

YO NO RENUNCIO
ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN

del

CLUB DE
MALAS MADRES

EL PESO invisible de la maternidad

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

sobre conciliación, cuidados
y corresponsabilidad.

Noviembre 2025



Índice

Carta de Laura Baena Fernández.	3
Antecedentes del estudio.	5
1. La mochila invisible: el peso del modelo laboral.	7
1.1. Decisiones profesionales por conciliación.	9
1.2. El imaginario de trabajadora ideal, el juicio y las expectativas laborales.	11
1.3. Medidas deseadas para mejorar la conciliación de la vida familiar con la personal y laboral.	13
2. La carga invisible de los cuidados en el hogar.	19
2.1. La carga mental y la soledad en el trabajo de cuidar.	21
2.2. Impacto de la carga mental en la vida de pareja.	23
3. El impacto en la salud.	26
3.1. La sobrecarga de trabajo y la salud física y mental.	28
3.2. Las redes de apoyo y otras propuestas para revertir el peso invisible de la maternidad.	30
Conclusiones	
Medidas concretas para mejorar la conciliación que proponemos desde la Asociación Yo No Renuncio.	38
Metodología.	45
Bibliografía.	46
Enlaces a referencias.	48



Carta de **Laura Baena Fernández,**

Presidenta
de la Asociación
Yo No Renuncio.

Nuestra Asociación Yo No Renuncio lleva 10 años trabajando para hacer visible lo que no se ve, no se mide, no se escucha. Y lo hacemos con muchísimo esfuerzo, escuchando a las mujeres a diario, pero también a través de informes como este, pretendiendo alzar la voz de miles de madres que viven atrapadas en un sistema que solo les permite renunciar para poder cuidar de sus hijos e hijas. Renuncias que pasan desapercibidas, disfrazadas de libre elección, pero que son pérdidas salariales, pobreza del tiempo y empeoramiento de la salud mental.

“Vivimos atrapadas en un modelo laboral insostenible, que convierte la maternidad en una carrera de obstáculos y malabares, cargando pesos invisibles que afectan a nuestra salud física y mental. Y limitan nuestra vida”.

Por eso, en esta ocasión queríamos investigar sobre la carga que soportamos, un peso enorme que es invisible: EL PESO de los cuidados, ese peso inconsciente que sentimos, que no se ve, que queda oculto a ojos de la sociedad, de nuestras parejas, de nuestra familia, de nuestro entorno, de nuestros compañeros/as, de la empresa...

Queremos identificar y poner nombre al **peso invisible de los cuidados, a la carga mental, a los imprevistos, al trabajo sin flexibilidad, a la falta de tiempo y en resumen a la no conciliación que nos lleva a estar agotadas y hartas.** A sentir que el verdadero problema es ser madres, a sentirnos Malasmadres, arrastrando culpa, hagamos lo que hagamos. Porque este sistema nos hace sentir que NADA, nada es suficiente, que el problema está en nosotras, que es personal y propio. Cuando no es así.

Vivimos atrapadas en un modelo laboral insostenible, que prioriza lo productivo frente a lo reproductivo, donde la relación entre la vida y el trabajo es imposible, convirtiéndose la maternidad en un camino difícil, por el que avanzamos cargando PESOS que nos limitan, que nos afectan a nuestra salud mental y física y que nos desconectan de una vida disfrutada.

Un sistema que nos aplasta, que nos deja al límite y que nos hace sentir que el problema somos nosotras. La silenciada economía feminista de cuidados solo lleva a una sociedad sin futuro.

Si seguimos cargando en silencio con el peso de la conciliación, aceptando, justificándonos, viviéndolo de puertas para dentro CALLADAS, no conseguiremos los cambios que necesitamos: cambios políticos y sociales, de corresponsabilidad y de educación y por supuesto también en el sistema laboral, que nos penaliza, nos expulsa y nos sigue haciendo sentir que nosotras, las madres, somos el problema.

“Madres que quieren demasiado, madres que nos quejamos mucho, que no reconocemos la renuncia ni somos capaces de organizarnos cuidando y trabajando”, piensan muchas personas, que juzgan diciendo que “ser madre no es obligatorio”, en vez de cambiar el foco y trabajar para que ser madre sea reconocido, acompañado y valorado.

¡Nosotras hemos despertado pero ahora tenemos que gritar para que despierte toda la sociedad! Para que despierten TODAS las mujeres y para que las madres pongan sus historias, sus relatos, sus testimonios al servicio de la sociedad para que se produzca el cambio, que es urgente.

Por eso vamos a mostrar, a exponer, de manera directa, los pesos invisibles que soportamos a través de este informe.



Para que los Gobiernos entiendan que falta voluntad y compromiso político. Se necesitan presupuestos, apoyos y reconocimiento.



Para que las empresas dejen de mirar a otro lado y entiendan que esto es un asunto público, social y también laboral.



Para que se apueste por una corresponsabilidad social real y que los hombres se impliquen de verdad, se incomoden y pasen a la acción, soltando privilegios y asumiendo responsabilidad.

Sin el cambio de mirada y un nuevo paradigma, seguiremos atrapadas en los cuidados, como nuestra única o principal responsabilidad, sin conseguir un modelo sostenible de vida, que nos permita ser madres con dignidad, trabajar con flexibilidad y disfrutar de tiempo propio.

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

Antecedentes de este estudio.

La campaña y el informe “El Peso Invisible de la Maternidad” nacen como parte del compromiso continuo que tenemos en la Asociación Yo No Renuncio del Club de Malasmadres por visibilizar y denunciar una realidad que sigue sin resolverse: la falta de conciliación en España y cómo esta desigualdad sigue penalizando a las mujeres en el entorno laboral, familiar y social, especialmente cuando son madres.

Desde que en 2015 comenzamos a dar voz a las Malasmadres y a sus historias, hemos impulsado campañas y estudios sociológicos con un doble propósito:



Por un lado, **sensibilizar a la sociedad sobre el hecho de que la conciliación no es un asunto individual ni doméstico, sino un problema colectivo que requiere una transformación profunda del modelo social y laboral.** Una sociedad más justa y sostenible pasa por poner los cuidados en el centro y otorgarle el valor y reconocimiento social y económico que tiene este trabajo, que es el pilar de cualquier sistema de bienestar.



Por otro, **nuestras investigaciones nos han permitido poner datos a lo que muchas mujeres viven cada día:** cómo la maternidad sigue implicando renuncias, cómo la falta de corresponsabilidad y medidas reales de conciliación afecta a la salud mental, al bienestar familiar y al desarrollo profesional de las mujeres.

A través de nuestros estudios queremos dar voz a miles de mujeres que sostienen la vida a costa de su propio tiempo, salud y carrera, y exigir a las instituciones y empresas un compromiso real: políticas públicas y acciones que permitan equilibrar la vida personal, familiar y laboral.

Nuestro recorrido como asociación y movimiento social comenzó el 13 de febrero de 2015 con el **estudio #Concilia13F**, que analizó cómo distribuimos las mujeres nuestro tiempo entre el trabajo remunerado, el trabajo de cuidados y el tiempo propio. Los resultados fueron claros: **solo 2 de cada 10 mujeres sentían que podían conciliar**, y el tiempo libre medio disponible apenas llegaba a 54 minutos al día. Una cifra que refleja el impacto físico y emocional de la doble jornada que seguimos asumiendo las mujeres y que sigue, a día de hoy, sin ser reconocida en el ámbito público.

Dos años después llegó el estudio **“Somos Equipo”**, con el que quisimos dar un paso más y analizar **el papel de la corresponsabilidad**. Los resultados confirmaron lo que ya intuíamos: la carga del hogar y los cuidados sigue recayendo sobre las mujeres, y eso se traduce en una pérdida directa de oportunidades laborales. **6 de cada 10 mujeres reconocían haber frenado o renunciado a su carrera profesional al convertirse en madres**, muchas de ellas antes incluso de estar embarazadas.

