



Mujer,  
Madre  
e InMigrante

**Estudio:  
“IMPACTO DEL  
CUIDADO Y  
DESIGUALDAD  
LABORAL”**

Un Análisis de las  
Trayectorias de  
Mujeres Inmigrantes  
en la Comunidad de  
Madrid.

**#Conciliando**

# ESTUDIO

## “IMPACTO DEL CUIDADO Y DESIGUALDAD LABORAL” Un Análisis de las Trayectorias de Mujeres Inmigrantes en la Comunidad de Madrid.

**Edición:** Asociación AD Los Molinos

**Redacción:** María Sánchez-Domínguez  
Marta Carretero Navarro  
Teresa Arranz Pascual

**Supervisión académica UCM:** María Sánchez-Domínguez

**Equipo investigador:** María Sánchez-Domínguez  
Luis Guirola Abenza  
Marta Carretero Navarro

© Asociación AD Los Molinos, 2025

C/Andrés Mellado, 10, bajo D  
28015 – Madrid  
Telf. 91 591 23 36  
<https://www.admolinos.org/>

*“Cuando soplan vientos de cambio,  
en lugar de muros, construyamos Molinos”*

**Depósito legal:** M-3375-2025

### Organiza



### Financia



### Colabora



# ESTUDIO

## “IMPACTO DEL CUIDADO Y DESIGUALDAD LABORAL” Un Análisis de las Trayectorias de Mujeres Inmigrantes en la Comunidad de Madrid.

**Este estudio está protegido por derechos de autor.** Cualquier referencia, mención o uso de sus datos y resultados debe incluir la citación correspondiente. La omisión de una citación adecuada compromete la propiedad intelectual y académica del trabajo.

El formato recomendado para la cita es el siguiente:

Sánchez-Domínguez, M, Carretero, M. y Arranz, T. (2025). *Impacto del cuidado y desigualdad laboral: un análisis de las trayectorias de mujeres inmigrantes en la Comunidad de Madrid*. Universidad Complutense de Madrid y Asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos. M-375-2025

El uso indebido de este material puede resultar en consecuencias legales y/o académicas. Para obtener más información sobre su utilización, se debe contactar a las autoras.

© **Asociación AD Los Molinos, 2025**

C/Andrés Mellado, 10, bajo D

28015 – Madrid

Telf. 91 591 23 36

<https://www.admolinos.org/>

### Organiza



### Financia



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE MIGRACIONES  
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN  
HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL  
DE LA INMIGRACIÓN

### Colabora



Cofinanciado por  
la Unión Europea



UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE  
MADRID

# El impacto del cuidado en la desigualdad laboral de las mujeres inmigrantes en España

En las últimas décadas, la relación entre maternidad, trabajo y desigualdad de género ha sido objeto de múltiples estudios en Europa. En España, la carga del cuidado sigue recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que condiciona su participación en el mercado laboral y agrava las brechas de género en relación con el empleo, los ingresos y la estabilidad laboral. Para las mujeres inmigrantes, estos desafíos se amplifican debido a barreras institucionales, socioculturales y económicas que limitan sus oportunidades de integración en el país de acogida.

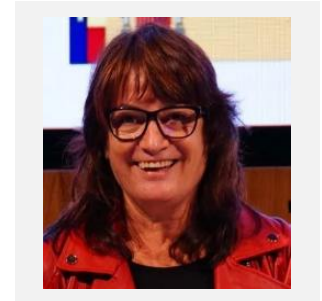
Esta publicación presenta los principales hallazgos del Estudio "Impacto del Cuidado y Desigualdad Laboral: Un Análisis de las Trayectorias de Mujeres Inmigrantes en la Comunidad de Madrid", desarrollado en colaboración entre la Asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos y la Universidad Complutense de Madrid. Financiado por la D.G. Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el FSE+.

A través de un enfoque mixto, combinando análisis cuantitativo y cualitativo, esta investigación examina cómo la carga del cuidado impacta la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en comparación con las mujeres nativas, así como los mecanismos que perpetúan la desigualdad de oportunidades en función del origen y el género.

# El Estudio nace de la colaboración entre personas que lideran el campo de la intervención social y de la investigación

## Asociación Los Molinos

**Teresa Arranz**, Coordinadora de Asociación AD Los Molinos, que se distingue por su experiencia en la investigación e intervención con mujeres inmigrantes. Su objetivo es mejorar significativamente las condiciones de vida de estas mujeres y facilitar su integración efectiva en la sociedad española.



## Universidad Complutense de Madrid

**María Sánchez-Domínguez (IP)**, Profesora y Directora Académica del Estudio en la Universidad Complutense de Madrid, aporta su dilatada experiencia en el ámbito de las migraciones internacionales y la crisis del cuidado en Europa, ejes centrales de esta investigación. Su objetivo es mejorar las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes en España.



## Investigación

**Luis Guirola**, investigador del Banco de España, cuya rigurosa aportación metodológica ha sido un pilar fundamental para el estudio.



**Marta Carretero Navarro**, como investigadora predoctoral, ha sido un pilar indispensable en cada etapa del proceso



Pero, sobre todo, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas las **mujeres que han participado en esta investigación**. Sin vosotras, nada de esto habría sido posible. Sois el verdadero motor del cambio, la razón y el corazón de cada avance logrado.

*“Cuando la flexibilidad no es un fin sino el medio”*

# Índice

**01**

## **INTRODUCCIÓN**

**02**

## **Nuestro ESTUDIO**

Pregunta de investigación  
Objetivos  
Metodología

**03**

## **PRINCIPALES RESULTADOS**

Características sociodemográficas  
Roles y normas de género  
Barreras invisibles: impacto burocrático  
Mercado laboral  
Estrategias de cuidado  
Preferencias y demandas

**04**

## **CONCLUSIONES**

Principales hallazgos

**ANEXO: Normativa**



**INTRODUCCIÓN**

## Europa ante el desafío de la baja fecundidad y la desigualdad de género en el empleo

Europa enfrenta un desafío demográfico sin precedentes: la persistente baja fecundidad y sus consecuencias sobre el envejecimiento de la población. Con una tasa de fecundidad muy por debajo del nivel de reemplazo (2,1 hijos por mujer), muchos países europeos han experimentado una transformación en sus estructuras laborales y sociales. La escasa renovación generacional ha elevado la presión sobre los sistemas de bienestar, afectando la sostenibilidad del mercado laboral y de los sistemas de pensiones.

### España, a la cola de Europa en natalidad

España presenta una de las tasas de fecundidad más bajas de Europa, con solo **1,19 hijos por mujer**. Este nivel está por debajo de la media europea y muy lejos de países como Francia (1,80) o Suecia (1,67), que han logrado mantener tasas más equilibradas.





## España invierte menos en apoyo a la conciliación que otros países europeos

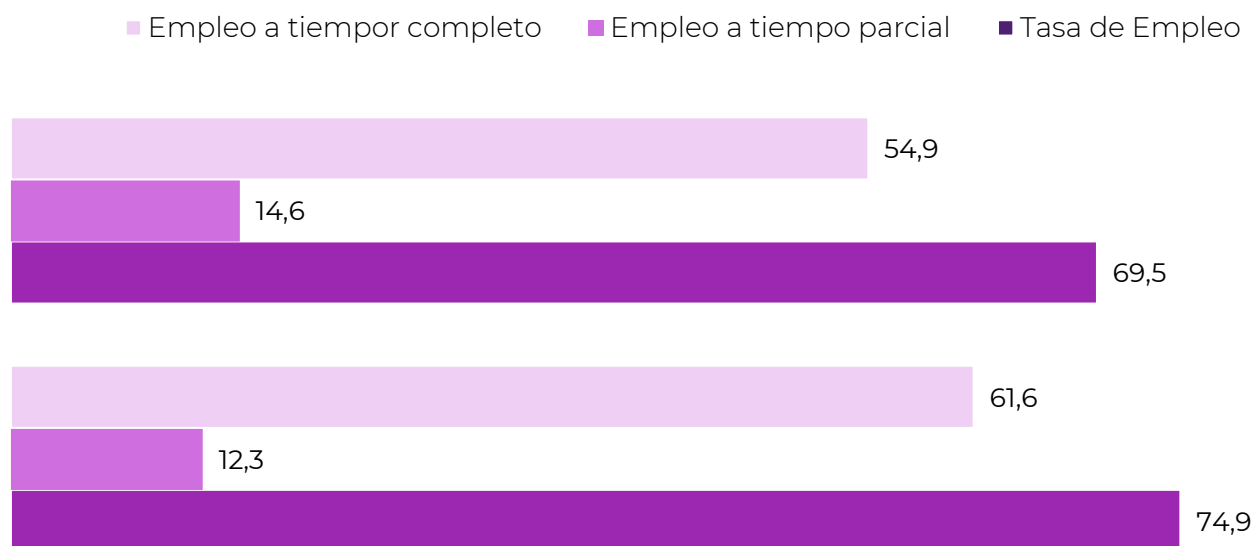
Uno de los factores clave detrás de esta baja fecundidad es la **limitada inversión en el Estado de bienestar**. En muchos países europeos, las políticas de conciliación combinan prestaciones económicas y servicios públicos accesibles para facilitar el equilibrio entre trabajo y familia. Sin embargo, España invierte menos en ambos frentes en comparación con la media europea, lo que influye en la menor tasa de empleo de las madres y en la mayor proporción de trabajo a tiempo parcial

Gasto público en prestaciones familiares por tipo de gasto, en porcentaje del PIB (2019)



A pesar de estos desafíos institucionales, las mujeres han logrado mantenerse activas en el mercado de trabajo, aunque la maternidad sigue marcando una diferencia significativa en sus trayectorias laborales. Si bien la tasa de participación femenina ha aumentado en las últimas décadas, muchas mujeres se han visto obligadas a aceptar empleos a tiempo parcial debido a la falta de medidas de conciliación. En España, la brecha con respecto a Europa es clara. El 69,5% de las madres en España están empleadas, frente al 74,9% en el conjunto de la UE.

Tasa de actividad y tipo de jornada de las madres, 2021  
(España vs EU)



Además, la proporción de aquellas con jornada completa es casi un 7% inferior a la media europea. La jornada parcial, en cambio, es significativamente más común en España, alcanzando al 14,6% de las madres empleadas en 2021, lo que refleja las dificultades para compatibilizar empleo y cuidado familiar.

# ¿Pero la penalización de la maternidad es igual para todas las madres?

No todas las madres enfrentan la misma penalización en el mercado laboral. Para algunas, la dificultad de la conciliación supone una barrera, para otras es un obstáculo casi insalvable. **Las mujeres inmigrantes son las más vulnerables**, viendo sus trayectorias laborales profundamente marcadas por la imposibilidad de compatibilizar empleo y cuidado.

## Las madres inmigrantes en España: entre la precariedad y la exclusión laboral

En estudios previos, se ha demostrado que la maternidad representa una de las principales causas de inactividad laboral en España. Sánchez-Domínguez y Guirola ([2021](#)) muestran que las mujeres inmigrantes no sólo enfrentan barreras de acceso al empleo debido a su estatus migratorio, sino que también lidian con una penalización adicional por la maternidad. En un mercado laboral altamente segmentado, las mujeres inmigrantes quedan confinadas en sectores con menor estabilidad laboral y escasas opciones de conciliación.

Además, Guirola y Sánchez-Domínguez ([2022](#)) demuestran que la falta de acceso a servicios de cuidado infantil es un obstáculo clave para la inserción laboral de las madres inmigrantes. Los datos revelan que, en el sur de Europa, hasta dos tercios de la brecha de empleo entre madres inmigrantes y nativas pueden explicarse por la inactividad laboral derivada de la falta de políticas de apoyo al cuidado de los hijos.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de un enfoque diferenciado para analizar el impacto de la maternidad en su acceso y estabilidad en el empleo.

## El caso de la Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid concentra una de las tasas más altas de empleo femenino inmigrante en España, pero también exhibe importantes desigualdades en el acceso al trabajo y en las condiciones laborales de las madres inmigrantes.

Según el Anuario Estadístico de la CAM, en 2020 existían 880.900 hogares de parejas con hijos y 243.000 hogares monoparentales, representando en conjunto el 43% del total de hogares.



Los hogares monoparentales —que ya constituyen el 10,1% del total de hogares en España— presentan altas tasas de exclusión social, duplicando las del resto de la población (Foessa, 2021). En particular, las mujeres que encabezan estos hogares tienen una tasa de exclusión del 49,9%, con un 28,1% en situación de exclusión severa.

### **¿Cómo impacta esta desigualdad estructural en la vida real de las mujeres inmigrantes?.**

¿Cuáles son las estrategias que adoptan las madres inmigrantes para conciliar empleo y cuidado?

¿Qué barreras específicas enfrentan en el mercado laboral?

¿Hasta qué punto la falta de apoyo institucional condiciona sus trayectorias profesionales y su integración?

¿Y qué papel juegan los roles de género que traen consigo, en la forma en que enfrentan estas barreras y gestionan la conciliación?

Para responder a estas preguntas, **este estudio se centra en la Comunidad de Madrid, analizando cómo la carga del cuidado impacta el acceso y la estabilidad laboral de las madres inmigrantes.**

A close-up photograph of two women's eyes, looking slightly to the right. The image is overlaid with a semi-transparent dark purple filter. A white diamond-shaped graphic is centered over the eyes. Inside the diamond, the text "Estudio 'CONCILIANDO'" is written in white, bold, sans-serif font.

**Estudio  
"CONCILIANDO"**

## ¿Cuál es el punto de partida?

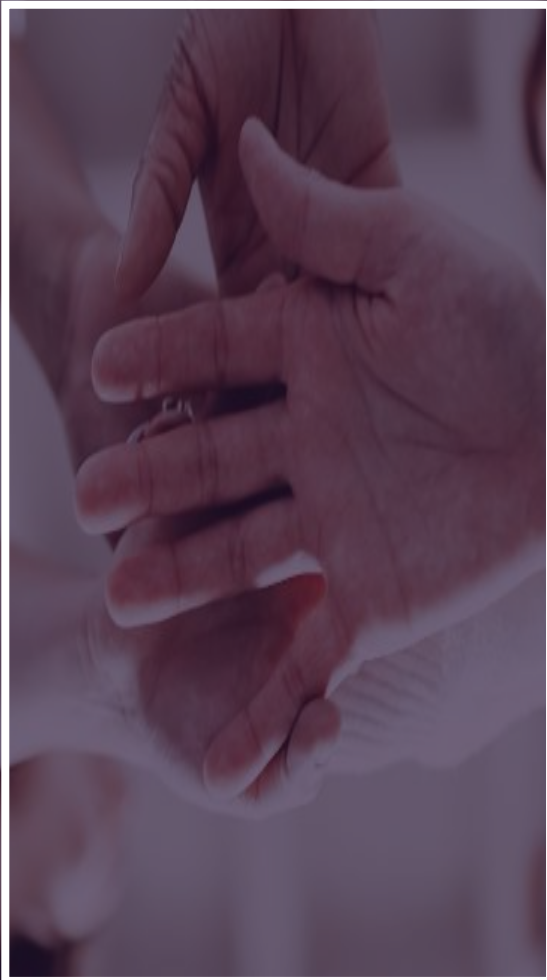
Las **mujeres** (incluyendo a las mujeres nacidas en España) **enfrentan desventajas en el mercado laboral después del nacimiento del primer hijo/a.**

Pero también el riesgo de pobreza y de exclusión social se agrava para las mujeres inmigrantes al enfrentar desafíos adicionales debido a su estatus migratorio y las posibles barreras culturales y lingüísticas a las que pueden estar expuestas.

