



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Las madres solas inmigrantes en Aragón: una aproximación
a su conciliación desde la perspectiva del Trabajo social

Immigrant single mothers in Aragon and their work-life
balance: An approach from Social Work

Autora

Pilar Gracia Izquierdo

Director

Pedro José Ramos Villagrasa

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2018

AGRADECIMIENTOS

Considero que debo dedicar unas palabras de agradecimiento a quienes me han ayudado a realizar este Trabajo de Fin de Grado.

En primer lugar, a las personas entrevistadas por permitir que plasme su realidad en este trabajo, en especial a la trabajadora social de Amasol por apoyarme en todo lo posible y a las madres por regalarme unos minutos de su tiempo sabiendo lo valioso que es para ellas. Y en segundo lugar, a mi director de Trabajo de Fin de Grado por ofrecerme su orientación, motivación y confianza para potenciar mis habilidades.

Espero haber sido capaz de transmitir en estos folios todos esos conocimientos que me han aportado y que tanto valoro.

Contenido

INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	9
1.1. INMIGRACIÓN	9
1.1.1. Concepto de migración.....	9
1.1.2. Gestión de la diversidad sociocultural.....	10
1.1.3. Feminización de las migraciones	11
1.2. MADRES SOLAS	14
1.2.1. Concepto de monomarentalidad	14
1.2.2. Familias monomarentales en el contexto migratorio	16
1.2.3. Políticas públicas para familias monomarentales	17
1.3. CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	18
1.3.1. Concepto de conciliación personal, familiar y laboral.....	18
1.3.2. Estrategias de conciliación personal, familiar y laboral	19
1.3.3. Estrategias de conciliación personal, familiar y laboral en madres solas	19
1.3.4. Conciliación personal, familiar y laboral.....	21
1.4. TRABAJO SOCIAL	22
1.5. EL CASO DE ARAGÓN	23
1.5.1. Inmigración.....	23
1.5.2. Madres solas.....	24
1.5.3. Conciliación personal, familiar y laboral.....	25
1.5.4. Trabajo social.....	26
1.6. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	26
CAPÍTULO 2. MÉTODO	27
2.1. PARTICIPANTES	27
2.2. MEDIDAS.....	28
2.3. PROCEDIMIENTO	28
2.4. ANÁLISIS.....	28
CAPÍTULO 3. RESULTADOS.....	29
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	35
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	41
ANEXO I.....	41
ANEXO II.....	42

RESUMEN

Esta investigación explora el desarrollo de la vida de las madres solas inmigrantes en Aragón. Se pretende conocer el proceso migratorio y la experiencia de la monomarentalidad, prestando especial atención a las estrategias y medidas utilizadas para conciliar la vida personal, familiar y laboral de este modelo familiar. Además, se revisa el papel de los y las trabajadoras sociales en la intervención con este tipo de familias. En todo momento se intenta mantener una perspectiva de género e interseccional. Para cumplir estos objetivos, se ha desarrollado una metodología cualitativa basada en entrevistas a una trabajadora social y a cinco madres solas inmigrantes. Se ha identificado que este colectivo tiene dificultades a la hora de conciliar porque sus recursos, redes de apoyo, las medidas estatales y empresariales son escasas y, por lo tanto, la figura del/la trabajador/a social es fundamental para producir un cambio.

Palabras clave: familia monomarental, inmigración, conciliación, trabajo social.

ABSTRACT

This research explores the development of immigrant single mothers' life in Aragon. It tries to know the migratory process and the single mother experience, paying special attention to strategies and steps in order to find a work-life balance of this kind of families. Also, it reviews social workers' role in this type of intervention. In all moment it is trying to keep a gender and intersectional perspective. To achieve these aims, the qualitative methodology was based on interviews to a social worker and five immigrant single mothers. It identifies that this group has difficulties to find a work-life balance because their resources, social support network, state and company steps are limited. Therefore, a social worker is essential to make a change.

Key words: single mother family, immigration, work-life balance, social work.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las familias están sufriendo un cambio dando lugar a nuevos modelos familiares como son las familias monoparentales. Este tipo de familias se caracteriza por que un/a solo/a progenitor/a tenga a cargo a sus hijos/as y lleva consigo dificultades que otras familias no tienen. Este modelo familiar es heterogéneo, si bien este Trabajo de Fin de Grado (TFG) se va a centrar en las familias monomarentales inmigrantes.

El motivo de este énfasis (mujeres e inmigrantes) es el de contar con una perspectiva de género y una perspectiva interseccional, ya que las variantes de género y de etnia influyen en el desarrollo de las vidas de estas familias, además de representar un número elevado.

El presente TFG supone, en cierto modo, una continuidad con las prácticas de intervención del grado en Trabajo Social que realicé en la Asociación de Madres Solas (Amasol), dirigida a madres solas y con sede en Zaragoza. Allí pude observar que la mayoría de usuarias eran de origen extranjero. Asimismo, también me di cuenta de que si una familia monomarental tiene dificultades por las escasas políticas sociales implementadas en el Estado español, las madres solas inmigrantes tienen un factor añadido debido a la discriminación xenófoba y a la falta de red de apoyo social y familiar, entre otros. También identifiqué que uno de los problemas más importantes para estas familias era lograr la conciliación personal, familiar y laboral. De esta manera, decidí relacionar los conceptos conciliación y madres solas inmigrantes para dar lugar a mi línea de investigación: el abordaje de la conciliación de las madres solas inmigrantes desde la perspectiva de Trabajo social en Aragón.

Para conseguir estos objetivos el trabajo se compone de la presente introducción, cuatro capítulos y dos anexos. El primer capítulo expone el marco teórico, en el que se realiza una revisión bibliográfica relacionada con aspectos como el proyecto migratorio y la feminización de las migraciones, el concepto de monomarentalidad, la conciliación y sus estrategias para llevarla a cabo, las políticas públicas y el perfil de un/a profesional del Trabajo social. Después, el capítulo dos presenta el método de la investigación empírica llevada a cabo (en este caso, una metodología cualitativa basada en entrevistas para acercarme a la realidad y contar con las experiencias de las madres solas inmigrantes y de una trabajadora social). El capítulo tres presenta los resultados y el capítulo cuatro las conclusiones que dan lugar todo el trabajo desempeñado. Finalmente se presentan las referencias empleadas y dos anexos que complementan la información presentada en el capítulo 2.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se va a hacer uso de revisión bibliográfica para indagar la teoría existente sobre temas como la inmigración, las madres solas, su conciliación y el trabajo social, con objeto de revisar los temas de interés de forma que permitan establecer objetivos de investigación que serán objeto de análisis en capítulos posteriores.

1.1. INMIGRACIÓN

En este primer apartado se va a hablar de lo que comprende un proyecto migratorio para entender el proceso que han experimentado las madres solas inmigrantes. Va a constar de la definición de conceptos relacionados con la migración, la gestión de la diversidad sociocultural y la feminización de las migraciones.

1.1.1. Concepto de migración

Una migración es definida como “el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en él más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora” (Giménez, 2003, p. 20). Un proceso migratorio se caracteriza por ser un fenómeno global y social. Permanece un vínculo de la persona migrante con su país de origen, lo que puede originar visitas y vueltas eventuales (o de retorno, conformando el también llamado ciclo migratorio: ida, vinculación y retorno). Los elementos claves a resaltar de esta definición son cinco: movilidad, bipolaridad, asentamiento, durabilidad y finalidad. Todos ellos serán descritos a continuación, siguiendo nuevamente a Giménez (2003).

La movilidad hace referencia a que el ser humano es capaz de desplazarse de un sitio a otro gracias a su adaptabilidad y a la transmisión del aprendizaje situacional de generación en generación. Se pueden diferenciar las migraciones totalmente forzadas o impuestas, las migraciones inducidas e impulsadas por los gobiernos, las migraciones voluntarias y las migraciones económicas.

La bipolaridad consiste en el trayecto que se da entre al menos dos lugares, es decir, hay un proceso de salida de un sitio y un proceso de llegada a otro lugar. El primer proceso implica una sensación de abandono y distancia y el segundo conlleva una creación de expectativas del nuevo y desconocido territorio. Este conjunto de procesos se acentúan más cuando son migraciones internacionales por el choque cultural.

El asentamiento se refiere a que, independientemente de la duración de la migración, se produce un proceso de ubicación, adaptación y de instalación en el territorio. La red migratoria (es decir, el conjunto de apoyos del país de origen que se encuentra en el país receptor, como amistades y familiares) es muy importante a la hora de acomodarse a las nuevas normas y costumbres, especialmente en las migraciones internacionales.

La durabilidad es explicada como el tiempo en el que se va a permanecer en el lugar de destino y se distinguen las migraciones temporales y las migraciones permanentes. Las primeras son más comunes

cuando las migraciones son nacionales y las segundas cuando son internacionales. No obstante, no se puede afirmar el tipo de migración por durabilidad de forma anticipada, ya que los proyectos migratorios pueden verse modificados una vez que se produce el asentamiento en el país de destino.

Y la finalidad se identifica como el objetivo de la migración. En general suele ser mejorar la situación vital de la persona, pero se pueden observar varios tipos de migraciones: las migraciones políticas o situaciones de refugio y asilo (por amenaza, represión o persecución), las personas desplazadas (en caso de catástrofes naturales), las migraciones económicas (para conseguir una mejora en el ámbito del trabajo y los ingresos), las migraciones de reagrupación (cuando se trata de las personas relacionadas con la persona migrante, como los/as familiares), entre otras.

Para entender e interpretar mejor las migraciones, Giménez (2003) ha recogido diversas teorías que las ciencias sociales han ido utilizando para explicar este fenómeno: la teoría de la modernización, la teoría de la dependencia y la teoría de la articulación.

La teoría de la modernización explica las migraciones como una evolución a mejor una vez que se marcha del país de origen, en el cual predominaba la pobreza y las actividades tradicionales, al país de destino, en donde se conseguirá un trabajo mejor y unos ingresos mayores. La unidad de análisis principal es el emigrante y el objeto de estudio el proceso de adaptación.

Dentro de la teoría de la dependencia, las migraciones se perciben como movimientos para conseguir fuerza de trabajo y materias primas de los países denominados subdesarrollados (periféricos y dependientes) para los países denominados desarrollados (centrales y dominantes), lo que implica un empobrecimiento de los países emisores.

En la teoría de la articulación las migraciones se entienden como procesos complejos en los que la persona migrante establece relaciones entre el lugar de origen y el lugar de destino mediante vínculos. De esta manera, se crea una cadena migratoria en la cual se transmite información y recursos para seguir manteniéndose conectada. Tras esta teoría, se ha empezado a hablar de la teoría del transnacionalismo. Explica los fenómenos de desterritorialización, las familias birresidenciales y las nuevas identidades mixtas o de adición tras la aparición de nuevos campos sociales (realidades familiares, comerciales, políticas e identitarias) al establecerse conexiones entre el país de origen y el país de destino. No obstante, se considera como una teoría en construcción, pues todavía no hay consenso en las definiciones clave (Aizencang, 2013).

Por lo tanto, como señalan Malgesini y Giménez (2009), los inmigrantes son las personas que acceden a un país que no es el suyo para permanecer más o menos tiempo, pues la inmigración “es el acto de inmigrar, es decir, de entrar a residir temporal o permanentemente en un país distinto al de origen” (p. 239).

1.1.2. Gestión de la diversidad sociocultural

Siguiendo a López (2005), las migraciones implican el desarrollo de unas políticas migratorias por parte del país de destino, cuyos objetivos son controlar los flujos migratorios y gestionar la diversidad sociocultural. En este caso se va a incidir en la gestión de la diversidad sociocultural y el impacto psicológico que implica esa gestión. Se han ido desarrollando diferentes modelos para ello que pueden agruparse en dos tipos: los modelos de exclusión (segregación) y los modelos de inclusión (modelos no pluralistas/monoculturales:

asimilacionismo, *melting pot*; modelos pluralistas/pluriculturales: multiculturalismo, interculturalidad). La propia López (2005) ofrece un desarrollo de estos modelos y se van a sintetizar a continuación.