En 2020, justo antes de la pandemia, lanzamos la **campana “Las Invisibles”**, acompañada de una gran encuesta que superó las 100.000 respuestas. Con ella quisimos poner luz sobre todo aquello que nos hace invisibles cuando somos madres: en el trabajo, en casa y en la sociedad. Los datos fueron demoledores: **la maternidad sigue siendo un factor de discriminación laboral, los cuidados continúan recayendo sobre las mujeres y la corresponsabilidad social sigue siendo una asignatura pendiente**. Además, constatamos una brecha importante entre el deseo de maternidad y el número real de hijos e hijas, marcada por la precariedad laboral y la ausencia de medidas de conciliación.

A estos tres primeros estudios le siguen el informe y la campaña **“El Coste de la Conciliación”**, que ponía en cifras el **triple coste que asumimos las mujeres por no contar con medidas de conciliación**: el coste salarial o laboral, el coste y la pobreza del tiempo y el coste emocional; y el último informe **“Sin Madres No Hay Futuro”**, que constataba a través de los resultados que sin corresponsabilidad social e implicación de todos los agentes sociales, las mujeres dejan de tener los hijos e hijas que desean y la sostenibilidad del sistema acabará gravemente perjudicada.

Y, después de diez años escuchando a las madres e investigando cuáles son sus mayores malestares, hemos querido realizar un nuevo estudio de escucha social que presentamos en este informe **‘El Peso invisible de la maternidad’** a través del cual queremos constatar que todavía no entendemos la conciliación ni la corresponsabilidad social y demostrar, a través de datos, que parte del **malestar emocional y relacional que estamos viviendo se explica por el peso y la carga que soportamos las mujeres al convertirnos en madres**. Porque el hecho de no contar con apoyos y de vivir en entornos no corresponsables, hace que el peso que cargamos sea mayor y pueda acabar con nuestra salud física y mental. Para elaborar el planteamiento de esta encuesta, quisimos hacernos las siguientes preguntas:

¿Qué pasaría si ser madre no fuera un problema?

¿Por qué existe una barrera entre lo productivo y lo reproductivo?

¿Cuáles serían las palancas para no seguir perpetuando los roles tradicionales de género en el ámbito laboral y familiar?

¿Qué necesitan las empresas para acompañar emocionalmente a las personas que cuidan?

Con los datos recogidos en este informe, pretendemos describir el diagnóstico de una generación de mujeres que convive con un malestar constante, anestesiadas por las rutinas laborales y responsabilidades de cuidado, sin poder atender a sus propios pensamientos y normalizando una situación que pone en peligro su salud física y mental. A continuación se detallan los resultados y se pretende cerrar el informe con la presentación de diferentes propuestas trabajadas a partir de la escucha social para revertir las cifras y apostar por un cambio social.



1.

La mochila invisible:

el peso del modelo laboral.

Al convertirse en madres, **el 82% de las mujeres** ha tomado decisiones que han afectado a su trayectoria laboral.

Reducir jornadas, renunciar a ascensos o dejar el empleo no fueron elecciones libres, sino respuestas a un sistema que da la espalda a las mujeres madres. Estas renunciadas tienen consecuencias que PESAN en la vida presente y en el futuro de cada mujer.

Convertirse en madre no debería implicar tener que elegir entre cuidar o trabajar, pero el modelo laboral actual sigue obligando a muchas mujeres a hacerlo.

Las decisiones que se presentan como “libres”, como reducir jornada, renunciar a un ascenso o dejar el empleo, son, en realidad, respuestas forzadas por un sistema que no permite conciliar sin penalización salarial o laboral.

La falsa idea de libre elección, que han hecho creer a una generación de mujeres educadas en una “aparente” igualdad, esconde un profundo desequilibrio estructural: cuando el entorno laboral no ofrece flexibilidad ni apoyo, la elección se convierte en renuncia.

En este sentido, hablar de “libertad de decisión” sin tener en cuenta el contexto, las condiciones materiales, culturales y organizativas que la condicionan, perpetúa una narrativa injusta que responsabiliza individualmente a las mujeres de un problema colectivo.

El peso invisible de la maternidad comienza precisamente aquí: en el momento en que el sistema delega en las madres la carga de resolver, en solitario y sobreviviendo, lo que debería resolverse de forma social y corresponsable.

1.1.

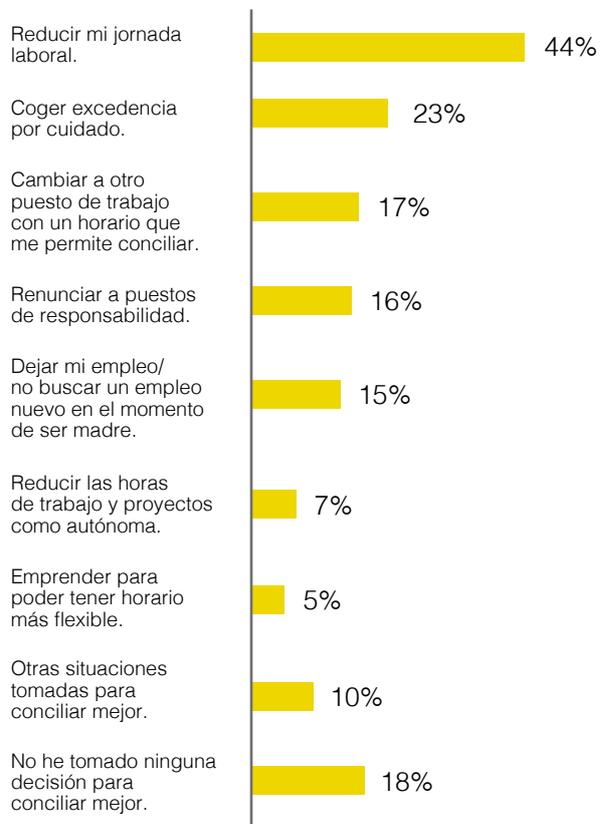
Decisiones laborales para conciliar.

Según los datos recabados en este informe, **el 82% de las mujeres ha tomado alguna decisión que ha afectado de alguna manera a su trayectoria laboral al convertirse en madre.**

Casi la mitad de las mujeres (44%) reconoce haber tenido que **reducir su jornada laboral** para poder cuidar, una decisión que no nace del deseo personal, sino de la falta de medidas reales de conciliación. A esta renuncia le siguen otras igualmente significativas: un 23% ha solicitado **excedencias** por cuidado, un 17% ha tenido que **cambiar su trabajo** por otro con horarios que le permitan cuidar, un 16% **ha renunciado a puestos de responsabilidad** y un 15% directamente **ha dejado su empleo** tras la maternidad.

Estas cifras evidencian que el sistema laboral actual continúa penalizando la maternidad y empujando a miles de mujeres a tomar una decisión no elegida libremente en su vida profesional para sostener los cuidados que la sociedad sigue sin asumir colectivamente.

¿HAS TOMADO ALGUNA DE ESTAS DECISIONES PARA PODER CONCILIAR Y CUIDAR A TU HIJO O HIJA?



Base: total de mujeres encuestadas

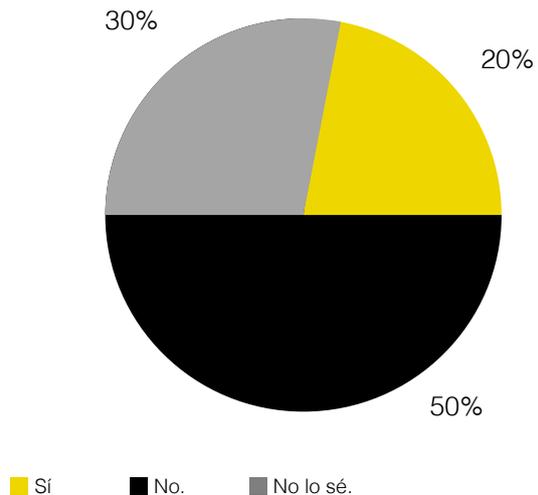
La gran mayoría de estas mujeres reconoce que **no habría tomado las mismas decisiones laborales** si hubiera contado con medidas efectivas de conciliación y flexibilidad sin pérdida económica (50%), solo el 20% cree que hubiera tomado la misma decisión. Destacamos, sin embargo, que un 30% “no lo sabe”. Entonces, esta cifra responde al imaginario de madre tan arraigado en nuestra sociedad, que sigue asociando la maternidad a la renuncia, sin darnos cuenta de la pérdida de derechos y reconocimiento que supone.

