



INFORME

ESTUDIO

SIN

MADRES

NO HAY

futuro

yonorenuncio.com

YONORENUNCIO
ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN

del

CLUB DE
MALASMADRES

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1.- OBJETIVOS ESTUDIO 'SIN MADRES NO HAY FUTURO'	9
1.1. ANTECEDENTES DE ESTE ESTUDIO.	10
1.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO 'SIN MADRES NO HAY FUTURO'	14
2.- RESULTADOS DEL INFORME	23
2.1. LA SOLEDAD DE LAS MADRES	24
2.2. EL APOYO DE LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL	24
2.3. EL ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR	24
2.4. LAS REDES DE APOYO MÁS ALLÁ DE LA FAMILIA	24
CONCLUSIONES	41
FICHA TÉCNICA Y ASPECTOS METODOLÓGICOS	44
BIBLIOGRAFÍA	46

INTRODUCCIÓN





SIN
MADRES
NO HAY
futuro

“Sin madres no hay futuro”, retumba en mi pecho leyendo las 1.000 cartas de renuncia de las madres de España que le llevé el pasado 14 de febrero a la ministra de Igualdad para pedirle un compromiso con las madres y con la conciliación en este país, que envejece sin freno. Que no existiría el futuro si las mujeres no pariéramos, no nos partiéramos en dos, no transformáramos nuestro cuerpo para dar vida, parece algo tan sencillo, tan visible, pero al mismo tiempo duele profundo porque parece que no se ve, que no nos ven o al menos no lo suficiente. Estamos en una sociedad que niega el futuro a las madres y en esta contradicción me pierdo, como se pierde la identidad de las mujeres cuando llega el tsunami maternal y te dicen que “ya no vales”, que “cómo lo vas a hacer”, que quizás “mejor tómate un tiempo” o “busca otro camino, es por ti”.

Pero el tema está en por qué nos dicen esto. ¿Por qué? Pues porque los que pueden cambiar las cosas no están dispuestos a ceder terreno a las madres, a los cuidados, no quieren dejar paso a la vida y reconocer lo que de verdad importa. Eso sería arriesgado, los llevaría a perder privilegios y a cambiar el orden de lo establecido.

Hemos aceptado las reglas no escritas de la maternidad, que nos empujan a la renuncia, a la excedencia, a la soledad, al silencio, a la aceptación, al “no te puedes quejar”, al “vosotras lo queréis todo y no puede ser”, al “tienes que elegir” y al peor de todos los mandatorios aceptados: “Entonces, para qué has sido madre”.

Y cuando te lo sueltan, agachas la cabeza, suspiras y te sientes egoísta, Malamadre e injusta. Sientes que algo falla en ti por no querer pasar por el redil por donde todas tuvieron que pasar. Sientes que estás sola. Sientes hasta que quizás te equivocaste por pensar que esa empresa, ese trabajo donde demostraste mucho, donde te dejaste la piel, era un lugar seguro. Después de tanto tiempo no te dejarían a un lado, pero te dejan, a veces de frente, sin paños calientes, a veces de manera silenciosa y te van apartando. Y cuando sigues hablando de ello te das cuenta de que la herida no se cierra y vuelves a sentirte mal, pequeña, egoísta. “¿No eres capaz de pasar página, de olvidar?”. Pues no.

No pasemos página. No aceptemos. No cerremos heridas, revolvámonos con el dolor como bandera. Porque ese dolor nos mueve, nos impulsa y le da sentido a todo. Y el dolor de todas las renunciadas juntas es capaz de cambiar la realidad, de mover los cimientos del sistema y de decir “se acabó”. Porque creo firmemente que las madres necesitamos un “se acabó” que nos haga alzar la voz, poner límites, denunciar injusticias, acabar con los silencios cómplices y con el poder que les da nuestro miedo a quedarnos en la calle, a perder más, a sufrir un coste mayor.

¿Quién cuida a las madres? Nadie.

¿Cómo nos sentimos las madres? Solas. Agotadas. Sin tiempo.

Así que recordemos que “sin madres no hay futuro” y que esta tiene que ser nuestra revolución.

Laura Baena Fernández

Presidenta de la Asociación Yo No Renuncio
y Fundadora del Club de Malasmadres.

OBJETIVOS



I.- OBJETIVOS ESTUDIO 'SIN MADRES NO HAY FUTURO'

ANTECEDENTES DE ESTE ESTUDIO



La campaña y el informe de “Sin madres no hay futuro” es el nuevo estudio sociológico impulsado por 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 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, no solo para las madres, si no para todas las personas.

B) Por otro lado, nuestras investigaciones sociales nos han permitido **diagnosticar cómo estamos viviendo las mujeres la falta de medidas**, que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad al convertirnos en madres, cómo nos impacta en nuestra calidad de vida personal y familiar y también en el desarrollo de nuestra carrera profesional.

Con los resultados pretendemos alzar la voz de miles de mujeres, que sufren la falta de conciliación en España y pagan el alto coste económico y personal que esto supone para ellas, además de instar a las instituciones públicas y empresas a que se comprometan de verdad con esta cuestión y estudien medidas que favorezcan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

El primer estudio se lanzó el 13 de febrero de 2015 y 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 este primer estudio ‘Concilia13F’ es que, **tan solo 2 de cada 10 mujeres declaran 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.

Dos años más tarde 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**.

En 2020, un mes antes de la llegada de la pandemia por la Covid19, **lanzamos la campaña de 'Las Invisibles' junto con la encuesta, a la que respondieron más de 100.000 mujeres.** Quisimos analizar todos los aspectos que nos hacen invisibles a las mujeres al convertirnos en madres en tres ámbitos: en la esfera laboral, en el hogar y en la sociedad en general. Los datos constataron que la maternidad discrimina laboralmente a la mujer y que la crianza y la educación la sostienen las mujeres sin, prácticamente, corresponsabilidad social y un mal reparto de tareas domésticas con sus parejas. Además, se puso de manifiesto la brecha que existe entre el deseo de ser madre y el número de hijos que tienen las mujeres finalmente. Esta brecha se basa, principalmente, en la precariedad laboral y en la falta de medidas de conciliación.

Las Invisibles fue el pretexto para poner sobre la mesa la necesidad de visibilizar el trabajo del cuidado en la sociedad, ya

que sin él no es posible la reproducción social. Y fue en 2022 cuando quisimos reivindicar el valor social y económico que debe tener el trabajo reproductivo en la sociedad **con la cuarta investigación 'El Coste de la Conciliación'**. Las cifras destaparon el coste que supone a las personas el poder equilibrar los usos de los tiempos y se puso de manifiesto que la conciliación supone un sacrificio (ya sea económico, personal o emocional) para las personas.

Este año, tras haber evaluado las consecuencias de la falta de conciliación, hemos querido hacer hincapié en las barreras externas que encontramos para poder equilibrar los usos de los tiempos, y, en definitiva, poder conciliar.

A continuación, presentamos la ilustración del recorrido que hemos ido trabajando en la Asociación Yo No Renuncio a través de nuestras investigaciones y el diagnóstico que hemos ido elaborando.

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS?

LAS BARRERAS INTERNAS. Son las creencias y valores que aprendemos desde pequeños/as y construyen nuestros imaginarios y roles de género.