Dentro del modelo de exclusión se encuentra la segregación. Consiste en segmentar la población inmigrante, la cual tiene una cultura diferente, ubicándola en el grupo subordinado frente al grupo dominante, el cual está formado por la población autóctona. No se produce ningún tipo de relación, salvo la económica, debido a la exclusión y discriminación.

Pasando a los modelos de inclusión no pluralistas, en primer lugar apareció la asimilación. Se fundamenta en la adaptación unilateral de la población inmigrante. Es decir, debe abandonar su cultura y absorber la de la sociedad de llegada. Se pretende eliminar la diferencia y, por lo tanto, la identidad. Este modelo también es llamado aculturación.

También se encuentra el *melting pot*. Se basa en la creación de una nueva cultura para conseguir una igualdad unificando elementos de varias culturas y eliminando las diferencias. El proceso es bilateral.

Por otro lado, siguiendo con los modelos de inclusión pluralistas, en primer lugar aparece el multiculturalismo. Se reconoce la diversidad y se acepta la diferencia, pero las relaciones y contactos que se establecen se limitan a la coexistencia.

Y, por último, dentro de los modelos pluralistas de inclusión se encuentra el interculturalismo. Éste sobre todo ha sido estudiado por Giménez (1997), citado por esta autora, y se caracteriza también por el reconocimiento de la diferencia y la diversidad, pero esta vez a través de interacciones entre ambos grupos originando una convivencia.

Para que se establezcan estos modelos, la persona ha debido de pasar por un proceso de aculturación psicológica. Navas et al (2004) recoge la explicación de Berry (1990) y define la aculturación psicológica como “el proceso mediante el cual las personas cambian, siendo influidas por el contacto por otra cultura, y participando en los cambios generales de su propia cultura” (p. 42). Este proceso recoge las actitudes de aculturación, los cambios en los comportamientos y el estrés que provoca. Lo primero es el deseo de las personas inmigrantes a conservar su cultura ya que consideran que forma parte de su identidad junto con el querer establecer relaciones con las personas de la sociedad de destino, lo segundo se refiere a cómo cambia el estilo de vida de la persona migrante cuando llega al nuevo país y lo tercero al proceso de enfrentamiento a la hora de encontrarse en una nueva sociedad.

No obstante, la aculturación psicológica lo sufren más las personas inmigrantes que las personas autóctonas, puesto que como dicen Ramos-Villagrasa, García-Izquierdo y García-Izquierdo (2011), también citando a Berry (2008), las personas autóctonas pueden elegir qué estrategias tomar en cuanto a la diversidad sociocultural y las personas inmigrantes sólo lo pueden hacer cuando la sociedad de destino ha elegido aplicar unos modelos inclusivos.

1.1.3. Feminización de las migraciones

El creciente interés por las migraciones ha logrado dar importancia a la feminización de éstas como otro rasgo más a investigar como la globalización dando lugar a un aumento de países implicados en estos procesos; la aceleración por el incremento de número de migraciones; la diversificación, en cuanto a la

finalidad de tomar estas decisiones; y la politización, es decir, el control de las migraciones por parte de los gobiernos (Acosta, 2015).

Acosta (2015) señala que la feminización de las migraciones hace referencia al aumento cuantitativo de las mujeres que participan en los flujos migratorios y a su cambio de rol y de posición. Esto es debido a la denominada crisis de los cuidados. La idea de los cuidados es reciente, por lo que no hay consenso todavía en su definición, aunque se han realizado aproximaciones. Acosta (2015) recoge algunas de ellas y se resumen en que los cuidados son actividades doméstico-familiares dirigidas a otras personas de la familia (Letablier, 2007, citado por Acosta, 2015) y a que implican tres responsabilidades como la material (trabajo), la económica (coste) y la psicológica (implicación afectiva). Asimismo, existe un punto coincidente: la variable del género es clave para entender su funcionamiento, pues son las mujeres las encargadas de proveer los cuidados.

Tras un déficit en la provisión de cuidados de forma gratuita por parte de las mujeres, se ha producido una mercantilización y externalización de éstos. Como consecuencia, se crea la necesidad de conseguir fuerza de trabajo femenina tanto en el servicio doméstico como en el ámbito de los cuidados y cada vez son más las mujeres inmigrantes quienes aceptan estos empleos (Acosta, 2015).

De esta manera, y siguiendo con esta autora, se ha comprobado que la variable de género influye en las decisiones del proyecto migratorio. Por lo tanto, las teorías de las migraciones, mencionadas anteriormente, se ven modificadas por Gregorio (1997), quien las explicó anteriormente desde una perspectiva de género teniendo en cuenta las aportaciones de Kearny (1986), citado por esta autora, para dar visibilidad a la participación de las mujeres en las migraciones, las cuales se van a explicar a continuación.

En primer lugar, en la teoría de la modernización la decisión que toma la mujer para migrar se reduce a su papel social y privado, es decir, no solo migra por razones económicas como el hombre, sino también por razones sociales como la ruptura del matrimonio, los embarazos prematrimoniales y la viudedad.

En segundo lugar, en la teoría de la dependencia expone que las migraciones femeninas también se consideran mano de obra para las migraciones laborales debido a su rol de género cuya función es reproductiva. Existe una doble explotación por ser migrante de un país menos desarrollado y por su condición de mujer, posición infravalorada y desigual en el sistema capitalista internacional. Aunque suele haber más restricción por parte del control patriarcal para que las mujeres migren, las variables socioeconómicas influyen en que la cantidad de mujeres migrantes fluctúe si existe necesidad.

En tercer lugar, en la teoría de la articulación la autora recoge la definición de Dinerman (1978) de grupo doméstico como “grupo de personas que asegura su mantenimiento y reproducción por la generación y disposición de un ingreso colectivo” (p. 165) y añade, para tener en cuenta la perspectiva de género, la existencia de la división sexual del trabajo, de las relaciones de poder y de las ideologías sexistas de los componentes de grupo doméstico. Respecto a la red migratoria, utiliza la definición de Grasmuck y Pessar (1991) como “el conjunto de relaciones sociales que organizan y dirigen la circulación de trabajo, capital, bienes, servicios, información e ideologías entre las comunidades que envían migrante y las que los reciben” (p. 166). Se incluyen las redes sociales que se reproducen en las sociedades de origen en las relaciones entre géneros dominantes y los valores de la persona migrante.

Asimismo, en la emergente teoría del transnacionalismo también se tendría que tener en cuenta la variable de género a la hora de la creación de los vínculos entre países, pues las relaciones condicionadas por el género pueden variar en lo económico, empresarial, afectivo, sociocultural y político-participativo.

Una vez que se ha considerado la perspectiva de género en las migraciones, ya se puede hablar con propiedad sobre el papel de las mujeres en éstas, pues se identifica que las mujeres siempre han migrado pero hasta entonces no se había estudiado. De esta manera, volviendo con Acosta (2015) y con la feminización de las migraciones, esta autora ha elaborado un cuadro, basándose en Vicente y Setién (2005), para identificar los modelos migratorios contemporáneos, como se indica en la Figura 1, ya que en la actualidad las decisiones para migrar no se pueden recoger en un solo modelo al existir pluralidad en el origen, trayectoria, situaciones y experiencias migratorias.

Tipología de los modelos migratorios femeninos contemporáneos		
Perfil de mujeres	Modelo migratorio	Características
Mujeres casadas o con pareja, en edad adulta y con responsabilidades familiares	Reagrupadas por el marido	<ul style="list-style-type: none"> – Rol pasivo de la mujer, que sigue al marido, iniciador de la cadena migratoria y proveedor principal. – Alto nivel de dependencia del marido en la integración social en la sociedad de acogida. – Limitación en las relaciones sociales y en las posibilidades de conseguir empleo. – Posibilidades de adoptar un rol más activo si logran ingresar en el mercado laboral.
	Emigrantes junto con el marido	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de dependencia menor que en el modelo de reagrupación familiar. – Menos dificultades para acceder al mercado laboral. – Postura más reivindicativa.
	Jefas de hogar que lideran el proyecto migratorio para mantener a la familia	<ul style="list-style-type: none"> – Motivación marcadamente económica, pero también la educación de los hijos. – Trabajan para mantener o incrementar el nivel socioeconómico del hogar transnacional. – Envío de remesas a sus familias y ahorro como objetivos prioritarios del proyecto migratorio. – Logro de autonomía crece con la reunificación familiar (especialmente hijos) en destino. – Reagrupan al marido, cuando no se ha producido la ruptura previa, quienes pasan a ser dependientes de la mujer en una primera etapa. Con posterioridad, las mujeres suelen mantener mayor capacidad de decisión de la que tenían en la sociedad de origen.

Figura 1: Cuidados en crisis. (Fuente: Acosta, 2015)

En esta figura se habla sobre las mujeres adultas con pareja y con responsabilidades familiares que son protagonistas de las migraciones dependiendo de la circunstancia que viven pero, ¿y las mujeres con responsabilidades familiares que no tienen pareja? ¿Cómo se ve modificado el proyecto migratorio cuando se produce una separación de la pareja?

1.2. MADRES SOLAS

En este apartado se va a hablar de lo que significa ser madre sola y las dificultades que lleva consigo.

1.2.1. Concepto de monomarentalidad

Como indican Ruiz y Martín (2012), citando a Fernández (2004), tradicionalmente la familia estaba conformada por un matrimonio con posible descendencia. Sin embargo, han dado lugar nuevos modelos familiares en los últimos años. Oliva et al. (2012) en su estudio mencionan las familias monoparentales, las familias reconstituidas, las familias adoptivas, las familias con parientes homosexuales y las familias numerosas. Este cambio en los modelos familiares significa un cambio social debido a la evolución en el modo de configurar nuevos roles en la pareja, la visibilidad de diferentes opciones sexuales y las intencionalidades a la hora de establecer una relación de pareja (Fernández, 2004, citado por Ruiz y Martín, 2012). En este TFG se va a hacer hincapié en las familias monoparentales, en especial en las familias monoparentales encabezadas por mujeres.

Una familia monoparental es “todo núcleo familiar constituido por un hombre o una mujer (progenitor/-a viviendo, al menos, con un hijo o varios a su cargo, de los que habitualmente o permanentemente responsable de su sustento y/o de su cuidado” (Minguijón, 2010, p.35). No obstante, a partir de este momento se va a utilizar el término de familia monomarental debido a que la mayoría de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres. En concreto, según indican los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018), en España el 80,98% de familias monoparentales la mujer es la progenitora predominante en el hogar de este modelo familiar en 2016.

El auge de este modelo familiar surge como fenómeno sociológico en los años 80 debido a la emancipación social de la mujer y al aumento de los divorcios. El número de estas familias va incrementando (Mora, 2004, citado por Ruiz y Martín, 2012). Asimismo, siguiendo con Minguijón (2010), no existe homogeneidad en este tipo de familia. Por un lado, la desorganización familiar puede derivar en la ruptura de pareja (divorcio, separación de hecho, separación legal, anulación del matrimonio o abandono del hogar), en el fallecimiento del cónyuge (viudedad) o en la ausencia involuntaria (como encarcelamiento, hospitalización, trabajo en localidades distanciadas). Por otro, se puede producir la monomarentalidad directa por natalidad (madres solteras) o por ordenamiento jurídico (madres adoptivas).

Como indica Minguijón (2010), una vez que se accede a este modelo familiar, existen factores que pueden facilitar o dificultar el desarrollo de la vida de las familias monomarentales. Tomar el paso de convertirse en una familia monomarental origina un cambio, una inestabilidad repentina en la vida de estas familias que hay que aprender a gestionar para que no suponga algo negativo. Estos factores se desarrollan a continuación siguiendo a este mismo autor.

Los factores económicos son los que más condicionan en que se produzca un desequilibrio o no. Dependiendo del nivel de ingresos, la familia es más o menos estable económicamente para hacer frente a los gastos diarios, vivienda o contratación de servicios que ayuden a la conciliación.