Estos resultados reflejan, por tanto, una realidad clara: **las renunciaciones no son libres, como nos han hecho creer, sino que son estructurales.** No se trata de decisiones individuales, sino de la ausencia de políticas públicas y condiciones laborales que permitan cuidar sin tener que asumir un coste personal y profesional.

Este resultado, por tanto, cuestiona la narrativa tan utilizada en campañas como “si quieres puedes” o “llegarás donde quieras llegar” o “serás lo que quieras ser” y pone en evidencia la **necesidad urgente de un compromiso político y empresarial** real para garantizar el derecho a conciliar sin renunciar.

Porque las madres no están eligiendo perder salario, reduciendo su jornada, rechazando ascensos o abandonando sus empleos; sino que lo hacen porque el sistema no ofrece alternativas viables.

¿HUBIERAS TOMADO LA MISMA DECISIÓN SI CONTARAS CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SIN PENALIZACIÓN SALARIAL (por ejemplo, tener un horario flexible, teletrabajo, bolsa de horas, etc.)?



Base: total de mujeres encuestadas que han tomado decisiones laborales para conciliar.

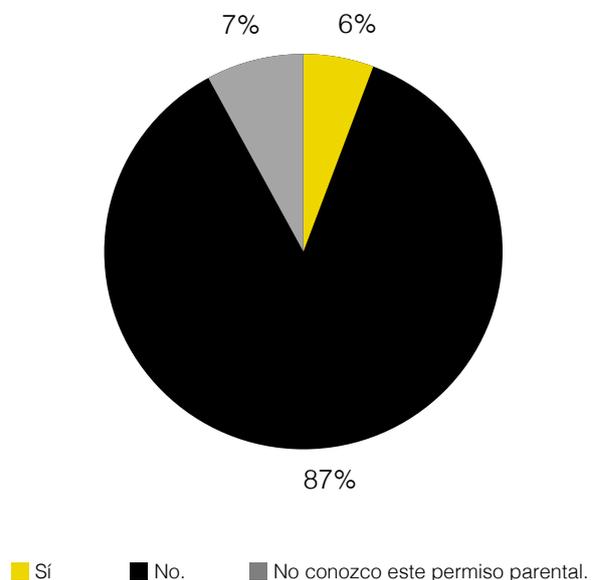
1.2.

Permisos parentales y penalización salarial.

Los datos recopilados muestran claramente la necesidad de contar con políticas públicas con perspectiva de género, que permitan a las mujeres cuidar de sus hijos e hijas de la manera que deseen, sin que eso afecte a su desarrollo profesional, y que promuevan la corresponsabilidad social. Sin embargo, en España, a pesar de las recientes reformas en los permisos parentales y permisos por nacimiento o adopción¹, todavía son muchas las familias que no aprovechan estas medidas, porque algunas de ellas siguen penalizando a quienes las utilizan. Así, **el trabajo de cuidados continúa siendo invisible y no se reconoce el valor económico y social que aporta a nuestro sistema de bienestar.**

En este informe hemos querido preguntar sobre el uso de los permisos parentales de 8 semanas hasta que la criatura tiene 8 años aprobados por Decreto Ley en junio de 2023² y los resultados recabados constatan que **9 de cada 10 mujeres no lo han disfrutado, pese a conocerlo. Cabe destacar que un 7% de la población encuestada desconocía la existencia de estos permisos** y, pese a ser una cifra discreta, es importante cuestionar el cómo se ha comunicado la aprobación de estos permisos o la información interna que han ofrecido las empresas para promover su uso.

¿HAS UTILIZADO EL NUEVO PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS (no retribuido) DISPONIBLE HASTA QUE TU HIJO/A CUMPLA 8 AÑOS?



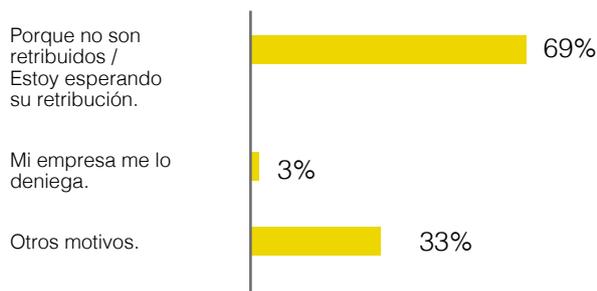
Base: mujeres con hijos/as menores de 9 años.

¹Real Decreto-Ley 9/2025, Artículo 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores.

²<https://yonorenuncio.com/los-permisos-parentales-de-8-semanas/>

Al profundizar sobre los motivos que llevan a 9 de cada 10 mujeres a no usar los permisos, es relevante destacar que **el 69% de ellas no los ha disfrutado por no ser permisos retribuidos**. Concretamente **el 51% de las mujeres encuestadas que, pudiendo hacer uso de los permisos no lo ha hecho, reconoce haber estado esperando a que se apruebe su retribución**, tal y como marcaban las directrices de Europa para los estados miembros en la directiva europea 1158/2019³. Y un 28% no los ha solicitado, sabiendo que, de usarlos, estaría perdiendo salario. Entre los otros motivos, destacan aquellas mujeres que justifican el no haberlo usado por no haber tenido la necesidad de hacerlo o el colectivo de mujeres autónomas que, o bien desconocían si podían hacer uso de estos permisos o no podían usarlos por depender de ellas mismas su facturación.

¿POR QUÉ NO LOS HAS USADO?



Base: mujeres que no han usado el permiso parental de 8 semanas con hijos menores de 9 años.

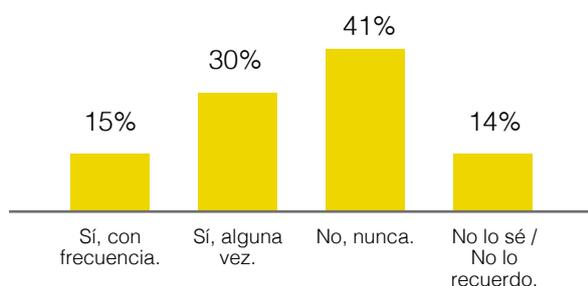
³<https://yonorenuncio.com/los-permisos-parentales-de-8-semanas/>
<https://yonorenuncio.com/el-famoso-permiso-parental-de-8-semanas-no-sera-retribuido-antes-del-2-de-agosto-de-2024-como-marca-la-directiva-europea-1158-2019/>

1.3.

El imaginario de trabajadora ideal, el juicio y las expectativas laborales.

El peso invisible que sienten las mujeres al convertirse en madres en el entorno laboral también tiene que ver con la percepción subjetiva de tener que demostrar más que sus compañeros. Hemos querido indagar sobre estas creencias y, según los datos recogidos, **casi la mitad de las madres han sentido en alguna ocasión tener que demostrar más que sus compañeros/as en el trabajo o en su profesión (45%)**. Esta necesidad de muchas mujeres de demostrar más en el entorno laboral tras convertirse en madres es una respuesta a las desigualdades estructurales y culturales que aún persisten en el ámbito profesional. Superar estas barreras requiere, una vez más, de un cambio en las políticas públicas, pero también en las creencias sociales hacia los imaginarios de “trabajador/a ideal” o “la buena madre”.

¿SIENTES QUE HAS TENIDO QUE DEMOSTRAR MÁS QUE TUS COMPAÑEROS/AS EN TU TRABAJO O PROFESIÓN DESDE QUE ERES MADRE?



Base: total mujeres encuestadas.