Que se traducen en:

- La falta de corresponsabilidad.
- La educación con estereotipos de género.
- Las creencias sobre el modelo de ser 'buena madre'.

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS?

**LA RENUNCIA Y EL COSTE
ECONÓMICO, PERSONAL
Y EMOCIONAL:**

- Renuncia al mercado laboral.
- Renuncia a nuestro salario.
- Renuncia a tener más hijos/as.
- Renuncia a la maternidad.
- Renuncia a la salud mental, etc.



LAS BARRERAS EXTERNAS. Son los derechos establecidos por ley, las medidas de conciliación o los servicios de apoyo para poder conciliar.

El sistema laboral que:

- No permite tener TIEMPO para hacer uso de otros tiempos.
- Plantea medidas de conciliación basadas en la ausencia de las mujeres al puesto de trabajo, sobre todo cuando son madres.
- Plantea medidas de conciliación neutras, sin perspectiva de género.

Las redes de apoyo

- No existen suficientes recursos para la prestación de servicios (públicos o privados) que permitan delegar los cuidados en momentos puntuales.
- No hay apoyo económico para la crianza y son las mujeres las que están asumiendo el coste económico de la falta de conciliación, renunciando de distintas maneras.

El reconocimiento

- No existe el reconocimiento social y económico a la maternidad.



En esta encuesta, por tanto, pretendemos profundizar en las barreras externas, concretamente en la falta de acompañamiento y de redes que se tejen en torno a la maternidad en las diferentes esferas y constatar la hipótesis de que las mujeres no cuentan con el apoyo para que se genere el contexto para desear tener hijos/as (o más hijos/as). En este sentido, hemos querido:

1.) Poner el foco en las redes de cuidado (ya sean formales e informales) con las que cuentan las mujeres madres. Analizar en qué tipo de redes estamos apoyándonos para corresponsabilizar el trabajo del cuidado. Nuestra hipótesis inicial es que estas redes no son suficientes para que exista un contexto de apoyo y acompañamiento a la maternidad y que, por tanto, aleja a las mujeres del deseo de tener (más) hijos e hijas.

“LAS MUJERES NO CUENTAN CON EL APOYO PARA QUE SE GENERE EL CONTEXTO PARA DESEAR TENER HIJOS/AS”

2.) Hablar de la corresponsabilidad social y sensibilizar a la ciudadanía sobre este concepto ya que partimos de la hipótesis que la sociedad individualista en la que vivimos nos aleja de las redes de confianza para que otras personas o servicios puedan apoyarnos en la crianza.

3.) Demostrar, por tanto, que la baja natalidad, el retraso en la edad de tener el primer hijo o hija o el número de hijos que tenemos por mujer es una consecuencia de la falta de redes formales del cuidado y de un sistema que da la espalda a la maternidad, sin políticas de conciliación y sin construir un escenario social y laboral compatible con la maternidad y la familia.

Una emergencia de la que somos testigos y principales damnificadas, que no se va a frenar si no apostamos por la corresponsabilidad social.

Nuestro objetivo, en definitiva, es indagar sobre las necesidades que tienen las mujeres para poder trabajar en un contexto que favorezca la maternidad y la familia. Con un contexto social que apoye y reconozca social y económicamente la maternidad, las mujeres no solo podrían cumplir con el deseo de tener el número de hijos e hijas que deseen sino que construimos una sociedad con futuro. Por eso decimos alto y claro que:

**SIN MADRES NO HAY FUTURO.
Y TODA LA SOCIEDAD
DEBE ESTAR COMPROMETIDA
EN CAMBIAR ESTA REALIDAD
QUE NO SOLO NOS AFECTA
A LAS MUJERES.**

RESULTADOS DEL INFORME



**LA SOLEDAD
DE LAS MADRES**



Necesito tener una red de apoyo que me brinde ayuda y apoyo emocional para ser madre y no perder la salud mental o renunciar”.

EL 85% DE LAS MUJERES SE HA SENTIDO SOLA DESDE QUE ES MADRE POR NO CONTAR CON LOS APOYOS PARA PODER CONCILIAR.

Las expectativas que se generan a partir de los relatos sociales en torno a la maternidad están lejos de lo que nos encontramos cuando nos convertimos en madres. Esta desconexión entre lo que imaginamos o esperamos y lo que es realmente pone en evidencia la falta de un sistema que proteja y acompañe a las mujeres en este tránsito y momento vital tan importante.

LA SOLEDAD DE LAS MADRES ES UNA RESPONSABILIDAD DE TODOS LOS AGENTES SOCIALES

Porque esta soledad no solo impacta en la salud mental materna sino en el papel de las mujeres madres en los distintos contextos. Esta soledad nos empuja a renunciar a nuestra trayectoria profesional, a no tener los hijos/as cuando queremos, nos frena a tener el número de hijos e hijas que realmente deseamos y sobre todo tiene un impacto personal y emocional que debe preocuparnos y mucho.

Según Lina Gálvez en ‘La Economía de los Cuidados’, los cuidados son todas las necesidades que requieren las personas para garantizar el sostenimiento y reproducción de su vida, así como su bienestar físico y emocional. Para cubrir este derecho, se requiere del trabajo de los cuidados, que son las actividades que desarrollamos para satisfacer las necesidades humanas básicas con recursos limitados (como el tiempo o la energía) y que, se realiza en el ámbito doméstico. A pesar de que este trabajo puede estar cubierto por servicios públicos o privados y prestaciones, lo cierto es que generalmente se realiza en el ámbito privado y son las mujeres las que lo asumen principalmente.

Al tener unos recursos limitados, como puede ser el tiempo, la energía o incluso los recursos materiales para llevar a cabo este trabajo, se requiere de un acompañamiento. Si no existe este acompañamiento, la responsabilidad de ejercer este trabajo recae en las familias (principalmente en las mujeres) y puede llegar a ser insostenible, lo que provoca, por ejemplo, una caída de la tasa de fecundidad, al no poder cuidar con los recursos necesarios.

Por tanto, el grado de acompañamiento y protección de estos cuidados y de las personas que realizan el trabajo debería ser una responsabilidad social que asuman otros agentes, como el Estado, el mercado o la sociedad civil. Lina Gálvez ilustra gráficamente los agentes que pueden proveer el cuidado en forma de diamante, donde los vértices corresponden al mercado, la familia, la comunidad y el Estado. Según cómo esté repartido el peso de responsabilidad en los diferentes vértices, podremos hablar de un tipo de sociedad u otro, según cómo es este acompañamiento al cuidado.

Ilustración 'El diamante del Cuidado'



FUENTE: RAZAVI (2008) EN 'LA ECONOMÍA DE LOS CUIDADOS' DE LINA GÁLVEZ.

Teniendo esto en cuenta y, habiendo escuchado a miles de mujeres durante 10 años a través de los canales de la Asociación Yo No Renuncio, detectamos tres ámbitos clave para proveer el apoyo y el acompañamiento a los cuidados que realizan principalmente las mujeres y que, por culpa de sus carencias, las empuja a renunciar. Estos ámbitos son:

1.) EL ÁMBITO LABORAL: las medidas de conciliación se convierten en una palanca para favorecer la corresponsabilidad, así como disponer del recurso de tiempo para hacer uso de otros tiempos (más allá del empleo). Existen diferentes propuestas, como la reducción del número de horas de trabajo, pero también se requiere de herramientas de flexibilidad espacial y de tiempo, para que las personas que tienen que ejercer los cuidados no tengan que renunciar a ningún aspecto de su vida. Asimismo, desde el ámbito laboral también se puede impulsar servicios o apoyos económicos para que las personas que trabajan en la organización puedan tener el acompañamiento y reconocimiento por el trabajo que realizan para el sostenimiento de la sociedad: el cuidado de los niños y niñas.

