ellos o ellas y por miedo a que su
carrera profesional se vea penalizada).

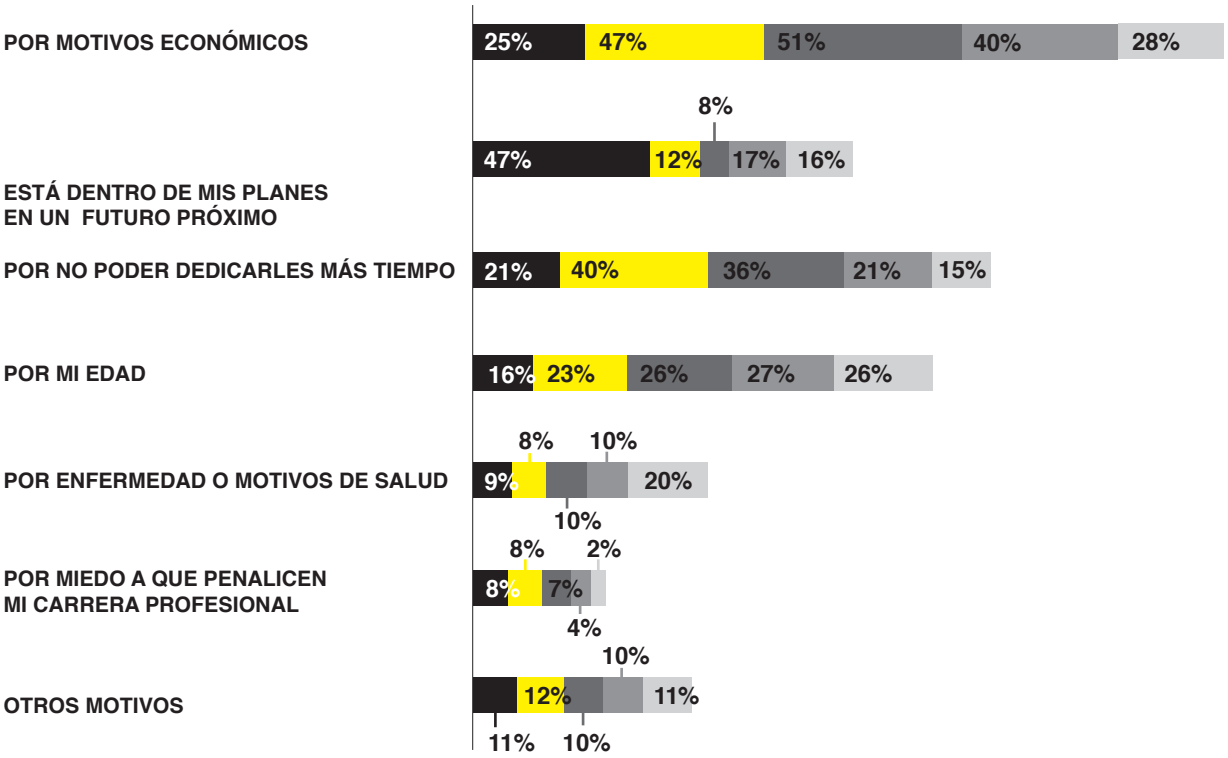
## ¿TE GUSTARÍA O TE HUBIERA GUSTADO TENER MÁS HIJOS/AS?




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS*

8 Entrevista a Daniel Devolder, investigador en el Centre d'Estudis Demogràfics de la UAB. https://clubdemalasmadres.com/caida-natalidad-espana/

## ¿POR QUÉ NO HAS TENIDO EL NÚMERO DE HIJOS/AS QUE TE HUBIERA GUSTADO?

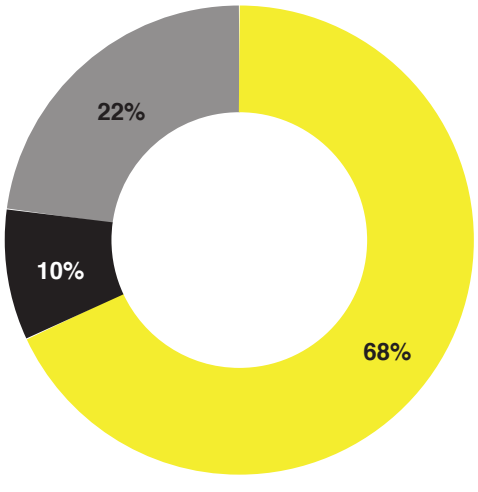



*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS QUE QUIEREN/ HUBIERAN QUERIDO TENER MÁS HIJOS/AS*

1 HIJO/A | 2 HIJOS/AS | 3 HIJOS/AS | 4 HIJOS/AS | MÁS DE 4 HIJOS/AS

En este sentido 7 de cada 10 mujeres respondieron directamente que hubieran tenido más hijos o hijas si contaran con medidas de conciliación, que permitieran adaptar su jornada sin penalizar su salario. Tan solo el 10% afirmó que esto no sería un motivo para tener menos hijos o hijas.