Los factores sociales hacen referencia a contar con apoyo informal, es decir, con redes familiares o sociales que ayuden a que la familia monomarental se pueda integrar y superar el desequilibrio anteriormente mencionado. Este apoyo se basa en ayudas económicas y/o en cuidar a los hijos e hijas.

Los factores personales son los retos personales y laborales que tiene que lidiar la madre y que puede condicionar su estado de ánimo.

Los factores culturales van ligados a los económicos, debido a que pueden favorecer la posición en el mercado laboral.

Sin embargo, según Assiego y Ubrich (2015), los hogares monomarentales son los más vulnerables en cuanto al empleo, vivienda, salud y redes de apoyo, además de implicar pobreza infantil, como explican a continuación estos autores.

El 52% de las madres que conforman las familias monomarentales no trabajan y las que tienen un empleo se encuentran en condiciones precarias o de inestabilidad. El tipo de jornada y, por consiguiente, el nivel de ingresos se ven influenciados por las posibilidades de conciliar con el cuidado de los hijos e hijas.

Esta carencia de oportunidades de empleo implica una pérdida de ingresos, por lo tanto, supone una mayor dificultad al encontrar una vivienda en buenas condiciones. Las familias monomarentales que han vuelto a vivir a casa de sus progenitores/as son el doble del total de hogares. De esta manera, aumenta el riesgo de exclusión social al ser la vivienda un elemento integrador.

También la falta de ingresos origina una menor inversión en la salud y en la alimentación. Las consecuencias se observan en los niños y niñas, pues pueden originarse problemas de malnutrición o psicológicos que, a su vez, provocan un menor rendimiento escolar. Uno de cada tres hogares monomarentales está en situación de exclusión debido a la salud.

La red de apoyo, además de ser un elemento fundamental a la hora de encontrar un trabajo con unas condiciones que permitan obtener unos ingresos adecuados, también lo es para evitar el agotamiento físico y emocional que supone el que los hijos e hijas dependan únicamente de la madre económica y socialmente. El 36% de las familias monomarentales no cuentan con red de apoyo y esto puede provocar patologías y enfermedades relacionadas con el estrés y la ansiedad, como les ha ocurrido a dos de cada diez madres solas.

Lo que manifiestan estos datos es que las familias monomarentales se relacionan con el concepto de pobreza. Según Gil (2017), recogiendo los datos del VI Informe El Estado de la Pobreza EAPN, el 50,1% de estas familias se encuentra en situación de pobreza, una cifra significativa puesto que el porcentaje general de pobreza en la familia es de un 28,6%.

Todo ello hace referencia a las familias monomarentales sin especificar su contexto, lo que no responde del todo la línea de esta investigación. Así que, ¿qué ocurre con las familias monomarentales que han pasado por un proceso migratorio?

1.2.2. Familias monomarentales en el contexto migratorio

Como ya se ha explicado, una familia monomarental tiene que lidiar con diversos problemas, pero las familias monomarentales en el contexto migratorio sufren dificultades añadidas, las cuales se van a detallar a continuación siguiendo a Minguijón (2010).

En cuanto al ámbito económico, la población inmigrante presenta una mayor precariedad. Hay una mayor dificultad a la hora de encontrar empleo con unas buenas condiciones, sobre todo si se encuentran con una situación legal irregular y se produce el choque cultural, lo que conlleva a situaciones de discriminación xenófoba.

La ausencia de ingresos estables por la falta de trabajo hace que la vivienda de las madres solas inmigrantes sea más precaria. Recurren a pisos de alquiler precarios y, cuando no es posible por los precios elevados para su situación y por la falta de redes de apoyo informales, han de compartir vivienda con otras mujeres en la misma situación.

A la hora de conciliar, el apoyo informal es muy importante para las familias monomarentales y en el caso de las madres solas inmigrantes no suele haber una red estable, a no ser que en su proyecto migratorio se haya activado una red migratoria. Cuando la hay, el apoyo lo suelen ejercer los/as amigos/as a la hora del cuidado de los/as hijos/as cuando es necesario conciliar con el trabajo, pues no se pueden permitir pagar por unos servicios por la falta de ingresos para conciliar.

La posibilidad de acceder a recursos y ayudas se ve limitada debido al proceso de integración de la madre inmigrante. El proceso de adaptación (sumado al aprendizaje del idioma, si se da el caso) dificulta que conozcan toda la información que les pudiera servir de ayuda. Además, muchas veces la inclusión de las madres solas inmigrantes se ve entorpecida por la precariedad económica y laboral.

Por otro lado, es necesario resaltar la presencia de los hogares transnacionales una vez iniciado el proceso migratorio. Como ya se ha visto en apartados anteriores, el enfoque de género es relevante para entender el papel de las mujeres en los flujos migratorios. En la Figura 1 (página 13) se han identificado algunos modelos migratorios femeninos contemporáneos, pero sin tener en cuenta a la madre sola y a la transformación del rol de las mujeres en las migraciones, el cual da lugar en ocasiones a la maternidad transnacional. Como indica Acosta (2015), la maternidad transnacional hace referencia a la maternidad que se practica a distancia, es decir, cuando los hijos y las hijas permanecen en el país de origen y la madre se encuentra en el país de destino. Este fenómeno surge como una estrategia para mejorar el estilo de vida de la familia y, por tanto, aparece una nueva forma de maternidad, en este caso, de monomarentalidad. y Almeda (2017) explican que la migración puede ser un elemento desestabilizador que da a la mujer autonomía e independencia para tomar decisiones y su imagen de familia y maternidad es modificada, generando nuevos estigmas y prejuicios respecto a las prácticas que se dan en este estilo familiar. Asimismo, esta situación rompe con los modelos que señalaban que las mujeres son las acompañantes de los hombres en los proyectos migratorios (Gregorio y González, 2012).

Para mejorar la situación de las madres solas, se ha mencionado la actuación que realiza el entorno como apoyo informal pero éste no es siempre estable, por lo que el Estado, el cual es el encargado de garantizar el bienestar a los/as ciudadanos/as, también ejerce un papel importante e influyente a la hora de apoyar a este modelo familiar.

1.2.3. Políticas públicas para familias monomarentales

Siguiendo a Ruíz y Martín (2012), el Estado de Bienestar en España es familista, es decir, la familia tiene un gran valor como proveedora de recursos y dependiendo de sus actuaciones y posibilidades, ésta obtendrá un determinado estatus socio-económico. En el transcurso de las sucesivas legislaciones, el Estado ha tenido más o menos consciencia de su protagonismo y ha elaborado diferentes medidas. Actualmente, existe el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 y la Guía de Ayudas Sociales para las Familias de 2018 elaborados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España. Estos documentos tienen presente a las familias monomarentales, aunque se habla de familias monoparentales¹ para generalizar este modelo familiar encabezado tanto por una mujer como por un hombre, para otorgarles ayuda.

En el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017, se afirma que “la familia desempeña un papel económico, social e incluso político, imprescindible para la cohesión y sostenibilidad social” (p. 4), por lo que el Gobierno de España reconoce el valor de las familias y ve necesario otorgarles apoyo para que su desarrollo se efectúe adecuadamente. En referencia a las familias monoparentales, en el primero se declara que las familias monoparentales entran dentro de las familias con situaciones especiales y necesitan una atención prioritaria. Por lo tanto, se ha creado dentro de este plan una línea estratégica para ellas en la cual, para las familias monoparentales específicamente, se han desarrollado sólo dos medidas de apoyo: “conceder ayudas para la realización de programas de intervención orientados a facilitar la inserción laboral de familias numerosas y familias monoparentales en situación de dificultad social y bajos ingresos” y “realizar un análisis de las necesidades de apoyo a las familias monoparentales en relación a su protección social, jurídica y económica, incluyendo la creación de un grupo de trabajo interautonómico, junto con el apoyo del movimiento asociativo de familias monoparentales” (p. 67).

En la Guía de Ayudas Sociales para las Familias de 2018, para las familias monoparentales específicamente existe un apartado llamado “VI. Ayudas sociales a familias monoparentales”. En él aparecen ayudas respecto a la Seguridad Social (prestaciones por muerte y supervivencia, por nacimiento o adopción de hijo/a, incremento de la duración del subsidio por maternidad no contributivo, bonificación del 45% de las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de cuidadores/as familiares en familias numerosas monoparentales, cálculo del límite de ingresos para el acceso a las prestaciones familiares por hijo/a menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción), con relación a la fiscalidad, es decir, IRPF (consideración de la familia monoparental como unidad familiar a efectos de la tributación conjunta, reducciones de la base imponible y mínimo personal, abono anticipado de la deducción para ascendientes separados legalmente o sin vínculo matrimonial con dos hijos a cargo, deducciones autonómicas) y respecto a la vivienda. Asimismo, se reconocen ayudas en caso de impago de pensiones de alimentos en situaciones de separación o divorcio.

Por otro lado, existe muy poca regulación jurídica específica para familias monoparentales y la que hay no se caracteriza por ser una ley unitaria y estatal, como en el caso de las familias numerosas, por ejemplo. Es cada comunidad autónoma la que desarrolla este tipo de legislación y actualmente solo son dos las que

¹ En este apartado se va a hablar de familias monoparentales aunque el objeto de esta investigación se centre en las familias monomarentales, debido a que es así como las mencionan en el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 y en la Guía de Ayudas Sociales para las Familias de 2018. Al finalizar este apartado, se seguirá utilizando el término de monomarentalidad.

eligen desarrollar una ley específica para las familias monoparentales reconociéndolas como un modelo familiar específico con unas necesidades específicas².

1.3. CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El presente TFG enfatiza la conciliación de las familias monomarentales, por lo que ahora se va a profundizar en qué consiste, en sus estrategias para llevarla a cabo y en qué medida ayuda el Estado a que se realice de forma efectiva.

1.3.1. Concepto de conciliación personal, familiar y laboral

El término conciliación (en inglés, *work-life balance*) es usado por primera vez en 1970 en Reino Unido para hacer referencia a la combinación de los usos de tiempo dedicados tanto al trabajo como al estilo de vida, más concretamente, a la salud, al ocio y tiempo libre, a la familia y al desarrollo personal (Fernandez-Crehuet, Gimenez-Nadal y Reyes, 2015).

Poelmans, Kalliath y Brough (2008) reflexionan acerca de este concepto haciendo hincapié en la armonía de esos usos de tiempo, es decir, se busca un equilibrio cuya función es satisfacer a la persona según sus prioridades, deseos y objetivos.

Cuando ya se dedica tiempo al empleo, fuente de recursos económicos, el resto de tiempos giran alrededor de la jornada laboral y una vez formada la familia, se tiene en cuenta al Estado de Bienestar para que proporcione ayuda cumpliéndose una conciliación satisfactoria y efectiva. Siguiendo a Hantrais y Ackers (2005), y como se verá en apartados posteriores, las políticas destinadas a la conciliación son escasas. Como consecuencia, ésta se complica cuando se han de compaginar los horarios de trabajo, los horarios escolares de hijos/as y el cuidado del hogar.

Se habla de mujeres de forma específica porque, aparte de ser el objeto de esta investigación, se ha identificado en la historia una división sexual del trabajo. Como indica (Thevenon, 2009), en una familia tradicional la mujer se quedaba en casa cuidando el hogar y a la descendencia y el hombre trabajaba para obtener recursos económicos. Si bien es cierto que se han producido cambios históricos que han originado la entrada de la mujer en el mercado laboral, para la mujer es más complicado conciliar. Ésta es la que sigue encargándose de las tareas de cuidados, además de trabajar fuera del hogar debido a que no se ha eliminado esta visión, produciéndose una doble jornada.

² Cataluña elaboró el Decreto 151/2009, de 29 de septiembre, de desarrollo parcial de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias y la Comunidad Valenciana el Decreto 179/2013, de 22 de noviembre, del Consell, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunitat Valenciana (DOCV de 25 de noviembre de 2013).

