



Encuesta a 353 mujeres en desempleo al frente de una familia monoparental

La inestabilidad laboral en familias monoparentales incrementa el riesgo de pobreza intergeneracional: el 55% de las madres en solitario afronta dificultades para asumir los gastos en educación

Este porcentaje se ha incrementado en 12,5 puntos desde 2023, cuando alcanzó un 40,6%.

- Detrás de esta dificultad subyace un factor determinante: mayores barreras de las mujeres al frente de familias monoparentales para acceder y consolidarse en el mercado laboral. Esto favorece que su desempleo tienda a cronificarse y que, cuando logran incorporarse, lo hagan en empleos poco sostenibles; trabajos que, si bien permiten una inserción inicial, no garantizan las condiciones para la autonomía económica, la estabilidad ni la inclusión social a largo plazo.
- “Las dificultades laborales en los hogares monoparentales, sustentados por un único ingreso, se ven agravadas por el encarecimiento del coste de vida y la sobrecarga de cuidados. Esta combinación limita tanto los recursos económicos como el tiempo para acompañar a los hijos, convirtiendo la educación en un gasto difícil de asumir y debilitando el principal motor de movilidad social. Así, la pobreza se transmite de una generación a otra, lo que refuerza la necesidad de garantizar un empleo digno, estable y compatible con el cuidado, como herramienta clave para frenar la pobreza heredada y asegurar un futuro próspero para las nuevas generaciones.”, subraya Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.
- Casi la mitad de las mujeres (48,6%) declara haber experimentado discriminación en procesos de selección cuando expone su condición de madre en solitario, porcentaje que se incrementa hasta el 55% en el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera.
- Un 72,8% de las madres solas ha tenido que rechazar un empleo por no poder conciliar (72,8%), debido a horarios incompatibles con su situación (63,2%), el coste inasumible de cuidados (49,9%) o a la falta de red de apoyo (38,9%).
- La presión económica explica que el 84% aceptaría un puesto de trabajo por debajo de su cualificación y que el 45% estaría dispuesta a aceptar un empleo en la economía sumergida o irregular, ante la urgencia de ingresos económicos.
- “Con este análisis queremos visibilizar las barreras que afrontan las mujeres al frente de familias monoparentales a lo largo de su itinerario laboral, desde un enfoque constructivo y compartido. Superarlas es una responsabilidad conjunta que implica a las instituciones públicas, a las empresas y a las propias profesionales. Debemos avanzar hacia un modelo de flexiseguridad equilibrado, que permita a las mujeres desarrollar su carrera sin penalizaciones por su condición familiar y que, al mismo tiempo, ofrezca a las empresas -grandes y pequeñas- el marco necesario para conformar equipos diversos y competitivos”, explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Madrid, 29 de octubre de 2025.- La Fundación Adecco, a través de su Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo, presenta la **13ª edición del informe Monoparentalidad y Empleo**, centrado en los hogares encabezados por mujeres. El análisis tiene como objetivo identificar las barreras que afrontan las madres en solitario en su acceso al empleo, siendo este, paradójicamente, el principal instrumento para romper el círculo de pobreza y exclusión social, así como garantizar un futuro próspero a sus hijos e hijas.

