



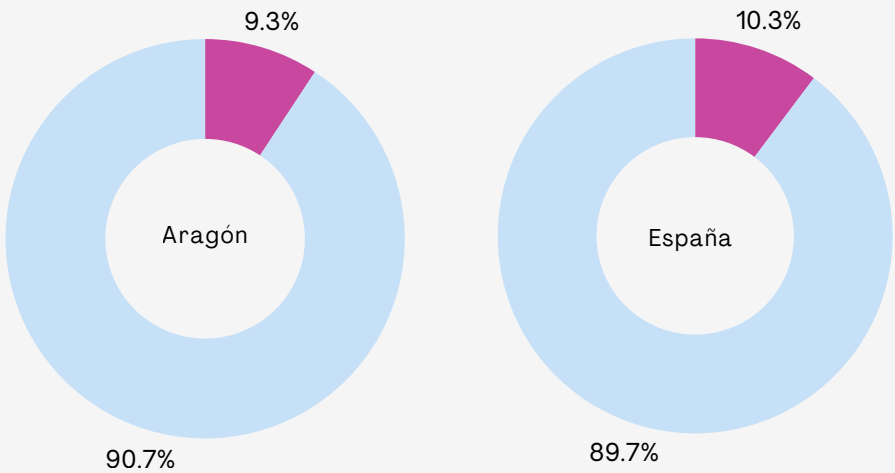
Tejiendo igualdad

MUJERES MONOPARENTALES EN EL ENTORNO LABORAL

LA REALIDAD DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

Se denomina familia monoparental a aquella en la que uno solo de los progenitores (madre o padre) se hace cargo de la crianza y cuidado de uno o varios hijos, asumiendo de manera principal las responsabilidades familiares, económicas y educativas.

A finales de 2025 aproximadamente entre un 9 % y un 10 % de los hogares en Aragón y en España están formados por una sola persona adulta al frente de uno o más menores.



Aproximadamente en el 75% de los casos, esta unidad familiar está encabezada por mujeres.

FAMILIAS MONOPARENTALES EN ARAGÓN



FAMILIAS MONOPARENTALES EN ESPAÑA



Informe Anual de Infancia y Adolescencia de 2024 del Justicia de Aragón



MONOMARENTALIDAD Y EMPLEO

Para una familia monoparental el acceso al mercado laboral constituye un área de vital importancia, puesto que el mantenimiento del núcleo familiar depende, de manera preferente o exclusiva, de los ingresos de una sola persona.

48%

DISCRIMINACIÓN EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El 48,6% declara haber experimentado discriminación en procesos de selección cuando expone su condición de madre en solitario, porcentaje que se incrementa hasta el 55% en el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera.

72%

CONCILIACION

Un 72,8% de las madres solas ha tenido que rechazar un empleo por no poder conciliar (72,8%), debido a horarios incompatibles con su situación (63,2%), el coste inasumible de cuidados (49,9%) o a la falta de red de apoyo (38,9%).

84%

EMPLEO IRREGULAR

La presión económica explica que el 84% aceptaría un puesto de trabajo por debajo de su cualificación y que el 45% estaría dispuesta a aceptar un empleo en la economía sumergida o irregular, ante la urgencia de ingresos económico

59%

PREJUICIOS

El 59,7% de las mujeres monoparentales afirma haberse sentido en alguna ocasión limitada o menos valorada por motivos relacionados con sus responsabilidades de cuidado.

68 %

CONFIANZA EN EL FUTURO

El 68% confía en haber encontrado un empleo en los próximos dos años, una expectativa que refleja su determinación por acceder al mercado laboral, pese a las dificultades.

56 %

EMPLEO ACORDE A SU FORMACIÓN

Más de la mitad (56%) confía en que ese empleo estará alineado con su formación, y un 52% cree que podrá compatibilizarlo con la crianza, lo que revela el deseo de alcanzar una estabilidad que combine desarrollo profesional y bienestar familiar.