A pesar de los avances sustanciales hacia la igualdad de género, persisten importantes diferencias en los resultados del mercado laboral en función de si las mujeres tienen hijos/as.

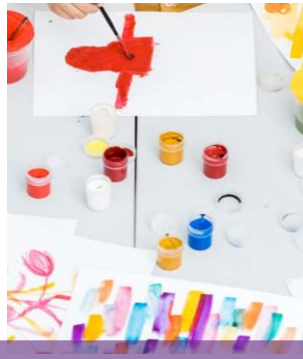
*La pregunta de investigación que guía el Estudio es:*

**¿De qué forma afecta la carga del cuidado a las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en la Comunidad Autónoma de Madrid?**



# Hipótesis del Estudio

Tal y como Guirola y Sánchez-Domínguez (2022) afirman, la respuesta a esta pregunta es importante. La restricción del cuidado a la oferta laboral puede deberse a:



1

**La existencia de restricciones externas a los hogares, como el acceso limitado a los servicios de cuidado o arreglos laborales inflexibles.**



2

**Las restricciones internas a los hogares, donde la existencia de normas y preferencias más tradicionales asociadas con la maternidad.**

Si las limitaciones externas (1) dificultan la participación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral, los países pueden adaptar sus políticas para facilitar la integración. Sin embargo, si la menor participación está impulsada por restricciones internas (2) arraigadas en normas culturales y de género, la integración se vuelve más compleja, ya que implica navegar los posibles conflictos entre las identidades culturales de los inmigrantes y la integración en el mercado laboral.



## Objetivos específicos



### **DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES**

Identificar barreras y oportunidades laborales de mujeres inmigrantes, considerando la interrelación entre su trayectoria migratoria y laboral desde la perspectiva del cuidado.

### **NORMAS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Investigar el papel de las normas y estereotipos de género en la configuración de las experiencias de las madres inmigrantes y nativas en el mercado laboral.

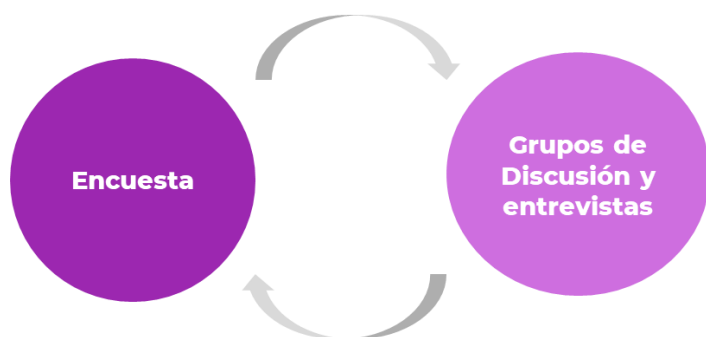
### **NEGOCIACIÓN CON LA PAREJA**

Analizar el proceso de negociación con la pareja en la discusión y búsqueda de soluciones respecto al cuidado de los hijos.

### **INTERVENCIÓN**

Desarrollar estrategias e intervenciones que aumenten la participación laboral de las mujeres inmigrantes mediante la reducción de barreras estructurales y/o sociales.

## Metodología

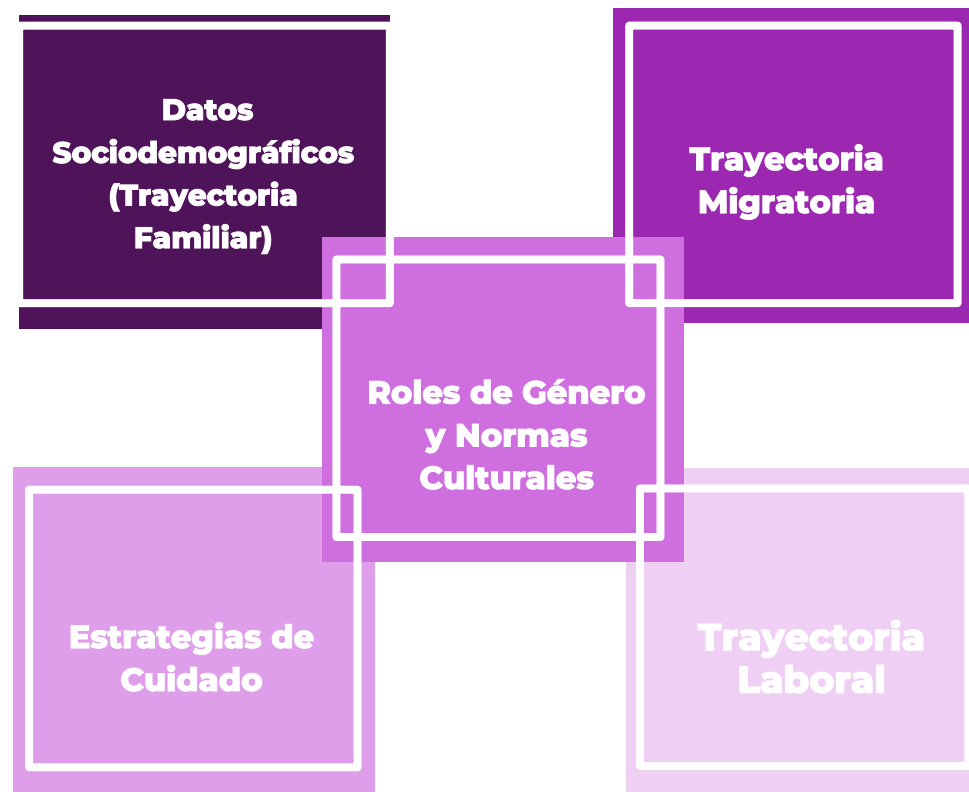


Este proyecto de investigación emplea una **metodología combinada** que incluye una encuesta, grupos de discusión y entrevista con madres inmigrantes procedentes de América Latina y/o África, madres nativas (como grupo de control), que tengan hijos/as menores de 14 años a su cargo residiendo con ellas actualmente en España.



## Comprendiendo la realidad de las madres inmigrantes: Cinco claves de análisis

Para entender cómo la maternidad impacta la inserción laboral de las mujeres inmigrantes, nuestra investigación se centró en cinco ejes clave. Su trayectoria migratoria y familiar nos permite conocer su contexto de origen y los cambios experimentados al llegar a España. Los roles de género y normas culturales determinan cómo conciben la conciliación y qué barreras enfrentan. Las estrategias de cuidado revelan cómo gestionan el trabajo y la crianza con recursos limitados. Finalmente, su trayectoria laboral nos muestra las oportunidades y obstáculos que han encontrado en el mercado de trabajo.



Cada uno de estos factores está interconectado y permite trazar un mapa más preciso de las dificultades y estrategias de estas mujeres en su día a día.

## TRABAJO DE CAMPO

### Grupos de Discusión/ Entrevistas Semiestructuradas



#### 30 mujeres entrevistadas

- 6 entrevistas semiestructuradas individuales
- 7 grupos de discusión
- 69 hijos



#### Duración

De media, tanto los Grupos como las Entrevistas tenían 1 h 30 de duración.



#### Nacionalidades

Marruecos (9), Bolivia (2), Ecuador (2), Colombia (2), Perú, (4) Nicaragua (1), República Dominicana (1), Venezuela (2), España (7).



#### Modalidad

Tanto los grupos como las entrevistas se llevaron a cabo de manera online por una cuestión de flexibilidad con las entrevistadas.

# TRABAJO DE CAMPO

## Encuestas



### 217 mujeres encuestadas

- 150 mujeres migrantes (latinoamericanas y marroquíes)
- 67 mujeres nacionales (españolas)
- 363 hijos/as



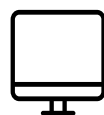
### Duración

De media, la realización de la Encuesta estaba entre 7 y 10 mins.



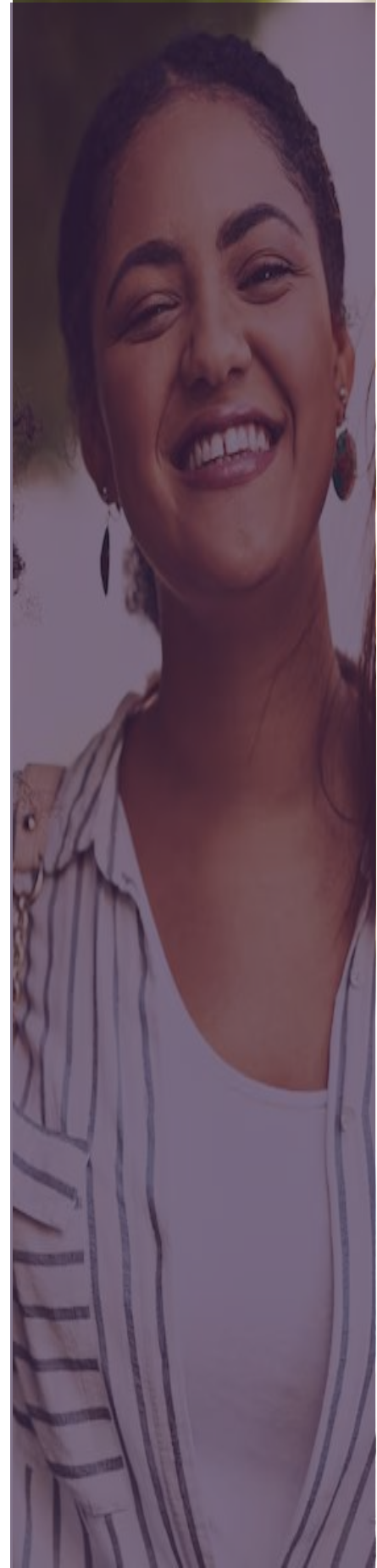
### Dos cuestionarios

Se llevaron a cabo dos encuestas dirigidas a distintos grupos: una destinada a madres migrantes y otra a madres nacionales.



### Modalidad

La difusión y realización de la encuesta fue en modalidad Online.





**PRINCIPALES  
RESULTADOS**

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS MUJERES Y DE SUS HOGARES

### LATINOAMERICANAS

**Edad Media:**  
**38,5**

**Edad Media a la  
maternidad:**  
**27,3**

**Número de  
Hijos/as: 1,7**

**Media de año de  
llegada a  
España: La  
media de año de  
2013  
(2005 (Ecuador)  
- 2020  
(Honduras y  
Venezuela)**

### MARROQUÍES

**Edad Media:**  
**38**

**Edad Media a la  
maternidad:**  
**25,5**

**Número de  
Hijos/as: 2,5**

**Media de año de  
llegada a  
España: 2010.**

### ESPAÑOLAS

**Edad Media:**  
**41,7**

**Edad Media a la  
maternidad:**  
**34,7**

**Número de  
Hijos/as: 1,5**

## Nacimiento de los Hijos/as

1

**La mayoría de las mujeres migrantes señala que su hijo/a menor (sobre quien se realizaba la primera pregunta) ha nacido en España**, lo mismo que ocurre con las mujeres españolas. Sin embargo, las mujeres latinoamericanas que han migrado a España en los últimos cinco años indican, en su mayoría, que su hijo menor nació en su país de origen (el mismo que el de la madre), y en menor proporción, en otro país, que generalmente es también de América Latina.

2

Para la mayoría de los **casos este hijo/a menor vive actualmente con la madre** en España y, en caso de que el hijo haya nacido fuera de España, su año de llegada es el mismo o muy próximo al de la madre.

## ¿En qué tipo de hogares viven las mujeres?

El análisis del tipo de hogar en el que residen las mujeres revela **marcadas diferencias entre la población nativa e inmigrante**. Mientras que el 71,6% de las mujeres españolas reside con su pareja e hijos, esta proporción se reduce al 29,3% entre las inmigrantes.

Asimismo, el 26,7% de las mujeres inmigrantes son madres solteras, superando el 20,9% registrado entre las españolas. Además, un 9,3% de las inmigrantes reside con sus padres e hijos, una configuración familiar inexistente entre las españolas (0%).