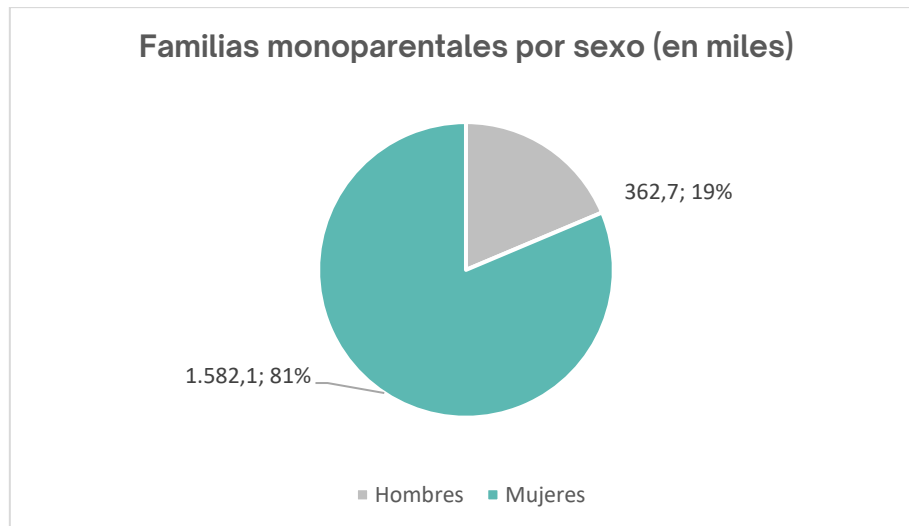
Sus conclusiones se basan en una encuesta a **353 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y en situación de desempleo**, cuyos testimonios ofrecen una radiografía actual de esta realidad en España. Para la obtención de la muestra se ha colaborado con las entidades **Concejalía de Feminismo y Diversidad del Ayto de Rivas, Diaconía España, Dignas ("proyecto Senderas")**, el **Servicio de Promoción de la Igualdad, Amsa, Fundación Social Emaús y Fundación Amasol**.

“Con este análisis queremos visibilizar las barreras que afrontan las mujeres al frente de familias monoparentales a lo largo de su itinerario laboral, desde un enfoque constructivo y compartido. Superarlas es una responsabilidad conjunta que implica a las instituciones públicas, a las empresas y a las propias profesionales. Debemos avanzar hacia un modelo de flexiseguridad equilibrado, que permita a las mujeres desarrollar su carrera sin penalizaciones por su condición familiar y que, al mismo tiempo,

ofrezca a las empresas -grandes y pequeñas- el marco necesario para conformar equipos diversos y competitivos”, explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Más de 1,5 millones de mujeres sostienen solas a sus familias

En España se contabilizan actualmente 1.944.800 hogares monoparentales, lo que equivale al 10,3% del total. La gran mayoría -un **81,4%**- **están liderados por mujeres; en concreto, 1.582.100 madres sacan adelante a sus familias sin más apoyo que sus propios recursos**. A ellas se suman 362.700 hombres en la misma situación, configurando, en conjunto, cerca de 1,9 millones de hogares monoparentales en el país.

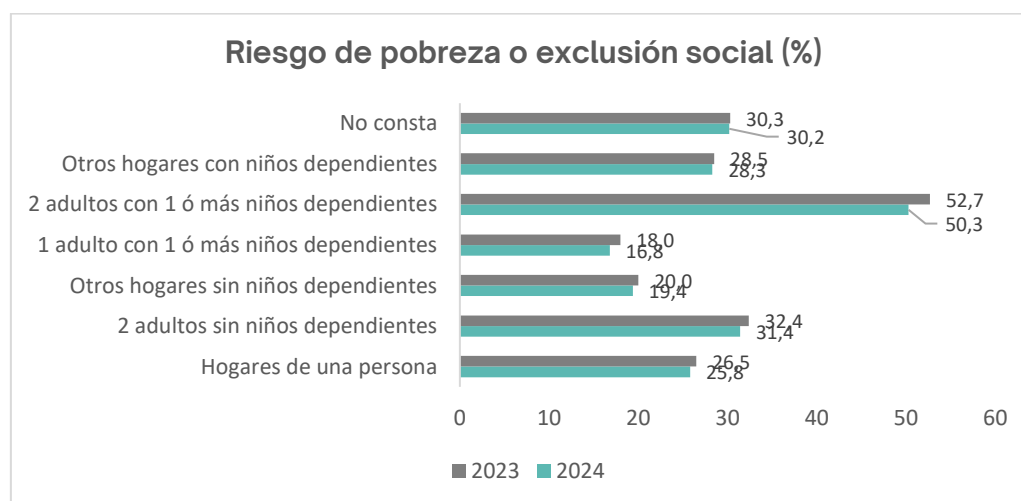


Fuente: Encuesta continua de hogares (INE)

La presente encuesta ha dado voz a las mujeres, quienes constituyen el grupo mayoritario dentro de la realidad de la monoparentalidad en España, siendo también el perfil predominante que acude a la Fundación Adecco en búsqueda de una oportunidad laboral.