2.) ENTORNO FAMILIAR: la corresponsabilidad en el hogar es clave para que el reparto de la carga de trabajo sea más equitativo. Esta corresponsabilidad está afectada por la todavía presencia de los roles tradicionales de género que afectan al reparto de las tareas domésticas y de cuidado. Si no existe el acompañamiento a la maternidad, la responsabilidad recae principalmente en el ámbito privado y, por tanto, afecta a la sobrecarga de trabajo que asumen las mujeres principalmente.

3.) LA RED SOCIAL: la corresponsabilidad, sin embargo, va más allá del reparto de tareas dentro del ámbito familiar. De hecho, dada la diversidad de familias que existe, se requiere de una red social amplia en la que la carga de trabajo de los cuidados pueda verse soportada por las personas cercanas o la tribu que podemos crear en nuestra vida cotidiana. Que la sociedad civil asuma esta responsabilidad también es clave para repartir el trabajo de los cuidados.

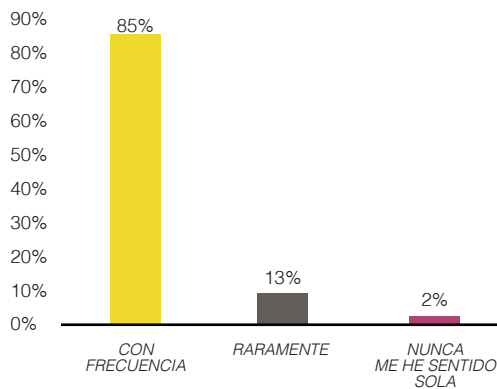
**LA SOLEDAD
DE LAS MADRES
ES UNA RESPONSABILIDAD
SOCIAL Y COLECTIVA.**

*Tenemos que expresar
este malestar, sacarlo a la calle
si queremos romper con el tabú
de sentirnos Malamadre.*

En este sentido, hemos querido analizar cómo perciben esta falta de acompañamiento las madres y la sensación de soledad que puede sentir una mujer cuando se convierte en madre. Las cifras confirman que los apoyos para conciliar su vida familiar, personal y laboral son escasos.

Así, **EL 85% DE LAS MUJERES DECLARA HABERSE SENTIDO SOLA DESDE QUE ES MADRE POR NO CONTAR CON LOS APOYOS PARA PODER CONCILIAR**, cifra que se constata cuando leemos los comentarios sobre las necesidades que tienen las mujeres para sentirse más acompañadas:

¿Te has sentido sola desde que eres madre por no contar con los apoyos para conciliar y cuidar mejor?



BASE: TOTAL ENCUESTADAS.



Necesito que el ser madre no suponga un castigo a nivel económico, laboral y psicológico”



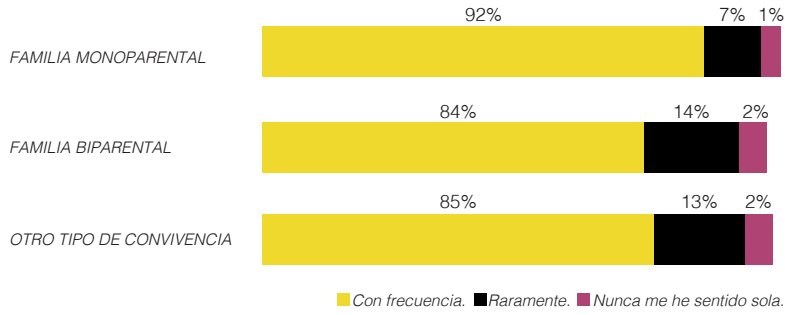
Acompañar y cuidar la maternidad es valorarla, darle recursos y personalizar las necesidades de cada madre, somos muy diversas”

Al profundizar sobre el tipo de familia que se siente sola, los datos reflejan que son las mujeres conviviendo **en hogares monoparentales** las que más sufren la falta de acompañamiento, **YA QUE SON 9 DE CADA 10 LAS QUE SE SIENTEN SOLAS POR NO CONTAR CON LOS APOYOS PARA CONCILIAR Y CUIDAR MEJOR**. En el caso de las mujeres conviviendo en hogares biparentales y con hijos/as **son 8 de cada 10 las que declaran sentirse así**.

Este último dato es elevado, teniendo en cuenta que hay dos progenitores y por tanto dos personas responsables del cuidado. Esta cifra alarmante refleja el peso que tienen los roles tradicionales de género en los hogares y la falta de corresponsabilidad y cuidado recíproco de las personas que componen la familia.



¿TE HAS SENTIDO SOLA DESDE QUE ERES MADRE POR NO CONTAR CON LOS APOYOS PARA CONCILIAR Y CUIDAR MEJOR?. SEGÚN TIPO DE FAMILIA



ENCUESTADAS CONVIVIENDO CON ALGÚN MIEMBRO EN EL HOGAR

**EL APOYO
DE LA MATERNIDAD
EN EL ÁMBITO LABORAL**



“

Sería importante que las empresas fueran más conscientes de lo que supone la palabra 'maternidad', y que nos dieran herramientas para poder conciliar, sin que nos suponga un coste económico”.

EL 87% DE LAS MUJERES HA RENUNCIADO, CAMBIANDO SU TRAYECTORIA LABORAL AL CONVERTIRSE EN MADRE Y EL PRINCIPAL MOTIVO PARA HACERLO ES POR NO PODER LLEGAR A TODO Y CUIDAR DE SU SALUD MENTAL.

La penalización de la mujer madre en el ámbito laboral es una realidad indiscutible. Y es que aunque la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral en las últimas décadas del siglo pasado 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, sobre todo cuando llega la maternidad y nos empuja a renunciar o a buscar soluciones para cumplir con el pensamiento de “tenemos que trabajar como si no fuéramos madres y tenemos que ser madres como si no tuviéramos que trabajar”. De ahí la importancia enorme de reconocer lo que dice Silvia Federicci el cuidado no es amor, “es trabajo no pago”¹.

Quando hablamos de **coste económico no solo nos referimos a cuando una mujer frena su carrera profesional y abandona el mercado laboral porque “no puede más”, porque “no le compensa”,** sino también cuando se agarra a una reducción de jornada como única solución y como consecuencia gana menos, pierde salario y calidad de vida porque sigue sin reconocerse los cuidados. La reducción de jornada es una trampa para mujeres que acaban trabajando lo mismo en menos tiempo y se sienten eternamente juzgadas como si su objetivo fuera “querer trabajar menos” cuando la razón principal es poder compatibilizar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo, que actualmente carece de valor social y económico.

¹ Silvia Federicci, “El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo” (2018).

Este punto de partida es fundamental para entender que el tiempo que se destina a realizar las tareas de cuidado y los resultados que obtenemos producen el bien más importante para la sociedad: las personas y las comunidades. Y, además, generan economía. Precisamente, una de las características principales del trabajo reproductivo es la invisibilidad, puesto que el sistema no reconoce que esto es un trabajo, incluso las personas que lo realizan no toman conciencia de la importancia que tiene llevar a cabo estas responsabilidades para la sociedad. A la organización social ya le interesa, sin embargo, que este trabajo esté invisibilizado, porque de este modo sale gratis y no da pie a que se reivindique su valor económico y social.