1.3.2. Estrategias de conciliación personal, familiar y laboral

Maldonado (2018) hace referencia a cómo la distribución del tiempo puede influir en la calidad de vida. Los tiempos los divide en reproducción, producción y social, y explica cómo esa distribución se ha visto influida por la cultura, el rol familiar y el género. También hace hincapié en los cambios sociales de la mujer, pero como sigue reproduciendo tareas de la sostenibilidad de la vida debido a su capacidad de reproducir un/a hijo/a.

Continuando con Maldonado (2018), se identifican algunas de las estrategias que llevan a cabo las mujeres para conciliar, las cuales se agrupan en tres grupos y se explican a continuación.

En primer lugar, la conciliación de supervivencia. Consiste en la búsqueda de empleos que se adapten a la conciliación, por lo que resultan ser precarios. Suele coincidir con el papel de cuidadoras. Para la conciliación se cuenta con la red familiar, pues la figura paterna sigue el modelo tradicional ya que no contribuye en las tareas de cuidados y no se tienen los recursos necesarios para contratar a una persona externa que se haga cargo de éstas.

En segundo lugar, se encuentra la conciliación organizada. Suele coincidir con que la mujer tiene más cualificación y aspira a una profesión más elevada. Su objetivo es buscar trabajos con un horario que considere adecuado, pero renunciando a trabajos que le gustan más o que le proporcionarían mayor salario. La contribución de la figura paterna es muy escasa y se contrata a una persona externa para tareas complejas.

Por último, la conciliación mercantilizada. En este caso las mujeres no renuncian al empleo deseado, pues buscan una independencia económica y un desarrollo personal. La colaboración de la figura paterna puede estar o no, por lo que se contrata a otra persona para las tareas complejas y cuidados. No obstante, hay una transformación, ya que aquí aparece una corresponsabilidad de las tareas que no realiza la persona contratada.

Aunque estas estrategias ayuden en la conciliación, provocan un cansancio excesivo en las mujeres debido al doble trabajo que han de realizar. Además, en las jornadas se habla de corresponsabilidad cuando la figura paterna está presente, por lo que faltaría conocer qué ocurre cuando ésta no existe.

1.3.3. Estrategias de conciliación personal, familiar y laboral en madres solas

En el caso de las familias monomarentales, la entrada al mundo laboral se complica. Según los datos de Gil (2017), existe una gran discriminación a la hora de contratar a madres solas a causa de prejuicios como el pensamiento de que presentarán una falta de compromiso con la empresa, provocando ausencias en sus puestos de trabajo. Esto origina una precariedad laboral en este modelo familiar presentando tasas de desempleo elevadas, dentro de las cuales también figuran las madres que se encuentran en la economía sumergida.

Continuando con Gil (2017), una vez que las madres solas entran en el mercado laboral, éstas se encuentran con medidas de conciliación por parte de la empresa insuficientes. Como se observa en la Figura 2, las estrategias que se aplican son el trabajo por turnos, la jornada intensiva, el horario flexible, la posibilidad de abandonar el trabajo ante emergencia familiar, la jornada reducida por encima de lo que

establece la ley, la formación y actividades de voluntariado en horario laboral, los viernes por la tarde no laborables, y el teletrabajo. Este último es mencionado porque lo contempla Gil (2017), pero realmente no se da en las empresas. Las medidas predominantes son la implantación del trabajo por turnos y la jornada intensiva, seguido del horario flexible y la posibilidad de ausentarse por una emergencia familiar.



Figura 2: VI Informe #Monomarentalidad y Empleo. (Fuente: Gil, 2017)

Por otro lado, en el caso de las familias monomarentales inmigrantes, y siguiendo la revisión bibliográfica respecto a la feminización de los flujos migratorios, se ha identificado que a la división sexual del trabajo se le suma la división étnica del trabajo, ya que son las mujeres inmigrantes las que realizan las labores de los cuidados, como explica Díaz (2008). Dentro de este tipo de empleo también existen diferencias en cuando a la disponibilidad que posea la cuidadora, pues puede ser un trabajo por horas, de media jornada, de jornada completa o de interna. Si este trabajo está dirigido a madres inmigrantes, la madre sola inmigrante no puede acceder a toda esta tipología debido a que parte de su tiempo también se lo ha dedicar a sus hijos/as. Esto es una barrera más a la hora de acceder al mercado laboral, pues las personas empleadoras también buscan un perfil específico (madre sin descendencia) que coincida con una disponibilidad específica. Las madres solas inmigrantes pueden acceder a la jornada por horas o a la media jornada, para conciliar el empleo y la vida personal, en la cual también ha de dedicar tiempo a los cuidados.

Esto origina una cadena de cuidados, ya que la madre empleadora autóctona para llevar a cabo su conciliación contrata a otra madre, que suele ser inmigrante. Esta división sexual y étnica del trabajo dificulta la conciliación de la madre sola inmigrante. Como dice Díaz (2008, p. 78), “las estrategias de conciliación de una parte de la población tal vez se están construyendo sobre la imposibilidad de otra parte de acceder a los mismos beneficios”. Cuando se plantea la maternidad transnacional, aparecen las cadenas globales de cuidado. Es decir, las madres dejan a sus hijos/as en el país de origen y cuidan a hijos/as de las familias del país de destino.

De esta manera, las madres solas inmigrantes buscan sus propias estrategias (similares a las madres solas autóctonas) que consisten en reducir las jornadas de trabajo, recurrir al apoyo informal si existe o permitir que sus hijos/as permanezcan en el hogar sin que haya ninguna persona supervisando (Díaz, 2008).

Lo recogido hasta ahora habla de las actuaciones individuales que han realizado las madres solas, pero también es interesante conocer hasta qué grado participa el Estado para que la conciliación personal, familiar y laboral se lleve a cabo de una forma eficaz.

1.3.4. Conciliación personal, familiar y laboral

Se han redactado varias normativas para regular la conciliación personal, familiar y laboral. En este apartado se va a realizar una revisión de éstas pasando por las normativas vigentes europeas y nacionales³.

Respecto a las políticas europeas, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea se recoge en el artículo 33 el derecho a la conciliación familiar y profesional y la protección de esta mediante permisos. Existe también la Directiva 2012/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE. En ella se habla sobre las medidas mínimas que han de realizar los Estados miembros en cuanto a permisos parentales para garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres y la manera de organizar los horarios y reincorporaciones.

En cuanto a las políticas nacionales, en la Constitución Española de 1978 no se recoge el derecho a la conciliación personal, familiar y laboral, pero sí declara en el artículo 35.2 que la ley es la encargada de regular un Estatuto de los Trabajadores, en donde sí se reglamenta. En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se recogen los derechos respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, la mayoría de los artículos que hacen referencia a eso se centran en la ausencia en el trabajo, racionalización de horarios o excedencia de hasta tres años recién se ha producido el nacimiento del/ hijo/a. En esta investigación se pretende buscar qué medidas se aplican durante todo el proceso de maternidad, es decir, desde que nace hasta que la descendencia es independiente. Siguiendo este apunte, se encuentra el artículo 34.8 que habla sobre el derecho a organizar la jornada de trabajo de tal manera que facilite esta conciliación promoviendo la jornada continuada, el horario flexible u otros supuestos, según negociación colectiva o acuerdo con las empresas. El artículo 37.4 permite, con previo aviso y justificación, dos días de ausencia laboral por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que obligue reposo en el hogar de la descendencia y, si se requiere desplazamiento, se permiten hasta cuatro días. En el artículo 37.6 se permite la reducción de jornada laboral diaria con disminución proporcional de salario cuando se produzca el cuidado directo de un/a menor de 12 años. También existe la posibilidad de la acumulación en jornadas completas, según convenio colectivo. Por último, el artículo 64.7.3º.d) se refiere a que la empresa debe participar en la creación de medidas de conciliación y el artículo 84.1.f) señala que la regulación de medidas que favorezcan esa conciliación también se pueden realizar mediante convenio colectivo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también es una normativa cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos géneros, fomentando la corresponsabilidad. En ella se reconocen los derechos anteriormente recogidos pero aplicándose la igualdad entre mujeres y hombres para que no se produzca discriminación por sexo y se añade el fomento de la inclusión de planes de igualdad donde también se vea reflejada la conciliación.

³ Las normativas vigentes locales, en especial la normativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, se revisará en un apartado posterior.

1.4. TRABAJO SOCIAL

El Código Deontológico recoge la definición de Trabajo Social realizada por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) que dice es que el trabajo social es “la disciplina científico-profesional que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno” (Consejo General del Trabajo Social, 2012, pp. 7-8).

El/la profesional del trabajo social “se ocupa de planificar, proyectar, calcular, aplicar, evaluar y modificar los servicios y políticas sociales para los grupos y comunidades. Actúan con casos, grupos y comunidades en muchos sectores funcionales utilizando diversos enfoques metodológicos, trabajan en un amplio marco de ámbitos organizativos y proporcionan recursos y prestaciones a diversos sectores de la población a nivel micro, meso y macro social. Algunas de las funciones se podrán desarrollar de manera interrelacionada, de acuerdo a la metodología específica de la intervención que se utilice” (Consejo General del Trabajo social, 2012, p. 5). Sus funciones van dirigidas a la información, investigación, prevención, asistencia, atención directa, promoción e inserción social, mediación, planificación, gerencia y dirección, evaluación, supervisión, docencia y coordinación.

En él se recogen los principios básicos y generales que deben seguir los/as trabajadores/as sociales siendo los principales: dignidad, libertad e igualdad. Es la guía de todo profesional del trabajo social para llevar a cabo una buena práctica profesional.

Asimismo, el perfil de uno/a trabajador/a social, además de seguir este código, debe tener en cuenta el contexto, las necesidades y demandas de las personas con las que está interviniendo, pues cada colectivo posee sus propias características. En este caso, en el colectivo de madres solas inmigrantes hay que tener en cuenta el trabajo social con individuos y familias, la interculturalidad y la perspectiva de género.

La intervención con familias desde el trabajo social reconoce el valor de la familia como agente socializador. Por lo tanto, se intenta establecer una relación de ayuda para desarrollar su potencial a través de la orientación y el empoderamiento para encontrar soluciones y alternativas a las dificultades que se presenten (Fernández, 2016). Se ve a la familia como un todo, teniendo en cuenta la influencia de sus interacciones sociales, en vez de la suma de sus individuos (Jurado, 2007). Por lo que el trabajo social reconoce los cambios familiares y reconoce la monomarentalidad como familia. Por lo tanto, está capacitado para intervenir con las familias monomarentales.

En cuanto a la intervención con la población inmigrante, se ha de tener en cuenta que, debido a los prejuicios y estereotipos de la sociedad, está sujeta a discriminaciones, opresiones y racismo. Los/as profesionales del trabajo social deben analizar estos hechos y actuar acorde, por lo que a la hora de proveer servicios y recursos hay que tener en consideración la cultura y costumbres, el idioma, el rol de la familia, la discriminación étnica, etc. Por ello, es necesario que un/a trabajador/a social esté formado/a sobre los aspectos de interculturalidad para realizar de forma satisfactoria un plan de intervención. Debe tener habilidades relacionadas con la empatía, el respeto, la comunicación interpersonal, además de llevar a cabo una reflexión de autocrítica para eliminar prejuicios y estereotipos (Reboloso et. al., 2003). Un/a trabajador/ social es un agente social encargado de promover y fomentar un espacio intercultural, de aceptación de la diversidad y de un reconocimiento mutuo basado en la igualdad y el respeto (Vázquez, 2001).