## ¿HUBIERAS TENIDO MÁS HIJOS/AS SI CONTARAS CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE PERMITIERAN ADAPTAR TU JORNADA (MISMAS HORAS, DIFERENTE HORARIO) SIN SUPONER UNA PÉRDIDA EN EL SALARIO?




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS A LAS QUE LES GUSTARÍA/ HUBIERA GUSTADO TENER MÁS HIJOS/AS*

SÍ | NO | NO LO SÉ

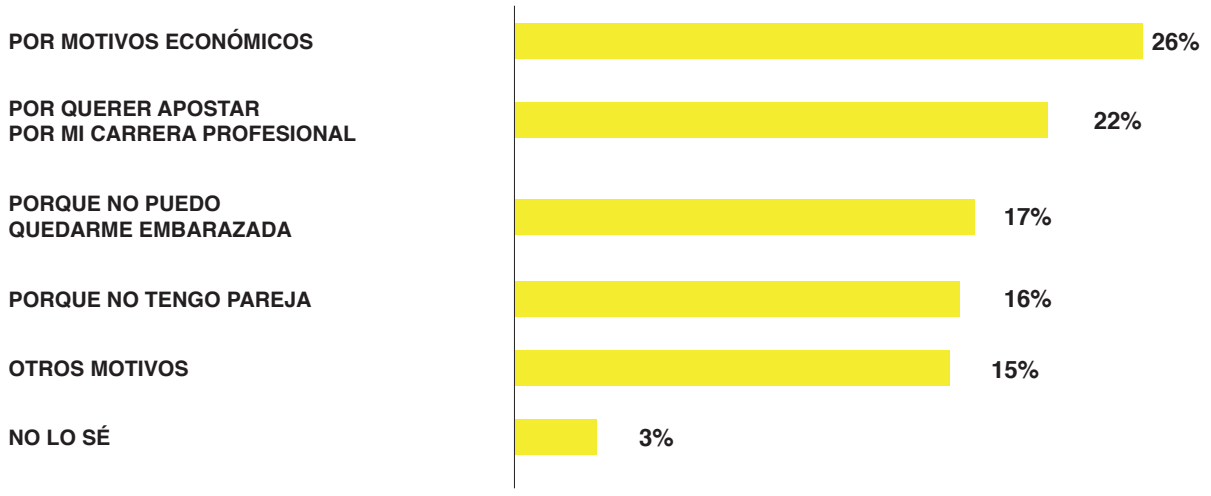
## *2. Motivos para no ser madre*

También hemos querido profundizar sobre el deseo de ser madre entre las mujeres que no lo son y los motivos por los cuales no tienen hijos o hijas. A pesar de **que el 39% de ellas afirma que quedarse embarazada está en sus planes de futuro, lo cierto es que los motivos económicos y la carrera profesional se convierte en una barrera importante para muchas.**

Entre las mujeres encuestadas que no son madres, el 62% afirma que le gustaría o hubiera gustado serlo. 6 de cada 10 de ellas afirma que no está dentro de sus planes quedarse embarazadas y alega otros motivos para no tener hijos o hijas: el esfuerzo económico es el principal freno para el 26% de las mujeres que no tienen planes de tener hijos o hijas próximamente y el 22% afirma que es por apostar por su carrera profesional.

Cabe destacar que 2 de cada 10 mujeres que no son madres ni está dentro de sus planes serlo es porque no pueden quedarse embarazadas.

### ¿POR QUÉ MOTIVO NO HAS TENIDO HIJOS O HIJAS?




*BASE: MUJERES SIN HIJOS/AS QUE NO TIENEN PLANES DE QUEDARSE EMBARAZADAS PRÓXIMAMENTE*

# 3.3.2
## EXPECTATIVAS VS. REALIDAD SOBRE LA MATERNIDAD

Las expectativas que se generan en torno a la maternidad tienen que ver con el imaginario social que se crea en torno al cuidado. Esperamos que la mujer sea cuidadora, que lo haga sin problemas y como "otras mujeres" lo han resuelto. Sin embargo, el hecho de que biológicamente las mujeres sean las portadoras de la descendencia humana, no debería obligarlas a entregarse al cuidado y educación sin compartir esta responsabilidad.