La tasa de pobreza en familias monoparentales duplica la general

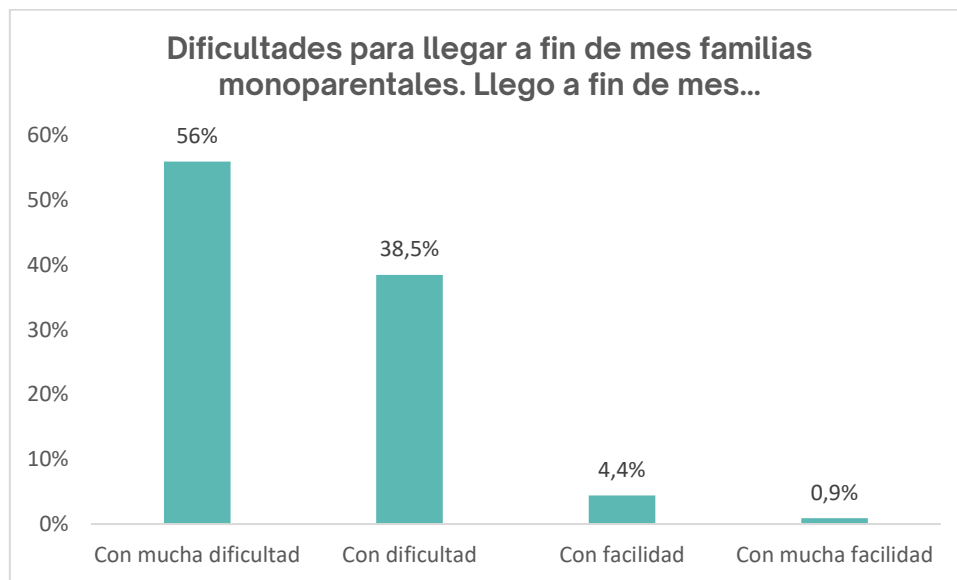
Según el indicador AROPE, que combina riesgo de pobreza, privación material severa y baja intensidad de empleo en el hogar, en el último año se ha registrado una mejora de este índice, descendiendo del 26,5% al 25,8%. En el caso de las familias monoparentales el descenso ha sido similar, pasando del 52,7% al 50,3%. Sin embargo, **estas familias siguen registrando niveles de vulnerabilidad que duplican la media nacional, lo que evidencia su especial exposición a la pobreza y la exclusión social**.



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (INE)

La dificultad para costear la educación alcanza al 55% de las madres en solitario

La tasa de pobreza y/o exclusión entre las mujeres al frente de hogares monoparentales se traduce en dificultades para afrontar los gastos cotidianos. Así, el **95% de las madres en solitario manifiesta complicaciones para llegar a fin de mes. Los elementos que más tensionan su presupuesto son la vivienda (85%), la alimentación (59,3%), el ocio y las actividades familiares (57,5%), la educación de sus hijos/as (55,0%), la ropa (54%) y los suministros (53%).**