Por otro lado, se interviene con mujeres, por lo que es necesaria una intervención con perspectiva de género, basada en el empoderamiento de las mujeres y en la transversalidad de género en todos los ámbitos de la vida. Cuando se realiza un análisis de género, se puede observar que el género femenino sufre una discriminación identitaria conllevando consecuencias económicas, culturales y sociales. Se da lugar a una discriminación estructural y las soluciones deben estar encaminadas a este fenómeno. Para llevar a cabo la intervención, el/la profesional del trabajo social debe tener en cuenta las relaciones de poder basadas en el género, además de saber responder a por qué y cómo influyen en el desarrollo de los problemas y necesidades de este grupo (Jiménez y Lorente, 2003)

Por lo tanto, teniendo en cuenta estos aspectos, se llega a la conclusión de que el/la profesional del trabajo social ha de intervenir mediante la perspectiva interseccional. Este concepto hace referencia a “la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder” (Viveros, 2016, p. 2). Es decir, se reflexiona sobre cómo interactúan las relaciones de poder en cuanto a clase, género, etnia, entre otros, dando lugar a subordinaciones u opresiones múltiples según qué características presente una persona. Siguiendo esta línea, un/a trabajador/a social debe tener en cuenta que la persona con la que está interviniendo es mujer (discriminación por género), inmigración (discriminación por etnia) y madre sola (con todas las dificultades que conlleva explicadas anteriormente).

De esta manera, se deduce que el/la trabajador/a social es el/la profesional adecuado/a para intervenir con familias monomarentales de origen extranjero, gracias a sus competencias adquiridas en el grado en Trabajo Social de acuerdo a la intervención con individuos y familias, con la interculturalidad, con la perspectiva de género y, además, por su formación en derecho para tratar la conciliación.

En España hay varias entidades sociales que ofrecen apoyo y orientación a las familias monomarentales. La Federación de Asociaciones de Madres Solas (FAMS) es una entidad sin ánimo de lucro que nació con el soporte de más asociaciones con experiencia y objetivos similares y con las cuales se trabaja en red, para promover el reconocimiento, apoyo, promoción y visibilización de este modelo familiar ante las administraciones públicas. Por lo tanto, en cada comunidad autónoma se pueden encontrar diferentes entidades que ofrezcan estos servicios de apoyo a las familias monomarentales teniendo en cuenta sus necesidades y demandas (Federación de Familias Monomarentales, 2015).

1.5. EL CASO DE ARAGÓN

A continuación, se van a mostrar datos relacionados con lo comentado hasta ahora en el caso de Aragón, ya que el objeto de estudio de esta investigación se centra en esta Comunidad Autónoma.

1.5.1. Inmigración

Según el Instituto Nacional de Estadística (2018), en adelante INE, los últimos datos registrados reflejan que en 2017 había alrededor de 46 millones y medio de habitantes en España, siendo casi 4 millones y medio personas de origen extranjero. En Aragón, como se indica en la Figura 3, en los datos de 2016 recogidos por el Instituto Aragonés de Estadística (2017), en adelante IAEST, la población extranjera empadronada constaba de 132.813 personas, es decir, el 9,9% de la población total aragonesa.

Población extranjera				
Población extranjera empadronada según área geográfica de nacionalidad. Año 2016.				
	Aragón		España	
	Número	% sobre total*	Número	% sobre total*
Total	132.813	9,9	4.618.581	9,8
Europa	67.803	5,0	2.101.472	4,5
UE 28	64.045	4,8	1.844.592	3,9
Otros países de Europa	3.758	0,3	256.880	0,5
África	35.297	2,6	1.048.129	2,2
América	22.263	1,7	1.064.608	2,3
América del Norte**	788	0,1	57.661	0,1
Iberoamérica	21.475	1,6	1.006.947	2,1
Asia	7.353	0,5	400.540	0,8
Oceanía	71	0,0	2.908	0,0
Apátridas y no consta	26	0,0	924	0,0

* Porcentaje de extranjeros sobre la población total.

** Incluye: Canada, EEUU y México

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2016.

Figura 3: Datos básicos de Aragón. (Fuente: INE, 2017)

1.5.2. Madres solas

Como se observa en la Figura 4, según el INE (2018), en Aragón también predomina la mujer en los hogares monoparentales en 2017.

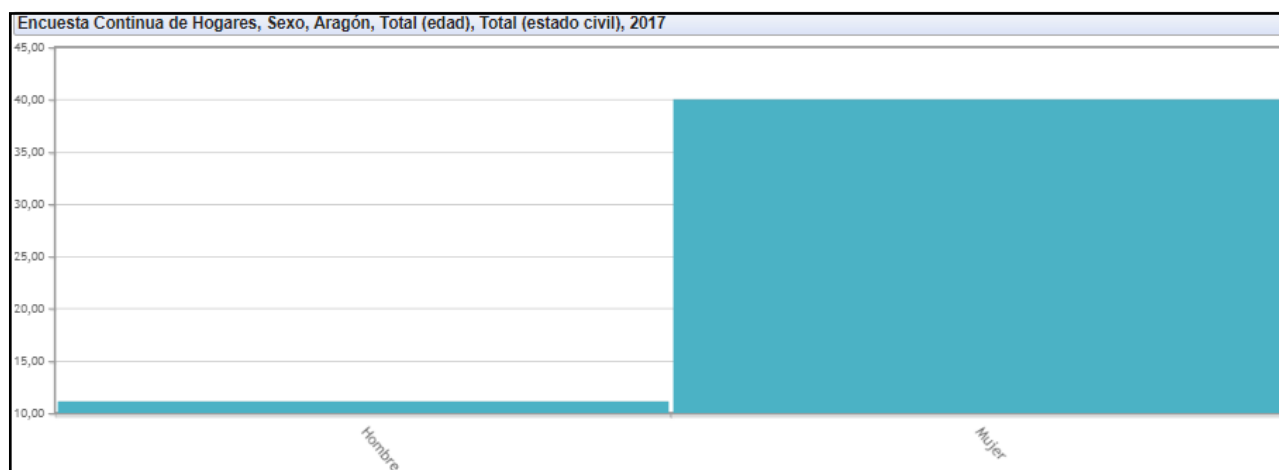


Figura 4: Encuesta continua de hogares (Fuente: INE, 2018)

Para conocer el número de familias monomarentales en Aragón, se ha recurrido al IAEST, cuyo censo se renueva cada 10 años, por lo que los últimos datos actualizados son de 2011. Según IAEST (2015), los hogares monomarentales representan un 11,1% en Aragón como se indica en la Figura 5.

Núcleos familiares según tipo.		
Unidad: número y porcentaje de núcleos.		
	Total	%
Total	390.871	100,0
Parejas con hijos	198.079	50,7
De derecho	181.727	46,5
De hecho	16.352	4,2
Parejas sin hijos	136.012	34,8
De derecho	112.046	28,7
De hecho	23.965	6,1
Padre con hijos	13.244	3,4
Madre con hijos	43.536	11,1

Figura 5: Censos de población y viviendas, 2011. Aragón (Fuente: IAEST, 2015)

Asimismo, según los datos de Minguijón (2010), las familias monomarentales de origen extranjero en España representan un 6,5% y en Aragón un 5,4%.

1.5.3. Conciliación personal, familiar y laboral

Respecto a las políticas públicas para familias monoparentales, aunque en la Guía de Ayudas Sociales para las Familias de 2018 exista una deducción autonómica por ser familia monoparental, ésta no se aplica en Aragón y tampoco existe un decreto aragonés que regule la monoparentalidad como sí ocurre en Cataluña y en la Comunidad Valenciana.

Respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en Servicios Sociales e Igualdad (2018) se encuentran la Ley 9/2014, de 2 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón y la Guía de recursos para las familias de Aragón.

En la ley se identifica que el Capítulo I se dirige a la conciliación específicamente y así promover las mismas oportunidades entre mujeres y hombres. Las actuaciones para garantizarla van dirigidas a sensibilizar, facilitar medidas en la contratación, otorgar subvenciones a aquellas administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro que implanten actuaciones para ello, creación de recursos y servicios en el sistema educativo, elección de centros educativos, compatibilización de horarios, marcos de colaboración y cooperación familia-escuela, instalaciones educativas, promover en el empleo la negociación colectiva, analizar los convenios colectivos, planes de igualdad, proponer horarios racionales y flexibles, medidas para incentivar creación de servicios, subvenciones, campañas de sensibilización, reconocimiento, sistema de prestaciones de acción social en el sector público cuando y desarrollar servicios por parte de los servicios sociales. En el Capítulo II se hace referencia a tomar medidas para que las empresas desarrollen proyectos técnicos y en materia de cultura, deporte, ocio y tiempo libre impulsar actividades de tiempo libre y ocio, sobre todo en vacaciones escolares.

En la Guía de recursos para las familias de Aragón se reconoce la posibilidad de conciliación en cuanto a la reducción de la jornada laboral por lactancia y por guarda legal de menores o personas con discapacidad y cuidado de familiares (dependiendo de lo acordado en los convenios colectivos), la implantación de la

custodia compartida como medida de conciliación y el fomento económico de la contratación indefinida para aquellos casos en los que industrias sociales y de la salud destinen servicios para lograr la conciliación.

1.5.4. Trabajo social

Antes se ha mencionado la existencia de entidades sociales en las diferentes comunidades autónomas que respaldaban la labor de la FAMS. En Aragón, la única entidad especializada y dirigida a las madres solas es la Asociación de Madres Solas (Amasol). Esta asociación es una entidad sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública que lleva ejerciendo desde el 2000 para “reivindicar, visibilizar y trabajar por la mejora de la situación de las familias monoparentales” trabajando desde los principios del interés superior del/la menor, la interculturalidad, la diversidad de familias, la igualdad de género, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros (Amasol, 2018).

Para lograr una intervención efectiva y dar soporte a este modelo familiar cuentan con varios servicios como el punto de información, asesoría jurídica, atención socio-laboral, atención psicológica, banco de alimentos, refuerzo educativo, ropero y juguetero, un piso de acogida y un servicio de conciliación. Este servicio de conciliación consiste en el cuidado puntual y de urgencia de los/las menores de las usuarias y socias de la asociación cuando los recursos económicos son escasos y no se cuentan con redes de apoyo, y en la creación de espacios infantiles cuando se desarrollan talleres, cursos y actividades desde Amasol.

1.6. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Una vez presentado el marco teórico y contextualizada la investigación, se procede a presentar los objetivos del TFG. Se dividen en un objetivo general y tres objetivos específicos.

Objetivo general:

Identificar las particularidades de la conciliación de la madre sola inmigrante y cómo intervenir desde el trabajo social sobre este colectivo.

Objetivos específicos:

1. Describir los problemas que afrontan las madres solas y de qué forma consiguen conciliar su vida laboral y personal.
2. Describir las particularidades que presentan las madres solas inmigrantes.
3. Identificar las características que debe reunir un/a trabajador/a social para intervenir con las madres solas inmigrantes.

La investigación empírica que se desarrolla en los próximos capítulos tratará de responder a estos objetivos.

CAPÍTULO 2. MÉTODO

En este apartado del trabajo se va a describir la metodología que se ha realizado para recoger la información de acuerdo con los objetivos propuestos.

Esta investigación social se ha caracterizado por ser básica, ya que la finalidad es conocer la realidad de las familias monomarentales sin buscar una aplicación a corto plazo, exploratoria porque se ha realizado desde un primer acercamiento a un tema poco estudiado, transversal porque el alcance temporal ha sido en un momento determinado de tiempo, cualitativa debido a las técnicas utilizadas, de campo porque se ha interactuado con la realidad y mixta ya que se han utilizado fuentes tanto primarias a través de entrevistas como secundarias mediante revisión bibliográfica (Alvira, 1992).