68 %

EMPLEABILIDAD

El 68% considera que incrementará su formación y que esta será clave para fortalecer su candidatura,

30 %

EMPRENDIMIENTO

Un 30% se plantea emprender o iniciar un proyecto propio como vía alternativa de independencia económica

Datos obtenidos del 13° Informe Monoparentalidad y empleo_2025 Fundación Adecco

CONTRATAR MUJERES MONOMARENTALES: UN VALOR AÑADIDO PARA LAS EMPRESAS

Contratar a una persona que encabeza sola un hogar supone una acción de RSC, que genera beneficios a tres niveles:

EMPRESA

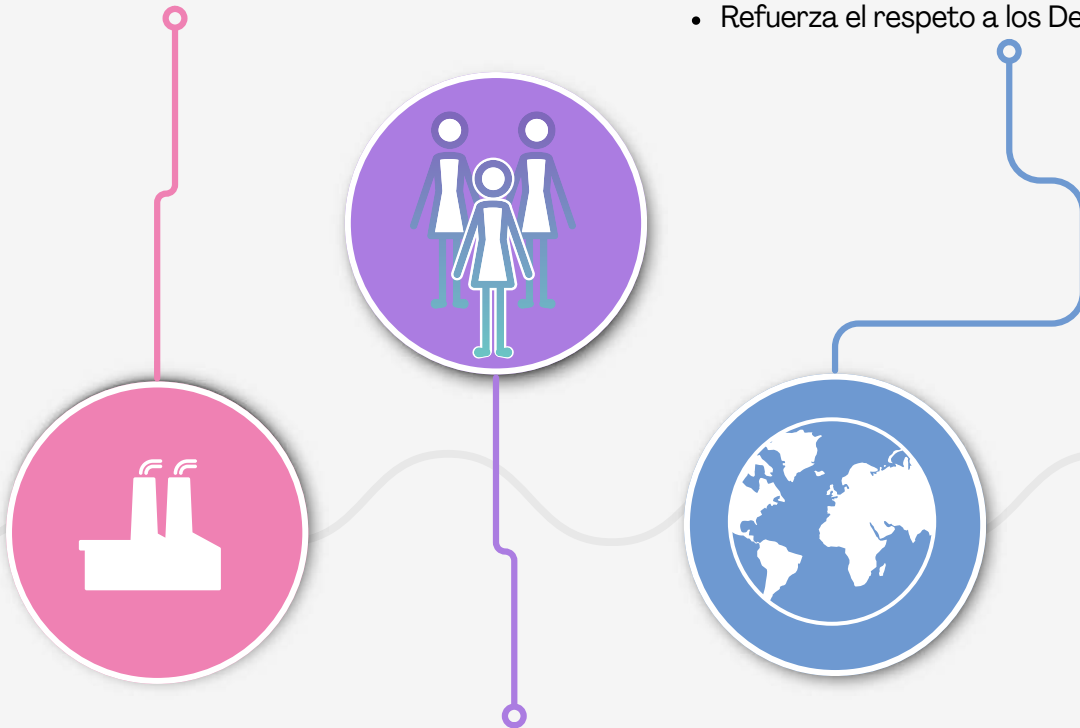
Refuerza su imagen ante clientes al mostrar un compromiso real con valores sociales.

- Aumenta la implicación y motivación de las personas con los valores de la empresa.
- Genera una presencia positiva que funciona como difusión o publicidad positiva y gratuita

SOCIEDAD

Mejora la cohesión social.

- Contribuye a la lucha contra la pobreza y al desarrollo social.
- Refuerza el respeto a los Derechos Humanos.



PERSONAS

Mayores oportunidades laborales

- Acceso a un mayor número de ofertas y procesos selectivos
- Desarrollo del potencial y del talento
- Fortalecimiento de la autonomía, autoestima y empoderamiento

DESMONTANDO PREJUICIOS:

PREJUICIO	VS	REALIDAD
“No pueden comprometerse con un empleo estable.”	COMPROMISO	Son altamente organizadas, planifican su tiempo con precisión y buscan estabilidad laboral.
“Faltarán por cuidar de sus hijos.”	EFICIENCIA	Desarrollan una gestión del tiempo muy eficiente y suelen contar con redes de apoyo o planificación anticipada.
“No pueden asumir puestos de responsabilidad.”	RESPONSABILIDAD	Su experiencia vital potencia la toma de decisiones, la responsabilidad y la capacidad de trabajo.
“Tienen problemas personales que afectan al trabajo”	RESILIENCIA	Son resilientes, independientes y con gran capacidad de adaptación .



