Sobre la ponente:

SILVIA OÑATE: La asociación que preside de mujeres viudas y madres de hijas e hijos huérfanos está integrada en la Red Estatal de Familias Monoparentales y destaca por su fuerte activismo social, político y mediático en la lucha por la igualdad.

Primera Parte: Historia y Conceptos

Citando a María Telo (1915-2014): "*Al conocer tan directamente la situación jurídica de la mujer dentro del Código Civil, me sentí tan humillada, tan injustamente tratada, tan vilipendiada, tan nada, que ninguna explicación ni histórica, ni jurídica, ni religiosa, ni humana podían convencerme de que yo exageraba*".

El derecho es el que a través de sus leyes recoge y regula convenientemente la evolución social **cuando la política se lo permite.**

¿De dónde venimos?:

- Como mujeres, de un modelo de autoridad masculina
- Desde la óptica de derechos, de una lucha por conquistar leyes y espacios:

  Acceso a la educación y el empleo/ Estatus social y reparto de tareas/Libertad sexual y métodos anticonceptivos, de lo prohibido a la planificación/Espacio privado frente al público/ prejuicios y estereotipos.
- Como familias, del matrimonio como vínculo "sagrado e indisoluble", de un Código Civil de 1889 inspirado en el Código Napoleónico de 1804.

  Documental La madre sola: https://www.youtube.com/watch?v=ZDLTLZd1Wbc

Discriminación: (Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1.979)

"*Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer**, independientemente de su estado civil**, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los **derechos humanos** y las **libertades fundamentales** en las esferas política, económica, social, cultural y civil **o en cualquiera otra esfera***"

- **Discriminación directa**: (Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

"*Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo,* ***de manera menos favorable*** *que otra en situación comparable*".

- **Discriminación indirecta:** (Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007)

"*Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica* ***aparentemente neutros*** *pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legitima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios*.

Otros conceptos trabajados: Género, estereotipos de género, roles de género, empoderamiento y visibilidad, igualdad, igualdad de trato, igualdad de oportunidades, igualdad formal, igualdad real.

Enlaces de interés:

Estereotipos y roles de género:

https://www.youtube.com/watch?v=UHgU4tZdWko

Empoderamiento y visibilidad:

https://www.youtube.com/watch?v=RZyK1ScwiMo

Asociación Madres Solteras por Elección

Segunda Parte: CON LAS GAFAS VIOLETAS. Charla-diálogo en 8 salas de trabajo sobre distintos ámbitos desde los que analizar la monoparentalidad. Compartiendo reflexiones

Puesta en común:

1. Condiciones laborales

¿COMO SON NUESTROS EMPLEOS SIENDO LAS ÚNICAS SOSTENEDORAS DEL NÚCLEO FAMILIAR? ¿Tenemos todas las familias las mismas circunstancias y condiciones desde la perspectiva de género?

FRASE: UNA HABITACIÓN PROPIA VIRGINIA WOLF. Sin una renta NO podemos tener esa habitación, ese tratamiento, ese hijo/a.

NECESIDADES: EMPLEO/SALARIO/ VIVIENDA

- Sueldo mínimo para pagar una vivienda, en una ciudad grande o cualquier ciudad. Hemos involucionado, nuestros padres con 24 tenían casa pagada y ahora tenemos que compartir piso a veces.
- Autónomas, no pueden tener la baja antes del parto, la dificultad de las bajas en este caso ¿cómo podrá gestionar una autónoma las 32 semanas que estamos solicitando?
- Mujer, monoparentalidad y pandemia… perspectivas laborales en precario, compartir piso con padres, ERTEs, oposiciones, ...
- Empresa en quiebra, compartir vivienda con padres, cambios de casa por tema pandemia, situaciones de desempleo, hijos/as mayores de edad y estudios universitarios, desilusión, negatividad, oposiciones.
- Teletrabajo y cuidar no se puede siendo monoparental, soporte de los padres, conciliación es complicado, carga extra el teletrabajo por la falta de desconexión aprovechando cualquier momento para trabajar, gastos extras para la conciliación. Nos cuesta más dinero la conciliación, gasto de comedor, etc…
- Tiempo de ocio tampoco tenemos, o muy poco como mujeres.
- Las que trabajan en lo público se sienten afortunadas, permisos, excedencias, pero la conciliación es imposible sin gastos añadidos. Reducción de jornada ¿si o no? Las biparentales tienen más ventajas en esto, y menos gastos, no hay becas de comedor.
- Si tienes salario para subsistir te sientes afortunada, la situación laboral de monoparental es más complicada 4 ó 5 veces más que las biparentales, todos los gastos con una única fuente de ingresos. Excedencias y reducciones implican mayor brecha.
- Renuncia a carrera profesional por la carga familiar, no sigues adelante en bien de la familia.