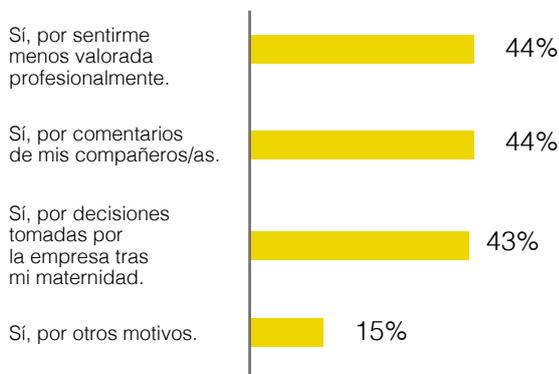
Esta cifra no sorprende, teniendo en cuenta las reflexiones de la socióloga francesa Marie-Anne Dujarier en su investigación sobre el “ideal en el trabajo”, en relación a la imagen normativa que las organizaciones imponen a sus empleados y empleadas. Este ideal se caracteriza por una dedicación plena al trabajo, disponibilidad constante y una identidad profesional fuerte. Y precisamente esta imagen de trabajador o trabajadora ideal es inalcanzable e irrealizable especialmente para las personas que tienen otras responsabilidades, como la de los cuidados. No es de extrañar, por tanto, que las mujeres sientan que deben hacer un esfuerzo extra para poder alcanzar los cánones de perfección en el ámbito laboral.

Esto tiene un impacto en la vida y la salud de las mujeres, como veremos más adelante en el informe, ya que las madres se enfrentan a expectativas contradictorias: por un lado, se espera que cumplan con las demandas laborales del “trabajador/a ideal”, y por otro, **se les asignan responsabilidades de cuidado que dificultan cumplir con estas expectativas**. Esto nos lleva a que, en muchas organizaciones y en el inconsciente de las personas empleadoras, las mujeres sean percibidas como menos comprometidas o competentes profesionalmente, afectando así a su desarrollo y oportunidades laborales.

Debido a este imaginario social de trabajador o trabajadora ideal con disponibilidad plena, hace que las mujeres con responsabilidades estén lejos de alcanzarlo o incluso se alejen del deseo de querer alcanzarlo, dejando atrás unas expectativas laborales que se difuminan con la idea de la libre elección. En este sentido, **el 54% de las mujeres reconoce haberse sentido juzgada al ser madre en el entorno laboral**.

Al profundizar sobre los motivos por los cuales las mujeres se han sentido juzgadas, un 44% se ha sentido menos valorada profesionalmente y otro 44% se ha sentido juzgada al recibir comentarios de sus compañeros y compañeras. Además, un 43% menciona que este sentimiento se basa en las decisiones tomadas por la empresa tras su maternidad lo que le ha hecho sentirse juzgada.

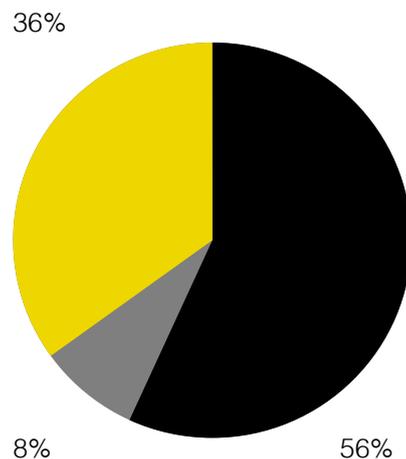
¿POR QUÉ MOTIVOS TE HAS SENTIDO JUZGADA EN EL ENTORNO LABORAL AL SER MADRE?



Base: mujeres que se han sentido juzgadas en el entorno laboral tras ser madre

Asimismo, sentirse “penalizada” profesionalmente es algo que comparten 1 de cada 3 mujeres cuando han ejercido sus derechos de conciliación, como las reducciones de jornada, permisos de cuidado, el permiso de maternidad, etc. Esta percepción responde a varios factores: por un lado, como hemos visto, los mandatos laborales tradicionales tienden a valorar la disponibilidad completa y la dedicación continua, lo que sitúa a quienes utilizan medidas de conciliación en una posición de desventaja frente a sus compañeros/as que no las están utilizando. Y, por otro lado, tal y como apunta la economista Claudia Goldin en sus estudios, los sesgos de género siguen presentes a la hora de evaluar el desempeño, lo que puede traducirse en menos oportunidades de promoción, menores aumentos salariales y, en definitiva, mayor penalización laboral⁴.

¿SIENTES QUE TE HAN “PENALIZADO” PROFESIONALMENTE ALGUNA VEZ DESDE QUE ERES MADRE POR EJERCER TUS DERECHOS DE CONCILIACIÓN (como por ejemplo, la reducción de jornada, permisos por cuidado, permiso de maternidad...)?



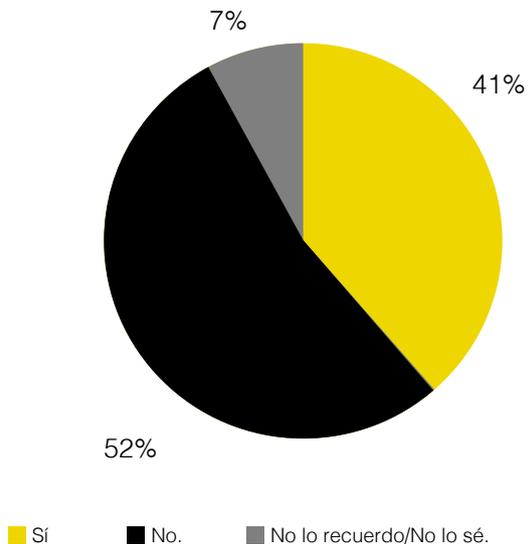
Base: total de mujeres encuestadas

⁴Las mujeres y el género como sujeto y objeto de la ciencia económica: una oportunidad por abrir, una brecha por cerrar”. Cecilia Castaño, Universidad Complutense de Madrid.

Un momento especialmente crítico en la trayectoria laboral y personal de las mujeres es cuando comunican a su empresa o equipo que están embarazadas. Así lo confirman **el 41% de las mujeres encuestadas, afirmaron que sintieron que hablar de su embarazo o maternidad podría perjudicarlas en su trabajo**. Este temor no es casual, sino que se fundamenta en creencias y expectativas sociales vinculadas al concepto del “trabajador/a ideal” del que hemos hablado. La anticipación a posibles ausencias laborales o a disfrutar de las semanas de permiso, puede convertirse en un motivo para que la mujer se sienta penalizada profesionalmente, reflejando el impacto de los sesgos de género en la evaluación del compromiso y la dedicación laboral.

Los cambios en los últimos años en los permisos por nacimiento, convirtiéndolos en iguales e intransferibles, han favorecido que los hombres padres disfruten de este permiso, a pesar de que es conveniente profundizar en el cómo se están disfrutando y para qué. Según la doctora en economía aplicada Cristina Castellanos, **el uso de los permisos por parte de los padres está siendo generalizado y equiparable en la práctica al uso que hacen las madres, desde que son iguales e intransferibles** (en torno al 91% de los padres usó todas las semanas disponibles del permiso en 2022). Esto podría interpretarse como una cifra positiva si tenemos en cuenta la penalización laboral, sin embargo, la fórmula en la que están planteados estos permisos no fomenta la corresponsabilidad en el hogar y, por tanto, no soluciona las expectativas de cambio de roles de género. Según el análisis de Cristina Castellanos, solo un 20% de los padres coge el permiso intercalado con la madre, cuando sabemos que esta fórmula de reparto facilitaría el rol del cuidador principal en el hogar y, a largo plazo, eliminar los sesgos de género en las empresas también⁵.

¿SENTISTE QUE HABLAR DE TU EMBARAZO O MATERNIDAD EN LA EMPRESA PODRÍA PERJUDICARTE EN TU TRABAJO?



Base: total de mujeres encuestadas

⁵https://blogs.uned.es/sociologia2/2024/03/11/uso-del-permiso-por-nacimiento-2021-22_seguridad_social_classparent/

Otro momento clave en la trayectoria vital de las mujeres al convertirse en madres es el de **la reincorporación al trabajo tras el permiso de maternidad** ya que supone un momento de gran carga emocional para muchas mujeres. Más de la mitad (53%) afirma sentirse desbordada, sin tiempo suficiente para adaptarse a la nueva realidad de compaginar el cuidado con las exigencias laborales. Un 38 % reconoce haber vivido esta situación con inseguridad o miedo, reflejo de la falta de comprensión y apoyo que aún persiste en muchos entornos profesionales. Y, aunque un 21 % declara volver con ganas y motivación, esa energía inicial se ve a menudo limitada por la ausencia de estructuras que faciliten una vuelta progresiva y acompañada.