1

Las empresas aragonesas se enfrentan a día de hoy al desafío de incorporar talento comprometido, formado y que comparta los valores clave para adaptarse a los cambios y hacer crecer las organizaciones.

2

Las empresas que logren crear entornos laborales inclusivos y equitativos estarán mejor posicionadas para fomentar la innovación, atraer y retener a los mejores talentos.

3

Abrir la mirada a la incorporación de personas con colectivos con mayores dificultades al acceso al empleo, como las mujeres monomarentales, puede aportar valor real a las empresas.

4

A pesar de los desafíos, estas mujeres demuestran altos niveles de esfuerzo, responsabilidad, capacidad de adaptación, de organización, y compromiso. Fomentar su contratación contribuye a la igualdad de oportunidades, responsabilidad social y estabilidad laboral.

IDEAS PARA INTEGRAR LA DIVERSIDAD FAMILIAR Y PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

Las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar son esenciales para ejercer el derecho a cuidar y al cuidado.

La conciliación, ejercida de forma corresponsable permite armonizar las diferentes esferas de la vida, y permite que talento con dificultades de conciliación pueda incorporarse a la empresa.

Las medidas de promoción de la igualdad, además de mejorar la productividad y resultados de las empresas, contribuye a un mundo más justo y equilibrado.



MEDIDAS EN RELACIÓN CON LA INCORPORACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO

- **Ofertas de trabajo** que expliciten opciones reales de flexibilidad.
- **Evaluación de candidaturas basadas en competencias**, sin contemplar circunstancias personales.
- Eliminar preguntas sobre **cargas familiares**.
- **Formar a entrevistadores**, Técnicos de selección o personas directivas, en sesgos relacionados sobre la maternidad en solitario.
- **Auditar** resultados de acceso y promoción.



MEDIDAS EN RELACIÓN CON LA FLEXIBILIDAD DEL ESPACIO DE TRABAJO

- **Teletrabajo**: Posibilidad de desarrollar las actividades profesionales desde el propio domicilio.
- **Reuniones por videoconferencia**: Reuniones a distancia mediante herramientas telemáticas.
- **Trabajo desde un centro más cercano al domicilio**: Facilitar trabajar en un centro de trabajo ubicado en un lugar más próximo al domicilio de la persona trabajadora.
- **Planes de formación online**: Facilitar acciones formativas en modalidad telemática.



IDEAS PARA INTEGRAR LA DIVERSIDAD FAMILIAR Y PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA



MEDIDAS EN RELACIÓN CON LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

- **Horario flexible:** Permitir distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal.
- **Acortar la comida y salir antes:** Posibilitar que las personas acorten el tiempo de la comida para salir antes.
- **Jornada intensiva:** Condensar la jornada de trabajo en horario de mañana o tarde para conciliar
- **Trabajo por tareas y objetivos:** Implantar una jornada laboral cuya duración dependa de satisfacer unos objetivos previamente fijados y acordados.
- **Horario personalizado por cómputo de horas:** Posibilitar la distribución de las horas de trabajo semanal de manera más personalizada, pero cumpliendo el cómputo semanal o mensual.
- **Bolsa de horas:** Poner un número de horas libres a disposición de la persona a efectos de que pueda consumirlas cuando lo necesite