SOLUCIONES LEGISLATIVAS/SOCIALES

- Cambiar la ley
- Concienciar a la sociedad, para luego obtener beneficios en empresas, políticas públicas etc...
- Red pública estatal de cuidados. Red de apoyo a monoparentales. Corresponsabilidad estatal. Ojo con los criterios de renta, que las monoparentales estamos muy penalizadas frente a biparentales y soportamos mayores gastos en conciliación. Nos solemos quedar fuera, cuando los datos hablan de un empobrecimiento real de nuestras familias (60% declaran dificultades para llegar a final de mes).

- En el ámbito del trabajo, negociación de convenios colectivos y planes de igualdad, tenemos que ser delegadas sindicales, buscar el modo de influir, etc.
- Ayudar a estas madres con viviendas, económicas para cada niño nacido, en un país en que hay que dar un plus a la natalidad.
- Ley de familias monoparentales, que estamos olvidadas en la regulación familiar. Definir nuestro modelo para poder ayudarnos.
- Flexibilidad laboral y en otros ámbitos, como la regulación teletrabajo, desconexión digital si es necesario.
- Contratos públicos, pliegos de condiciones con perspectiva de género, premiar la contratación de mujeres solteras mayores de 50 años, aquellas que no han podido estudiar, proteger a estas mujeres y facilitar el acceso al trabajo.
- Oferta empleo público que se deje plazas para estas mujeres.
- Visibilidad y protección igual que a otras familias.
- Horas extras no podemos hacer, reuniones a horas que no podemos: cambios en el uso del tiempo.
- Transversalidad de género en todas las políticas públicas, IRPF, etc.
- Guarderías, recursos de cuidado para mujeres que trabajan a turnos y fines de semanas

2. Condiciones económicas y vivienda

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS:

- ¿Quién está con nuestras hijas e hijos antes de ir al colegio?, ¿quién a la hora de las tareas domésticas, de cuidado o de organización del tiempo familiar?, ¿qué estrategias ponemos en marcha cuando algo altera la rutina cotidiana (por ej. vacaciones escolares, enfermedad del niño o la niña, compromiso extraordinario de trabajo)? hemos de resolver de modo informal las necesidades relacionadas con el cuidado de hijos e hijas, dada la precariedad, cuando no ausencia absoluta, de recursos formales de cuidados en nuestra sociedad.
- La población española mayoritariamente tiende a adquirir la vivienda en la que reside, tendencia menos frecuente en otros países del centro y norte europeos, en los que está más extendido su alquiler. Por esta razón, analizar el régimen de tenencia de la vivienda nos puede aportar un indicador interesante de las circunstancias vitales de las familias monoparentales en las que la cabeza de familia es una mujer.
- Hay tres veces más familias monoparentales que biparentales habitando en viviendas de alquiler. Por lo demás, las familias de madre sola también residen con más frecuencia en viviendas cedidas (por instituciones o particulares) o en las propias instituciones. No resulta difícil deducir de estos datos que las familias monoparentales se encuentran en una situación de mayor precariedad también en lo relativo a la vivienda.
- El acceso a la vivienda condiciona absolutamente nuestra economía, nuestro modelo de crianza y familia y las decisiones respecto de nuestra carrera profesional **¿Me he visto abocada o lo he decidido?**:
    - A nivel económico, en tanto que no es lo mismo tener que destinar un 70% (ejemplo) de tus ingresos a pagar una vivienda o no. % asumible vs. a no asumible
    - Nuestro modelo de crianza y familia, en tanto que poder acceder a una vivienda está condicionando la decisión de dónde vivir (“volver al pueblo”), con quién (vivir con los abuelos, compartir vivienda con otras familias, alquilar una habitación…) o

directamente cuántos hijos tengo (económicamente no puedo asumirlo y directamente necesito una vivienda más amplia y no puedo acceder a ella).

- Las decisiones respecto de nuestra carrera profesional, en tanto en muchas ocasiones no podemos ni plantearnos trabajos a tiempo parcial o reducciones de jornada que pudieran permitir una mayor conciliación, para poder hacer frente al gasto que supone una vivienda.