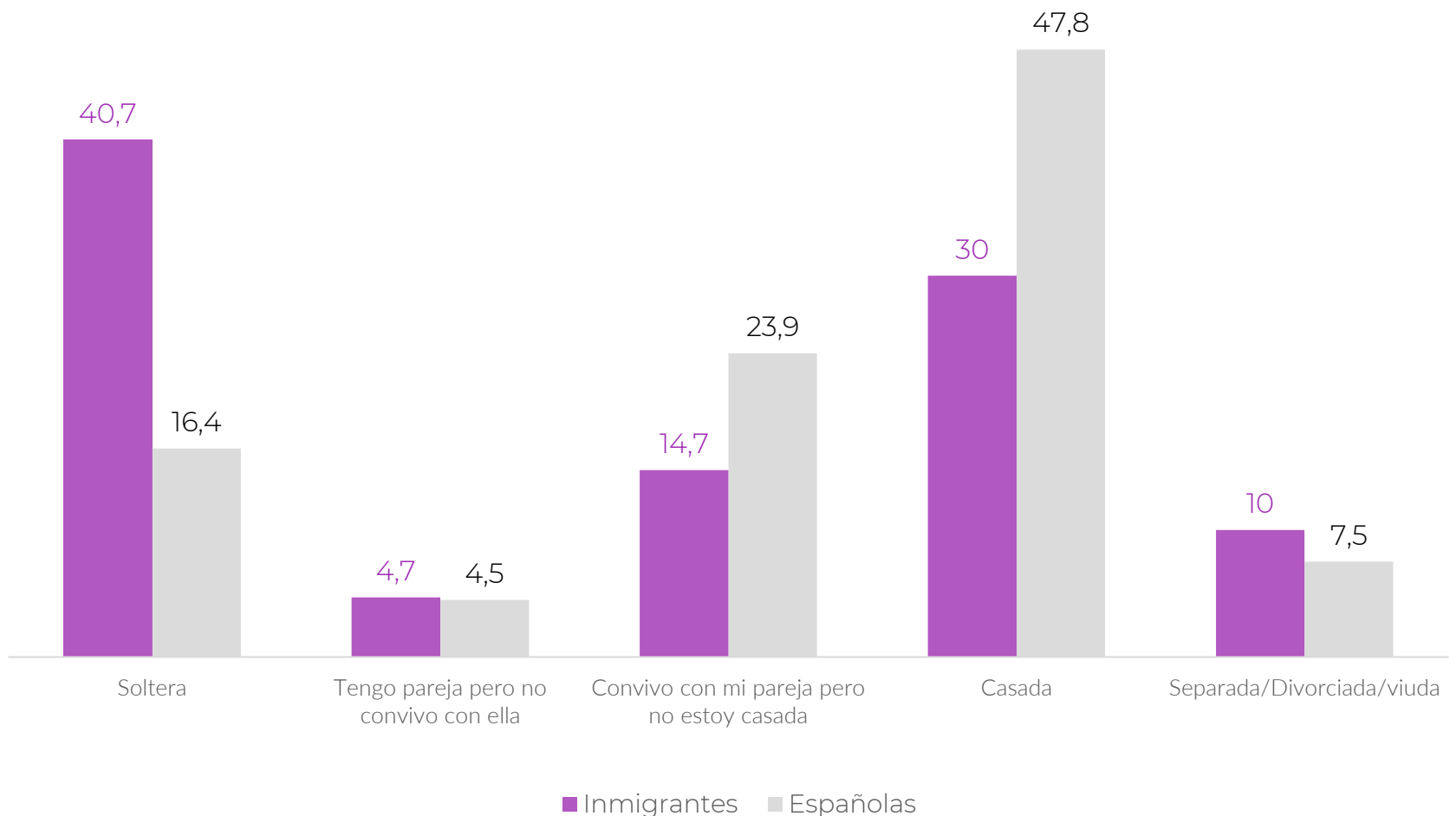
### La **convivencia con otros familiares es más común entre inmigrantes**

(6,7%). Vivir con compañeros de piso también es más frecuente en inmigrantes (9,3%) en comparación con españolas (3%). Las mujeres inmigrantes tienen una presencia más alta en configuraciones menos convencionales, como vivir con otros convivientes (5,3%) o con la pareja e hijos junto a otros familiares (8%), mientras que ninguna española reporta estas situaciones

## Situación sentimental

**Ser madre en solitario** representa un doble desafío para 4 de cada 10 mujeres inmigrantes, quienes asumen en exclusiva la carga del cuidado. En contraste, la mayoría de las mujeres españolas conviven con una pareja (71,7%), lo que puede aliviar esta responsabilidad.

*¿Cuál es su situación sentimental actual?*

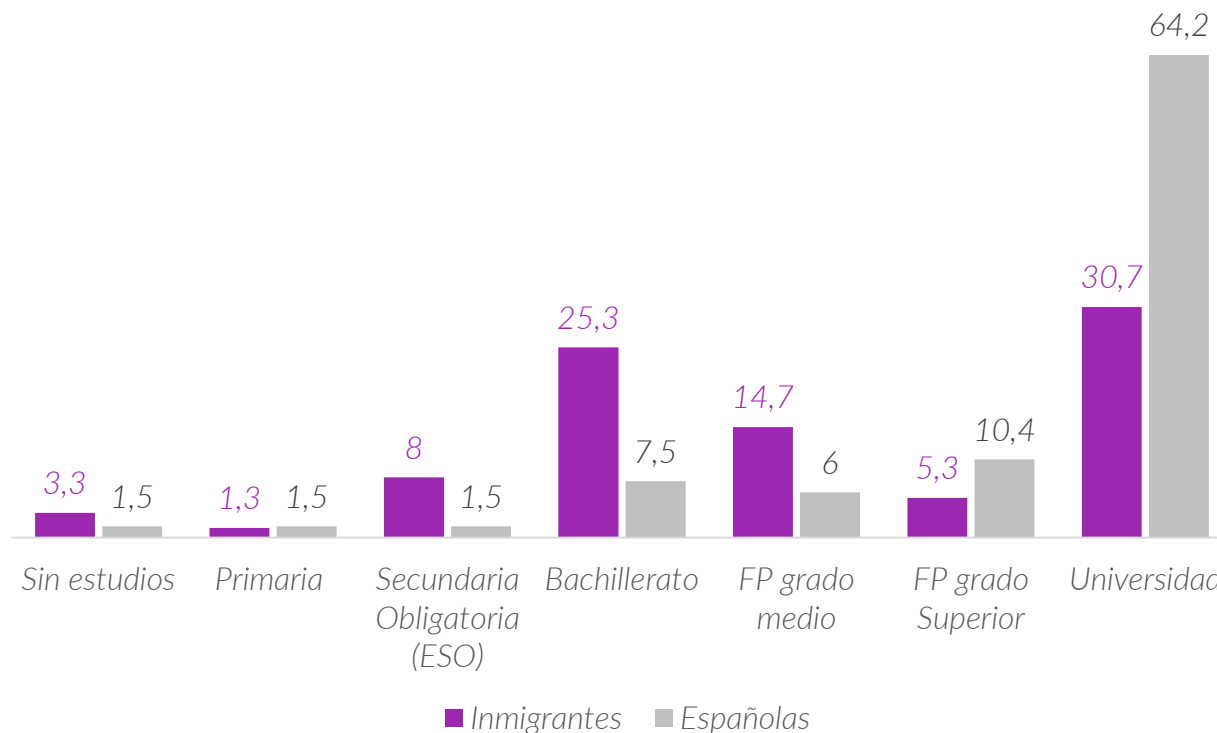




## Nivel de Estudios alcanzado de las mujeres entrevistadas

El gráfico muestra el nivel de estudios alcanzado por mujeres inmigrantes y españolas, evidenciando una mayor proporción de estudios universitarios entre las españolas (**64,2% frente a 30,7% de las inmigrantes**). Las inmigrantes presentan una mayor presencia en bachillerato (25,3% vs. 7,5%) y en niveles educativos básicos, como educación primaria (8% vs. 1,5%). En formación profesional, las españolas superan a las inmigrantes en grado superior (10,4% vs. 5,3%), mientras que en grado medio ocurre lo contrario (14,7% vs. 6%).

*¿Cuál es el nivel de estudios más alto que has completado?*



# La importancia de la Homologación

*¿Has homologado los estudios en el país de destino?*

**NO**

**El 57,3% de las mujeres inmigrantes declara que no ha Homologado los estudios en España.**

**LO ESTÁ TRAMITANDO**

El 16,7% de ellas declara que lo está tramitando.

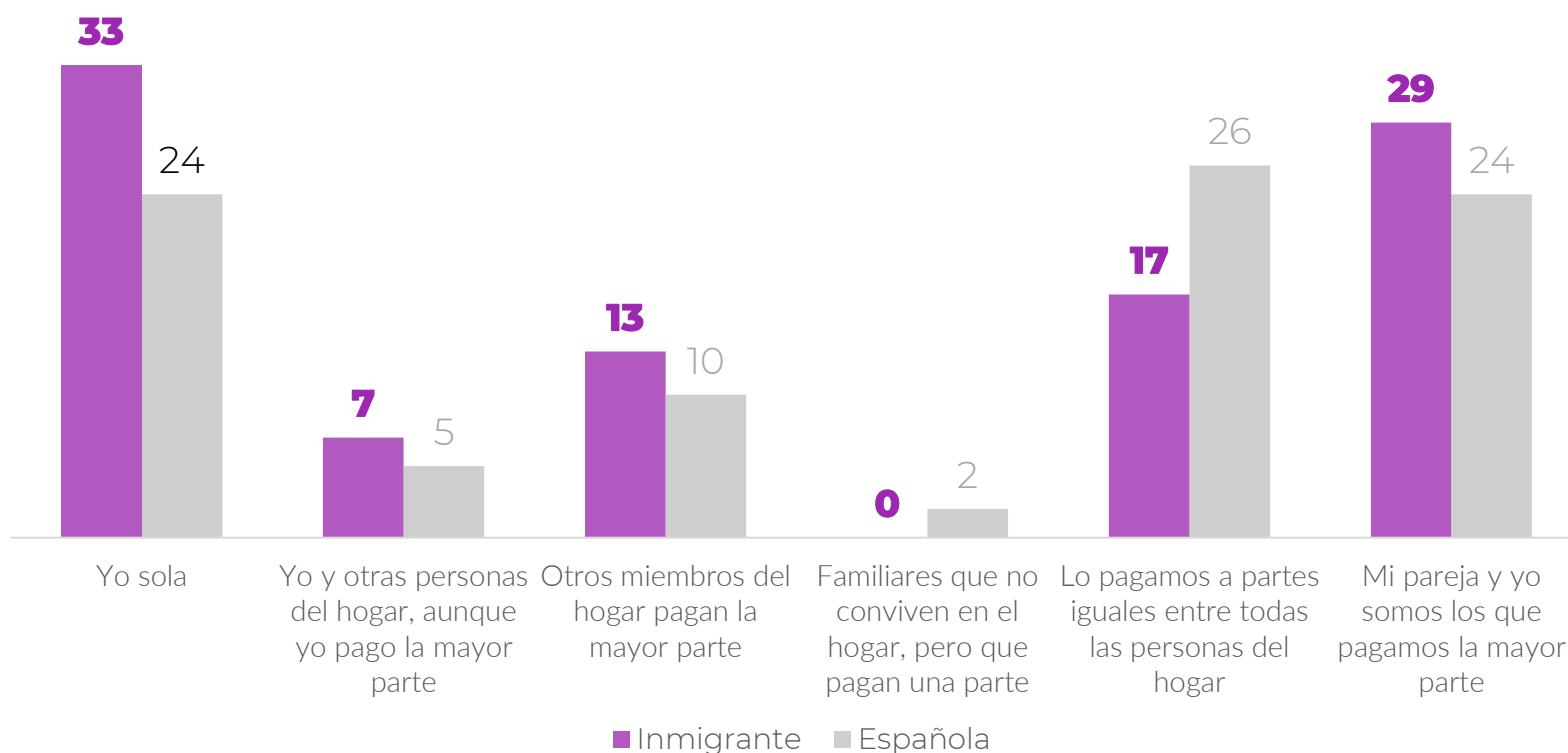
**SÍ**

**Seguido del 26,6% de ellas que sí han conseguido homologar sus estudios.**

## ¿Cómo es el régimen de la vivienda en la que residen?

Las mujeres inmigrantes viven mayoritariamente en alquiler (84,7%) y, en muchos casos, asumen solas los gastos de vivienda (33%) o los comparten principalmente con su pareja (29%). En contraste, la mayoría de las españolas reside en vivienda propia (68,7%) y tiende a distribuir los costos de manera más equitativa entre los miembros del hogar (26%). Esto refleja una mayor estabilidad residencial entre las españolas, mientras que las inmigrantes enfrentan una mayor carga económica individual en el acceso a la vivienda

*¿Quién se encarga principalmente de pagar el alquiler en su hogar?*



# Razón por la que emigraron a España

*¿Cuál es la razón principal por la que salió de su país de nacimiento?*

ECONÓMICAS

65%

La mayoría de las mujeres migrantes señala motivos económicos como la principal razón para migrar, incluyendo la búsqueda de empleo, mejores condiciones laborales, cambio de destino profesional o por el coste de vida.

REAGRUPACIÓN  
FAMILIAR

17%

Las mujeres marroquíes emigran principalmente por reagrupación familiar, mientras que las mujeres latinoamericanas lo hacen como pioneras o para reunirse con sus madres ya en España.

RAZONES  
POLÍTICAS

14%

Los desplazamientos forzados por regímenes políticos son frecuentes en las narrativas cualitativas, especialmente entre mujeres venezolanas, bolivianas y nicaragüenses, a veces por motivos religiosos.