IDEAS PARA INTEGRAR LA DIVERSIDAD FAMILIAR Y PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA



MEDIDAS EN RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS SOCIALES

- **Pago o copago de diversos servicios:** Beneficios sociales extrasalariales para la plantilla, que pueden ser de apoyo económico, material, emocional, etc.
- **Ayudas económicas:** Asumir total o parcialmente los gastos de la persona en materia de conciliación (guarderías, residencias...), acceso al empleo (parking, comida...), o calidad del empleo (material para teletrabajar, internet, etc.)
- **Seguro y planes de pensiones:** Cubrir los gastos de un seguro médico, del hogar, planes de pensiones, total o parcialmente.
- **Servicios telemáticos de apoyo emocional:** Consiste en prestar apoyo a la persona en materia de salud emocional que le ayude a gestionar mejor las situaciones de estrés laboral y personal
- **Tique o servicio de restaurante:** Cubrir total o parcialmente los gastos de comida en la empresa
- **Pago o copago de recursos de conciliación para hijas e hijos:** Asumir los gastos de los recursos de conciliación de hijos e hijas mientras las madres y padres trabajan.
- **Servicio de autocar o ayudas al transporte:** Cubrir los gastos del desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo



IDEAS PARA INTEGRAR LA DIVERSIDAD FAMILIAR Y PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA



MEDIDAS EN RELACIÓN A PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- **Aplicación de la Ampliación del permiso de nacimiento** y cuidado de menor a 32 semanas para familias monoparentales
- **Nacimiento prematuro de hijo/a u hospitalización tras el parto:** Ausencia 1 hora Reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario
- **Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:** cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses ausencia 1 hora, se puede dividir en 2 fracciones incremento proporcional en casos múltiples. Se puede sustituir por reducción de jornada en ½ hora o acumularlo en jornadas completas
- **Causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes:** Familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. 4 días máximo.
- **Permiso parental, para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que cumpla 8 años (no retribuido):** Hasta 8 semanas, continuas/discontinuas, a tiempo completo/parcial Preaviso de 10 días a la empresa (o la que marque el CC) concretando fecha de inicio y fin Se puede limitar su disfrute por el mismo sujeto causante, justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa de disfrute igual de flexible



CASOS REALES Y TESTIMONIOS

REALIDADES QUE INSPIRAN

“Volver a trabajar me ha devuelto la confianza y la alegría. Gracias a Fundación Amasol he descubierto todo lo que soy capaz de aportar. Ahora me siento mas fuerte, con ilusión y con ganas de seguir creciendo. Este empleo me ha dado estabilidad y sobre todo, la sensación de estar en el camino correcto ”

— Marisol, dependienta en Alcañiz —

La experiencia vivida contratando a mujeres monoparentales nos ha hecho valorar habilidades muy valiosas para nosotros como la resiliencia, una óptima gestión del tiempo, la seriedad y la fidelidad empresarial.

Además, somos conscientes de que favorecer este empleo ayuda a disminuir la brecha económica y social y mejora la vida de sus hijos, con lo que contribuimos, como empresa dedicada al ámbito social, a reducir el riesgo de exclusión social de estas familias.

Todos estos aspectos nos impulsan a continuar con la voluntad de contratación de mujeres monoparentales en nuestro servicio en el futuro”.

— Eugenia Ferrer, Coordinadora SAD Zaragoza SENIOR S.L. —



CONCLUSIÓN:

Incorporar mujeres monomarentales es apostar por la igualdad, la estabilidad y el talento invisible.

Son trabajadoras comprometidas, con experiencia vital, visión práctica y un alto sentido de la responsabilidad.

Promover la contratación de mujeres monomarentales no es solo una medida socialmente justa: es una estrategia inteligente de gestión de personas que fortalece el tejido empresarial aragonés y contribuye a una sociedad más igualitaria.





CONTACTA CON NOSOTRAS

ZARAGOZA

📍 Paseo Tierno Galván 8 local 4
☎ 976 43 97 14
📱 622 526 002
✉ empleo@amasol.es

HUESCA

📍 Coso Alto nº36 (pasaje) local 10
📱 646 79 76 71
✉ amasolhuesca@amasol.es

TERUEL

📍 Plaza Goya 1
📱 623 37 24 04
✉ teruel@amasol.es

ALCAÑIZ

📍 C/ Mayor 2
📱 722 25 83 85
✉ amasolalcaniz@amasol.es