En informes anteriores hemos analizado cómo existen **factores estructurales que perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral**, fruto de esta invisibilidad, entre los que destacan dos barreras principales a las cuales debemos atender:

- A) 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.
- B) 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.

Estos frenos son los que están empujando a muchas mujeres a renunciar, a tomar una decisión que no hubieran tomado si se contara con escenario que ofreciera diferentes posibilidades y protección a la mujer sin penalizarla laboralmente.

Ante esta situación, es interesante analizar cómo los discursos colectivos tienden a responsabilizar a las mujeres de las decisiones que se toman a la hora de afrontar la cuestión de la maternidad, cayendo en la trampa de argumentar la “libre elección” como el camino que se ha decidido tomar.

Sin embargo, al cambiar la perspectiva del análisis y poner el foco en el por qué se ha llegado a tomar esta decisión, se destapa la carencia de un sistema que no acompaña a la maternidad ni a las mujeres para decidir libremente.

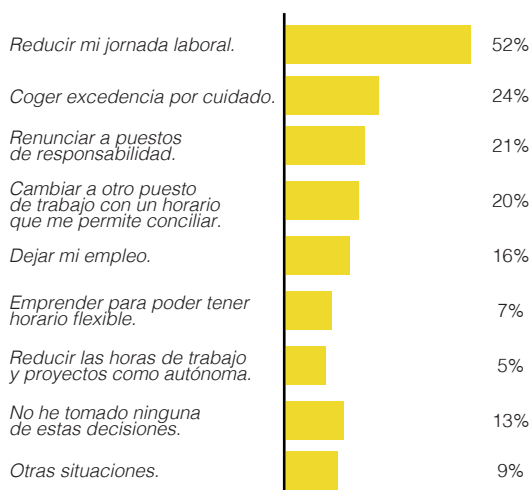
Así, “renunciar” implica la elección entre dos caminos que te interesan por igual, pero no has podido porque las condiciones te obligan a decidir entre una opción u otra. En este caso, aunque la elección puede ser personal, se está haciendo a costa de perder algo que también se desea y es importante para una misma, pero no se puede tener porque existen barreras invisibles que impiden conseguirlo.

En este informe hemos querido indagar sobre las diferentes decisiones que se toman y que se pueden camuflar como elecciones libres y personales, sin embargo, están penalizando de una manera u otra a la propia persona, implicando por tanto una renuncia a un aspecto u otro de su trayectoria vital. Según los datos recogidos en el informe:

EL 87% DE LAS MUJERES HAN RENUNCIADO A ALGÚN ASPECTO DE SU TRAYECTORIA LABORAL, YA SEA PERDIENDO SALARIO, RECHAZANDO OPORTUNIDADES LABORALES O CAMBIANDO DE EMPLEO.

La principal renuncia es la reducción de jornada, seguida del tiempo de excedencia por cuidado, suponiendo ambas una pérdida salarial para las mujeres que la solicitan. Asimismo, rechazar puestos de responsabilidad o cambiar a un puesto de trabajo con horarios que permitan conciliar son situaciones que han vivido el 21% y el 20% de las mujeres, respectivamente. En menor medida, pero no por ello menos importante, la vía que encuentran algunas mujeres para poder equilibrar los tiempos de trabajo es emprender un proyecto como autónoma y tener mayor flexibilidad horaria.

¿Has tomado alguna de estas decisiones para poder conciliar y cuidar a tu hijo o hija?



BASE: TOTAL ENCUESTADAS.

Analizar los motivos por los cuales las mujeres nos vemos empujadas a tomar estas decisiones permite profundizar en las barreras que hemos mencionado anteriormente y dejar en evidencia un sistema que invisibiliza el tiempo del trabajo reproductivo, aquél que dedicamos para poder criar a nuestros hijos e hijas que son, en definitiva, el futuro de una sociedad.

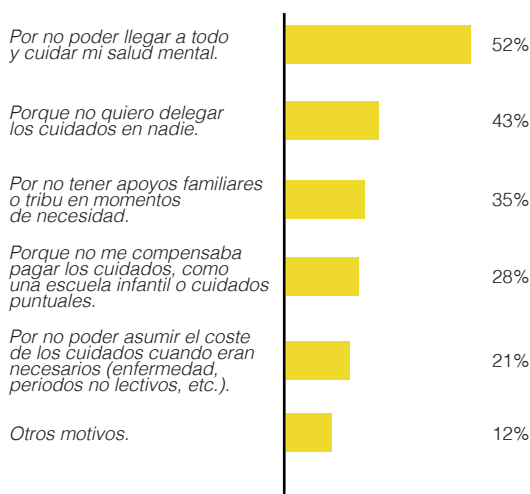
Concretamente, **MÁS DE LA MITAD DE MUJERES ARGUMENTAN HABER TENIDO QUE RENUNCIAR DEBIDO A LA SOBRECARGA DE TRABAJO, POR NO PODER LLEGAR A TODO Y CUIDAR DE SU SALUD MENTAL (52%)**. Es, por tanto, la falta de medidas de conciliación que permitan tener más tiempo, más allá del empleo, las que hacen que las mujeres asuman este coste, dejando su salario y su salud por el camino. Es lo que en anteriores informes hemos llamado “el coste de la conciliación”, que están asumiendo las mujeres debido al mal planteamiento de los horarios laborales y sociales.

En segundo lugar, **el delegar los cuidados en otras personas es un freno para el 43% de las mujeres, algo que está vinculado al comportamiento de una sociedad cada vez más individualista** donde las relaciones familiares están muy focalizadas en el ámbito más privado y dificultando los comportamientos sociales más parecidos a las tribus, donde la crianza y los cuidados son más compartidos en la sociedad. Y vinculado a este dato, **el 35% de las mujeres señala que es la falta de apoyos familiares en momentos de necesidad** lo que ha motivado tomar una decisión laboral para conciliar y cuidar mejor.

POR OTRO LADO, CABE DESTACAR QUE 2 DE CADA 5 MUJERES NO PUEDEN ASUMIR EL COSTE QUE SUPONE LOS CUIDADOS PUNTUALES Y NO LES COMPENSA PAGAR SERVICIOS O ESCUELAS INFANTILES QUE LOS ATIENDAN, POR ESO ACABAN RENUNCIANDO. Este dato explica la falta de apoyo que tiene la crianza, especialmente los primeros años, lo que está suponiendo (entre otros factores) una barrera para tener el número de hijos e hijas que deseamos.

Por eso siempre recordamos en nuestras peticiones políticas la necesidad de la gratuidad de los servicios de cuidado para que no se produzca una brecha social entre aquellas familias que pueden y las que no porque esto nos lleva a seguir perpetuando la conciliación como un privilegio pagado.

¿Por qué motivo tomaste alguna de estas decisiones para poder conciliar y cuidar de tu hijo o hija?



BASE: TOTAL ENCUESTADAS QUE HAN TOMADO ALGUNA DECISIÓN LABORAL.