- La discriminación salarial o una invisibilidad de nuestro modelo familiar en soluciones de cuidado desde lo público, así como en la normativa del IRPF que se basa en el modelo tradicional y por tanto biparental, son otros de los factores.

PROPUESTAS:

- Las soluciones pasan por la **corresponsabilidad social** plasmada en una normativa que nos reconozca y atienda a nuestras circunstancias a fin de no estar a expensas de la mayor o menor sensibilidad de las distintas instituciones y de que tenga un reflejo en las políticas de ayudas y de acceso a la vivienda: cuota para monoparentales en VPOs, alquileres sociales etc.

- A**plicación de ratio adulto/menor en IRPF y en el acceso a ayudas** en los casos en que hay requisitos económicos de acceso, ya que en estos momentos se emplea el de número de miembros y nos vemos penalizadas porque no existe una segunda persona adulta con responsabilidades familiares.

- **Reforma fiscal** que nos contemple.

3. Ajuste emocional

Se enfocó principalmente desde el ámbito laboral.

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS:

- “Culpabilidad, preocupación, alteraciones del sueño”
- “Presión de los compañeros por querer cambiar algo para que ayude a la conciliación, incluso insultos y comentarios desagradables”
- “Sufrimiento y sentimiento negativo”
- “Queremos ser iguales a los demás padres/familias cuando no lo somos”
- “Siento que no me puedo quejar porque esto lo elegí yo”

MECANISMOS DE AYUDA:

- Enriquecer nuestro aprendizaje y conocimiento sobre las leyes, nuestras posiciones como madres solteras por elección y para afirmarnos y contrarrestar argumentos cuando la gente nos dice que ‘fue nuestra elección’.
- Ideas y conocimientos para refutar conceptos legales.
- Comprensión de cuál es la carga mental específica a nuestro modelo de familias. Visibilizar que es más excesiva en nuestro caso.
- Enfoque en nuestros derechos como mujeres y en los de nuestros hijos e hijas.

PROPUESTAS:

- Grupos de formación y de apoyo, en grupo o individual, para adquirir herramientas que nos ayuden a gestionar estos ajustes emocionales.
- Apoyo legal para la conciliación.
- Conocimiento de derechos y resolución de dudas mediante talleres específicos.

4. Conciliación y promoción

La conciliación para las monoparentales incorpora una doble o triple discriminación: por ser mujer, madre y por ser monoparental. Nos es muy difícil hacer cualquier cosa que salga de los límites esenciales (trabajo y cuidados).

Conciliación laboral:

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS:

- Paternalismo de las organizaciones: prejuician si vamos a ser capaces de seguir con nuestras responsabilidades o no cuando nos incorporamos a trabajar tras la baja maternal. ¡A veces asumen, por defecto, que vamos a coger reducción y no nos lo han preguntado!. Nos discriminan por nuestra condición de monoparental, aunque lo vistan de "protección".
- Incluso en empresas familiares, la familia te permite tener libertad para organizarse. Te ayudan para poder trabajar pero no para temas personales, porque "nosotras lo hemos elegido".
- Cuesta todavía que las empresas asuman modelos alternativos de conciliación laboral más allá de la reducción de jornada (ojo, que nos reduce ingresos económicos aumentando nuestra brecha salarial por cuidar y además a veces seguimos haciendo el mismo trabajo). Por ejemplo, el teletrabajo que es una de las medidas claves de conciliación para monoparentales, pero existen muchas reticencias (las empresas no han hecho el cambio mental).
- Muchas empresas presumen de planes de igualdad (se ponen medallitas) pero luego a la hora de implementar se observa una gran brecha.
- También se dan casos en el sector público. p.e en Cataluña, donde dan la vuelta a sus propios criterios, nos referimos a la suma del permiso de paternidad al de maternidad en las familias monoparentales según la ley autonómica (en este caso la ley de conciliación), pero en la práctica lo han "congelado" en las semanas de paternidad vigentes en aquel momento.

PROPUESTAS:

- Buena formación de los responsables de RRHH sobre las leyes que aplican
- Que la monoparentalidad se refleje en los planes de igualdad de las empresas con medidas claras de conciliación.
- Confrontar los casos de "paternalismo" tanto individualmente (speak-up) como a través de la asociación.