2.1. PARTICIPANTES

Han formado parte de la investigación seis mujeres: una trabajadora social de Amasol y cinco madres solas inmigrantes (usuarias de Amasol). Se han escogido a estas participantes para conocer la perspectiva de una trabajadora social como profesional que interviene con este colectivo y los puntos de vista de las madres solas inmigrantes como protagonistas de su propia experiencia. Los datos sociodemográficos de las participantes son los que se presentan en la Tabla 1:

Tabla 1. Datos sociodemográficos de las participantes

Trabajadora social					
CÓDIGO	EXPERIENCIA COMO TRABAJADORA SOCIAL INTERVINIENDO CON FAMILIAS MONOMARENTALES			EXPERIENCIA COMO TRABAJADORA SOCIAL	
TS	8 meses			8 meses	
Madres solas inmigrantes					
CÓDIGO	EDAD	HIJOS/AS SITUACIÓN LABORAL		PAÍS DE ORIGEN	VÍA DE ENTRADA A LA MONOMARENTALIDAD
M1	S.I.	2	Trabajando	Marruecos	Ruptura de la pareja: Separación/Divorcio
M2	30-40	1	Trabajando	Colombia	
M3	30-40	1	En desempleo	Ecuador	
M4	40-50	1	En desempleo	Venezuela	
M5	30-40	1	Trabajando	Colombia	

Nota. En el apartado edad se presentan estimaciones, dado que las participantes no especificaron su edad. (S.I. = Sin información)

2.2. MEDIDAS

El instrumento empleado para recoger la información ha sido la entrevista. Se ha optado por el diseño de dos entrevistas semi-estructuradas, una dirigida a la trabajadora social y otra dirigida a las madres solas inmigrantes. Se ha optado por las entrevistas semi-estructuradas porque permite conseguir la información necesaria para el propósito de la investigación (monomarentalidad, inmigración, conciliación y trabajo social) pero dando opción a que la persona entrevistada facilite más información si así lo considera. Los guiones de las entrevistas pueden verse en el Anexo I (Trabajadora social) y Anexo II (Madres solas inmigrantes).

2.3. PROCEDIMIENTO

Dada la confianza con las usuarias de Amasol tras haber realizado las prácticas en la asociación, se contactó con las entrevistadas por vía telefónica y el registro de información se realizó mediante grabación pidiendo siempre previo permiso y contando con su consentimiento informado. Se les garantizaba siempre la confidencialidad y el anonimato de sus aportaciones, además de explicarles el fin y utilidad de esta investigación.

La delimitación geográfica fue Zaragoza y los espacios utilizados fueron uno de los despachos de Amasol y el propio domicilio de las entrevistadas. La dimensión temporal fue durante el mes de mayo y siempre se tenía en cuenta su disponibilidad horaria en cuanto a sus posibilidades de conciliar. Durante las entrevistas, se intentaba crear un ambiente de confianza para que se sintieran más cómodas y escuchadas a la hora de hablar.

2.4. ANÁLISIS

Para realizar el análisis e interpretación de las entrevistas, se ha procedido a sus correspondientes transcripciones literales. Se ha elaborado una guía de códigos temáticos sobre los contenidos resaltando los problemas que supone ser una familia monomarental, la influencia de sus migraciones, cómo se ha logrado la conciliación y el trato con las trabajadoras sociales.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

En este capítulo se va a presentar el contenido de las entrevistas. Para ello, primeramente se va a poner atención en la perspectiva de la trabajadora social y en segundo lugar en los puntos de vista de las madres solas inmigrantes.

La trabajadora social interviene con familias monomarentales en Amasol. Ella es la encargada del área sociolaboral, pero principalmente realiza la primera recepción de las socias y usuarias para realizar una exploración e identificar las necesidades y demandas de cada usuaria para ir derivando a los diferentes servicios que ofrece la asociación. También realiza un plan de trabajo, actualiza currículums vitae, deriva a otras entidades o empresas para que tengan en cuenta en sus bolsas de empleo a las usuarias, etc.

Según su experiencia, no afirma que exista un perfil común de madre sola porque este modelo familiar se caracteriza por ser muy heterogéneo. No obstante, se podría acercarse a la madre de 30-48 años, de origen extranjero, con 1-3 hijos/as, aunque también existen familias monomarentales numerosas. La vía de entrada sí suele coincidir y es la ruptura de pareja, haya habido matrimonio o no, pero sí se establece un convenio regulador. Destaca el factor de la inmigración y la maternidad transnacional como otra entrada a la monomarentalidad. Algo que también coincide es la relación con el otro progenitor, la cual suele ser escasa, lo que significa poca implicación del padre en el cuidado de la descendencia. Un comentario que representa esta idea es el siguiente:

“No me gusta hablar siempre de perfiles comunes porque realmente algo que es muy característico de estas familias es que son muy variadas, son muy flexibles y entonces cambian. Cada una tiene un perfil”.

TS

Resalta de la monomarentalidad la sobrecarga que supone el encargarse totalmente de los cuidados, de la economía, de la familia y cualquier función que se espera que se realice dentro de este sistema. También aclara que si se habla de monomarentalidad y no de monoparentalidad es porque, dado a que la mayoría de estas familias están encabezadas por una mujer, la palabra monoparental no visibiliza a la mujer. Se queda en una visión muy globalizada de la parentalidad y no refleja de forma real esta parte de la sociedad. Además, declara:

“Te suelen preguntar: ¿y qué pasa con las familias de padres? Pues preguntadnos qué pasa con esos padres solos o si realmente hay padres extranjeros con sus hijos solos. El 80% son madres solas, pues ahí nos damos cuenta de que hay claramente un problema de sociedades construidas en el patriarcado, las mujeres siempre hemos ejercido los cuidados de los hijos, las familias tienen cara de mujer. Entonces hay que transformar todo, todas las esferas económicas, sociales, políticas y relacionales para que podamos llegar algún día a esa igualdad y a la igualdad de oportunidades”.

TS

Los problemas de la monomarentalidad dan a relucir las necesidades multidimensionales y transversales de este modelo familiar ya que afectan a todos los ámbitos de la vida diaria: economía, social, familiar, salud, emocional, empleo... Ve limitaciones en el acceso al trabajo por problemas de conciliación, falta de redes de apoyo y sobre todo carencias emocionales.

“Por ejemplo, si estás mal emocionalmente, ir a buscar un empleo te va a resultar imposible, te vas cerrando y te cierras a hablar con otras personas. Hasta pueden flaquear tus funciones familiares. No porque no las puedas hacer, sino porque estás emocionalmente mal”.

TS

Sí observa diferencias entre las madres solas autóctonas y las madres solas inmigrantes, principalmente en dos aspectos. Primero, en la red de apoyo. Las madres solas inmigrantes al haber pasado por un proceso de migración muchas veces no cuentan con una red de apoyo sólida en el país de destino que les pueda ayudar si lo necesitan, ya sea para conciliar o para mantener un lazo socio-afectivo con alguien, pues dejan a sus familiares y amistades en su país de origen. Y segundo, en que la sociedad actualmente sigue sin estar organizada de tal manera que permita una interculturalidad y una igualdad de oportunidades. Señala que la asimilación sigue siendo el modelo de la gestión de la diversidad sociocultural predominante en España al haber tantos prejuicios y estereotipos respecto a las personas inmigrantes y no hay una representación diversa en según qué puestos de trabajo. Es la persona inmigrante la que no tiene que chocar la cultura mayoritaria, adaptándose a ella sin generar malestar. Hay una coexistencia, porque las relaciones se limitan a lo estrictamente formal sin una interacción real.

Además, observa que la feminización de las migraciones va ligada a la necesidad de cuidados. Lo que quiere decir que muchas de las madres solas inmigrantes acceden a puestos de trabajo bajo cualificados, a veces en economía sumergida, precarios y desprotegidos al no estar reconocidos. Esto implica que los problemas de una madre sola se intensifican con la inmigración al no haber igualdad de oportunidades.

Ella define la conciliación como:

“Un mecanismo mediante el cual pues una, dos partes o tres partes, las que estén en conflicto, buscan a mejor manera de armonizar la relación en la que todos saquen un provecho en común de la mejor manera posible”.

TS

Los inconvenientes ligados a ella son que la sociedad, la economía y la política no consideran las necesidades específicas de estas familias, por lo que los trabajos actuales difícilmente son accesibles para ellas debido a que los horarios no tienen en cuenta las necesidades específicas de cada persona y, en este caso, de las madres solas.

Por lo tanto, las estrategias que llevan a cabo para conciliar dependen de las posibilidades y capacidades de cada madre sola. Retrasan su entrada laboral hasta que los/as hijos/as están en edad escolar para contar

con ese tiempo, buscan redes de apoyo que presenten condiciones similares para que se puedan intercambiar favores y buscan entidades que respondan sus demandas y necesidades a través de servicios y recursos, como la bolsa de conciliación de Amasol. Así pues, la diferencia entre las estrategias de las madres solas autóctonas y las madres solas inmigrantes radica en la falta de redes de apoyo, como se ha comentado anteriormente.

También se destaca otro fenómeno: las cadenas de cuidado. Debido a la feminización de las migraciones y su relación con los trabajos de cuidados, cuando las madres solas autóctonas recurren a la contratación de una persona ajena para que cuide a sus hijos/as para poder conciliar, coincide que esa contratación es la de la madre sola inmigrante. Es otra estrategia para la madre sola autóctona para conciliar pero que la madre sola inmigrante no se la puede permitir si es ella la que realiza esos cuidados dobles imposibilitando su propia conciliación.

Se critica la escasez de ayudas por parte del Estado, siendo las entidades sociales las encargadas de cubrir estos apoyos. En este caso, Amasol cuenta con una bolsa de conciliación, siendo las madres solas inmigrantes quienes más la usan debido a esa falta de red de apoyo sólida.

A la hora de hablar de la labor de la entidad y del perfil que debe tener un/a trabajador/a social, se recalca que es muy importante la empatía, la perspectiva de género y la perspectiva interseccional, dado que las necesidades pueden ser muy diferentes entre una madre sola autóctona y una madre sola inmigrante. Todo ello aplicado de una forma transversal.

“[Una trabajadora social] es una persona que trabaja para transformar. Una trabajadora social tiene que tener todo que permita mirar la sociedad desde una perspectiva de igualdad y de equidad sin discriminar [...] para no pretender que a una persona que le han pasado cosas en su vida es porque no hace el “deber de”, sino porque hay una serie de barreras y limitaciones que impiden que estas mujeres puedan salir de ese pozo en el que se han sumergido y que ellas mismas no van a lanzar su voz porque no están en su sociedad, porque serán señalizadas y van a contar con el estigma de que vienen de fuera y si no te gusta te vas. Aplicamos el tema de la asimilación: me quedo aquí callada y hago lo que tengo que hacer y punto”.

TS

Por lo tanto, ve necesario crear conciencia, visibilizar y reivindicar para estar en una constante transformación. En especial con la conciliación, modificar la visión de familia que se ha dado por correcta socialmente y ampliar puntos de vista en cuando a modelos familiares.

Además, si las dificultades de las familias monomarentales aumentan si están formadas por personas inmigrantes, aun se acentúan más cuando no están en situación de regularidad porque se le añade el no poder acceder a prestaciones sociales que respondan a sus necesidades.

En cuanto a los puntos de vista de las madres solas inmigrantes, M4 y M5 migraron a España por mejorar su estilo de vida porque la situación de sus países no era la ideal, M2 y M3 por conocer más lugares y M1 porque lo decidió su entonces marido. La mayoría coinciden con que viajaron solas, excepto M1 que viajó con sus hijos/as y M5 con su hermano. Respecto a la red migratoria establecida en España, todas conocían a alguien de su mismo país de origen que les recibía en el país pero, excepto M1 y M5, las demás no contaban con su apoyo durante la estancia en el país.

Sí notaron diferencias entre países y culturas en las costumbres, la religión, la forma de hablar, excepto M4 que, aunque no nació en España, su madre y su padre eran españoles/as y le transmitieron la cultura española. Respecto al recibimiento que sintieron por parte de España, reconocen que el primer contacto es el más complicado porque coincide la adaptación al nuevo país con la discriminación de las personas autóctonas con prejuicios en cuanto ven que no son españolas ya sea por el acento o por el físico. Aunque ahora algunas de ellas ya sienten que eso ha disminuido, otras declaran:

“Se nota que tú eres de allí [...]. Unos te tratan mejor, otros peor”.

M2

“¿Recibimiento? Aún tengo la sensación de que no me han recibido, ¿sabes? Aún sigo sintiéndome fuera de lugar y llevo 17 años”.