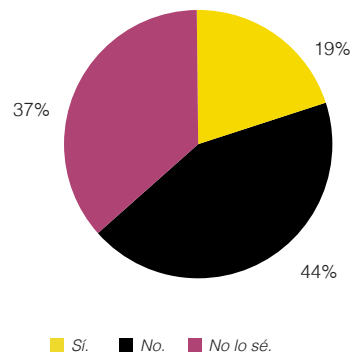
En definitiva, esta situación de vulnerabilidad que viven las mujeres cuando se convierten en madres en el mercado laboral se podría evitar con más compromiso social y acompañamiento en los puestos de trabajo.

DE HECHO, 2 DE CADA 5 MUJERES RECONOCEN QUE NO HUBIERAN TOMADO ESTA DECISIÓN SI LA EMPRESA LE HUBIERA OFRECIDO MEDIDAS DE CONCILIACIÓN O FLEXIBILIDAD CUANDO LO NECESITABAN.

Solo un 19% cree que tomaría esta decisión a pesar de contar con medidas que facilitarían su conciliación.

Cabe destacar el alto porcentaje de mujeres que respondieron que no saben si hubieran tomado esta decisión (37%), lo que permite una reflexión más profunda sobre la flexibilidad. La doble presencia que puede generar la flexibilidad y la permanente disponibilidad son algunas de las barreras que destapa este modelo laboral líquido que, afecta principalmente a las mujeres, ya que no corrige el sesgo de género y, por tanto, son las propias mujeres las que, por contar con la flexibilidad, acaban atrapadas por la falta de corresponsabilidad en el hogar y en su entorno social.

¿Hubieras tomado esta decisión si la empresa te hubiera ofrecido flexibilidad o medidas de conciliación cuando lo necesitabas?



BASE: TOTAL ENCUESTADAS QUE HAN TOMADO ALGUNA DECISIÓN LABORAL.

La gran renuncia de las madres, que nadie detiene tiene unas consecuencias que creemos no se están tomando con la seriedad que merece. Esta realidad no solo lleva a las madres a empobrecer sino que lleva a muchísimas mujeres a decidir no ser madres.

**LA CONCILIACIÓN
ES UN PRIVILEGIO
PAGADO
EN ESTA SOCIEDAD.**

Esto se combate con políticas públicas, servicios formales del cuidado, gratis para todas las familias, pero también con un compromiso empresarial hasta ahora casi inexistente.

¿Qué están haciendo las empresas para evitar esta gran renuncia de las mujeres con su consiguiente penalización y discriminación laboral? La respuesta la hemos buscado a través de este estudio, ya que cuando hablamos de corresponsabilidad social para fomentar la conciliación, también debemos fijarnos en las organizaciones.

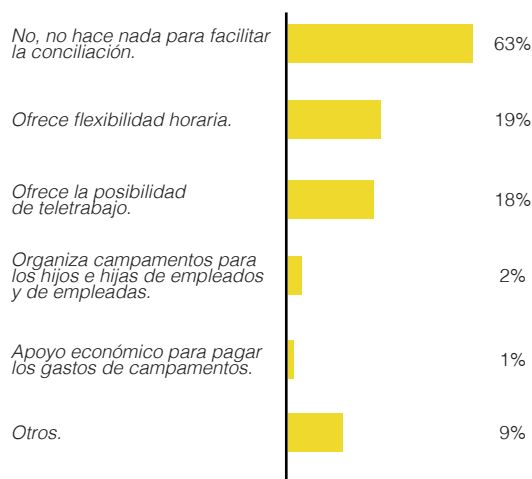
SEGÚN LAS CIFRAS RECOGIDAS, 6 DE CADA 10 MUJERES TRABAJAN EN EMPRESAS DONDE NO SE OFRECE NADA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN Y SOLO EL 19% DECLARA CONTAR CON FLEXIBILIDAD HORARIA DURANTE LOS DÍAS NO LECTIVOS O VACACIONES ESCOLARES, PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN.

La percepción que existe entre la población femenina es que las empresas no están superando las barreras para equilibrar los diferentes usos del tiempo de nuestra vida cotidiana. Si bien existen planes de igualdad en algunas empresas, que las comprometen a atender estas cuestiones, la percepción social es que el ámbito laboral y familiar siguen siendo dos esferas incompatibles en las que no se facilita la flexibilidad ni el acompañamiento a la maternidad.

“Es tu asunto personal”, “es lo que hay”, “no podemos concederte esa flexibilidad porque si no todas las madres lo pedirán”, son algunas frases que se recogen en este estudio, enmarcado en la campaña ‘Sin Madres no hay futuro’ y que coinciden con los mensajes que recibimos en la Asociación Yo No Renuncio, cuando atendemos a mujeres con problemas para poder conciliar. Con este tipo de respuestas, se eleva un muro que separa las necesidades personales y familiares y el trabajo productivo. Un muro que, debido a

las relaciones de poder entre empleadores y empleadas, silencia a muchas mujeres y les hace sentir miedo cuando tienen que comunicar un embarazo o solicitar una adaptación de jornada.

¿Tu empresa ofrece algún tipo de apoyo durante los días no lectivos o vacaciones escolares para facilitar la conciliación familiar?



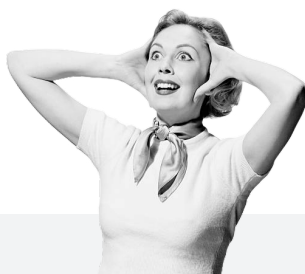
BASE: TOTAL MUJERES TRABAJANDO EN UNA EMPRESA PRIVADA O INSTITUCIÓN PÚBLICA.

Al preguntar entre el colectivo de mujeres autónomas, este acompañamiento y apoyo es prácticamente nulo a los ojos de las emprendedoras puesto que el 99% de ellas declara no conocer ningún programa de apoyo o red de acompañamiento para la crianza dirigido a personas autónomas.



Necesito tiempo para cuidar a mi hijo pequeño sin tener que renunciar a mi sueldo o depender de buscar ayuda día a día para cuidarlo, ya sea hoy o mañana. Si no trabajo, no recibo ingresos. Las madres autónomas nos vemos obligadas a elegir entre nuestros hijos y el trabajo”

**EL
ACOMPANIAMIENTO
FAMILIAR**



La falta de tiempo y la falta de flexibilidad laboral hacen que enfrentar imprevistos como enfermedades, citas médicas y vacaciones escolares sea agotador. Utilizamos nuestros días de vacaciones para cuidar de los niños y la ayuda de los abuelos no es sostenible, es una carga que no les corresponde”.

7 DE CADA 10 MUJERES RECORRE A LAS ABUELAS O ABUELOS CUANDO ELLA O SU PAREJA (SI LA TIENE) NO PUEDEN ATENDER LOS CUIDADOS DE LOS HIJOS/AS.

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 Durán 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 e imprevistos constantes. Son precisamente estos imprevistos y la falta de apoyo para facilitar este trabajo reproductivo lo que nos lleva a recurrir a la red de cuidados informales, como son la figura de las abuelas y abuelos.

La figura de la red familiar es, en nuestro país, la principal institución encargada del cuidado a dependientes, puesto que la provisión de cuidados por parte del sector público es relativamente poco importante, si lo comparamos con países de nuestro entorno². Esta carencia y esta tradición familiarista arraigada a nuestra cultura es lo que provoca un alto protagonismo de

² La economía de los cuidados. Cuidados a mayores y menores en Andalucía: mucho camino por recorrer.