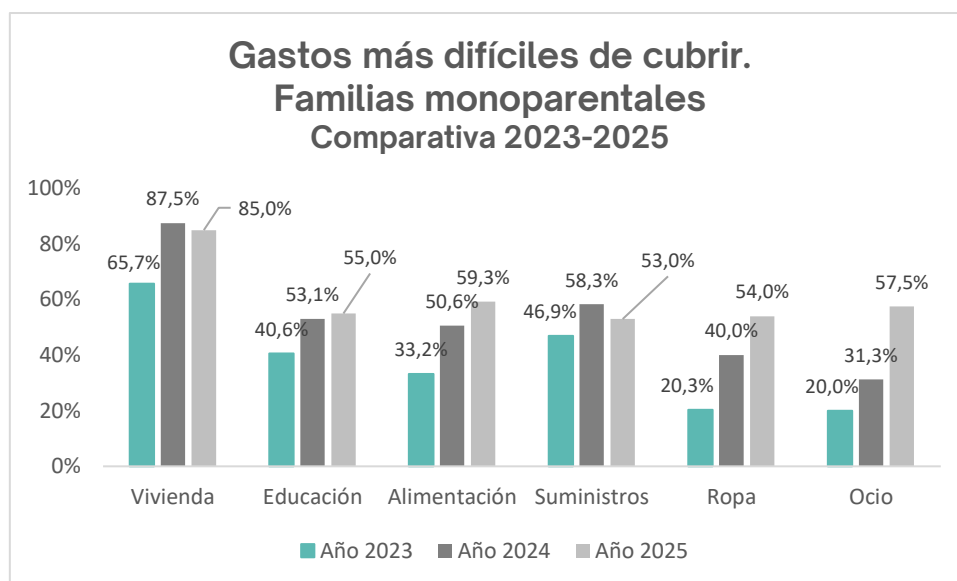
Fuente: 13ª encuesta Monoparentalidad y Empleo. Observatorio Vulnerabilidad Fundación Adecco.

Entre los distintos capítulos de gasto, destacan por su deterioro aspectos esenciales como la alimentación o la educación. En este último ámbito, **las dificultades para asumir los costes asociados se han incrementado en 12,5 puntos porcentuales respecto a 2023, pasando del 40,6% al 55,0%**. Estos gastos van mucho más allá del material escolar: incluyen comedor, transporte, dispositivos y conectividad, actividades de refuerzo y extraescolares, así como salidas y proyectos que forman parte del proceso educativo. Cuando estos desembolsos se reducen o se posponen, el principal motor de movilidad social puede resentirse y se intensifica el riesgo de transmisión intergeneracional de la pobreza.

Detrás de estas dificultades subyace un factor determinante: las mayores barreras que enfrentan las mujeres al frente de familias monoparentales para acceder y mantenerse en el mercado laboral. Esta situación favorece que su desempleo tienda a cronificarse y que, cuando logran incorporarse, lo hagan en empleos poco sostenibles; trabajos que, si bien permiten una inserción inicial, no garantizan las condiciones necesarias para la autonomía económica, la estabilidad ni la inclusión social a largo plazo.

“El desempleo prolongado en los hogares monoparentales, sustentados por un único ingreso, se ve agravada por el encarecimiento del coste de vida y la sobrecarga de cuidados. Esta combinación limita tanto los recursos económicos como el tiempo para acompañar a los hijos, convirtiendo la educación en un gasto difícil de asumir y debilitando el principal motor de movilidad social. Así, la pobreza puede transmitirse de una generación a otra, lo que refuerza la necesidad de garantizar un empleo digno, estable y compatible con el cuidado, como herramienta clave para frenar la pobreza heredada y asegurar un futuro próspero para las nuevas generaciones.”, subraya Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.

Sin embargo, el encarecimiento general de la vida empuja al alza las dificultades en casi todos los capítulos de gasto (concretamente alimentación, ropa y ocio), lo que estrecha aún más el margen de maniobra de estas familias.



Fuente: 13ª encuesta Monoparentalidad y Empleo. Observatorio Vulnerabilidad Fundación Adecco.