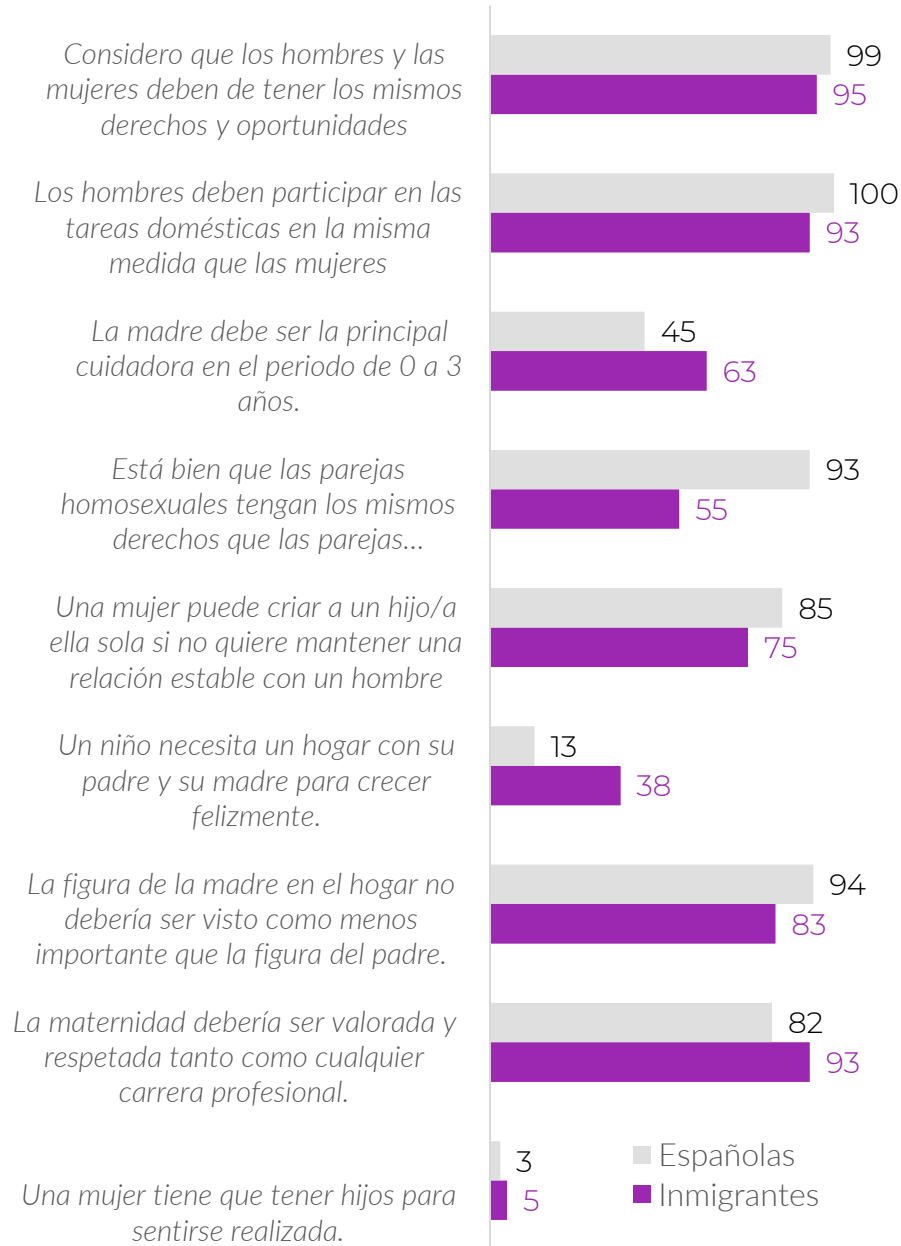


**ROLES Y NORMAS DE  
GÉNERO**

**(Restricciones internas a la  
participación laboral de las  
mujeres)**

# Roles de Género respecto a La maternidad

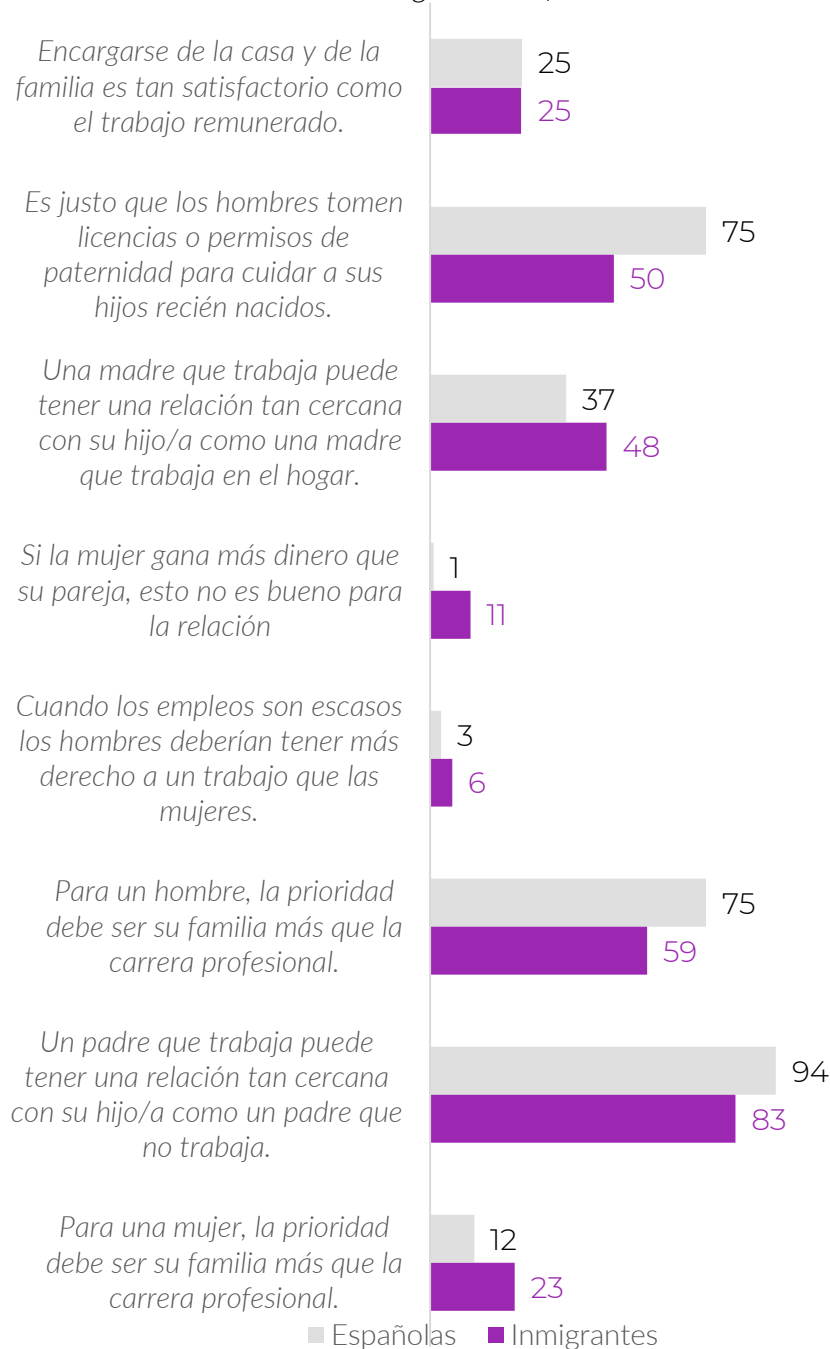
% de estar de acuerdo con las siguientes afirmaciones



Las mujeres **inmigrantes** muestran posturas **más tradicionales** sobre género y familia que las mujeres españolas. Mientras ambas apoyan la igualdad de derechos, las inmigrantes priorizan la maternidad y el rol de la madre como principal cuidadora. También favorecen modelos familiares más tradicionales que las españolas.

# Actitudes frente al Trabajo

% de estar de acuerdo con las siguientes afirmaciones



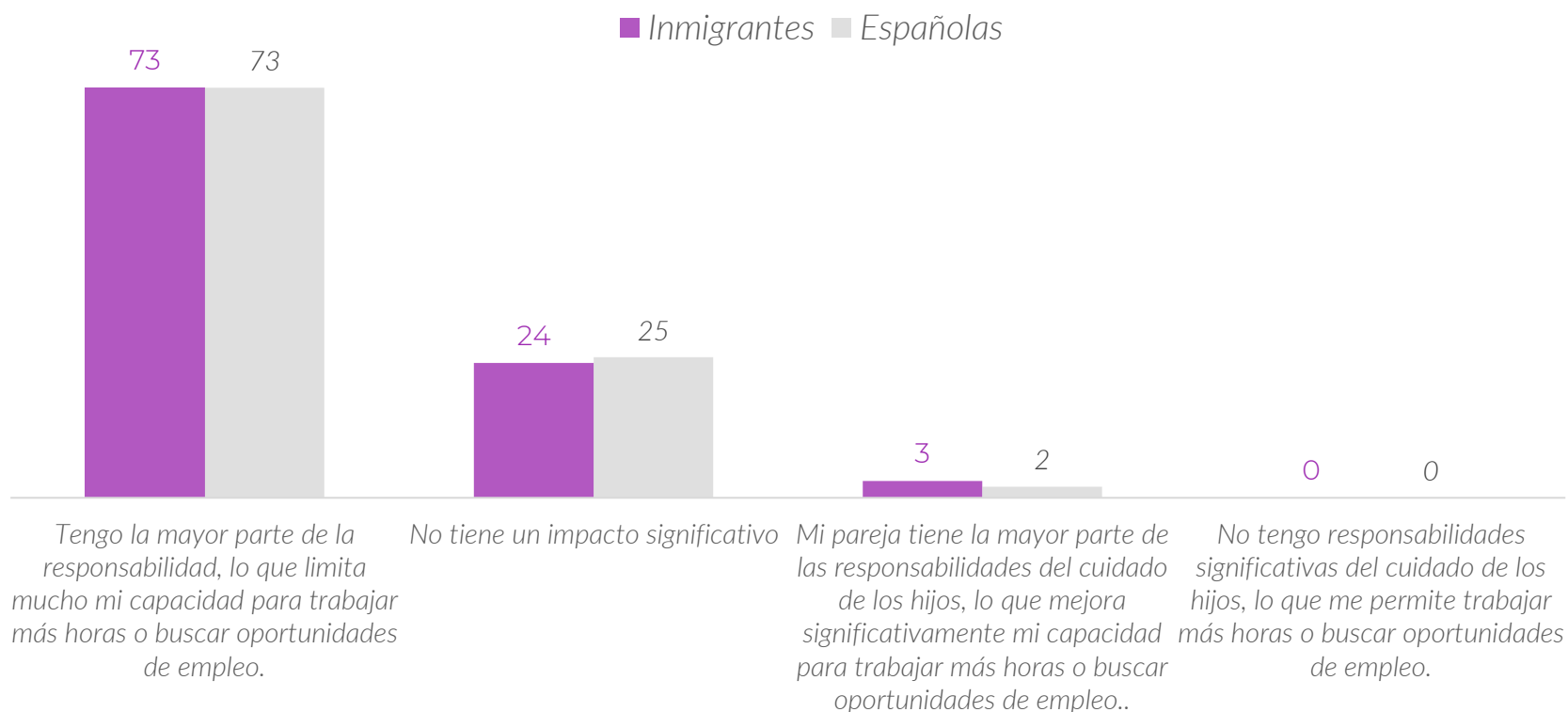
## Las inmigrantes muestran una visión igualitaria

en casi todos los aspectos, aunque con niveles de acuerdo inferiores a las españolas. Destacan en su apoyo a la corresponsabilidad masculina en la crianza, pero priorizan más la familia sobre la carrera profesional. También muestran mayor escepticismo sobre la compatibilidad entre empleo y maternidad/paternidad, aunque en menor medida que las nativas.

## Corresponsabilidad en el cuidado dentro de la pareja

El gráfico muestra que la gran mayoría de **mujeres**, tanto inmigrantes como españolas (73%), **asumen la mayor parte de las responsabilidades del cuidado de los hijos**, lo que limita significativamente su capacidad para trabajar más horas o buscar mejores oportunidades laborales. En contraste, muy pocas cuentan con parejas que asumen esta carga (3% inmigrantes y 2% españolas), y ninguna declara no tener responsabilidades significativas en el cuidado de los hijos.

*¿Cómo afecta en la actualidad la división de las responsabilidades del cuidado de los hijos entre usted y su pareja a su vida laboral? (sólo si la mujer tiene pareja)*





A woman with short brown hair and glasses is speaking to a blurred audience. She is wearing a light blue button-down shirt. A white diamond-shaped graphic is overlaid on the image, containing the text 'RESTRICCIONES EXTERNAS A LA PARTICIPACIÓN LABORAL'.

**RESTRICCIONES EXTERNAS A  
LA PARTICIPACIÓN LABORAL**

A photograph of a pregnant woman's belly, partially covered by a dark top. A white diamond-shaped graphic is overlaid on the center of the image, containing text.

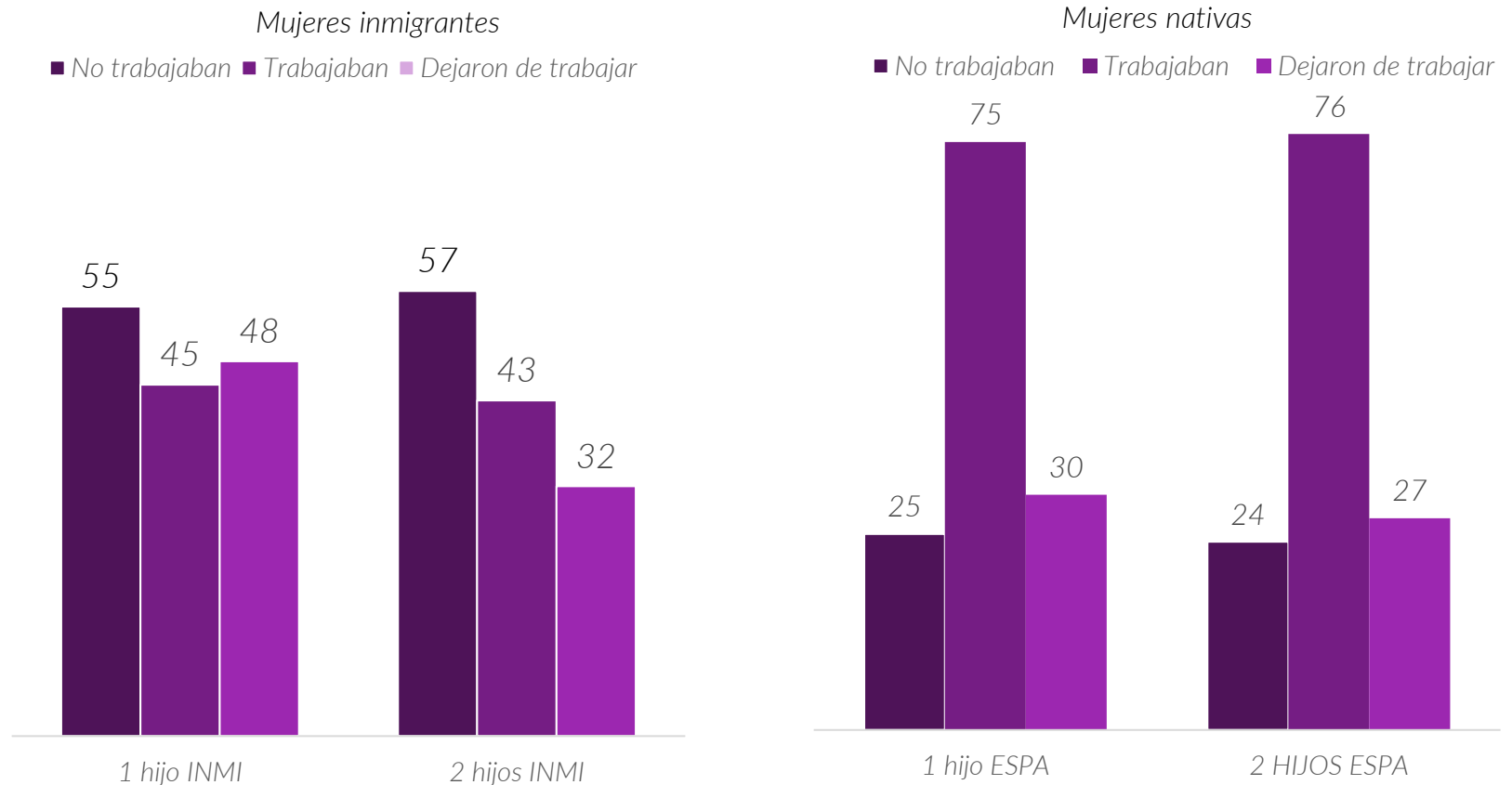
**MERCADO LABORAL**

**La Maternidad como  
obstáculo**

## Impacto de la maternidad en la participación laboral de mujeres inmigrantes y españolas

La participación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral disminuye significativamente a medida que aumenta el número de hijos/as. Aunque el impacto es moderado con el primer hijo, a partir del segundo se evidencia una reducción sostenida en la actividad laboral, que se vuelve especialmente crítica con la llegada del tercer hijo/a.