M5

Piensan que su forma de ser o de comportarse no ha variado al llegar a España, pero M3 y M4 piensan que sí es necesario adaptarse al no ser españolas y proceder de otro país, aunque sin olvidar la propia identidad.

“Tienes que adaptarte a la gente de aquí, la gente de aquí no se va a adaptar a mí porque yo soy la que he llegado”

M3

“Yo soy de las que piensa que a donde fueres, haz lo que vieres [...]. Otra cosa es que tú olvides quien eres, tu cultura, tu comida...”.

M4

Sin embargo, M1 sí que cambió. Por un lado, al ser musulmana llevaba velo, el cual tuvo que quitárselo varias veces para conseguir un empleo por petición de las personas empleadoras. Por otro, según ella cambió de forma positiva porque el cambio de país le ayudó a ganar confianza en sí misma y se atrevía a hacer cosas que antes no, como hablar con gente desconocida en sitios públicos o divorciarse.

Tampoco han sentido que las personas autóctonas hayan cambiado su forma de ser o de comportarse. De hecho, M5 ha sentido que sí le pedían que cambiara ella su forma de hablar, aunque no lo consiguió. Solo han observado que con el paso del tiempo las discriminaciones han disminuido. Existe un sentimiento general de que las personas autóctonas no hacen o no tienen que hacer nada para que las personas inmigrantes se sientan integradas, cayendo el propio peso de la integración en ellas mismas.

“No ha cambiado la sociedad española para que yo me sienta más integrada, han cambiado las formas de relacionarnos porque estamos en una sociedad en red, muy comunicada con el mundo externo que hace inevitable no cuestionarse, querer conocer y hasta querer transformarse”.

M5

Respecto a los puestos de trabajo, excepto M4, todas se han dedicado a empleos relacionados con el ámbito de los cuidados limpiando casas, atendiendo a personas de tercera edad y/o dependientes, etc. Estos trabajos compaginándolos con el ser madre.

La vía de entrada a la monomarentalidad es común en todas ellas: separación o divorcio en España. Además, todas ellas tienen la guardia y custodia de sus hijos/as y la relación con los progenitores es nula o muy escasa, implicando poca comunicación y poca atención hacia la descendencia. Todas coinciden con que la experiencia de formar una familia monomarental es muy complicada por todo lo que conlleva. Sea o no la situación deseada, las dificultades son multidimensionales. Coinciden en que al ser madre sola existe una sobrecarga porque tienen que encargarse de lo que antes se encargaban la madre y el padre como el alquiler del piso y los gastos que conllevan. Es solo un ingreso (cuando se tiene) para pagar los mismos gastos que puede tener una familia biparental y a veces provoca priorizar entre gastos (luz, alquiler, alimentación...) aumentando facturas y deudas. Encontrar un trabajo les resulta muy difícil porque tienen baja cualificación o porque los horarios no son compatibles. El trabajo también condiciona el encontrar una vivienda, ya que sin contrato de trabajo muchas veces no les alquilan un piso. Y respecto a la baja cualificación, identifican dos problemas: las complicaciones a la hora de homologar los estudios del país de origen y el sacrificio de los estudios por trabajar para ganar un salario. Asimismo, cuando están en situación de desempleo, recurren a las ayudas sociales, las cuales tardan en concederse y se encuentran con varios meses sin tener ningún ingreso. Por otro lado, también presentan una sobrecarga emocional al querer demostrar a sus hijos/as que no es necesario una segunda figura paterna para vivir mejor. Además, la situación aún se complica más cuando presentan un problema de salud. Una de ellas dice:

“Yo estoy segura de que las madres sufrimos el síndrome de la madre sola, que es precisamente correr y correr para todos lados para llegar a tiempo sin perder un solo minuto en pararse a tomar aire. Eso se hace antes de irse a la cama y cuando menos te lo esperas has dormido mal 6-7 horas pensando que tu bonita jornada ha comenzado de nuevo”.

M5

La conciliación es otro de los problemas que cuesta mucho conseguir. Ven que la red de apoyo es fundamental para poder acudir a trabajar y mientras que los/as hijos/as estén cuidados/as porque los horarios laborales no se adaptan a sus necesidades y los bajos ingresos apenas les permite contratar a otra persona que se encargue de ellos/as. Aun así, su red de apoyo es muy escasa y cuentan con muy pocas opciones para conciliar. Cuando la tienen, suelen ser otras madres solas que también son inmigrantes. Cuando no, o invierten parte de su salario en contratar a otra persona arriesgándose a no poder pagar otros gastos o dejan de trabajar para poder cuidarlos/as ellas mismas, lo cual significa también menos ingresos. La edad de los/as hijos/as también es otro factor clave en este asunto. A medida que van

creciendo, ven más factible trabajar porque ven que son más independientes y no necesitan tanta atención, no como en el caso contrario.

En general, las estrategias que han utilizado para lograr la conciliación han sido: dejar a la descendencia en casa solos/as, pedir favores a otras personas, pagar a otra persona, reducir su jornada de trabajo o rechazar ofertas de trabajo. También han recurrido a servicios de comedor en el colegio y a asociaciones que ofrecían servicios de cuidado infantil como Amasol. Resalta la experiencia de M2 porque como medida de conciliación aceptó un trabajo de cuidadora a una persona de tercera edad como interna para así tener una vivienda y poder cuidar a su hija a su vez.

Por lo tanto, a la hora de afrontar las dificultades de la conciliación, declaran que el Estado español no se ha involucrado en ningún momento, solo en calidad de ayudas económicas. Tienen que recurrir a entidades sociales, como Amasol. En éstas valoran las intervenciones de las trabajadoras sociales como muy buenas pero que observan muy poco margen de actuación, pues si el Estado no ofrece recursos, ellas no pueden ofrecerlos. Aun así, piensan que el perfil de una trabajadora social debe estar caracterizado por tener vocación en esta profesión, tener empatía, tener los conocimientos suficientes para orientar de la mejor manera posible, que sea amable, que escuche de forma activa y que transmita confianza.

“Necesitas que al menos te miren a la cara y te traten como a alguien igual, no como alguien ignorante observándote como alguien inferior. Vivimos situaciones complicadas y si te encuentras con alguien a la defensiva o que te tratan mal es peor. Necesitas una mano amiga porque vives una situación que nunca te habías imaginado y que no deseas a nadie”.

M4

Por otro lado, respecto a la cuestión de si el ser inmigrante influye en esta situación o no, hay variedad de opiniones. M2 y M4 consideran que no es un condicionante y M1 opina que para ella que sí pero de forma positiva porque le dio confianza a tomar decisiones que antes no se atrevía dar. M3 piensa que sí porque identifica que no es tratada con el mismo respeto y que cuesta más conseguir un trabajo al ser inmigrante y M5 opina que sí influye porque tener una red de apoyo sólida en el país de destino no es algo que suela suceder y entonces la situación se complica.

Ellas opinan que para evitar las dificultades que conlleva el ser madre sola es conveniente elaborar una regulación efectiva en cuanto a la conciliación, incentivar a las empresas para contratar madres solas, tener en cuenta las necesidades específicas para adaptar las jornadas y adaptar los espacios de cuidado infantil con precios asequibles y horarios más flexibles. En general, educar en la diversidad familiar porque identifican que los roles de género y la división sexual del trabajo siguen predominando en la sociedad, impidiendo que se establezcan condiciones favorables para que las madres solas puedan acceder al mercado laboral y tener su independencia material, emocional, familiar y económica.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Una vez revisada la teoría y el contenido de las entrevistas, se va a dar paso a la discusión sobre los resultados de esta investigación.

Respecto al proceso migratorio protagonizado por las entrevistadas, los testimonios coinciden con la teoría de la modernización de Gregorio (1997) y Giménez (2003). La mayoría de ellas pretendían con la migración buscar una mayor calidad de vida o conocer nuevos lugares como una decisión individual y, si conocían a alguien en España o en Aragón, no era un apoyo real con el que pudieran contar. En uno de los casos también se produce lo indicado por la teoría de la articulación, pues una de ellas migró a causa de una reagrupación familiar teniendo en España a su marido de entonces y a sus hermanos como red migratoria esperándola y reproduciéndose una división sexual del trabajo y unas relaciones de poder sexistas. Coincide con el perfil de mujer que define Acosta (2015) en su tipología de los modelos migratorios femeninos contemporáneos. Se identifica que estas mujeres inmigrantes, una vez llegadas a España, empiezan a trabajar en el servicio doméstico confirmando a Acosta (2015) con la existencia de una división sexual y étnica del trabajo con muy pocas posibilidades de ascender laboralmente debido a esa división y a la dificultad para homologar los estudios.

El modelo de la gestión de la diversidad sociocultural es la asimilación, siguiendo a López (2005). Las entrevistadas asumen que tienen que ser ellas las que se tienen que amoldar a la nueva sociedad para sentirse aceptadas y si la sociedad española las rechaza (en ocasiones hasta con hostilidad derivada de prejuicios y estereotipos), se puede producir hasta una segregación, como afirmaba la trabajadora social, al relacionarse con otras personas del mismo país de origen o alrededores. Esto se podría identificar como una estrategia adaptativa relacionada con la aculturación psicológica porque las entrevistadas desean mantener su identidad pero cuando entran en contacto con la sociedad española se ven influidas por la cultura autóctona acorde a sus creencias y a las presiones de la nueva sociedad.

La entrada a la monomarentalidad es posterior a la migración y ha sido por divorcio o separación. Se puede deducir que cuando se tiene la idea de romper con la pareja pero no se ha dado el paso en los países de origen, la migración les ayuda a tomar iniciativas con más seguridad como romper con la pareja. Esto puede ayudar a la hora de afrontar la monomarentalidad. Las dificultades que se identifican con este modelo familiar son, como dice Minguijón (2010), económicos, sociales, personales y culturales.

Económicos porque con un salario (cuando lo tienen) tienen que afrontar los mismos gastos que tendrían con una pareja y ese salario suele ser muy bajo inestabilizando y priorizando gastos diarios. Al ser bajo la vivienda también es más precaria.

Sociales porque el no contar con una red migratoria en la ciudad les dificulta contar con apoyo estable tanto en lo económico como en el cuidado de los/as hijos. La teoría dice que existe una limitación de acceso a los recursos pero en este caso no se ha observado porque sí acuden a servicios sociales y a entidades como Amasol. La queja radica en la lentitud de los procesos burocráticos y en que a veces las ayudas no son suficientes.

Personales porque los retos personales y laborales que tienen que lidiar pueden condicionarles el estado de ánimo. Se detecta una carencia afectiva y una sensación generalizada de sobrecarga.

Y culturales debido a que normalmente solo acceden a puestos de trabajo condicionados por la división sexual y étnica del trabajo al ser mujeres e inmigrantes y que coinciden con los puestos más precarios.

También están sujetas a discriminaciones, como por ejemplo al llevar el velo musulmán como ha ocurrido en un caso, ligadas a la asimilación. Aquí se entraría en una contradicción, ya que debido a su identidad difícilmente podrán promocionarse laboralmente pero, a su vez, se quiere disimular esa identidad intentando que se desprendan de sus símbolos asumiendo los autóctonos.

Por lo tanto, se produce una cadena de situaciones en la que al carecer de una red de apoyo, se dificulta la conciliación. Al no poder conciliar, es más complicado acceder a un trabajo. Sin trabajo, no hay obtención de ingresos y, al no tener ingresos tampoco es posible contratar a una persona externa que se encargue del cuidado de los/as hijos/as para poder conciliar y poder entrar al mercado laboral. Esto implica tener una menor calidad de vida y pertenecer a la población en riesgo de exclusión social y de pobreza. El estrés y otros problemas relacionados con la salud mental aumentan por no cumplir con el rol de sustentadora de la familia.