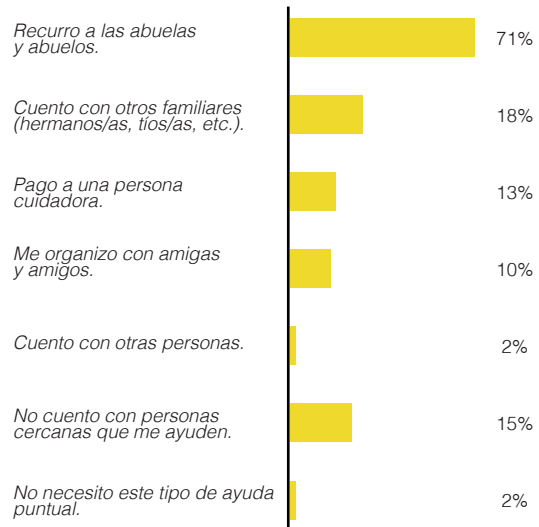


los abuelos y abuelas como cuidadores principales de los nietos y nietas.

SEGÚN LOS DATOS RECABADOS, 7 DE CADA 10 MUJERES RECURRE A LAS ABUELAS O ABUELOS CUANDO ELLA O SU PAREJA NO PUEDEN ATENDER LOS CUIDADOS DE LOS HIJOS/AS, COMO POR EJEMPLO, CUANDO HAY QUE RECOGERLES DEL COLEGIO, CUIDARLES CUANDO ESTÁN ENFERMOS O ESTAR CON ELLOS EN LOS DÍAS NO LECTIVOS.

La red familiar también se amplía a hermanos o tíos, en el 18% de los casos y un 13% de las encuestadas paga a una persona cuidadora para ello.

¿Quién te ayuda para atender los cuidados cuando tú (o tu pareja) no puedes? Por ejemplo, recoger a tu hija/o del colegio, cuidarle cuando está enferma/o o es periodo no lectivo.



BASE: TOTAL ENCUESTADAS.

LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA LA SOSTIENEN LAS ABUELAS Y LOS ABUELOS.

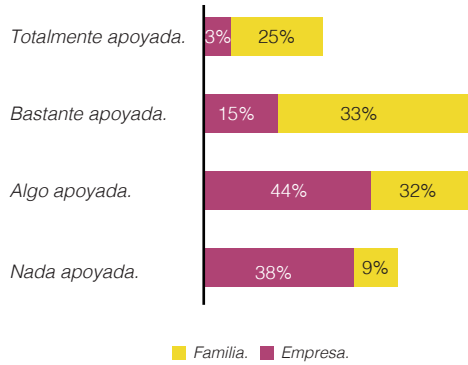
Esta red informal de cuidados, formada por las personas más cercanas, son el principal apoyo para las familias y funcionan como ejes principales para el acompañamiento a la maternidad. De hecho, al comparar el apoyo percibido para la conciliación familiar entre la familia y la empresa, es la red familiar el principal pilar para sostener los cuidados y la atención de los hijos e hijas.

EL 58% DE LAS MUJERES DECLARAN SENTIRSE MUY APOYADAS POR LA FAMILIA, UNA CIFRA QUE BAJA AL 40 PUNTOS PORCENTUALES AL PREGUNTAR POR EL APOYO DE LAS EMPRESAS.

**LA CONCILIACIÓN
EN ESPAÑA
LA SOSTIENEN
LAS ABUELAS Y ABUELOS,**

*que cargan con un cuidado
que no les corresponde.*

¿Has sentido apoyo tanto en tu trabajo como en tu familia para conciliar desde que te convertiste en madre?



BASE: TOTAL ENCUESTADAS (FAMILIA) / TRABAJANDO POR CUENTA AJENA (EMPRESA).

“

Quiero que mi empresa me deje de preguntar por los abuelos cuando digo que necesito organizarme el verano”

“

Necesitamos ser comprendidas, de manera que cuando un niño se ponga enfermo, no nos veamos obligadas a preocuparnos por tener que recurrir a los abuelos para cuidarlo mientras trabajamos, sabiendo que faltar al trabajo puede generar problemas. Siento que estamos siendo relegadas y nos enfrentamos a un ‘apáñatelas como puedas’, aunque cumplamos con nuestras responsabilidades”

**LAS REDES DE APOYO
MÁS ALLÁ
DE LA FAMILIA**



“

Quiero tener tiempo disponible, contar con una red de apoyo, vivir cerca de la familia y que el municipio o barrio ofrezca actividades para niños desde temprana edad. Además, poder conocer a otras personas con hijos de la misma edad y disponer de más opciones de actividades gratuitas para compartir con ellos”.

6 DE CADA 10 MUJERES TENDRÍA MÁS HIJOS O HIJAS SI CONTARA CON MAYOR ACOMPAÑAMIENTO PARA CUIDARLOS, COMO POR EJEMPLO EL APOYO ECONÓMICO, CONTAR CON PERSONAS O SERVICIOS DE APOYO A LA CRIANZA.

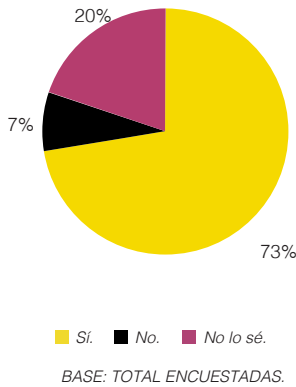
Ante la falta de apoyo por parte de las empresas y la falta de reconocimiento del trabajo que realizan las familias, queda en evidencia un sistema público que ofrece escasas soluciones para el acompañamiento y la protección a la crianza. Esta carencia es característica de países familistas en los que la responsabilidad de sostener el trabajo de los cuidados recae mayoritariamente en el ámbito familiar, eximiendo de responsabilidad a las empresas y el estado³.

³ El modelo de bienestar español es considerado en la mayoría de clasificaciones como familista, donde la familia, y e ella las mujeres, es la principal proveedora de los cuidados, lo que implica que se den las desigualdades de género más acusadas. Lina Gálvez. Economía de los cuidados.

En este estudio hemos querido preguntar si un modelo de servicio de cuidados puntuales sería una ayuda para que las mujeres pudieran corresponsabilizar con otros agentes y los resultados constatan este deseo.

AL 73% DE LAS MUJERES ENCUESTADAS LES GUSTARÍA CONTAR CON UN SERVICIO QUE LE AYUDARA A CUIDAR A SUS HIJOS O HIJAS EN MOMENTOS PUNTUALES.

¿Te gustaría contar con un servicio que te ayudara a cuidar a tus hijas/os en momentos puntuales?



Sin embargo, 6 DE CADA 10 MUJERES DESCONOCEN SI HAY SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADO EN SU MUNICIPIO O BARRIO. TAN SOLO EL 17% RECONOCE HABER ACCEDIDO EN ALGUNA OCASIÓN.

Estos datos ponen en evidencia el sistema público de España y planes que no están siendo suficientes para apoyar a las mujeres madres y crear una red de cuidados sostenible.

¿Has usado algún servicio público de cuidado en tu municipio o barrio?



Más allá de la falta de conocimiento y el bajo uso que pueden tener los servicios públicos actuales, se detectan barreras a la hora de externalizar los cuidados del ámbito familiar, como:

- La culpa.
- La falta de confianza.
- El coste que puede suponer pagarlo.