*En el momento de tener a este hijo/a ¿tenía usted un empleo remunerado? (sí/no). En el caso de que estuviera trabajando antes del nacimiento se pregunta a la mujer si dejó de trabajar cuando tuvo al 1º, 2º...5º hijo/a.*





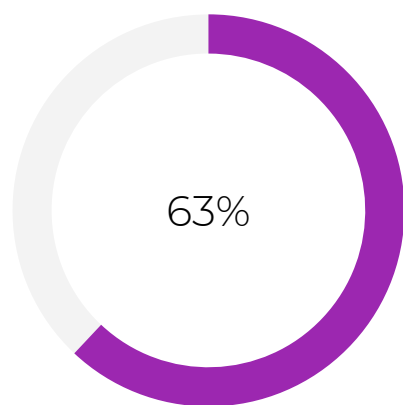
La mayoría de las mujeres Españolas se encontraban trabajando en el momento de nacimiento del hijo. **La mayoría de ellas no dejaron de trabajar**, y las que lo hicieron, la mayoría dejaron de trabajar por más de 12 meses, seguido de las que lo dejaron entre 1 y 6 meses (que puede coincidir con el periodo de maternidad y de lactancia)

Entre las mujeres Latinoamericanas **se observa que un porcentaje alto no tenían un empleo en el momento de tener a su último hijo/a**, es decir, que en su mayoría estaban ya en España en el momento del nacimiento. Entre las que sí que trabajar, la mitad dejaron de trabajar, la mayoría lo dejaron por 12 meses igual que las españolas, sin embargo, hay muchas de ellas que declaran que después del nacimiento, no volvieron a trabajar.

Las mujeres marroquíes en su mayoría **no se encontraban trabajando en el momento de tener ni a este último hijo/a ni al resto de ellos**. La minoría que sí que estaba trabajando, declara que lo dejó cuando tuvo al hijo/a y que no volvió a trabajar.

# ¿Cuál es su situación laboral actual?

En el momento de la encuesta

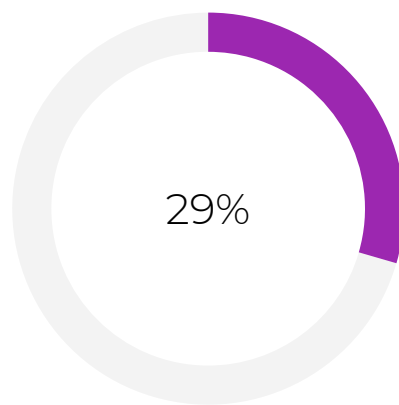


**Empleadas**

2024

**56% vs 76%**

INM    ESP

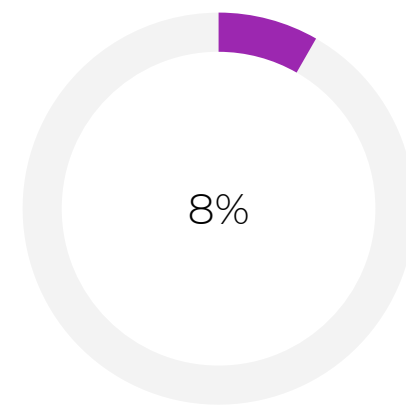


**Desempleada\***

2024

**35% vs. 16%**

INM    ESP



**Inactiva por  
cuidado**

2024

**9% vs. 7%**

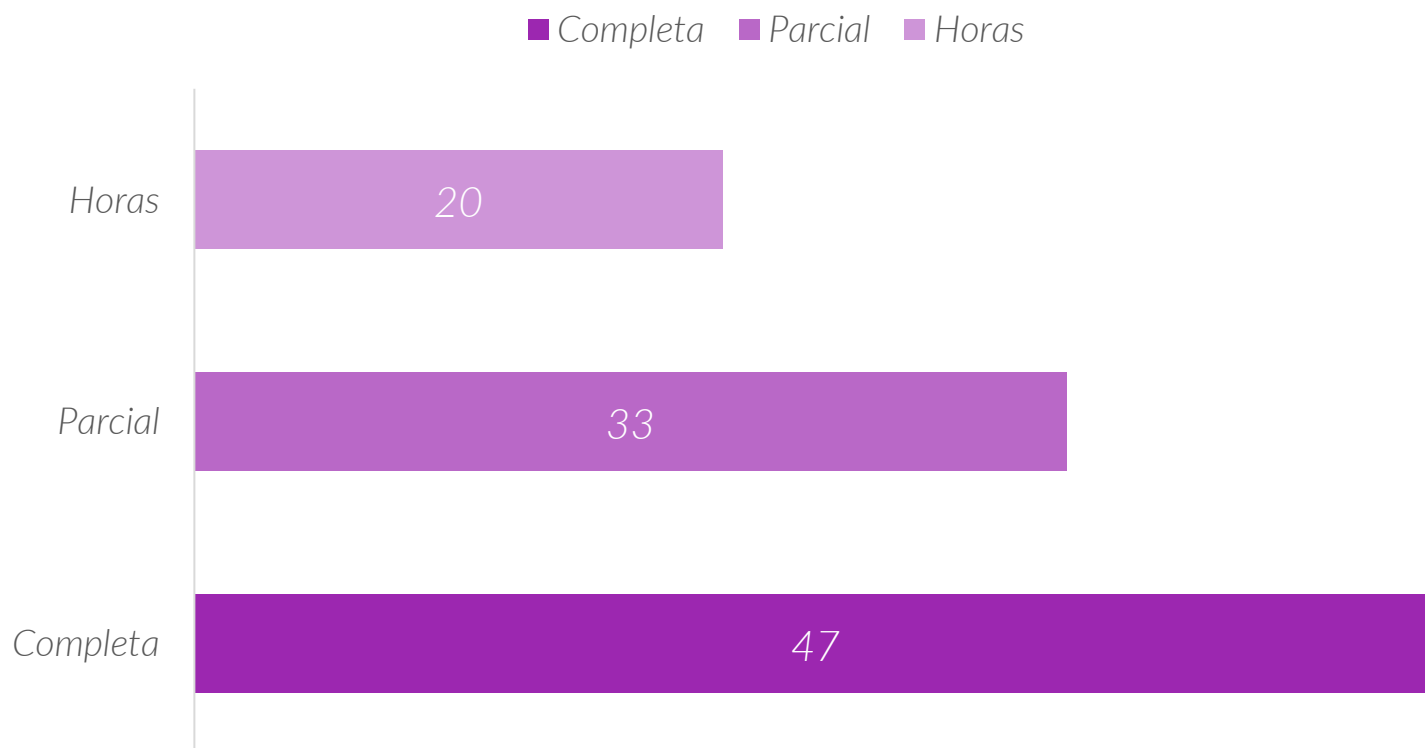
INM    ESP

\*16% en economía sumergida  
Nota: INM=Inmigrante; ESP: Española

## Trabajo completo, parcial o por horas

El gráfico evidencia cómo la maternidad redefine las decisiones laborales de las mujeres, mostrando la proporción que mantiene una jornada completa, opta por una parcial o reduce significativamente sus horas. Estos resultados reflejan los ajustes necesarios para equilibrar trabajo y cuidado, y subrayan las barreras y oportunidades clave para la integración socioeconómica de las mujeres inmigrantes en España.

*¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo: completa, parcial o por horas?*



## ¿Cuáles son los motivos de la jornada parcial o por horas?

El porcentaje de mujeres que no han podido encontrar un trabajo a jornada completa con el que puedan compaginar sus responsabilidades es del **33,3 % en el caso de las inmigrantes y del 38,1 % en las españolas.** Esto indica que una proporción significativa de ambas poblaciones enfrenta dificultades para acceder a empleos de tiempo completo, lo que podría estar relacionado con barreras en el mercado laboral, la falta de oportunidades o la necesidad de flexibilidad para equilibrar otras responsabilidades.

Por otro lado, el cuidado de sus hijos es el motivo más frecuente para optar por una jornada parcial o por horas, representando el 50,9 % en las mujeres inmigrantes y el 52,4 % en las españolas.



Esto evidencia que la maternidad sigue siendo un factor determinante en la elección de la jornada laboral, tanto para españolas como para inmigrantes, reflejando la carga de cuidado que asumen las mujeres y la posible falta de apoyos o estructuras que faciliten la conciliación laboral y familiar.

*Tanto las mujeres españolas y migrantes tienen jornadas parciales/horas como medida de “conciliación”*

## ¿Y los trabajos más comunes entre las inmigrantes?

Al igual que ocurre con las mujeres españolas, **las migrantes son encasilladas en empleos asociados al cuidado y los servicios domésticos**, considerados "extensiones" de las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres.

Muchas mujeres migrantes asumen trabajos de cuidado de personas mayores, niños o en el hogar, lo que irónicamente las separa de sus propios hijos o familias.

Trabajos como **internas o camareras implican jornadas largas e impredecibles, lo que deja poco margen para atender las propias responsabilidades familiares**. En el caso de las internas, la convivencia en el lugar de trabajo elimina prácticamente la posibilidad de conciliar.

Cuando sus hijos están con ellas, las mujeres inmigrantes **dependen de redes informales**, como amigos o familiares, para cubrir las necesidades de cuidado, dado que los servicios formales suelen ser inaccesibles económicamente.





## Vulnerabilidad laboral y abuso por falta de documentación

La falta de regularización administrativa sitúa a las mujeres inmigrantes en una posición de alta vulnerabilidad laboral, restringiendo sus oportunidades de empleo y condicionando su inserción en sectores precarios, donde el riesgo de explotación es mayor. Sin un contrato formal, muchas enfrentan jornadas abusivas, remuneraciones por debajo de lo estipulado legalmente o incluso impagos, sin mecanismos efectivos para denunciar sin exponerse a posibles sanciones o deportación.



Esta situación también restringe su acceso a la vivienda, como refleja la afirmación: “He tratado de meter los papeles para el piso, pero está difícil”. La irregularidad documental perpetúa un ciclo de exclusión, donde la imposibilidad de acceder a empleo regulado agrava la precariedad económica y refuerza la dependencia del trabajo informal. En este contexto, muchas mujeres se ven obligadas a aceptar cualquier condición laboral, incrementando su exposición a la explotación.

## Trabajos más comunes entre las nativas.

Históricamente, las mujeres han sido socializadas para desempeñar roles asociados al cuidado, la organización y el servicio a la comunidad. Esto se refleja en las elecciones de carrera y en los sectores donde predominan las mujeres: educación, salud y administración. **Estas profesiones están vinculadas con habilidades consideradas "femeninas"**, como la empatía, la organización y el cuidado. Las mujeres también tienden a elegir empleos que consideran compatibles con la posibilidad de tener una familia o que ofrecen cierta estabilidad.



**La conciliación laboral y familiar influye directamente en la elección de empleo de muchas mujeres**, llevándolas a optar por profesiones con horarios predecibles, como funcionarias, enfermeras o educadoras, que facilitan la compatibilidad con la vida familiar. Además, la percepción de flexibilidad en ciertos trabajos los hace más atractivos, aunque esta adaptabilidad no siempre sea real. Por otro lado, la estabilidad laboral que ofrecen sectores como la administración pública y la sanidad es clave para garantizar seguridad económica en hogares donde las mujeres asumen un rol central en el cuidado de hijos o dependientes..

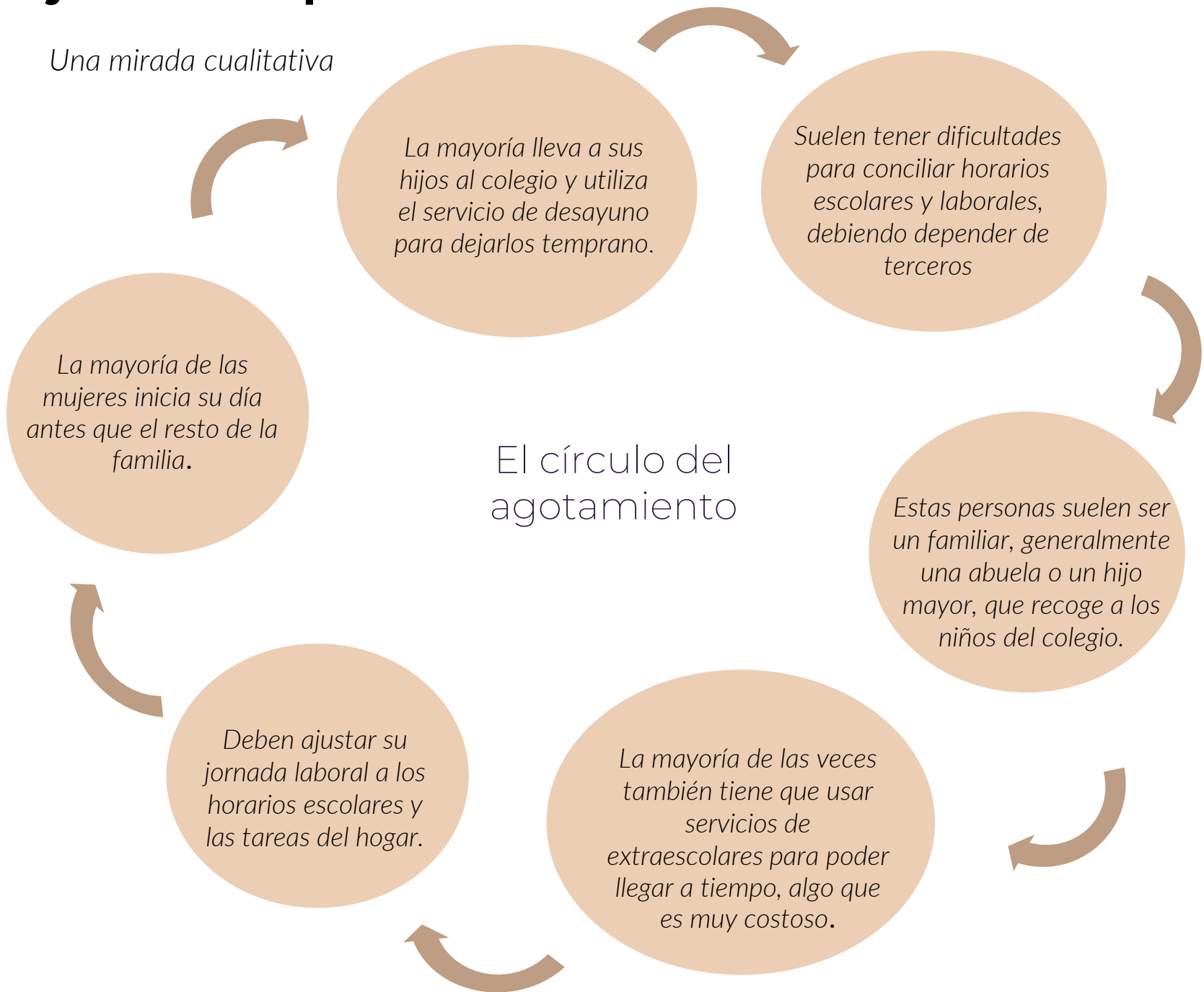
A photograph of a family in a home setting. In the foreground, a woman with dark hair tied back is sitting at a desk, looking towards the right. A young child is sitting next to her, also looking right. They are both looking at a laptop screen. In the background, a man and another child are standing at a kitchen counter, seemingly preparing food. The scene is dimly lit, with a dark overlay on the entire image. A white diamond-shaped graphic is centered over the woman and child.