La reincorporación, por tanto, es un momento al que las empresas deben poner especial atención y para dejar de perpetuar la invisibilidad de la maternidad y todos los cambios físicos y emocionales que supone. Debe dejar de ser un proceso solitario y poco cuidado para convertirse en una transformación emocional y personal de las mujeres acompañada en todos los ámbitos de su vida, incluido el laboral. En este sentido cobra importancia el trabajo realizado por Susana Carmona y el equipo en neurociencia que estudia los cambios cerebrales asociados al embarazo, la maternidad y la paternidad que respalda lo que las mujeres ya intuíamos: la maternidad nos transforma. Gracias a estudios rigurosos que analizan imágenes cerebrales, hoy podemos demostrar que el embarazo modifica profundamente el cerebro de la mujer, facilitando así la transición a la maternidad. En las investigaciones dirigidas por Susana Carmona, se muestra la dimensión biológica de la “matrescencia”, situando el proceso como uno de los periodos de mayor plasticidad cerebral en la vida adulta⁶.

Por tanto, **tener en cuenta esta matrescencia en las organizaciones, especialmente durante el embarazo y el primer año de vida de la criatura, debe convertirse en un asunto público apoyado por las organizaciones e instituciones públicas** a través de políticas públicas y medidas de conciliación que tengan estos factores en cuenta.

¿CÓMO TE SENTISTE EMOCIONALMENTE EN TU VUELTA AL TRABAJO TRAS LA MATERNIDAD?



Base: total de mujeres encuestadas.

⁶Neuromaternal, equipo de investigación en neurociencia que estudia los cambios cerebrales asociados al embarazo, la maternidad y la paternidad.

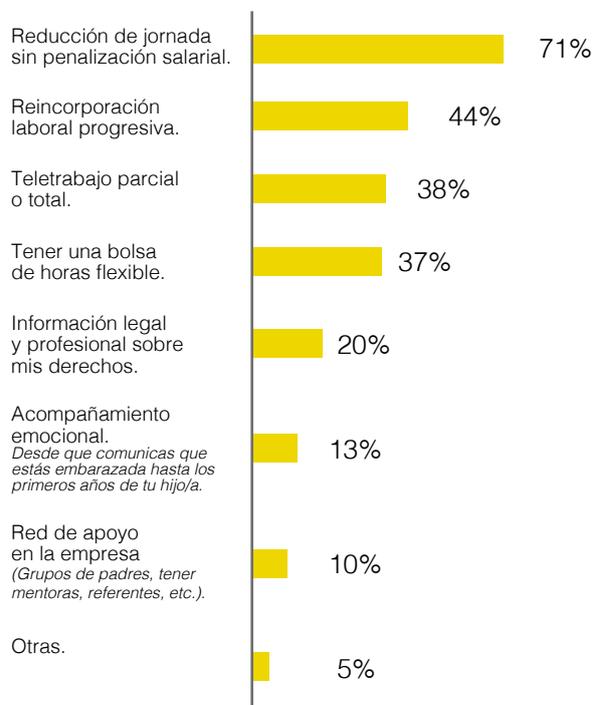
1.4.

Medidas deseadas para mejorar la conciliación de la vida familiar con la personal y laboral.

En este estudio no solo hemos querido trabajar el diagnóstico, sino que también hemos querido indagar en las posibles soluciones que facilitarían la vida de las mujeres, a través de preguntas directas sobre las medidas de conciliación que desearían tener a su alcance. Las respuestas reflejan **una demanda clara de mayor flexibilidad y apoyo real en el entorno laboral**. La opción más valorada, por un **71%**, es poder acceder a **reducciones de jornada sin penalización salarial ni profesional**, lo que evidencia la necesidad de reconocer social y económicamente el trabajo de los cuidados como un asunto colectivo sin tener que asumir un coste personal. También destaca la petición de **contar con más tiempo de adaptación tras el permiso de maternidad (44%)**, junto con la posibilidad de disponer de una bolsa de horas flexible (37%) o de teletrabajo parcial (38%), medidas que permitirían una organización más equilibrada del tiempo.

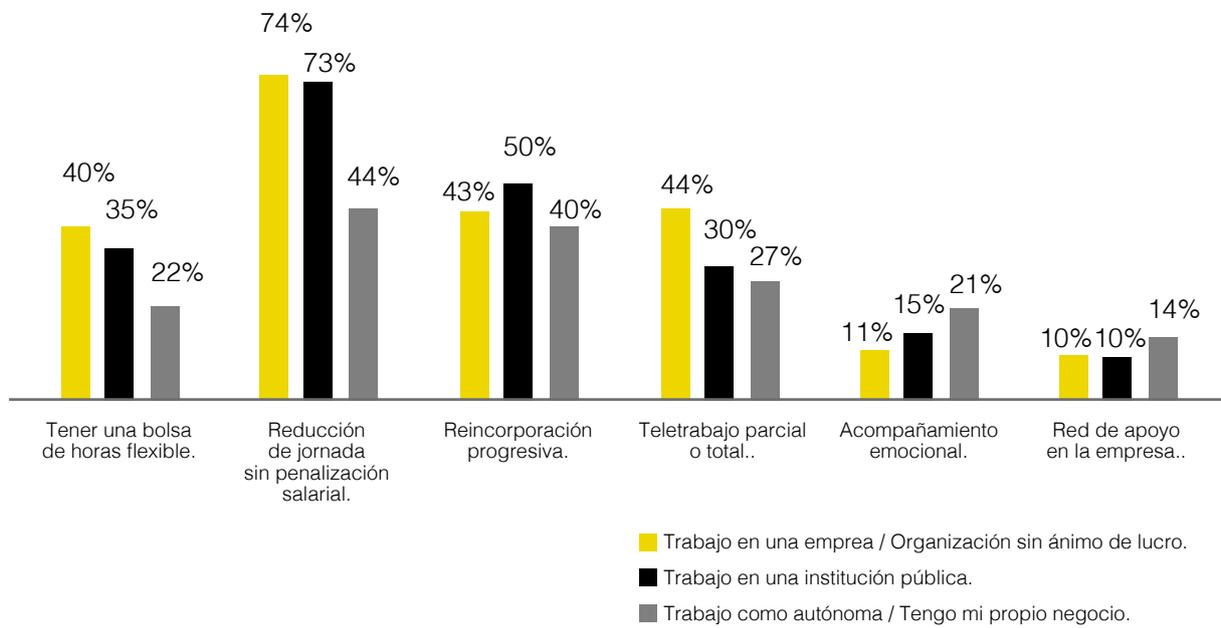
Además, aunque en menor proporción, algunas mujeres señalan la importancia del acompañamiento emocional (13%), el acceso a redes de apoyo dentro de la empresa (10 %) y la información legal sobre sus derechos (20%), **aspectos que ponen de relieve la falta de estructuras humanas y comunicativas que sostengan la conciliación más allá de la mera regulación formal**.

¿QUÉ MEDIDA TE AYUDARÍA O TE HUBIERA AYUDADO A CONCILIAR MEJOR?



Base: total de mujeres encuestadas.

Al segmentar los datos según el tipo de empleo, **son las mujeres trabajando por cuenta ajena las que más demandan la reducción horaria sin penalización salarial. Asimismo, mientras las mujeres trabajando en empresa privada reivindican más flexibilidad espacial con el teletrabajo parcial o total (44%), las funcionarias destacan a la hora de reclamar una reincorporación progresiva (50%).** Las autónomas, en cambio, aunque su mayor demanda es la reducción horaria sin penalización salarial o la reincorporación progresiva, destacan por encima de las que trabajan por cuenta ajena a la hora de defender mejores estructuras de acompañamiento emocional.



Base: total de mujeres encuestadas.



2.

La carga invisible:
de los cuidados
en el hogar.

**El 86% de las mujeres
conviviendo con pareja
asume la responsabilidad
principal de la organización familiar:
pensar, anticipar, coordinar.
Una carga que no se ve, pero que agota.
Y el 66% se siente sola con frecuencia
en el trabajo de cuidar.**

La gestión invisible del hogar supone un PESO invisible
incluso a los ojos de las personas que lo realizan.
Porque la corresponsabilidad no se mide en palabras, sino en acciones.