En un contexto social en que prima lo individual y que lo privado cuesta que se convierta en una cuestión pública, las mujeres viven todo el proceso de la maternidad (el embarazo, crianza, cuidado y educación) como una responsabilidad que se le otorga biológicamente. Desvincularse de **esta creencia no es fácil y por ello muchas mujeres al convertirse en madres viven las barreras sociales a la maternidad como un engaño: nos creemos que la dulzura de la maternidad compensará las dificultades que ésta supone, pero la falta de apoyo y valor a la crianza o educación hace que se viva como una decepción, una mentira.**



**"LA RENUNCIA AL TIEMPO PERSONAL ES LO QUE MENOS ESPERABAN**

LAS MUJERES ANTES DE CONVERTIRSE EN MADRES, SEGUIDO DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN"

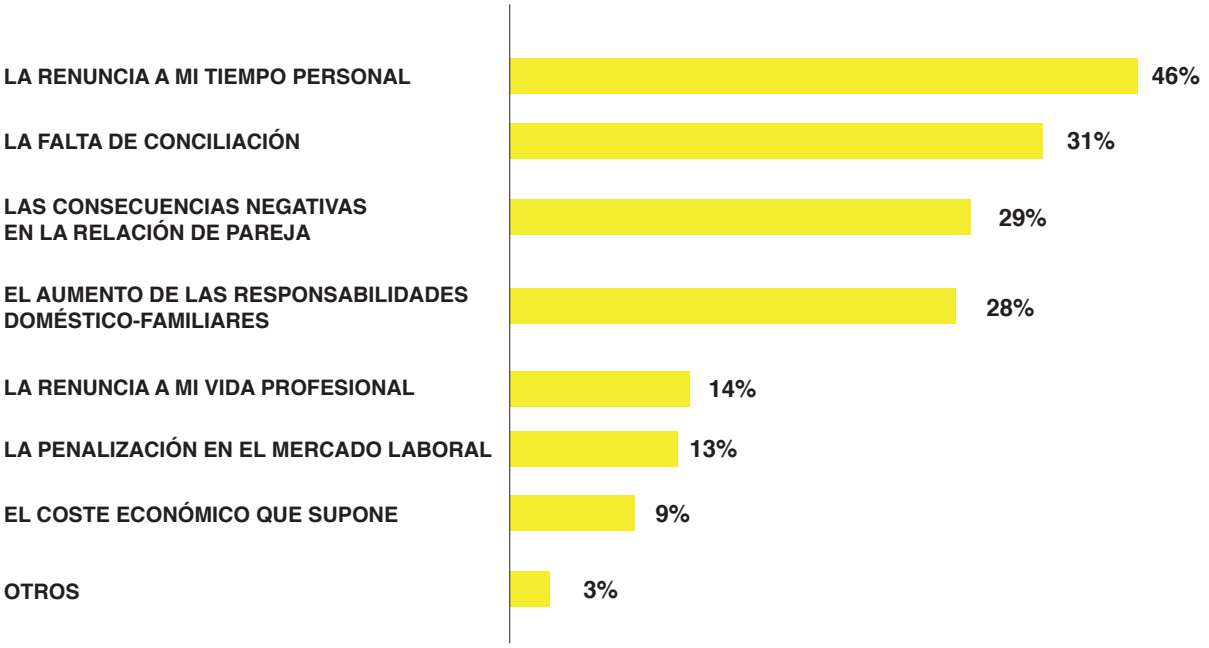
## *1. Creencias en torno a la maternidad*

La maternidad afecta directa y profundamente en la vida de la mujer, haciendo que, en ocasiones, se pierda la identidad anterior. El impacto emocional tiene que ver con el tiempo que dedica la mujer al cuidado de terceros, dejando en último lugar el suyo propio: el autocuidado.

Según los resultados obtenidos, es precisamente la renuncia al tiempo personal lo que menos esperaban las mujeres antes de convertirse en madres. Para el 46% de ellas fue el aspecto que menos se esperaban, seguido de la falta de conciliación (31%).