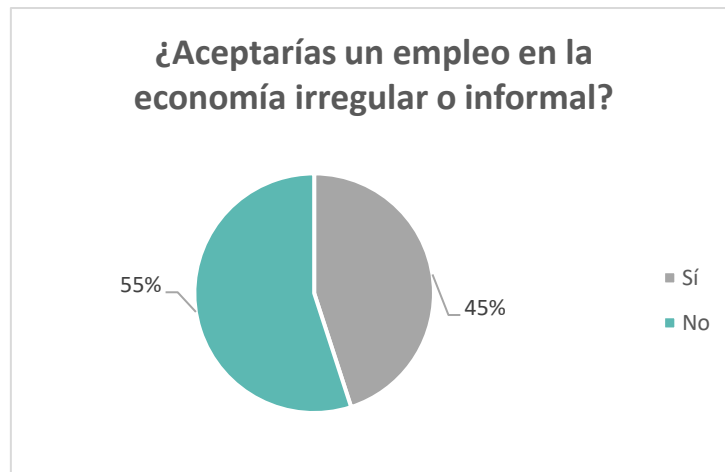
La urgencia económica empuja a aceptar empleos informales

La presión económica que soportan las madres en solitario las coloca ante decisiones laborales complicadas. La necesidad inmediata de generar ingresos, unida a la falta de apoyos y a la dificultad para conciliar, conduce a muchas de ellas a **aceptar condiciones laborales por debajo de su nivel de formación o experiencia**. De hecho, **el 84% estaría dispuesta a aceptar un empleo inferior a su cualificación**, una cifra que refleja la distancia entre su potencial profesional y las oportunidades reales que encuentran en el mercado laboral.



Fuente: 13ª encuesta Monoparentalidad y Empleo. Observatorio Vulnerabilidad Fundación Adecco.

Además, **el 45% reconoce que aceptaría un trabajo en la economía sumergida o irregular**, ante la imposibilidad de cubrir los gastos básicos de su hogar.



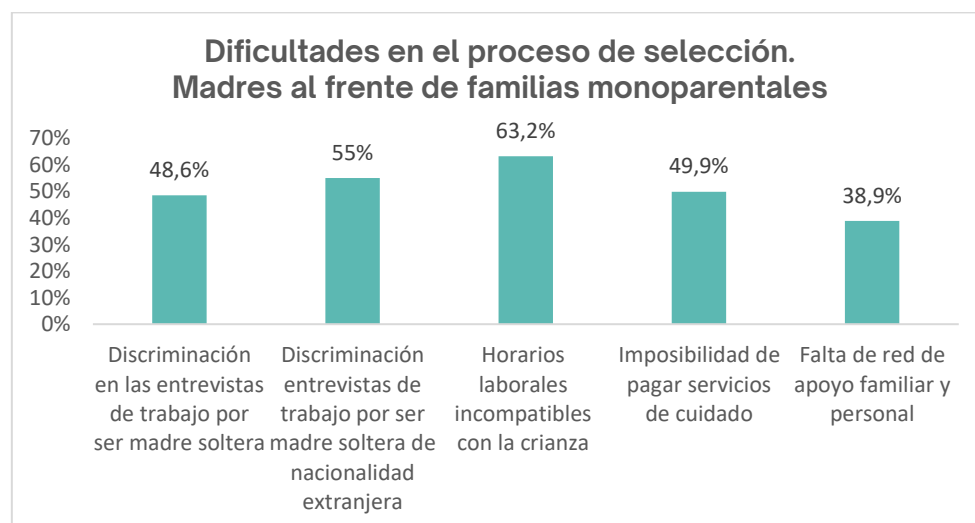
Fuente: 13ª encuesta Monoparentalidad y Empleo. Observatorio Vulnerabilidad Fundación Adecco.

Según **Begoña Bravo**: “Esta disposición pone de manifiesto la fragilidad estructural de los hogares monoparentales y responde a una **estrategia de supervivencia**, en contextos donde el empleo formal resulta inalcanzable o incompatible con la crianza. Romper este círculo requiere **favorecer itinerarios de inclusión laboral de calidad**, con políticas activas de empleo adaptadas a sus necesidades -formación, flexibilidad y apoyo en los cuidados- que permitan transformar la urgencia en estabilidad y el trabajo en verdadera inclusión”.