La carga de las tareas físicas y emocionales que supone sostener el hogar y las personas que lo forman no se considera un trabajo y, en consecuencia, ha permanecido oculto a los ojos de la sociedad, incluso a los ojos de las personas que lo realizan. No se trata solo del tiempo que dedican a las tareas domésticas o al cuidado, sino a la responsabilidad mental y emocional de que todo funcione: anticipar, planificar, prever y sostener. Este trabajo no remunerado y apenas reconocido constituye uno de los pesos más duros de sostener de la maternidad.

La maternidad sigue asociada al rol de cuidadora principal, y esta expectativa social se traduce en que las mujeres asumimos la gestión del hogar, incluso cuando existe una pareja o apoyo familiar. Esta desigualdad se refuerza porque la carga mental (ese trabajo de pensar, organizar, improvisar o prever) no se ve, no se mide y, por tanto, no se reparte. Es un peso que se sostiene en silencio, que se normaliza y que termina afectando al bienestar, a las relaciones de pareja y a la salud mental de las mujeres.

Reconocer este peso invisible es el primer paso para desmontar la idea de que cuidar no es una responsabilidad social porque todos tenemos derecho a ser cuidados y a cuidar con dignidad. Cuidar, por tanto, es un acto colectivo y político, y solo desde la corresponsabilidad social y la perspectiva de género podrá dejar de ser una lacra que empuja a las mujeres a renunciar a un aspecto u otro de su vida, incluso a su salud mental.

2.1.

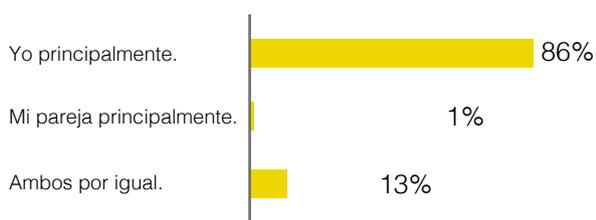
La carga mental y la soledad en el trabajo de cuidar.

En los hogares con pareja, la organización y planificación de las tareas doméstico-familiares cotidianas, como anticipar imprevistos, coordinar tareas o prever necesidades del día a día, sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. **El 86 % de las mujeres que conviven en pareja reconoce ser la principal responsable de esta gestión invisible**, una carga mental que no solo implica tiempo, sino también atención constante y desgaste emocional. Este dato evidencia que, incluso en contextos donde las tareas domésticas pueden parecer repartidas, la responsabilidad de pensar, planificar y anticipar continúa siendo asumida en gran medida por ellas, reflejando una desigualdad persistente en la corresponsabilidad dentro del hogar.

El sentimiento de soledad es una realidad que atraviesa a muchas mujeres, incluso aquellas que conviven en pareja. Según los datos recogidos en el informe, **un 66% reconoce sentirse sola con frecuencia y un 33% a veces**, mientras que solo un 1% afirma no haberse sentido nunca así. **Esta soledad no responde únicamente a la falta de compañía física, sino a la ausencia de una corresponsabilidad real en el hogar** y a sentirse desbordada llevando el peso de los cuidados. Para revertir estas cifras no se trata solo de repartir las tareas domésticas, sino de compartir la carga mental y emocional que implica sostener el día a día familiar, empatizando entre todos los miembros de la familia. Cuando una de las partes, generalmente las mujeres, asume la planificación, la anticipación de imprevistos y el cuidado de todos los demás, sin encontrar reciprocidad ni comprensión, aparece el sentimiento de soledad.

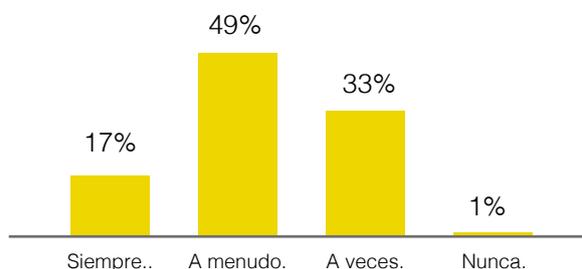
En las investigaciones cualitativas anteriores, que hemos realizado previamente a este estudio⁷, detectamos que el sentimiento de soledad no se refiere al no sentirse acompañada, sino más bien al hecho de no sentirse verdaderamente entendida ni sostenida. **Esta desconexión emocional revela que la corresponsabilidad no puede limitarse a lo práctico, sino que debe construirse también desde el reconocimiento mutuo y el cuidado compartido.**

Pensando en tu hogar,
¿QUIÉN ASUME PRINCIPALMENTE LA CARGA MENTAL RELACIONADA CON LAS TAREAS DOMÉSTICO-FAMILIARES Y CUIDADOS (como organizar, planificar, anticipar imprevistos, coordinar tareas...)?



Base: total de mujeres conviviendo en pareja.

¿CON QUÉ FRECUENCIA TE SIENTES SOLA, DESBORDADA, ENFADADA O TRISTE LLEVANDO EL PESO DE LOS CUIDADOS, AUNQUE TENGAS PAREJA?

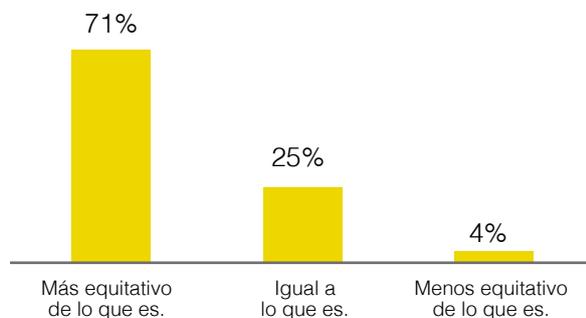


Base: total de mujeres conviviendo en pareja.

Toda esta situación no era la esperada para la mayoría de mujeres. De hecho antes de ser madres, la mayoría imaginaba una distribución más equitativa del trabajo doméstico y familiar de la que finalmente experimentan en su vida cotidiana. **7 de cada 10 reconocen que esperaban un reparto más igualitario con su pareja, mientras que solo 3 de cada 10 consideraban que sería igual o incluso menos equilibrado de lo que es en realidad.**

Esta brecha entre expectativas y realidad revela cómo todavía no existe el ideal de corresponsabilidad y que en las prácticas cotidianas siguen pesando los roles tradicionales de género. Muchas mujeres entran en la maternidad confiando en que las tareas y cuidados se compartirán de manera justa y, a su vez, muchas creen que viven en entornos corresponsables, hasta que empieza a emerger el sentimiento de soledad y la falta de tiempo para una misma, como se ha constatado en otros informes de la Asociación Yo No Renuncio⁸.

ANTES DE SER MADRE, ¿CÓMO TE IMAGINABAS QUE IBA A SER LA CARGA DE TRABAJO QUE SUPONE LA MATERNIDAD?



Base: total de mujeres conviviendo en pareja.

⁷Investigación 'Red Yo Cuido' de la Asociación Yo No Renuncio a través de focus groups de mujeres madres que se llevaron a cabo en octubre de 2024.

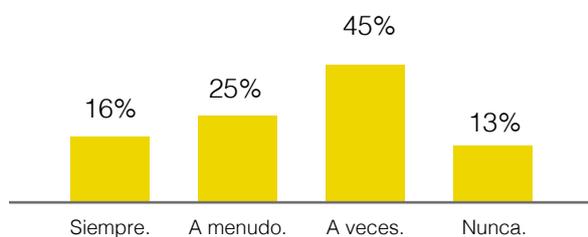
⁸El 85% de las mujeres reconoce que tiene menos de 1 hora libre al día o ni siquiera eso, según el informe 'El Coste de la Conciliación' de la Asociación Yo No Renuncio.

2.2.

Impacto de la carga mental en la vida de pareja.