En lo que concierne esta investigación, la conciliación, definida como la combinación de usos de tiempo y priorización en cuanto a los ámbitos familiares, personales y laborales según la persona, en el caso de la madre sola la prioridad son los/as hijos/as. Es decir, aquí los usos del tiempo no giran alrededor de la jornada laboral como decían Poelmans et. al. (2008), sino alrededor de los horarios y necesidades de los/as hijos/as. Hantrais y Ackers (2005) dicen que el apoyo formal y/o informal es algo a lo que recurrir, pero como ya se ha visto, esto no siempre ocurre, por lo que se confirma lo que adelantaba Thevenon (2009), se aplaza la formación y los intereses de la madre hasta que la descendencia se encuentra en una edad que implique más autonomía.

Las estrategias individuales de Maldonado (2018), aunque estuvieran dirigidas a una corresponsabilidad cuando hay una pareja, se pueden amoldar a cuando no la hay, de manera que la estrategia predominante es la conciliación de supervivencia porque se buscan trabajos que se adaptan a la conciliación aunque sean precarios y además coinciden con el papel de cuidadoras. También se ha observado la conciliación organizada cuando sí se cuenta con una red de apoyo, lo que permite tener ingresos para contratar a otra persona cuidar a los/as hijos/as.

Respecto a las estrategias de las empresas, recogidas por Gil (2017), estas mujeres suelen ser discriminadas en las contrataciones al pensar que va a existir una falta de compromiso al ser madres solas y tener como prioridad a la descendencia. No se tiene en cuenta que el compromiso con el empleo puede ser hasta mayor porque es su única fuente de ingresos para mantener a su familia. Cuando al final son contratadas, las medidas de conciliación son escasas y las más comunes son optar por la posibilidad de ausentarse, aunque eso implica una bajada en el salario (que recordemos que éste es muy importante para afrontar los gastos teniendo un solo salario), y la reducción de la jornada laboral. Por otro lado, como dice Díaz (2008), al darse la división sexual y étnica del trabajo, los empleos son domésticos cuyas jornadas aptas para ellas son las que van por horas (menos salario) o, en su defecto, de interna cuando tanto la madre como la persona empleadora estén dispuestas de que los/as hijos/as vivan con ella.

Así pues, aunque exista normativa garantizando la conciliación, ésta no se aplica y es insuficiente, pues aun con ella las madres solas siguen teniendo dificultades a la hora de conciliar. Esto teniendo en cuenta que estén en situación de regularidad para poder sujetarse a ella.

Por lo tanto, debido a la ineficacia de las leyes y las complicaciones mencionadas hasta ahora, para conseguir conciliar acuden a los servicios sociales y a entidades sociales como Amasol. En estos recursos el papel del/la trabajador/a social es fundamental y por ello es necesario que en su perfil estén incluidas ciertas habilidades y características. Para empezar, la perspectiva de género y la perspectiva interseccional

deben estar siempre presentes para entender el contexto y las relaciones que se pueden formar debido a sus identidades como mujeres e inmigrantes. Asimismo, tal y como apuntan las usuarias de estos centros, es primordial tener empatía, estar en posesión de un conocimiento actualizado de la sociedad, estudiar el grado en Trabajo social por vocación y practicar la escucha activa. El/la trabajador/a social es el agente intermediario entre las administraciones públicas y las usuarias que solicitan ayuda y apoyo porque cuando, aun teniendo todo el conocimiento y la formación, la ayuda pública falla, la labor de este/a profesional es clave para al menos brindar respeto, simpatía y soporte a la usuaria que en esos momentos no está pasando por su situación ideal. Es un agente social de transformación continua, ya sea haciendo autocrítica o dirigiéndose a la sociedad.

Por lo tanto, tras esta investigación se han logrado cumplir los objetivos propuestos, en especial el objetivo general: identificar las particularidades de la conciliación de la madre sola inmigrante y cómo intervenir desde el trabajo social sobre este colectivo. La respuesta es que existen dificultades en la conciliación, debido a que cuando en el proyecto migratorio no se cuenta con una red migratoria, el apoyo social y familiar es más escaso. Debido a prejuicios y estereotipos las relaciones se reducen a otras personas en su misma situación originando que no sean tan estables y además acceden a empleos que se caracterizan por la división sexual y étnica del trabajo, los cuales implican un salario más bajo. Esto reduce las posibilidades de conciliar y aquí es donde entra el trabajo social, cuyo perfil ya se ha descrito.

Asimismo, es interesante destacar la diferencia más importante entre las madres solas autóctonas y las madres solas inmigrantes. Cuando las primeras contratan a otra persona para conciliar, esta persona coincide con que es la madre sola inmigrante, por lo que, volviendo a lo que decía Díaz (2008, p.78): “las estrategias de conciliación de una parte de la población tal vez se están construyendo sobre la imposibilidad de otra parte de acceder a los mismos beneficios”.

Con este trabajo se ha intentado crear una mayor sensibilización y concientización respecto a este fenómeno para que influya en toda la sociedad. A la hora de luchar por unos derechos, en este caso por los derechos de las madres solas, hay que tener en cuenta a la heterogeneidad de este colectivo sin invisibilizar los de otras. Es decir, poder conciliar sin quitar la misma oportunidad a otra persona que está pasando por la misma situación. Esto también está influido por la visión existente en la sociedad española respecto a la inmigración, sigue predominando un modelo asimilacionista originando una visión superior por parte de las personas autóctonas legitimando una desigualdad estructural. Los/as profesionales del trabajo social son claves para ayudar a que se produzca una transformación dirigida a la igualdad de oportunidades y para presionar al Estado para que se creen medidas efectivas dando respuesta a las necesidades y demandas de colectivos específicos.

Asimismo, se reconoce que este TFG cuenta con limitaciones que es necesario tener en cuenta. Así, las conclusiones extraídas son derivadas de solamente seis entrevistas, siendo una muestra no representativa. Además, esta investigación ha sido exploratoria, por lo que para llegar a unas conclusiones más fiables sería recomendable realizar un estudio más amplio. Sin embargo, dado que la conciliación de las madres solas inmigrantes es un tema escasamente investigado en nuestro país, se considera que la labor realizada en este TFG contribuye a conocer más la casuística de este colectivo.

Por ello, se propone como sugerencia de investigación para el futuro profundizar más en esta temática. Debido a la limitación de tiempo no se ha podido entrevistar a más madres solas y sería interesante contar con una mayor muestra y con una mayor heterogeneidad incluyendo también madres solas autóctonas para realizar una mejor comparativa y conseguir unos resultados más trascendentes.

REFERENCIAS

- Acosta, E. (2015). *Cuidados en crisis. Mujeres migrantes hacia España y Chile. Dan más de lo que reciben*. Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Alvira, F. (1992). La investigación sociológica. En S. Campo (Ed.), *Tratado de Sociología* (pp.61-94). Madrid: Taurus.
- Asociación de Madres Solas (2018). *La asociación*. Obtenido de <https://www.amasol.es/>
- Assiego, V., y Ubrich, T. (2015). *Más solas que nunca. La pobreza infantil en familias monomarentales*. España: Save the Children.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02).
- Instituto Nacional de Estadística (2018) *Cifras de población*. Obtenido de: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Encuesta continua de hogares*. Obtenido de: <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/def/p02/I0/&file=02015.px>
- Consejo General de Trabajo Social (2012). *Código Deontológico de Trabajo Social*. Obtenido de https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico
- Constitución Española (1978).
- Decreto 151/2009, de 29 de septiembre, de desarrollo parcial de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias.
- Decreto 179/2013, de 22 de noviembre, del Consell, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunitat Valenciana (DOCV de 25 de noviembre de 2013).
- Díaz, M. (2008). El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿Cómo concilian las cuidadoras? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 71-89.
- Directiva 2012/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Federación de Madres Monomarentales (2015). *Quiénes somos*. Obtenido de: <http://familiasmonomarentales.es/>
- Fernandez-Crehuet, J. M., Gimenez-Nadal, J., y Reyes, L. (2015). *The National Work-Life Balance Index: The European Case*. Springer.
- Fernández, J. (2016). *Intervención con familias desde el trabajo social*. Madrid: Editorial Grupo 5.
- Gil, I. (2017). *VI Informe #Monomarentalidad y Empleo*. Fundación Adecco.
- Giménez, C. (2003). La naturaleza de las migraciones. En Giménez, C., *Qué es la inmigración. ¿Problema u oportunidad?* (pp. 19-39). Barcelona: RBA.

- Gregorio, C. (1997). El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva de género. *Migraciones 1*, 145-175.
- Gregorio, C., y González, H. (2012). Las articulaciones entre género y parentesco en el contexto migratorio: más allá de la maternidad transnacional. *Ankulegi*, 43-57.
- Hantrais, L., y Ackers, P. (2005). *Women's Choices in Europe: Striking the Work-Life Balance*. Londres: SAGE.
- Instituto Aragonés de Estadística (2015). *Censos de población y viviendas, 2011. Aragón*. Gobierno de Aragón.
- Instituto Aragonés de Estadística (2017). *Datos básicos de Aragón*. Zaragoza: Gobierno de Aragón
- Jiménez, I. y Lorente, B. (2003). *Género e intervención social. Convergencias y sentidos*. Centro Universitario de Estudios Sociales.
- Jurado, T. (2007). *Cambios familiares y trabajo social*. Madrid: Ediciones Académicas, S. A.
- Ley 9/2014, de 2 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- López, A. M. (2005). *Inmigrantes y Estados: la respuesta política ante la cuestión migratoria*. Barcelona: Anthropos.
- Maldonado, P. (2018). La realidad sociológica de los tiempos de vida y trabajo. *Jornada de Conciliación corresponsable: Reorganización de tiempos de vida personal y trabajo*. Zaragoza: Observatorio de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.
- Malgesini, G., y Giménez, C. (2000). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Minguijón, J. (2010). *Las familias monoparentales en Aragón*. Zaragoza: Consejo Económico y social de Aragón.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2018). *Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias 2018*. Gobierno de España.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015). *Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017*. Gobierno de España.
- Mujeres en Cifras-Familias y Hogares-Familias monoparentales*. (febrero de 2018). Obtenido de: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/FamiliaHogares/FamiliasMonoparentales.htm>
- Navas, M., Pumares, P., Sánchez, J., García, M., Rojas, A., Cuadrado, I., . . . Fernández, J. S. (2004). *Estrategias y actitudes de aculturación: la perspectiva de los inmigrantes y de los autóctonos en Almería*. Junta de Andalucía.
- Oliva, A., Arranz, E., Parra, A., y Olabarrieta, F. (2012). *Family Structure and Child Adjustment in Spain*. New York: Springer.
- Poelmans, S., Kalliath, T., y Brough, P. (2008). Achieving work-life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, 227-238.

- Ramos-Villagrasa, P. J., García-Izquierdo, A., y García-Izquierdo, M. (2011). Acculturative strategies and emotional exhaustion differences between immigrant and national workers in Spain. *Ansiedad y Estrés. Volumen 17 (1)*, (63-74).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Reboloso, E., Hernández, S., Fernández, B., & Cantón, P. (2003). The Implications of Immigration for the Training of Social Work Professionals in Spain. *British Journal of Social Work*, 49-65.
- Ruiz, S., y Martín, M. (2012). Nuevas formas de familia, viejas políticas familiares. Las familias monomarentales. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Volumen 33 (1)*, 1-17.
- Servicios Sociales e Igualdad. (2018). *Familias*. Obtenido de: <http://www.aragon.es/Temas/Servicios-Sociales-e-Igualdad>
- Servicios Sociales e Igualdad. (2018). *Guía de recursos para las familias de Aragón*. Gobierno de Aragón.
- Thevenon, O. (2009). Increased Women's Labour Force Participation in Europe: Progress in the Work-Libe Balance or Polarization of Behaviours? *Population-E*, 235-272.
- Trujillo, M., y Almeda, E. (2017). Monomarentalidad e imaginarios de género en contexto migratorio: Punto de vista epistemológico feminista en el estudio de las migraciones. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 101-125.
- Vázquez, O. (2001). Acción intercultural y trabajo social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 29-43.
- Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 1-17