PARA EL 57% DE LAS MUJERES, EL PRINCIPAL OBSTÁCULO PARA CONFIAR LOS CUIDADOS EN OTRAS PERSONAS DE FORMA OCASIONAL ES EL SENTIMIENTO DE CULPA POR NO SER ELLA LA QUE ESTÁ ATENDIENDO A SU HIJO O HIJA, algo que tiene que ver

con las creencias y roles de género que aprendemos desde pequeñas que nos imponen el rol de cuidadora principal.

Asimismo, la segunda barrera tiene que ver con el individualismo que hemos mencionado anteriormente, provocando desconfianza hacia personas ajenas al ámbito familiar.

PARA LA MITAD DE LAS MADRES ES LA FALTA DE CONFIANZA LO QUE SUPONE UN FRENO PARA DELEGAR LOS CUIDADOS DE FORMA OCASIONAL (51%). Y POR ÚLTIMO, SON LOS COSTES QUE SE ASUMEN PARA SERVICIOS DE CUIDADO PUNTUAL LO QUE ACTÚA COMO BARRERA PARA EL 50% DE LAS MUJERES.

¿Cuáles son los obstáculos que encuentras al confiar los cuidados a otras personas de forma ocasional?



BASE: TOTAL ENCUESTADAS.

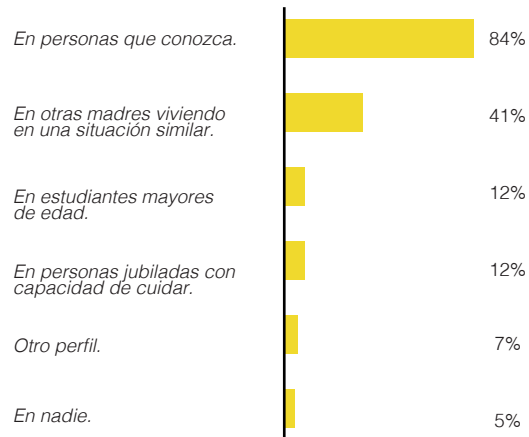
“PARA CRIAR UN NIÑO HACE FALTA UNA TRIBU”

Este conocido proverbio africano habla de lo complicado que es criar a los hijos/as en solitario, y, tal y como lo constatan las cifras recogidas en este informe, las madres sienten soledad cuando están lejos de recibir este apoyo y acompañamiento social. Se necesita, por tanto, una red que ampare esa crianza, que cuide también de las madres cuando estamos cansadas y que evite que lleguemos al estado de agotamiento que sufrimos la generación de mujeres madres de este principio de siglo.

En este estudio hemos querido profundizar sobre la tribu en la que se confía actualmente para los cuidados. Como cabe esperar, las

personas que conocemos son las que generan más tranquilidad a la hora de delegar la atención de los hijos e hijas para el 84% de las madres. Pero queremos destacar el papel que tienen las otras madres como agentes de cuidado, ya que **2 DE CADA 5 MUJERES DECLARA QUE CONFIARÍA LOS CUIDADOS DE SUS HIJOS E HIJAS EN OTRAS MADRES QUE ESTÁN VIVIENDO UNA SITUACIÓN SIMILAR A ELLA.** Esta cifra cobra totalmente sentido al ver cómo comunidades online como el Club de Malasmadres y la Asociación Yo No Renuncio han supuesto un elemento clave para que muchas mujeres se sientan acompañadas.

¿En quién confiarías para atender estos cuidados?



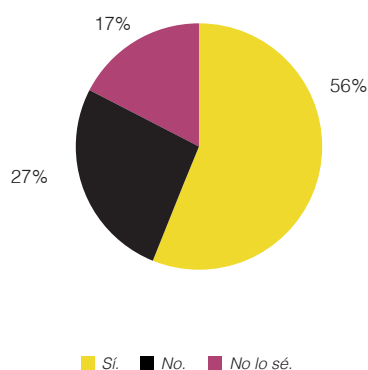
BASE: TOTAL MUJERES QUE SIENTEN QUE LA FALTA DE CONFIANZA ES UN OBSTACULO.

**LA CULPA NO ES
UNA EMOCIÓN
PERSONAL Y PROPIA
ES UNA
CONSTRUCCIÓN SOCIAL**

*que nos hace sentir siempre
insuficientes como madres y que
le viene genial al sistema para
eludir sus responsabilidades.*

En definitiva, este acompañamiento a la maternidad es clave para sostener a las madres. Sin esta protección difícilmente se genera un contexto idóneo para tener hijos e hijas y hace que muchas mujeres se alejen del deseo de convertirse en madres o de tener el número de hijos e hijas que desearían. Sobre esta cuestión hemos querido indagar en este estudio y los resultados destacan que **6 DE CADA 10 MUJERES TENDRÍA MÁS HIJOS O HIJAS SI CONTARA CON MAYOR ACOMPAÑAMIENTO PARA CUIDARLOS, COMO POR EJEMPLO EL APOYO ECONÓMICO, CONTAR CON PERSONAS O SERVICIOS DE APOYO A LA CRIANZA.**

¿Tendrías más hijas/os si contarás con mayor acompañamiento para cuidarlas/os?



BASE: TOTAL ENCUESTADAS.

En la encuesta se confirman las hipótesis de trabajo con las que partimos durante la elaboración del cuestionario, igual que hicimos con el anterior estudio 'Las Invisibles'.

⁴ Entrevista a Daniel Devolder, investigador en el Centre d'Estudis Demogràfics de la UAB. <https://clubdemalasmadres.com/caida-natalidad-espana/>.

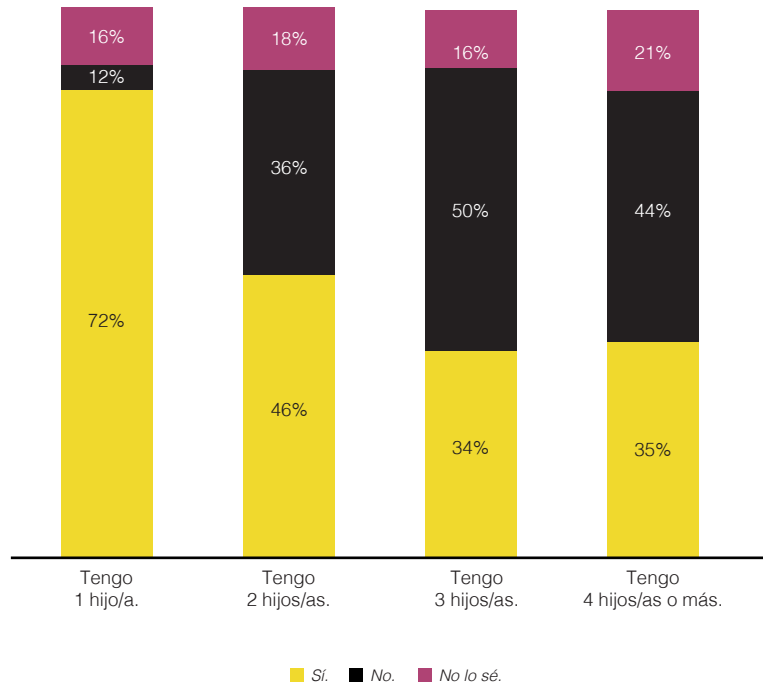
⁵<https://nuestrotiempo.unav.edu/es/grandes-temas/natalidad-tan-lejos-tan-cerca>