Para el 29% de las encuestadas las consecuencias negativas en la relación de pareja también les afecta y para el 28% el aumento de las responsabilidades doméstico-familiares son cosas que no se esperan cuando te conviertes en madre.

### AL CONVERTIRTE EN MADRE, ¿QUÉ ASPECTO FUE EL QUE MENOS TE ESPERABAS?




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS*

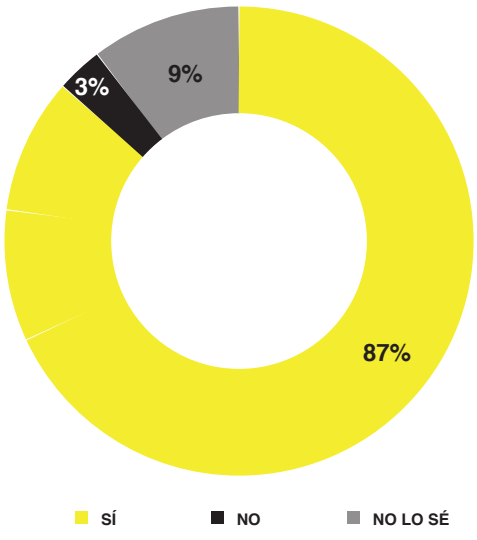
## *2. El arrepentimiento de ser madre*

La invisibilidad también recae sobre aquellas mujeres que no expresan libremente su arrepentimiento de ser madres. Es por este motivo que hemos querido cuantificar cuántas mujeres no hubieran sido madres si volvieran atrás en el tiempo. Aunque el porcentaje de las que no cambiarían su decisión es mayoritario, destaca que **existe un 12% de mujeres que se cuestiona su decisión de ser madre en el pasado.**

**Desde el feminismo se ha profundizado sobre el "mito de la posibilidad de elección absoluta", cuestionando la "libre elección" a la hora de ser madre, ya que la desigualdad, la ideología o la presión social también impactan en esta decisión**. Esta reflexión requiere de un análisis cualitativo sobre esta decisión, para determinar hasta qué punto elegimos lo que la sociedad quiere que elijamos.

Por ello, los resultados obtenidos relacionados con esta cuestión los tomamos como el inicio para una futura aproximación a este mito.

### SI VOLVIERAS ATRÁS EN EL TIEMPO, ¿HUBIERAS DECIDIDO SER MADRE?




*BASE: MUJERES CON HIJOS/AS*

# *4.- CONCLUSIONES*

El estudio de 'Las Invisibles' **nace para visibilizar el papel de la mujer en la sociedad, poniendo en valor el trabajo del cuidado**, realizado mayoritariamente por las mujeres. El informe tiene como objetivo **concienciar y sensibilizar sobre la necesidad de luchar por un cambio de paradigma, que no solo ponga en el centro aquello que es necesario para la reproducción social** (los cuidados) sino que también lo considere una responsabilidad social y no únicamente de las mujeres madres.

En este capítulo final queremos exponer las conclusiones a las que llegamos después de analizar las respuestas recogidas en la campaña 'Las Invisibles', realizada en febrero de 2020 y en la que alzaron la voz más de 100.000 mujeres. Mujeres que nos sentimos invisibles en una sociedad que nos aparta del ámbito productivo, nos penaliza por ser madres y nos deja solas, sin estructuras de apoyo para poder compartir el trabajo de los cuidados con otros responsables como son las parejas, la empresas o los servicios públicos, entre otros.

Los datos analizados destapan la invisibilidad de las mujeres en tres esferas, que hemos identificado claves a la hora de desarrollar esta investigación y que constatamos tras el análisis:

1. **En el ámbito laboral** es donde las mujeres nos vemos empujadas a tomar una decisión que conlleva una renuncia y no nos satisface ni personal ni económicamente. Las medidas de conciliación están mal planteadas, ya que se dirigen únicamente a las personas que tienen que cuidar que, en su mayoría, son mujeres. En consecuencia, somos las mujeres las que acabamos siendo penalizadas laboralmente y nuestro trabajo se acaba invisibilizando, pese al sobreesfuerzo que hacemos para poder cumplir con las responsabilidades socialmente asignadas.

2. **En el ámbito del hogar** también se invisibiliza el a las mujeres, **ocultando el valor que tiene el trabajo que hacemos de forma altruista**. Los roles en el ámbito doméstico todavía siguen siendo tradicionales, dando por supuesto que la mujer asume el papel principal de cuidadora. Este desequilibrio en el reparto de tareas provoca que aumenten las responsabilidades que soportamos a lo largo de una jornada y nos sintamos mal por no poder llegar a todo.