Conciliación personal:

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS:

- La red de apoyo familiar nos ofrece ayuda para poder trabajar pero cuando lo pasamos al plano personal no es tan evidente "porque nosotras lo hemos elegido", como si otros modelos de familia no se eligieran y a ellos si se les da apoyo, entendiéndose mejor que necesitan tiempo para ellos.
- A veces no se nos ofrece apoyo porque nos ven que "podemos con todo"… tendremos que pedir ayuda de manera explícita.
- Nuestra conciliación si no existe la red de apoyo o no es suficiente pasa por contratar servicios de cuidado (con el menoscabo de la economía familiar) y a veces nos vemos cuestionadas por otras mujeres (biparentales) que no entienden que dejemos a nuestros hijos a cargo de otras personas.

PROPUESTAS:

- Divulgación sobre nuestras necesidades no solo como profesionales, sino como personas (apoyo para el ocio, para la formación)
- Sobre la "RED DE APOYO" con 190M€ que ha lanzado el Ministerio de Igualdad, luchar para que nuestro modelo monoparental esté claramente recogido dentro de los supuestos, que no sea discriminado por cuestiones de renta o frente a otros modelos de familia y que se defina muy bien el perfil de los cuidadores (no todo vale).
- Aprender a pedir apoyo. Visibilizar que tenemos estas necesidades también. Apoyo desde la corresponsabilidad pública (i.e durante la pandemia…)

Promoción:

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS:

- Si estamos criando no tenemos tiempo para formarnos, si no nos formamos nos vamos cerrando puertas.
- Nos vemos abocadas generalmente a elegir entre conciliar, renunciar o redirigir nuestra profesión,…
- Las empresas dan a veces por "supuesto" que dada "nuestra situación" no tenemos interés por promocionar (sin preguntarnos).
- Faltan modelos: muchas mujeres en puestos significativos o no tienen hijos o si los tienen el otro progenitor puede hacerse cargo de ellos.

PROPUESTAS:

- Poder formarse pasa por una red de apoyo o por una corresponsabilidad pública. Tenemos que seguir haciendo esas demandas.
- Tenemos que crear nuestros propios modelos de referencia: debemos atrevernos a demostrar que evolucionar como profesional no debe estar en contraposición con conciliar (pensar que no es posible es seguir pensando en modelos patriarles…)
- Visibilizar nuestras demandas a través de las iniciativas individuales en nuestras empresas / entornos y también en nuestras reivindicaciones como asociación.

5. Aislamiento y ocio personal

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS:

- Enfrentarse a la decisión y a los tratamientos de fertilidad: ya hay sensación de aislamiento, sobre todo si los tratamientos se alargan. Agravado en esta Pandemia.
- Prejuicios- discriminación de género – "solterona".
- En el plano médico: seguimos recibiendo comentarios de cierto desprecio hacia nuestra decisión por el hecho de ser mujeres y nuestro modelo de familia.
- A nivel social: Dejas de quejarte en tu círculo porque o bien no se nos entiende o nos dicen directamente que "podemos con todo" … y poco a poco empezamos a quejarnos menos.
- A pesar del aislamiento social que podemos sentir, consideramos que somos proactivas, más activas socialmente (viajar, etc…), aunque después dentro de un grupo mayoritariamente biparental somos las que más aisladas estamos …
- Discriminación en los packs familiares (cine, gimnasios, viajes …)

PROPUESTAS:

- Empoderarnos a la hora de poder quejarnos … puedo comentar con total libertad como cualquier otra familia mi cansancio, la multitarea,… **Reivindicamos el derecho a la queja!!**
- Importancia de los servicios de cuidado que tengan en cuenta nuestro modelo de familia.
- Nuestro ocio siempre se pospone. Tenemos que tener conciencia de poner el ocio en la medida de lo posible en otro nivel de prioridades para eliminar el sentimiento de aislamiento…

6. Redes de apoyo

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS:

Red familiar:

- Cuidadores sándwich – cuidamos a nuestros hijos y a nuestros padres/madres
- Esta red es la más fuerte y más estable para nosotras.
- La pandemia nos ha limitado mucho esta opción.

Red de amig@s:

- Los primeros años de crianza no siempre están ahí al nivel que esperas.
- "Mi ocio no es de calidad" y se alejan de nosotras…
- La red de apoyo es muy importante sobre todo en los primeros años.