La maternidad en solitario penaliza en los procesos de selección

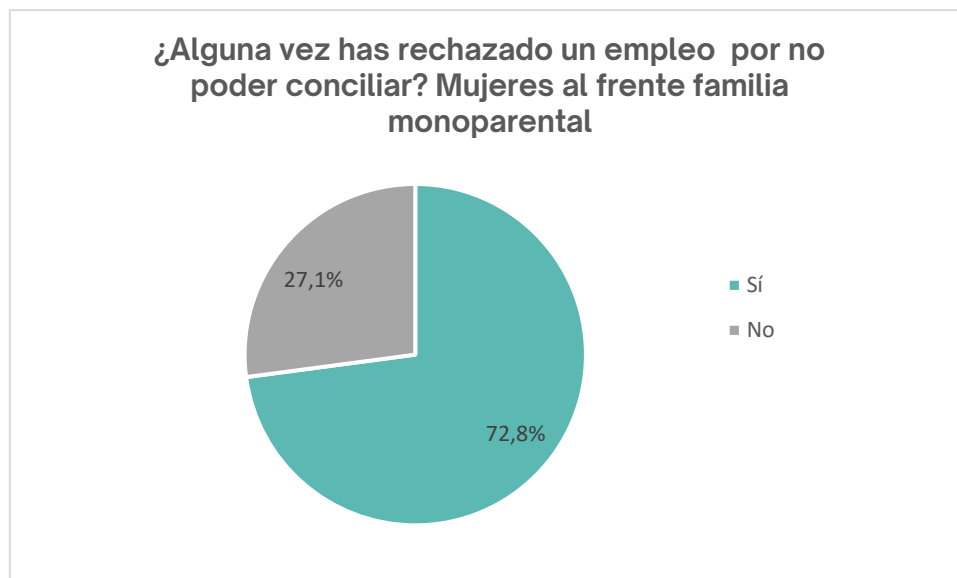
Las barreras de acceso al empleo se hacen especialmente visibles entre las mujeres que encabezan hogares monoparentales. **En la fase de selección, casi la mitad (48,6%) afirma haber experimentado algún tipo de discriminación al mencionar su condición de madre en solitario, un porcentaje que asciende al 55% entre las mujeres de nacionalidad extranjera.** Según **Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco**: “cuando una candidata es madre en solitario y, además, extranjera, se solapan dos sesgos: se presupone menor disponibilidad por falta de red de apoyo y se infravaloran sus competencias o titulaciones obtenidas fuera de España. A ello se suman los estereotipos culturales, que actúan como un filtro añadido en los procesos de selección, presuponiendo un peor “encaje” antes de valorar evidencias reales de desempeño”.

A ello se suma un problema de compatibilidad que opera como filtro permanente: **el 63,2% no encuentra horarios compatibles con su situación familiar, mientras que el 49,9% no puede costear servicios de cuidado y el 38,9% carece de red familiar de apoyo.** El resultado es una puerta de entrada que penaliza la maternidad en solitario por una doble vía: los sesgos presentes en los procesos de selección y un entorno laboral que aún no ha desarrollado plenamente una cultura inclusiva hacia las madres en solitario.



Fuente: 13ª encuesta Monoparentalidad y Empleo. Observatorio Vulnerabilidad Fundación Adecco.

Las consecuencias son acumulativas. Ante la imposibilidad de compatibilizar vida personal y profesional, **el 72,8% de las madres al frente de una familia monoparental se ha visto obligada en alguna ocasión a rechazar ofertas de empleo**; una renuncia que termina erosionando la estabilidad económica, la experiencia y la proyección profesional.