3. **En el ámbito social** detectamos que la invisibilidad del trabajo del cuidado y de la crianza provoca que el deseo de tener más hijos o hijas se vea truncado por la falta de apoyo o de un sistema de protección del cuidado. Al no contar con medidas de conciliación que corresponsabilicen a la sociedad de la labor de criar y cuidar, las mujeres se ven empujadas a renunciar a tener (más) hijos o hijas.

En definitiva, la principal conclusión que se desprende de este estudio es que **es la falta de corresponsabilidad social la principal causa de dicha invisibilidad y por tanto de la renuncia. Las mujeres encuestadas constatan a través de sus respuestas:**

1. **que la penalización de la mujer existe** en el momento en que nuestra vida laboral se ve afectada al convertirnos en madres y que todavía queda un largo camino para que las **empresas se adapten a las necesidades de las personas que tienen la responsabilidad de cuidar.**

2. **que en el hogar todavía sigue siendo la mujer la principal responsable de los cuidados,** situación que destapa la desigualdad y que nos hace sentir culpables cuando no llegamos a todo. El trabajo en equipo entre la red familiar queda lejos de ser una realidad.

3. **que en la sociedad hace falta un sistema de protección a los cuidados que fomente** la natalidad y que impida que las mujeres se cuestionen el hecho de tener (más) hijos o hijas por motivos de conciliación o económicos.

Reivindicamos, por tanto, que el trabajo del cuidado sea considerado una responsabilidad social, no únicamente una labor que ocurre en la esfera privada. Se requiere que, tanto las familias como las empresas y el Estado, asuman su cuota de responsabilidad para revertir las cifras y convertirnos en una sociedad sostenible, igualitaria y justa, donde los cuidados estén en el centro. Y lo privado sea público y se gestione desde el ámbito político y social.

**A continuación presentamos las principales reivindicaciones extraídas del análisis que hemos realizado:**

# 1

## EL SISTEMA LABORAL DEBE INTEGRAR LA IMPORTANCIA DE LOS CUIDADOS, NO PENALIZARLOS

Los datos constatan que **la penalización a la carrera profesional de la mujer al convertirse en madre, incluso cuando está embarazada, es una realidad que no pasa desapercibida.** No solo vemos paralizadas nuestras funciones, sino que también nos vemos obligadas a renunciar, a abandonar el mercado laboral o incluso nos despiden de nuestros puestos de trabajo, sufriendo en muchos casos "mobbing maternal".

**Se convierte en una asignatura urgente la necesidad de contar con medidas corresponsables,** que impliquen no solo a las madres, sino a todas aquellas personas que, independientemente de su género, tengan necesidad y obligación de cuidar. Esto implica **cuestionar el sistema laboral y valorar el impacto emocional que tiene en las organizaciones el hecho de poner en el centro las necesidades de las personas,** no únicamente las necesidades productivas.

# 2

## CUIDAR ES UNA OBLIGACIÓN DE TODA LA SOCIEDAD, NO SOLO DE LAS MADRES

Del estudio se desprende que **la falta de apoyo con el que contamos las mujeres a la hora de criar y educar es debido a la falta de un sistema de protección a los cuidados que los visibilice y no los menosprecie.**

Las mujeres somos las responsables principales del cuidado en los hogares y las cifras confirman que no contamos con apoyos formales para llevar a cabo este trabajo, sino que recurrimos a la red familiar, concretamente a otras mujeres (las abuelas), para compartir esta responsabilidad.

**La soledad que sentimos las mujeres con hijos e hijas es consecuencia de la falta de corresponsabilidad** en las tareas doméstico familiares y de sentir que el trabajo que realizamos está menospreciado y juzgado socialmente.

Necesitamos repensar un **sistema de cuidados que visibilice y proteja este trabajo, ya que sin él no podemos aspirar a vivir en una sociedad sostenible.**

# 3

## SIN APOYOS A LA CRIANZA Y AL CUIDADO, NO TENEMOS MÁS HIJOS O HIJAS NI REEMPLAZO POBLACIONAL

La caída de la fecundidad y la falta de reemplazo poblacional son una realidad preocupante en España que se explica por la falta de apoyos a la crianza y al cuidado. La falta de medidas de conciliación que faciliten el equilibrio entre los usos del tiempo y pongan en valor el trabajo del cuidado, hace que las mujeres no tengamos los hijos o hijas deseados.