**ESTRATEGIAS DE CUIDADO**

**El día a día de la conciliación**

# ¿Cómo es el día a día de las mujeres inmigrantes y nativas respecto a cuidado?

*Una mirada cualitativa*




## Desafíos de las mujeres inmigrantes: la salud mental.

El proceso migratorio impone una carga psicológica significativa sobre las mujeres inmigrantes, cuya salud mental se ve afectada por una combinación de **estrés, ansiedad e inseguridad estructural**. Aunque la salud mental no constituía un eje central del Estudio, los testimonios analizados revelan una vulnerabilidad psicológica en esta población.

Factores como la **inestabilidad laboral y legal** generan altos niveles de estrés y ansiedad, **amplificados por la falta de acceso a redes de apoyo**. Muchas mujeres experimentan sentimientos de culpa y **frustración al no poder garantizar estabilidad a sus hijos e hijas** lo que repercute no sólo en su bienestar individual, sino también en el posible desarrollo emocional de sus hijos/as.





**Preferencias y demandas de  
empleo de madres con  
hijos/as de 0 a 3 años**

A continuación, se presentan tres escenarios hipotéticos de toma de decisiones diseñados con el propósito de analizar las preferencias laborales de madres inmigrantes y nativas con hijos de entre 0 y 3 años. Estos escenarios permiten examinar cómo las condiciones de empleo y el acceso a servicios de cuidado infantil inciden en sus elecciones y trayectorias profesionales.

## Escenario 1: Horario reducido vs. Jornada completa

*Imagine que tiene dos ofertas de empleo. La primera ofrece un horario reducido que le permite trabajar solo por las mañanas (de 8:00 a 12:00) pero sin beneficios adicionales de cuidado infantil. La segunda opción ofrece un horario fijo (de 9:00 a 17:00) y proporciona acceso a un servicio de cuidado infantil en el lugar de trabajo sin costo adicional para usted. ¿Cuál opción preferiría?*

Primera opción:

Empleo con horario reducido sin beneficios de cuidado infantil.

Segunda opción:

Empleo con horario completo y cuidado infantil gratuito en el lugar de trabajo.

Tercera opción:

Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.

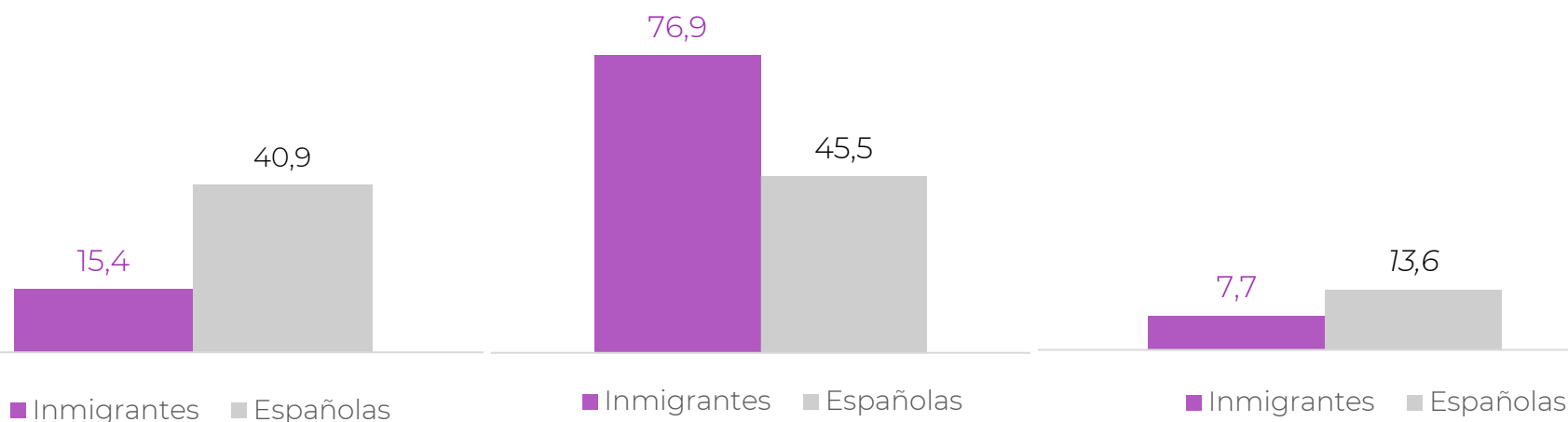
## Escenario 1: Horario reducido vs. Jornada completa

Los resultados indican una diferencia significativa en las preferencias laborales entre inmigrantes y nativas. Mientras que la mayoría de las **inmigrantes (76,9%) opta por el empleo con jornada completa y cuidado infantil gratuito**, solo el 45,5% de las nativas elige esta opción. En contraste, el empleo con horario reducido sin beneficios de cuidado infantil es preferido por el 40,9% de las nativas, pero solo por el 15,4% de las inmigrantes. Además, un 13,6% de las nativas y un 7,7% de las inmigrantes consideran que ninguna de las opciones es adecuada. Estos resultados sugieren que las inmigrantes priorizan el acceso a servicios de cuidado infantil y mayores ingresos, mientras que las nativas valoran más la flexibilidad horaria.

(1) Empleo con horario reducido sin beneficios de cuidado infantil.

(2) Empleo con horario completo y cuidado infantil gratuito en el lugar de trabajo.

(3) Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.





## Escenario 2: Horario fijo vs. Horario flexible

*Imagine que tiene dos ofertas de empleo. La primera ofrece un horario fijo de tiempo completo (de 9:00 a 17:00) y beneficios adicionales como vales de comida y transporte subsidiado. La segunda ofrece un horario flexible permitiendo trabajar en diferentes momentos del día según sus necesidades de cuidado infantil, pero con un salario mínimo y sin beneficios adicionales. ¿Qué oferta elegiría?*

Primera opción:

Horario fijo con  
beneficios adicionales.

Segunda opción:

Horario flexible sin  
beneficios adicionales.

Tercera opción:

Ninguna de las dos  
opciones es adecuada  
para mí

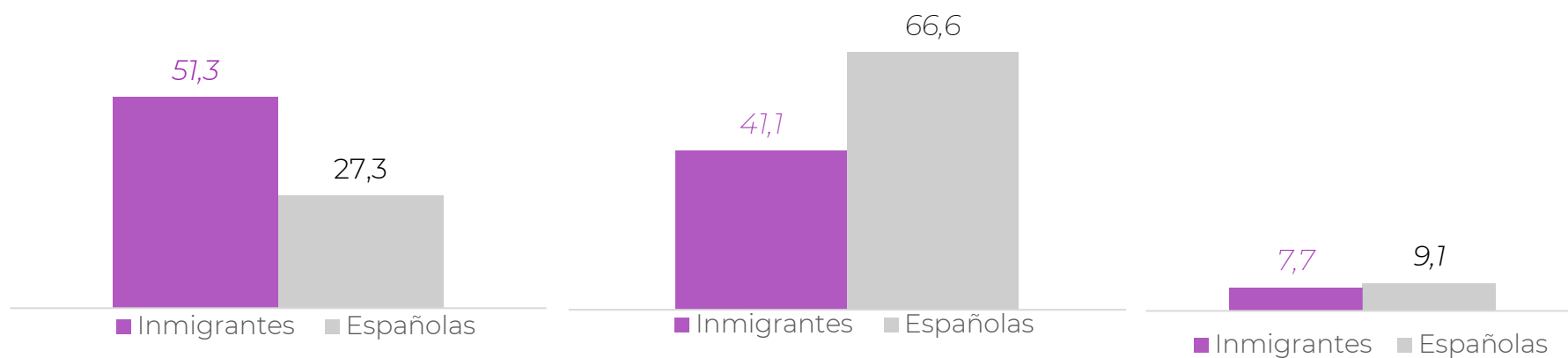
## Escenario 2: Horario fijo vs. Horario flexible

El 51,3% de las **inmigrantes opta por el empleo con horario fijo y beneficios adicionales**, mientras que solo el 27,3% de las nativas elige esta opción. **En contraste**, la mayoría de **las nativas (66,6%) prefiere el empleo con horario flexible sin beneficios**, frente al 41,1% de las inmigrantes. Además, un 9,1% de las nativas y un 7,7% de las inmigrantes consideran que ninguna de las opciones es adecuada. Estos resultados sugieren que las inmigrantes valoran más la estabilidad laboral y los beneficios económicos, mientras que las nativas priorizan la flexibilidad horaria para conciliar el trabajo con el cuidado infantil.

(1) Horario fijo con beneficios adicionales.

(2) Horario flexible sin beneficios adicionales.

(3) Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.



## Escenario 3: Estabilidad laboral vs. Más salario

*Imagine que tiene dos ofertas de empleo. La primera ofrece un horario fijo de tiempo completo (de 9:00 a 17:00) y beneficios adicionales como vales de comida y transporte subsidiado. La segunda ofrece un horario flexible permitiendo trabajar en diferentes momentos del día según sus necesidades de cuidado infantil, pero con un salario mínimo y sin beneficios adicionales. ¿Cuál oferta elegiría?*

Primera opción:

Empleo estable con cuidado infantil subsidiado.

Segunda opción:

Empleo con salario mayor, pero sin cuidado infantil.

Tercera opción:

Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.

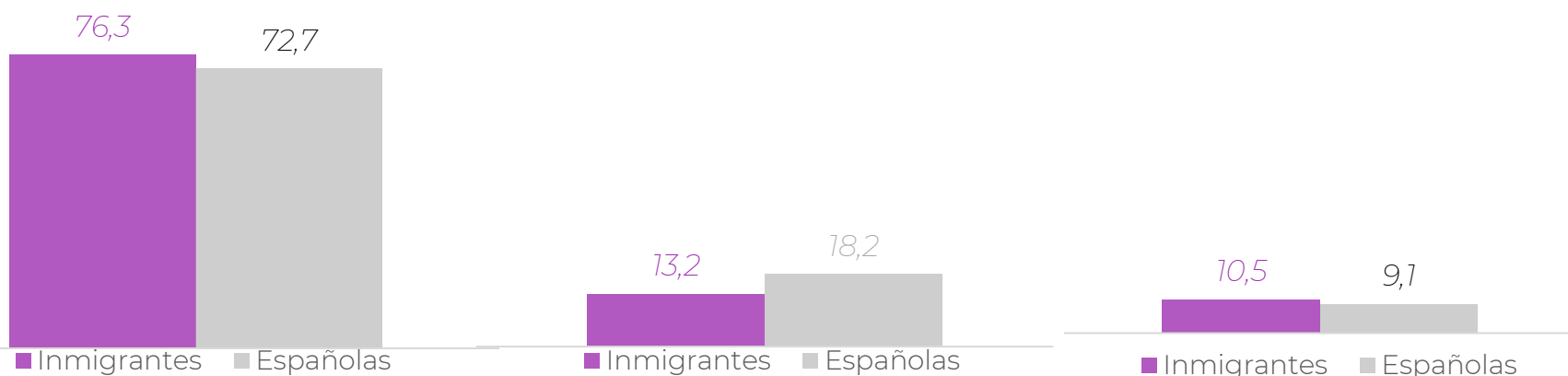
## Escenario 3: Estabilidad laboral vs. Más salario


Los resultados muestran que **tanto inmigrantes como nativas prefieren mayoritariamente el empleo estable con cuidado infantil subsidiado**, con un 76,3% y un 72,7%, respectivamente. En contraste, la opción de un empleo con salario mayor, pero sin acceso a cuidado infantil es elegida por solo el 13,2% de las inmigrantes y el 18,2% de las nativas. Además, un 10,5% de las inmigrantes y un 9,1% de las nativas consideran que ninguna de las dos opciones es adecuada. Estos resultados indican que, independientemente del origen, la estabilidad laboral y el acceso a servicios de cuidado infantil son factores clave en la decisión de las trabajadoras, por encima de una mayor remuneración sin beneficios adicionales.

(1) Empleo estable con cuidado infantil subsidiado.

(2) Empleo con salario mayor, pero sin cuidado infantil.

(3) Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.



A group of diverse children, including a girl with long brown hair, a girl with curly brown hair, and a boy with short brown hair, are gathered around a laptop. They are all looking at the screen with interest and curiosity. The background is slightly blurred, showing other children in a classroom setting.

## **Preferencias y demandas de empleo de madres con hijos/as de 4 a 14 años**

A continuación, se presentan tres escenarios hipotéticos de toma de decisiones diseñados con el propósito de analizar las preferencias laborales de madres inmigrantes y nativas con hijos de entre 4 y 14 años. Estos escenarios permiten examinar cómo las condiciones de empleo y el acceso a servicios de cuidado infantil inciden en sus elecciones y trayectorias profesionales.

## Escenario 1: Flexibilidad horaria vs. Más salario

*Imagine que tiene dos ofertas de empleo y debe elegir una. Ambas son compatibles con sus calificaciones y están cerca de su hogar. La primera oferta es de un empleo donde puede elegir trabajar solo durante las horas escolares pero el salario es el mínimo legal. La segunda oferta es de un empleo con un horario fijo de jornada partida (9:00 a 13:00 y de 15:00 a 19:00) pero el salario es un 20% más alto que el mínimo legal [ambas opciones requieren trabajar más horas que las que trabaja actualmente] ¿Cuál elegiría?*

Primera opción:

Empleo con flexibilidad horaria y salario mínimo.

Segunda opción:

Empleo con horario fijo y salario 20% más alto.

Tercera opción:

Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.