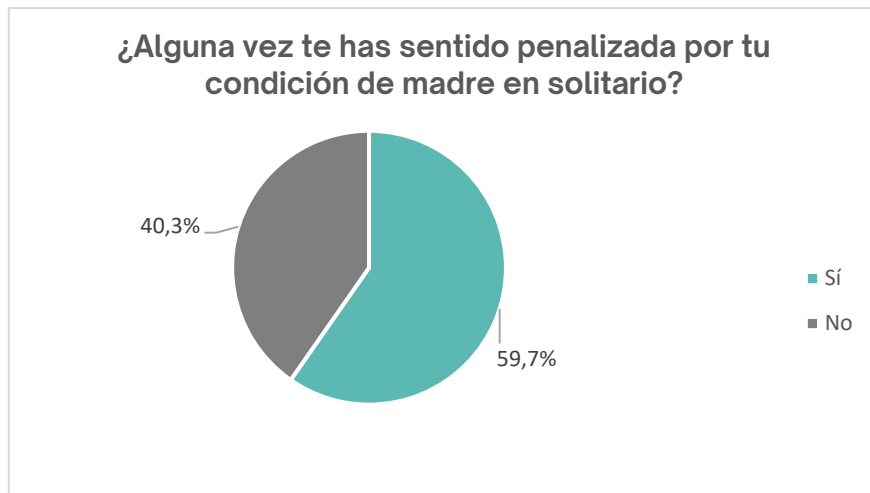
Fuente: 13ª encuesta Monoparentalidad y Empleo. Observatorio Vulnerabilidad Fundación Adecco.

“Cuando trasladamos a los procesos de selección una noción rígida de disponibilidad, convertimos esa realidad en un hándicap de entrada para las mujeres al frente de familias monoparentales. Es necesario que las ofertas expliciten opciones reales de flexibilidad y evaluación por competencias, sin contemplar circunstancias personales. Esto exige eliminar preguntas sobre cargas familiares, formar a quienes entrevistan en sesgos o auditar resultados de acceso y promoción. Debemos aspirar a un modelo en el que la conciliación esté en la definición del puesto y en la práctica diaria -horarios previsibles, trabajo híbrido cuando sea posible, reuniones en franjas razonables, hora de salida garantizada, permisos de emergencia y/o apoyos al cuidado. No se trata de hacer excepciones, sino de diseñar trabajo compatible con la vida real. De este modo, ampliamos la base de talento, reducimos rotación y evitamos que la maternidad en solitario se traduzca en penalización laboral”, explica **Cristina Leirós, responsable del programa Mujer en riesgo de exclusión, de la Fundación Adecco.**

Las barreras continúan tras la contratación

Las dificultades de acceso al empleo que afrontan las madres en solitario no se limitan a la fase de búsqueda, sino que se extienden a lo largo de todo su recorrido profesional. **El 59,7% afirma haberse sentido en alguna ocasión limitada o menos valorada por motivos relacionados con sus responsabilidades de cuidado.** Estas situaciones suelen manifestarse de manera indirecta, a través de una menor participación en proyectos, la asignación de turnos menos favorables o evaluaciones condicionadas por la percepción de una menor disponibilidad. Todo ello refleja la necesidad de seguir avanzando hacia entornos laborales más inclusivos y modelos de organización que permitan compatibilizar el desarrollo profesional con las responsabilidades familiares.

“Las barreras no se detienen en el acceso al empleo, sino que continúan tras la contratación, condicionando la trayectoria profesional de muchas madres en solitario. La discriminación en la fase de selección, la incompatibilidad de horarios, la falta de red social o la penalización en el desempeño, configuran itinerarios laborales más frágiles, marcados por la inestabilidad y por las menores oportunidades de promoción. Todo ello contribuye a una mayor exposición de estos hogares a la precariedad y, en última instancia, a la transmisión intergeneracional de la pobreza”, explica **Mª José Bordetas, consultora especialista en inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad, de la Fundación Adecco.**



Fuente: 13ª encuesta Monoparentalidad y Empleo. Observatorio Vulnerabilidad Fundación Adecco.