El reconocimiento del esfuerzo que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y familiar continúa siendo una asignatura pendiente dentro de muchas parejas. **Casi la mitad (45%) de las mujeres afirma que su pareja solo reconoce “a veces” su dedicación y esfuerzo, mientras que un 13% señala que este reconocimiento no se produce nunca.** En el lado opuesto, un 41% siente que su pareja valora con frecuencia el trabajo que realiza en el hogar y en el cuidado. Estos datos revelan que, más allá del reparto de tareas, sigue existiendo una falta de apoyo emocional y reconocimiento hacia el trabajo invisible que muchas mujeres sostienen día a día. **La ausencia de ese reconocimiento no solo perpetúa la desigualdad, sino que también alimenta el sentimiento de soledad y la pérdida de afecto dentro de la pareja.** A través de estos datos pretendemos demostrar que la corresponsabilidad implica no solo hacer, sino también mirar, agradecer, atender y compartir el esfuerzo y esta mirada es importante a la hora de trabajar la corresponsabilidad en los hogares o en los entornos sociales y laborales.

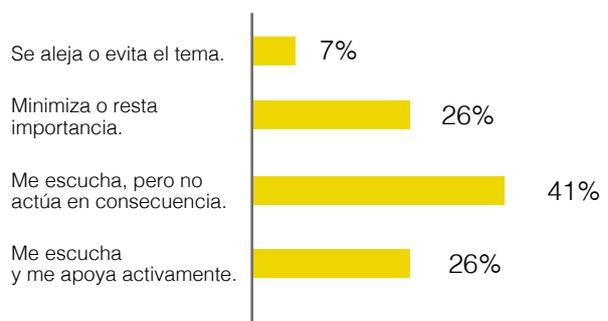
¿SIENTES QUE TU PAREJA RECONOCE EL ESFUERZO QUE REALIZAS EN LAS TAREAS DOMÉSTICO-FAMILIARES?



Base: total de mujeres conviviendo en pareja.

Cuando las mujeres expresan su agotamiento o saturación por la carga mental, las reacciones de sus parejas reflejan, una vez más, las dificultades para comprender y compartir esta responsabilidad invisible. **El 41% de las mujeres señala que su pareja las escucha, pero no actúa en consecuencia, lo que sugiere una falta de empatía o de comprensión real de lo que implica este desgaste emocional.** 1 de cada 4 afirma que su pareja sí las escucha y las apoya activamente, mostrando una corresponsabilidad más consciente y emocional. Sin embargo, otro **26% reconoce que su pareja tiende a minimizar o restar importancia a su malestar, lo que puede intensificar el sentimiento de culpa y soledad.** Estos datos evidencian que no basta con oír, sino que es necesario transformar la escucha en acción y comprensión, reconociendo que la carga mental no se soluciona solo con buenas intenciones, sino con implicación y reparto efectivo de responsabilidades.

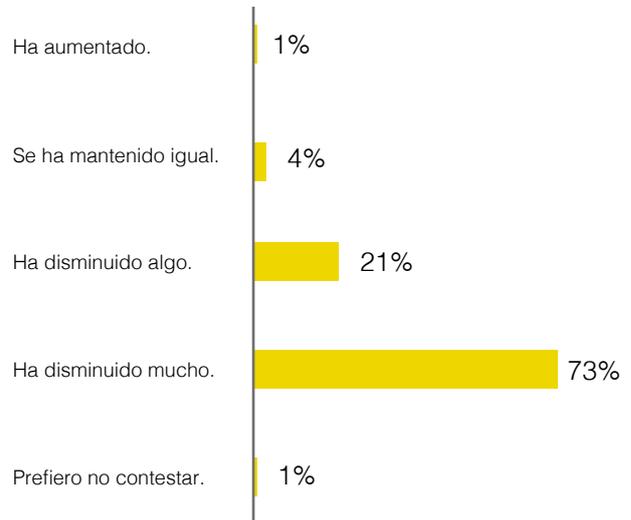
CUANDO EXPRESAS AGOTAMIENTO O SATURACIÓN POR LA CARGA MENTAL, ¿CÓMO REACCIONA TU PAREJA NORMALMENTE?



Base: total de mujeres conviviendo en pareja.

La maternidad también transforma la relación de pareja, especialmente en el plano de la intimidad. **9 de cada 10 mujeres reconocen que sus relaciones íntimas han disminuido tras ser madres:** el 73% afirma que han disminuido de forma significativa y el 21% confirma que han disminuido algo. **Esta reducción no se explica únicamente por el cansancio físico o la falta de tiempo, sino también por los cambios emocionales, las nuevas responsabilidades y la carga mental que asumen mayoritariamente las mujeres en esta etapa.** La falta de descanso, el estrés y la sensación de estar permanentemente al cuidado de otros dejan poco espacio para la conexión de pareja. Si a este contexto se le suma un entorno poco corresponsable y falta de reconocimiento del trabajo de cuidado, cabe esperar que se traduzca también en una distancia afectiva.

DESDE QUE ERES MADRE, ¿HA CAMBIADO LA FRECUENCIA DE TU INTIMIDAD EN PAREJA?



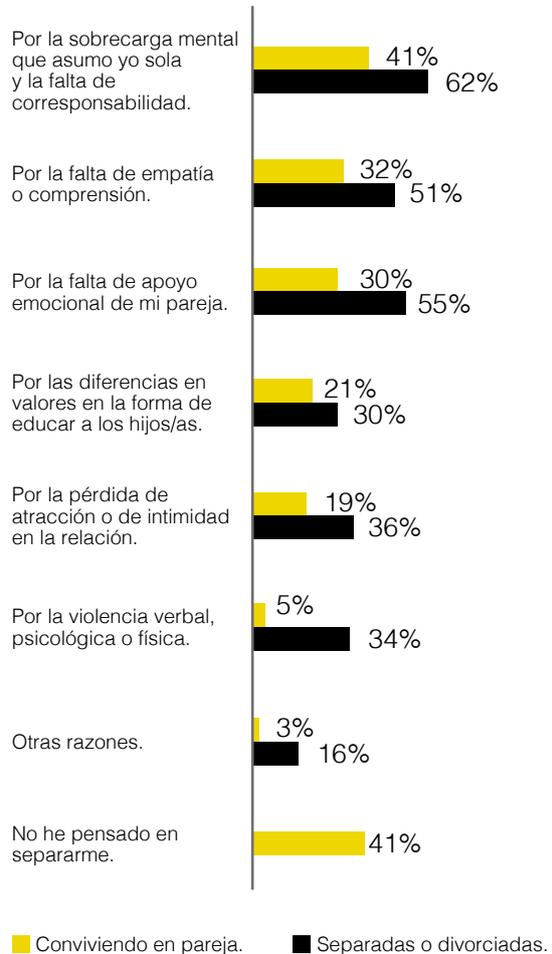
Base: total de mujeres conviviendo en pareja.

Las separaciones de pareja, en muchos casos, están estrechamente vinculadas a la dinámica de corresponsabilidad en el hogar y al impacto que esta tiene en la vida cotidiana y sexual de las mujeres. Hemos querido profundizar sobre estos factores preguntando no solo a aquellas que ya se han separado de sus parejas, sino también a las que están actualmente en una relación de pareja.

Así, según los datos recabados, **el principal motivo que lleva a las mujeres a separarse es la sobrecarga mental que asumen en solitario, derivada de la falta de reparto equitativo de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos e hijas.** El 62% de las mujeres separadas y el 41% de las que conviven en pareja reconocen que es la principal razón para romper con sus parejas. Le sigue de cerca la ausencia de empatía y de apoyo emocional por parte de la pareja, lo que intensifica la sensación de aislamiento y agotamiento.

Cabe destacar que, otros factores que tradicionalmente se asocian a las discusiones de pareja, como las diferencias en la forma de educar a los hijos o la pérdida de atracción, pasan a un segundo plano frente al peso de la sobrecarga de trabajo en el hogar. **Esta realidad evidencia cómo la falta de corresponsabilidad real en las tareas doméstico-familiares y la falta de apoyo mutuo impactan directamente en la estabilidad emocional, la vida sexual e incluso en la continuidad de las relaciones de pareja.**

¿HAS PENSADO EN SEPARARTE DE TU PAREJA POR ALGUNA DE ESTAS RAZONES DESDE QUE ERES MADRE?



Base: total de mujeres conviviendo con pareja / separadas o divorciadas.