Según los datos recogidos, **el número de hijos e hijas que tenemos por mujer no viene determinado por un menor deseo de tenerlos (como se empeñan algunos a argumentar), 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, como acabamos de ver, que a 6 de cada 10 mujeres les gustaría o les hubiera gustado tener más hijos o hijas si contara con mayor acompañamiento. Y, como cabe esperar, cuantos más hijos o hijas tienes, menor deseo de tener más. Sin embargo, destaca que **7 DE CADA 10 MUJERES CON UN HIJO/A HUBIERA TENIDO MÁS SI CONTARA CON MÁS APOYO PARA CUIDARLOS Y, ENTRE LAS QUE TIENEN DOS, SON LA MITAD LAS QUE NO HAN TENIDO EL NÚMERO DESEADO POR ESTA FALTA DE ACOMPAÑAMIENTO.**

Esta evidencia coincide con las conclusiones que apuntan los análisis demográficos de los expertos y expertas entrevistados por la Asociación Yo No Renuncio previamente a este estudio⁴. En definitiva, la brecha entre el número de hijos e hijas que deseamos tener y el que tenemos finalmente se explica, en parte, por la falta de apoyo y acompañamiento que tiene la mujer al convertirse en madre. Un sistema y una estructura social que ponga en el centro estos cuidados y que proteja el trabajo de la crianza, podría reducir esta brecha y **paliar el coste social que está soportando nuestro país en la actualidad, al tener una tasa de fecundidad inferior a la necesaria para el reemplazo poblacional (tenemos 1,19 hijos/as y necesitamos 2,1 para tener una estructura demográfica estable)**⁵.

**¿Tendrías más hijas/os si contarás con mayor acompañamiento para cuidarlas/os?
Según el número de hijos/as que tiene actualmente.**



BASE: TOTAL MUJERES ENCUESTADAS CON HIJOS/AS.

CONCLUSIONES



Con el estudio 'Sin madres no hay futuro' se ha querido dejar de manifiesto que **la falta de acompañamiento a la maternidad y el apoyo a las madres, tiene unas consecuencias graves para nuestra sociedad, entre ellas, la caída de la natalidad.** Esta dejadez por parte de las instituciones y de las empresas hace que la responsabilidad del trabajo de los cuidados recaiga en las familias, provocando la renuncia de las madres y las consiguientes desigualdades de género.

Es por ello que, siguiendo el diamante del cuidado que identifica los agentes que tienen que corresponsabilizarse de proveer los recursos para llevar a cabo el trabajo del cuidado y que sea sostenible, hemos identificado retos en los diferentes ámbitos, que describimos a continuación.



En el ámbito laboral: después de años de escuchar y trabajar con organizaciones, desde la Asociación Yo No Renuncio, creemos que el reto es comprometer a las empresas, apoyarlas y premiar a aquellas que apuestan por la conciliación y hacer de los cuidados una responsabilidad más. En este objetivo recordamos la importancia de entender que los cuidados no es un asunto personal y propio, sino político y social. Y por tanto tiene que comprometer a las empresas también, pero con apoyo de las instituciones. Porque las madres no queremos ser el rival más débil dentro de una empresa o la señalada por querer conciliar. La conciliación debe ser un derecho de todas las personas en una sociedad que exige más tiempo propio, de cuidado y del olvidado autocuidado.



En el ámbito institucional y político: Las últimas políticas de permisos para el cuidado han supuesto un paso para el reconocimiento, pero son insuficientes porque la solicitud de éstos es compleja y se deniega por parte de las empresas en la mayoría de los casos. En el servicio de atención legal que ofrece la Asociación Yo No Renuncio, 'El Teléfono Amarillo de la Conciliación' se constata que las madres no pueden justificar su ausencia cuando tienen que llevar a su hijo/a enfermo/a al hospital y se ven empujadas a coger vacaciones, permisos sin sueldo o incluso a mentir y decir que son ellas las enfermas porque la situación es injusta e insostenible.



En el ámbito familiar y red social: La familia se convierte en nuestro país en el principal proveedor de cuidados, recayendo la responsabilidad en personas cercanas, como los abuelos y abuelas que asumen un papel de cuidadores, sin remuneración. Las declaraciones y las cifras recogidas en este informe nos muestran lo que hacen las madres en España para poder equilibrar el trabajo del cuidado con el empleo no es conciliar, es sobrevivir como pueden, recurriendo a los recursos (materiales e inmateriales) propios y generando una carga mental que es insostenible y acaba afectando a su salud mental. Se requiere, por tanto, una mayor corresponsabilidad social.

CONCLUSIONES

En definitiva, con este nuevo informe de la Asociación Yo No Renuncio, hemos querido seguir reforzando y constatando la importancia que tiene reconocer el trabajo reproductivo, no solo económicamente, sino también socialmente. Para ello, exigimos responsabilidad social, compromiso por parte de las empresas e instituciones, para que apliquen políticas de cuidados que acaben cambiando nuestros imaginarios y patrones de comportamiento y confianza. Solo así, seremos capaces de delegar los cuidados en servicios más allá del entorno familiar y seremos capaces de entender que para criar a nuestros hijos e hijas, necesitamos de nuestra comunidad.

No renunciamos. Ahora ni nunca.

**Laura Baena Fernández
y Maite Egoscobal Solé**

Responsables del equipo de la Asociación
Yo no renuncio por la conciliación desde 2015.

CONCLUSIONES

Todos nuestros estudios e información sobre
cómo convertirte en una socia activista por la conciliación en

yonorenuncio.com

**FICHA TÉCNICA
Y ASPECTOS METODOLÓGICOS**



FICHA TÉCNICA Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Universo:
mujeres con o sin hijos/as.

Ámbito:
nacional.

Tamaño de la muestra:
17.856 encuestas válidas.

Error muestral:
para un nivel de confianza del 95,5%,
el margen de error de la muestra es del
+-0,7%.

Metodología:
encuestas online.

Fechas de realización:
del 19 al 27 de febrero de 2024.

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



BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

Ana de Miguel,

“Ética para Celia” (2021).

Constanza Tobío,

“El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XX” I. Fundación la Caixa. (2010).

Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns,

“El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas” (2011).

Elisabeth Badinter,

“La mujer y la madre” (2010).

Iria Marañón,

“Educar en el feminismo” (2018).

Iria Marañón,

“Libérate de la carga mental” (2018).

Jose María Fernández-Crehuet Santos,

“La conciliación de la vida profesional, familiar y personal” (2016).

Lina Gálvez Muñoz,

“La economía de los cuidados” (2016).

M^a Ángeles Durán,

“La riqueza invisible del cuidado” (2018).

M^a Ángeles Durán,

“La Riqueza invisible del cuidado” (2018).

Marta Dominguez Folgueras, Departamento de Sociología de Sciences Politics.

(Instituto de Estudios Políticos de París)

“¿Cuánto vale el trabajo doméstico en España?” Observatorio Social de “La Caixa”

Orna Donath,

“Madres arrepentidas” (2016).

Silvia Federicci,

“El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo” (2018).

Teresa Jurado y María José González,

“Padres y madres corresponsables” (2015).

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

yonorenuncio.com