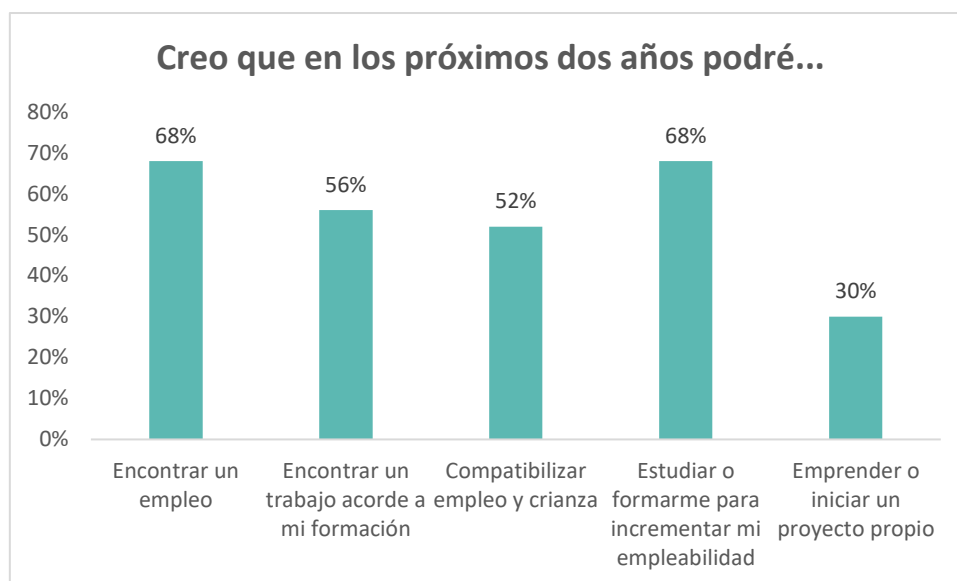
Entre la incertidumbre y la esperanza: las madres en solitario confían en mejorar su situación laboral

A pesar de las numerosas barreras que afrontan, las madres en solitario mantienen una **mirada esperanzada hacia el futuro**. Lejos de resignarse, muestran una actitud resiliente y orientada al progreso. Así, **el 68% confía en haber encontrado un empleo en los próximos dos años**, una expectativa que refleja su determinación por acceder al mercado laboral, pese a las dificultades.

El optimismo no se limita a la posibilidad de trabajar: **más de la mitad (56%) confía en que ese empleo estará alineado con su formación**, y un **52% cree que podrá compatibilizarlo con la crianza**, lo que revela el deseo de alcanzar una estabilidad que combine desarrollo profesional y bienestar familiar.

Además, el impulso por mejorar su empleabilidad es evidente: **el 68% considera que incrementará su formación y que esta será clave para fortalecer su candidatura**, mientras que un **30% se plantea emprender o iniciar un proyecto propio** como vía alternativa de independencia económica.

“Estas perspectivas reflejan una actitud activa y constructiva frente a las dificultades. Las madres en solitario no solo aspiran a un empleo, sino a un trabajo digno y sostenible que les permita ofrecer a sus hijos e hijas un futuro con más oportunidades. Su capacidad de resistencia y superación se convierte, así, en un elemento esencial para transformar la vulnerabilidad en inclusión”, señala **Sandra Saturio, consultora especialista en inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad, de la Fundación Adecco**.



Fuente: 13ª encuesta Monoparentalidad y Empleo. Observatorio Vulnerabilidad Fundación Adecco.

Sobre el Observatorio de Vulnerabilidad de la Fundación Adecco

El Observatorio de la Vulnerabilidad es el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Su finalidad es ser un referente en materia de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión.

El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, Administración Pública, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Ofrecemos investigaciones, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos que se presentan están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. En esta línea, tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas, que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades.

Todas las conclusiones que se presentan son fruto de la explotación y el análisis de fuentes oficiales de referencia, acompañadas del expertise y conocimiento de un equipo multidisciplinar, con 15 años de experiencia en la realización de informes estadísticos sobre la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) en las empresas.



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil
irene.gil@adecco.com

Telf. 91 700 49 20