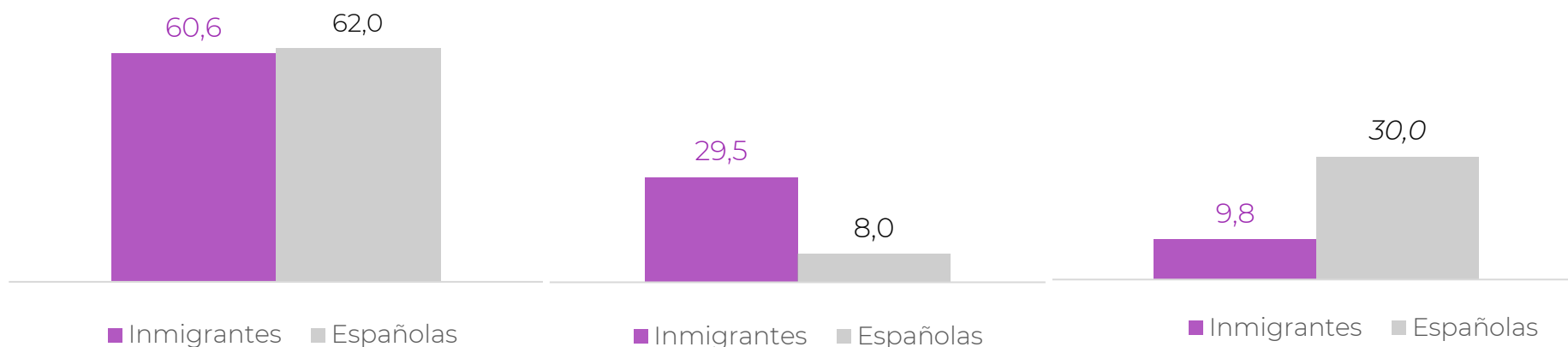
## Escenario 1: Flexibilidad vs. Más salario

Los resultados evidencian una **preferencia generalizada por el empleo con flexibilidad horaria y salario mínimo**, elegido por el 60,6% de las inmigrantes y el 62,0% de las nativas. Esto indica que la conciliación entre el trabajo y la vida familiar es prioritaria, aun cuando implique percibir el salario mínimo. Sin embargo, las inmigrantes muestran una mayor disposición (29,5%) a aceptar un empleo con jornada partida y un salario un 20% superior, en contraste con solo el 8,0% de las nativas. Además, un 30,0% de las nativas considera que ninguna opción es adecuada, frente al 9,8% de las inmigrantes, lo que sugiere mayores restricciones o expectativas entre las primeras. En síntesis, la flexibilidad horaria es clave en la decisión laboral, aunque las inmigrantes están más dispuestas a aceptar mayores exigencias si ello implica mejores condiciones económicas.

(1) Empleo con flexibilidad horaria y salario mínimo.

(2) Empleo con horario fijo y salario 20% más alto.

(3) Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.



## Escenario 2: Ascenso con horario fijo vs. flexibilidad

*Imagine que tiene que elegir entre dos ofertas de empleo. La primera ofrece la oportunidad de ascender a un puesto mejor pagado después de un año de capacitación en el trabajo, pero requiere un horario fijo de tiempo completo. La segunda no ofrece oportunidades de ascenso, pero le permite trabajar flexiblemente según sus necesidades familiares y ambos empleos ofrecen el salario mínimo [ambas opciones requieren trabajar más horas que las que trabaja actualmente] ¿Cuál elegiría?*

Primera opción:

Oportunidad de ascenso con horario fijo.

Segunda opción:

Sin ascenso, pero con flexibilidad horaria.

Tercera opción:

Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.



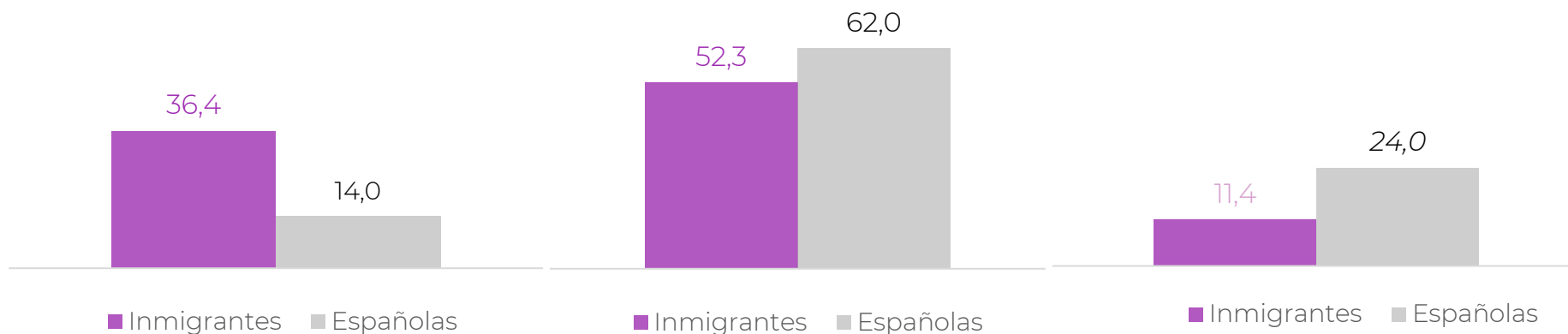
## Escenario 2: Ascenso con horario fijo vs. **flexibilidad**

Los resultados confirman que la **flexibilidad horaria es prioritaria para ambas poblaciones**, con un 52,3% de las inmigrantes y un 62,0% de las nativas eligiendo esta opción. Sin embargo, las inmigrantes muestran mayor interés en un empleo con horario fijo y oportunidad de ascenso (36,4% frente al 14,0% de las nativas), lo que sugiere que valoran más el desarrollo profesional. Además, un 24,0% de las nativas y un 11,4% de las inmigrantes consideran que ninguna opción es adecuada, reflejando diferencias en expectativas laborales. En general, las nativas priorizan la conciliación familiar, mientras que las inmigrantes están más dispuestas a aceptar estabilidad y crecimiento profesional.

(1) Oportunidad de ascenso con horario fijo.

(2) Sin ascenso, pero con flexibilidad horaria.

(3) Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.



## Escenario 3: Contrato temporal vs. Contrato fijo

*Tiene dos ofertas de empleo para elegir. La primera ofrece un salario alto (20% por encima del promedio) pero el trabajo es por contrato y podría no renovarse al final del período. La segunda ofrece un salario más bajo, pero es un puesto permanente con estabilidad laboral. [ambas opciones requieren trabajar más horas que las que trabaja actualmente] ¿Cuál preferiría?*

Primera opción:

Salario alto contrato temporal

Segunda opción:

Salario más bajo, pero estabilidad laboral permanente

Tercera opción:

Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.

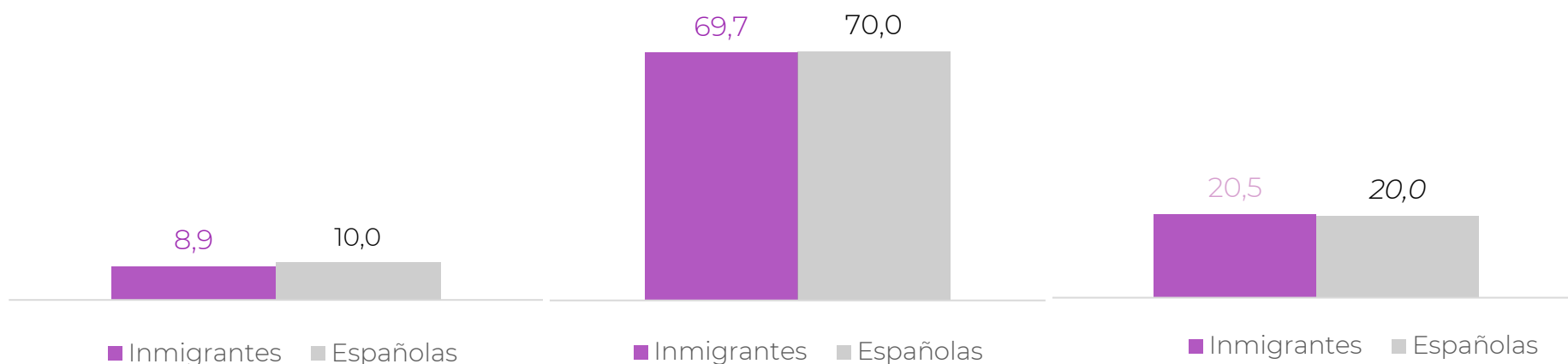
## Escenario 3: Contrato temporal vs. Contrato fijo

Los resultados muestran una **clara preferencia por la estabilidad laboral**, con un 69,7% de las inmigrantes y un 70,0% de las nativas eligiendo el empleo permanente con salario más bajo. En contraste, solo el 8,9% de las inmigrantes y el 10,0% de las nativas optan por un contrato temporal con salario alto, lo que indica que la seguridad en el empleo es un factor prioritario sobre una mejor remuneración a corto plazo. Además, un 20,5% de las inmigrantes y un 20,0% de las nativas consideran que ninguna opción es adecuada, lo que sugiere que una proporción similar en ambos grupos busca alternativas laborales con mejores condiciones. En general, la estabilidad laboral es el criterio más valorado por ambas poblaciones, reflejando una necesidad de seguridad económica a largo plazo.

(1) Salario alto contrato temporal

(2) Salario más bajo, pero estabilidad laboral permanente

(3) Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.



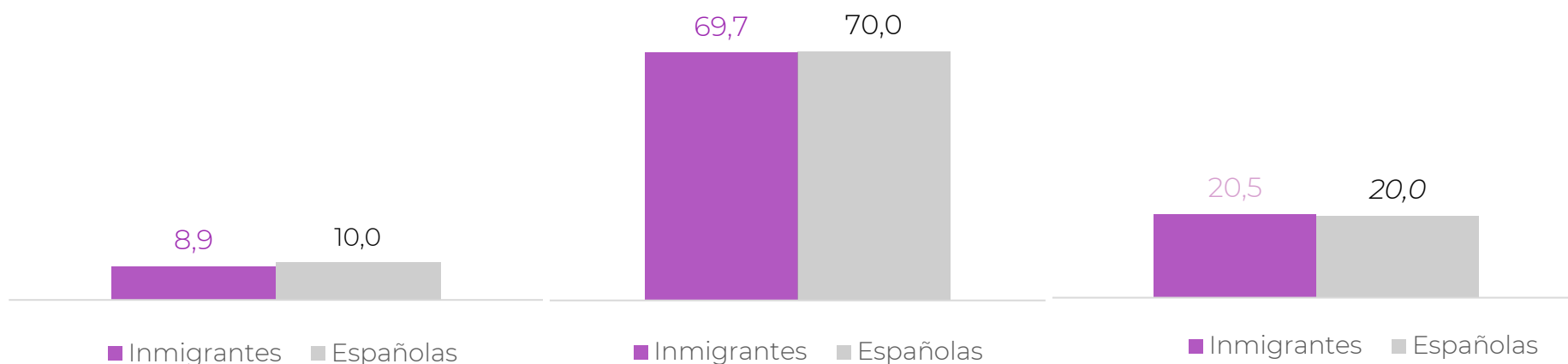
## Escenario 3: Contrato temporal vs. Contrato fijo

Los resultados muestran una **clara preferencia por la estabilidad laboral**, con un 69,7% de las inmigrantes y un 70,0% de las nativas eligiendo el empleo permanente con salario más bajo. En contraste, solo el 8,9% de las inmigrantes y el 10,0% de las nativas optan por un contrato temporal con salario alto, lo que indica que la seguridad en el empleo es un factor prioritario sobre una mejor remuneración a corto plazo. Además, un 20,5% de las inmigrantes y un 20,0% de las nativas consideran que ninguna opción es adecuada, lo que sugiere que una proporción similar en ambos grupos busca alternativas laborales con mejores condiciones. En general, la estabilidad laboral es el criterio más valorado por ambas poblaciones, reflejando una necesidad de seguridad económica a largo plazo.

(1) Salario alto contrato temporal

(2) Salario más bajo, pero estabilidad laboral permanente

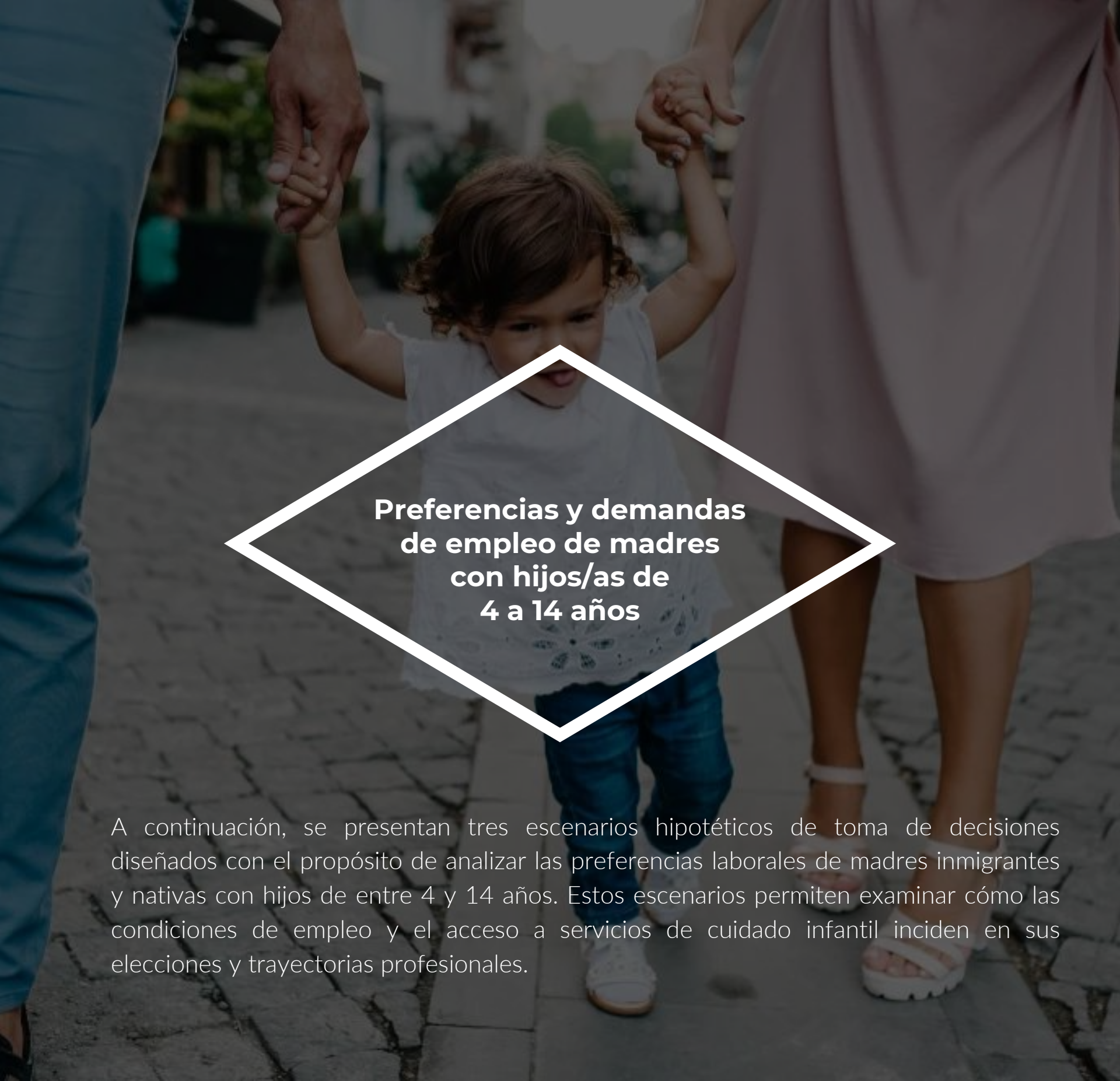
(3) Ninguna de las dos opciones es adecuada para mí.