Por tanto, la tasa actual de fecundidad no es una cuestión de cambio de valores, sino más bien es un problema social grave que se basa en la falta de estructuras que protejan el tiempo del cuidado. Esta gravedad tiene que ver con la falta de reemplazo poblacional y la imposibilidad de mantener un sistema de bienestar sin una pirámide poblacional sostenible.

En definitiva, el presente informe describe la falta de corresponsabilidad social a la hora de criar, cuidar y educar y, a través del diagnóstico pretendemos seguir luchando por una estructura que ponga en el centro los cuidados y por un sistema que no abandone a las familias (concretamente a las mujeres) cuando más lo necesitan. El trabajo reproductivo, por tanto, debe ponerse en el centro y no debe ocultarse tras las paredes de los hogares porque educar es una responsabilidad de todos y todas y sin cuidado no hay vida, no hay futuro.

Esta crisis global de los cuidados se ha puesto de manifiesto con mayor crudeza en estos meses de pandemia donde la mujer madres se ha visto abocada a la renuncia por los cuidados sin contar por la falta de medidas, recursos e inversión. Un sistema que no apuesta por los cuidados, por la maternidad y la corresponsabilidad es un sistema social sin futuro.

Desde la Asociación Yo No Renuncio reclamamos la necesidad de que todos los agentes sociales (empresas, Estado, sindicatos y familias) se comprometan a asumir su responsabilidad para diseñar y llevar a cabo un cambio social. Trabajando a partir de informes como este, que ofrecen un diagnóstico social de la situación en la que viven las mujeres en España, instamos a las empresas y al Estado a preparar un plan de medidas que pongan en el centro el trabajo reproductivo y protejan a los cuidados.

En un contexto en el que la pandemia provocada por la Covid-19 ha intensificado la crisis de los cuidados, es clave definir medidas a corto plazo que amortigüen esta crisis ofreciendo protección a las familias y personas que están sosteniendo la sociedad cuidando a diario. Pero paralelamente creemos que es una oportunidad para diseñar un plan a largo plazo, que apueste por la transformación social, asignando las responsabilidades sociales a cada agente para dar a los cuidados el protagonismo que se merecen.

Desde Malasmadres y la Asociación Yo No Renuncio por la conciliación no renunciamos porque Esto no es conciliar y seguiremos trabajando para diseñar un plan de medidas que reviertan este problema social, que nos afecta a todas y a todos.

# *5.- FICHA TÉCNICA Y ASPECTOS METODOLÓGICOS*

# FICHA TÉCNICA Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

**Universo:**
mujeres con o sin hijos/as.

**Ámbito:**
nacional

**Tamaño de la muestra:**
94.182 encuestas válidas

**Error muestral:**
para un nivel de confianza del 95,5%, el margen de error de la muestra es del +-0,3%.

**Metodología:**
encuestas online

**Fechas de realización:**
del 13 al 20 de febrero de 2020.

**Equipo de investigación social:**
Asociación Yo No Renuncio con Laura Baena y Maite Egoscozabal como responsables.

# *6.- BIBLIOGRAFÍA*

## BIBLIOGRAFÍA

Cristina Carrasco, Cristina Borderías
y Teresa Torns,
**"El trabajo de cuidados.
Historia, teoría y políticas"** (2011).

MªÁngeles Durán.
"**La Riqueza invisible del cuidado"** (2018).

Orna Donath.
**"Madres arrepentidas"** (2016).

Elisabeth Badinter.
**"La mujer y la madre"** (2010).

Teresa Jurado y María José González.
"**Padres y madres corresponsables"** (2015).

Teresa Torns, Carolina Recio.
**"Las desigualdades de género en el mercado
de trabajo: entre la continuidad
y la transformación"** (2012)

## PUBLICACIONES EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La Sexta.

## OTRAS FUENTES CONSULTADAS

*Emakunde*

*https://www.fbbva.es/wp-content/
uploads/2017/05/dat/DE_2012_trabajo_no_
remunerado.pdf*

*Gestha*

*El mobbing.com*

## ENLACES DEL CLUB DE MALASMADRES

5 medidas clave para conseguir
una conciliación real.

Resultados de las medidas
de conciliación propuestas.

Caída de la natalidad y fecundidad
en España.