Red del trabajo:

- Las autónomas – cero redes de apoyo

PROPUESTAS:

- Regularización de los horarios de las empresas

- Red de apoyo pública. Se ha comentado anteriormente la iniciativa del Ministerio de Igualdad.
- Básicamente lo que queremos es conciliar … (jornada intensiva, ayudas de la red de apoyo del trabajo … equiparación a la ley de dependencia …. Bonificaciones para pago de cuidadores…)
- Potenciar desde la ampliación de los permisos de maternidad / paternidad grupos de lactancia, grupos de crianza, etc.– accederíamos a una red muy estable (saber a quién tenemos al lado).
- ¡Menos mal que tenemos a la asociación!
- Hay mujeres que se están haciendo emprendedoras para poder conciliar y estar con su hijos e hijas.

7. Leyes

- Nos hemos encontrado socias de Andalucía, Madrid, Cantabria y Galicia y de lo primero que nos hemos dado cuenta es que además de una discriminación por modelo familiar, había una discriminación según nuestra comunidad ya que en cada una contamos con un diferente nivel de protección.
- Dentro de las que estamos nos encontramos con que el más alto nivel de protección (formalmente) lo tiene Cantabria con una teórica equiparación a numerosas que no se lleva a la práctica en casi ningún ámbito aún y según ejemplos, a veces se aplica en realidad sea cual sea el vínculo, es decir, sin exigir ser familia monoparental (Ej. descuento entrada anual adulto/a en Parque Cabárceno + niño/a sin pedir el carnet de familia monoparental).
- En Galicia nos explican que cuentan con un reconocimiento / registro pero que cada año hay que demostrar documentalmente que no se ha "constituido " una pareja de hecho. En Madrid y Andalucía aún no se cuenta con normativa para familias monoparentales (en Madrid hay un decreto en trámite).
- Se necesita una Ley Estatal de familias monoparentales.
- Otras situaciones de discriminación hacia a las familias monoparentales recogidas en leyes, también desde la perspectiva de género:
  - Permisos parentales
  - IRPF
  - Ley de familias numerosas respecto a las monoparentales de 2 hijos/as
  - Trato desigual frente al modelo de familia numerosa en cuanto al establecimiento de límites económicos para monoparentales que no se establecen para numerosas (bono social eléctrico, etc.)
  - Valoramos que estamos en un país pionero en nuestro entorno en las leyes relativas a adopción y reproducción asistida que recogen y reconocen la monoparental como una opción más. Pero, después vemos que sí, somos libres de formar "legalmente" una familia monoparental, pero no se nos permite desarrollarla en igualdad real respecto a otros modelos familiares. No contamos con acceso a la cartera de servicios pública en cuanto a tratamientos, queda en manos de las CCAA y no todas lo recogen. El acceso a la adopción es posible pero discriminadas frente a parejas que son priorizadas.
- Se suman muchas discriminaciones adicionales, según en la comunidad donde vives.

- Las leyes de igualdad son una vía para incorporar medidas como colectivo de discriminaciones múltiples. Con carácter transversal. Como ejemplo contamos con la Ley de Igualdad de Andalucía. Pero siempre estará condicionada su aplicación a la regulación del modelo familiar.

8. Participación Social y representación política

- Se comenta la importancia de participar en la esfera pública y cómo tradicionalmente las mujeres estamos más en el espacio privado, incluso contando con una generación muy preparada de mujeres.
- Nuestras voces deben ser escuchadas: Las decisiones no se pueden adoptar sin que se oiga al 50% de la población. Aterrizando esta cuestión en nuestro modelo familiar, tenemos que visibilizar que somos un 83% de mujeres al frente de las familias monoparentales y esto no se puede obviar al legislar y al diseñar políticas públicas.
- Participar, visibilizar, dejar de ser invisibles.
- Cuestionar las estructuras organizativas y las relaciones de poder … están definidas por los hombres y no nos sentimos “invitadas” a participar … ¿cómo se adoptan las decisiones? ¿dónde? ¿Quiénes son escuchados?.
- La corresponsabilidad social es necesaria para que se facilite que las mujeres cojamos estos espacios que también nos corresponden.
- Grupos del entorno escolar: somos las madres las que acudimos a las reuniones …ejemplo de las estructuras de cuidados vs. áreas de poder
- Falta de referentes: Son importantes en todos los ámbitos de la vida, en el de la participación también.
- Como Asociación también estamos haciendo política, entendiendo como tal el dar el salto al plano público, el trascender el plano privado y ser interlocutoras válidas como lo somos ya que representamos socialmente a un colectivo.