## Diferencias en las preferencias laborales según la edad de los hijos

Factor	Madres con hijos/as de 0 a 3 años	Madres con hijos de 4 a 14 años
Prioridad principal	Flexibilidad horaria y cuidado infantil	Estabilidad laboral y flexibilidad en menor medida
Preferencia por flexibilidad	Muy alta, incluso con salario mínimo	Alta, pero más dispuesta a comprometerla por estabilidad o ascenso
Aceptación de empleos con beneficios de cuidado infantil	Mayor interés en empleos con servicios de guardería	Menos necesidad de cuidado infantil, más énfasis en estabilidad
Disposición a aceptar empleos con ascenso o mayor salario	Menor, priorizan horarios compatibles con el cuidado	Mayor, especialmente entre inmigrantes

Cuando los hijos/as son pequeñas (0 a 3 años), la principal preocupación de las madres es la conciliación laboral con el cuidado infantil, priorizando empleos con horarios flexibles y acceso a servicios de guardería. Sin embargo, cuando los hijos/as tienen entre 4 y 14 años, la estabilidad laboral cobra mayor importancia, y las madres, especialmente las inmigrantes, están más dispuestas a aceptar empleos con horarios fijos si ello implica oportunidades de crecimiento profesional o mayor seguridad económica.



**Preferencias y demandas  
de empleo de madres  
con hijos/as de  
4 a 14 años**

A continuación, se presentan tres escenarios hipotéticos de toma de decisiones diseñados con el propósito de analizar las preferencias laborales de madres inmigrantes y nativas con hijos de entre 4 y 14 años. Estos escenarios permiten examinar cómo las condiciones de empleo y el acceso a servicios de cuidado infantil inciden en sus elecciones y trayectorias profesionales.

## **Impacto del apoyo comunitario y la estructura familiar en la disposición a aumentar la carga laboral**

Uno de los principales factores que influyen en la participación laboral de las mujeres con hijos/as es la disponibilidad de apoyo para la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. En este sentido, los servicios de cuidado infantil asequibles y confiables, así como la promoción de la corresponsabilidad en el hogar, pueden desempeñar un papel crucial en la decisión de aceptar empleos con mayores exigencias horarias.

Para analizar este fenómeno, se presentan dos escenarios diferenciados según la estructura familiar. En el primer caso, se examina cómo la disponibilidad de un programa comunitario de apoyo al cuidado infantil y equidad en la distribución de responsabilidades familiares impacta en la disposición de las mujeres con pareja a aceptar un empleo con mayor carga horaria. En el segundo caso, se analiza la situación de las madres monomarentales, quienes, al ser las principales cuidadoras sin apoyo adicional, enfrentan mayores restricciones para aumentar su jornada laboral, incluso cuando se ofrecen salarios competitivos y oportunidades de desarrollo profesional.

Los resultados de los siguientes escenarios revelan las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder a empleos de mayor exigencia horaria.

# Impacto del apoyo comunitario en la disposición a aumentar la carga laboral en mujeres con pareja

*Ahora imagine que su comunidad local ha implementado un programa de apoyo que incluye servicios de cuidado infantil asequibles y de confianza durante las horas que necesita trabajar, así como un programa comunitario que promueve la participación equitativa en el cuidado de los niños entre todos los miembros de la comunidad independientemente de su género. Con esta nueva información sobre el apoyo comunitario para el cuidado de los hijos, ¿estarías más dispuesta a aceptar el empleo y trabajar más horas?*

	Inmigrantes	Nativas
Definitivamente sí	51,3	23,9
Probablemente sí	29,3	32,8
No estoy segura	11,3	22,4
Probablemente no	6,7	13,4
Definitivamente no	1,3	7,5

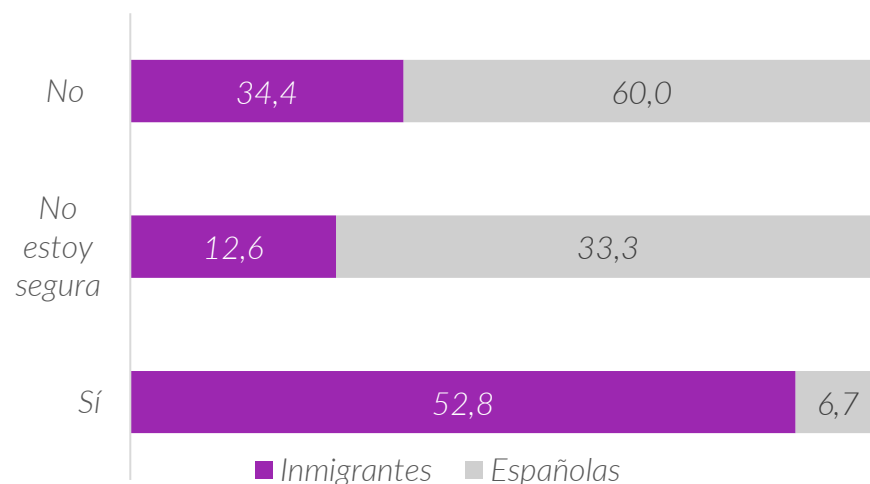
Los resultados muestran que las mujeres estarían dispuestas a aumentar sus horas de trabajo si contaran con un programa de apoyo en su comunidad local que ofreciera servicios de cuidado infantil asequibles y promoviera la corresponsabilidad en la crianza. Sin embargo, la disposición varía significativamente entre inmigrantes y nativas. Mientras que el 51,3% de las inmigrantes aceptaría definitivamente trabajar más horas bajo estas condiciones, solo el 23,9% de las nativas haría lo mismo. Esta diferencia puede explicarse por la falta de redes familiares de apoyo entre las inmigrantes, quienes dependen más de servicios comunitarios para conciliar empleo y crianza.

Asimismo, un mayor porcentaje de nativas se muestra indeciso o rechaza la posibilidad de ampliar su jornada laboral (20,9% frente a 18,0% en inmigrantes), lo que sugiere que muchas de ellas cuentan con estructuras de respaldo familiar que reducen su necesidad de recurrir a programas de cuidado infantil. En síntesis, mientras que las inmigrantes perciben estos apoyos como una condición clave para mejorar su inserción laboral, las nativas parecen menos influenciadas por estas medidas debido a la presencia de redes familiares que facilitan la conciliación.



## Impacto del apoyo comunitario en la disposición a aumentar la carga laboral en mujeres con pareja

*Imagine que se le ofrece un empleo con un horario que requiere trabajar más horas de las que trabaja actualmente con un salario competitivo y oportunidades de desarrollo profesional. Actualmente usted es la principal cuidadora de sus hijos y no cuenta con apoyo adicional para el cuidado. Con esta nueva información ¿estarías más dispuesta a aceptar el empleo?*



Los resultados reflejan diferencias significativas en la disposición de las madres monomarentales a aceptar empleos con mayor carga horaria cuando se les ofrece un salario competitivo y oportunidades de desarrollo profesional. Mientras que el 52,8% de las inmigrantes acepta esta opción, solo el 6,7% de las nativas lo haría. En contraste, el 60,0% de las nativas rechaza la posibilidad de ampliar su jornada laboral, frente al 34,4% de las inmigrantes. Además, un 33,3% de las nativas y un 12,6% de las inmigrantes se muestran indecisas.

Estos resultados sugieren que las madres inmigrantes, al no contar con redes familiares de apoyo, pueden verse en la necesidad de priorizar la estabilidad económica sobre la conciliación familiar. En cambio, las nativas parecen depender más de su red de apoyo y son más reticentes a asumir empleos con mayores exigencias horarias si no cuentan con garantías adecuadas para el cuidado infantil.

# Desafíos de las madres en función del estatus migratorio

## Madres inmigrantes

La falta de redes familiares de apoyo en el país de acogida representa un obstáculo clave para la conciliación entre trabajo y crianza.

A pesar de esta limitación, muestran una mayor disposición a trabajar más horas cuando cuentan con programas comunitarios de apoyo, lo que sugiere una alta necesidad económica que las impulsa a aceptar empleos más demandantes.


Sin embargo, la precariedad laboral y la falta de acceso a servicios de cuidado infantil gratuitos pueden dificultar su permanencia en el empleo o su acceso a mejores oportunidades laborales.

## Madres nativas

La presencia de redes familiares de apoyo podría estar influyendo en su menor disposición a aceptar empleos con mayor carga horaria, ya que muchas parecen depender de estas estructuras para la conciliación.

Aun cuando se ofrece apoyo institucional para el cuidado infantil, su respuesta es menos positiva que la de las inmigrantes, lo que indica que otros factores, como expectativas laborales, estabilidad familiar o preferencia por mayor tiempo de crianza, también influyen en su decisión.

La falta de condiciones laborales adecuadas que permitan una integración efectiva al mercado de trabajo sin comprometer su "rol" de cuidadoras sigue siendo un desafío.

The image features two hands, one from a darker-skinned person and one from a lighter-skinned person, clasped together in a supportive grip. A white, hollow diamond shape is superimposed over the center of the hands. Inside this diamond, the word "CONCLUSIONES" is written in a bold, white, sans-serif font. Below it, the phrase "Principales Hallazgos" is written in a smaller, white, sans-serif font. The background is a dark, solid color, which makes the white text and the hands stand out.

**CONCLUSIONES**

**Principales Hallazgos**

# Podemos decir que...

1. Las mujeres enfrentan grandes desafíos para conciliar la maternidad con su desarrollo profesional en el mercado laboral.
2. La falta de políticas públicas dedicadas a la conciliación hace que muchas mujeres vean la maternidad como un obstáculo para su avance profesional.
3. España es uno de los países que menos invierte en cuidados a la primera infancia. Esto genera que las mujeres tengan que frenar su profesionalización en el trabajo para desarrollar la carga de cuidados.
4. Los valores de género en España son un síntoma de la percepción que se encuentra entre las desigualdades que encuentran las mujeres entorno a la conciliación.
5. Las mujeres inmigrantes presentan dificultades a la hora de promocionar en el mercado laboral español., ya que se encuentran en su mayoría en un sector muy precarizado
6. Se observa los hijos de inmigrantes también experimentan dificultades en la promoción de estudios y en la salida al mercado laboral.
7. El sector de la limpieza y de cuidados es una ventana para las mujeres inmigrantes, ya que es el sector donde más predominan estas mujeres a causa de la crisis de cuidado que se experimenta en España

# Los factores internos y externos de la desigualdad



Penalización diferenciada de la maternidad: La maternidad penaliza de manera diferente a mujeres migrantes y nativas debido a una compleja interacción de factores individuales y sociales.

- Factores individuales (internos): Formación de pareja, valores de género, condición de inmigrante, número de hijos, tipología de hogar.
- Factores sociales (externos):
  - Inaccesibilidad burocrática, que limita el acceso a recursos esenciales.
  - Barreras idiomáticas, que dificultan la integración social y laboral.
  - Falta de información sobre servicios disponibles, aumentando la vulnerabilidad.

Las condiciones contextuales y estructurales refuerzan desigualdades preexistentes, evidenciando la necesidad de políticas públicas más inclusivas y equitativas.

# Desigualdad Estructural en la participación en el mercado de trabajo

La maternidad produce efectos desiguales que refuerzan una estructura laboral discriminatoria.

## **Mujeres Españolas:**

Su ausencia laboral tras el primer nacimiento suele ser breve.

Se reincorporan rápidamente al mercado laboral, manteniendo continuidad profesional.

Esto mitiga los efectos negativos de la maternidad en su trayectoria laboral.

## **Mujeres Migrantes:**

Experimentan largos períodos de inactividad tras el nacimiento de sus hijos.

Tienen mayor dificultad para reincorporarse al mercado laboral.

Se ven obligadas a aceptar empleos más precarios, mal remunerados y temporales.

Predominan en trabajos por horas, en contraste con las españolas, que ocupan mayoritariamente empleos a jornada completa.


# Estrategias de cuidado y vulnerabilidad social en mujeres inmigrantes

Las mujeres migrantes en situación de alta vulnerabilidad social enfrentan una **sobrecarga de responsabilidades** debido a la falta de apoyo estructural.

Muchas mujeres inmigrantes viven **en hogares monomarentales**. Asumen en solitario todas las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar. Actividades principales: llevar a los niños al colegio, realizar tareas domésticas, gestionar la vida familiar.

Incluso cuando viven en pareja, las mujeres migrantes cargan con la mayor parte de las tareas del hogar y el cuidado. **Persisten marcadas desigualdades en la distribución de responsabilidades domésticas.**

La sobrecarga de trabajo doméstico limita el acceso a empleos formales y estables. **Se perpetúan barreras para la integración laboral y social.**



# Preferencias y demandas

## La flexibilidad como punto de partida a la conciliación

### **Diferencias en las preferencias laborales:**

- Mujeres Españolas: Priorizan empleos estables y con mejores perspectivas salariales.
- Mujeres Migrantes: Buscan trabajos con mayor flexibilidad horaria, incluso si son menos remunerados. La necesidad de conciliar sus responsabilidades de cuidado y hogar influye en esta preferencia.

### **Impacto de la Flexibilidad Laboral en madres inmigrantes:**

- Los trabajos flexibles en los que se ocupan: Mal remunerados.
- De condiciones más precarias. De alta temporalidad.

### **Círculo Vicioso de Vulnerabilidad:**

La búsqueda de flexibilidad laboral perpetúa la inserción en empleos desfavorables. Se consolida la vulnerabilidad económica y se dificulta la estabilidad a largo plazo





Mujer,  
Madre  
e InMigrante

**Estudio:  
“IMPACTO DEL  
CUIDADO Y  
DESIGUALDAD  
LABORAL”**

Un Análisis de las  
Trayectorias de  
Mujeres Inmigrantes  
en la Comunidad de  
Madrid.

**#Conciliando**