3.
El impacto
en la salud.

3 de cada 4 mujeres sienten que la falta de conciliación ha afectado a su salud física o mental.

Normalizar la ansiedad, el agotamiento, el insomnio, el dolor.
El cuerpo habla cuando el sistema no escucha.
Porque cuidar a todas horas sin descanso ni apoyo
no es sostenible, es soportar un PESO invisible
y sobrevivir como podemos.

El impacto en la salud física y mental son el reflejo más evidente del coste de la conciliación. La pobreza del tiempo, que nos lleva a la falta de descanso, la carga mental y la ausencia de apoyo social y emocional acaban pagando factura y apareciendo en forma de ansiedad, insomnio, cansancio, dolor de cabeza frecuente o incluso enfermedades. El peso invisible de la maternidad no solo se mide en tiempo o en renunciaciones, sino también en la pérdida de salud.

Cuando el cuidado se convierte en una responsabilidad no compartida, sin apoyos, sin espacios ni tiempo de autocuidado ni descanso, el cuerpo empieza a hablar: se agota o se enferma. Tal y como apunta la psicóloga Ana Asensio en las publicaciones del Club de Malasmadres⁹, no debemos normalizar síntomas de malestar y cansancio, ya que son indicadores invisibles que hablan de la sobrecarga de trabajo que asumimos.

La maternidad debería estar acompañada y compartida con un equipo, con la comunidad, pero somos demasiadas mujeres las que vivimos la maternidad en soledad y con un nivel de exigencia social alta. Este impacto en la salud no es una cuestión individual de gestión emocional personal, sino una consecuencia directa de un sistema que sigue sin apoyar ni cuidar a quienes cuidan.

La salud de las madres es, por tanto, un indicador del estado de nuestra sociedad. Y si las madres estamos agotadas o caemos enfermas, es que el sistema está fallando. Apostar por los entornos corresponsables (empresas, servicios, entornos familiares) es garantizar el bienestar físico y mental de las mujeres y, en consecuencia, apostar por un estado sostenible y justo.

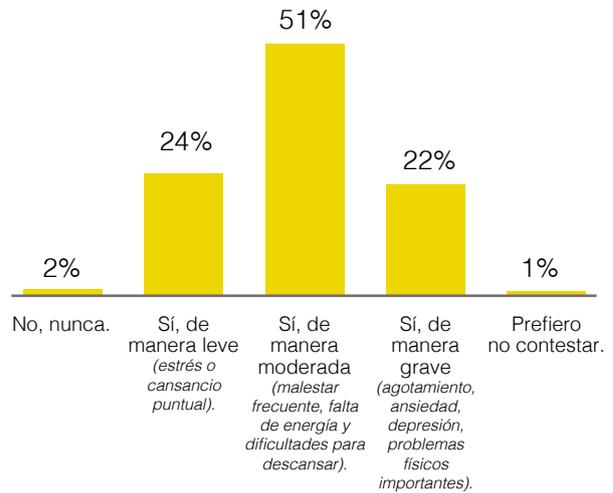
⁹Entrevista de Ana Asensio en el Podcast del Club de Malasmadres: <https://clubdemalasmadres.com/carga-mental-ana-asensio/>

3.1.

La sobrecarga de trabajo y la salud física y mental.

La sobrecarga de trabajo y cuidados tiene un impacto significativo en la salud física y mental de las mujeres. **3 de cada 4 reconocen que esta situación les ha afectado de manera moderada o grave.** En concreto, un 22% ha experimentado episodios importantes de ansiedad, depresión o problemas físicos derivados de la falta de conciliación, mientras que un 51% presenta síntomas moderados, como malestar frecuente, falta de energía o dificultades para descansar. Por su parte, **1 de cada 4 mujeres indica que sufre estrés o cansancio de manera puntual. Apenas un 2% afirma que su salud física y mental no se ha visto afectada nunca por la combinación de trabajo y cuidados.** Estos datos ponen de manifiesto que la conciliación es insuficiente y que no es solo una cuestión de poder compaginar los usos que hacen las mujeres del tiempo, sino un factor determinante en su bienestar.

¿TU SALUD FÍSICA Y MENTAL SE HA VISTO AFECTADA POR INTENTAR COMPAGINAR TRABAJO Y LOS CUIDADOS?

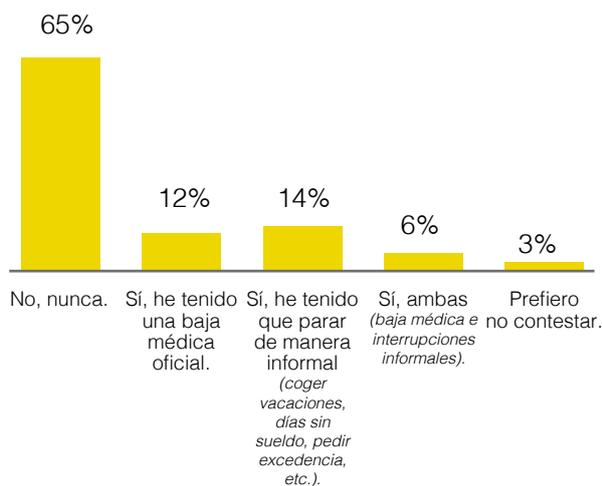


Base: total de mujeres encuestadas.

Como vemos, la sobrecarga de trabajo y cuidados no solo está afectando a la salud física y mental de las mujeres, sino que también impacta en las organizaciones, ya que se traduce en la necesidad de interrumpir temporalmente las actividades laborales, por necesidad.

Aunque el 65% de las encuestadas nunca ha tenido una baja médica, un 14% reconoce haber tenido que hacer pausas de manera informal, utilizando días de vacaciones, días sin sueldo o excedencias, como estrategia para afrontar la carga acumulada. Por su parte, un 12% ha requerido una baja médica oficial, y un 6% ha combinado ambas opciones. Estos datos reflejan que, ante la falta de medidas de conciliación efectivas y de corresponsabilidad social, hay mujeres que se ven obligadas a tomar decisiones que implican una renuncia, afectando a su continuidad laboral y que son síntomas claros de la presión y el agotamiento que sufren al intentar conciliar sus dos trabajos: el empleo y el de cuidados.

¿HAS TENIDO ALGUNA BAJA MÉDICA O HAS NECESITADO PARAR POR MOTIVOS RELACIONADOS CON LA SOBRECARGA DE TRABAJO (tanto en el empleo como con los cuidados)?



Base: total de mujeres encuestadas.

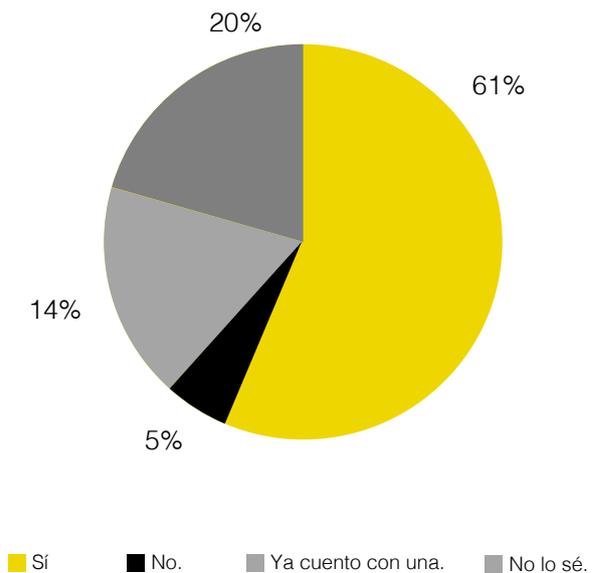
3.2.

Las redes de apoyo y otras propuestas para revertir el peso invisible de la maternidad.

Las redes de apoyo entre mujeres pueden jugar un papel fundamental para mitigar la soledad, la sobrecarga mental y el impacto en la salud física y emocional que tantas madres experimentan, como hemos visto anteriormente.

Según los datos recogidos, **6 de cada 10 mujeres expresan que les gustaría contar con una red de apoyo emocional o con la posibilidad de conectarse con otras madres, ya sea en el entorno laboral o en su círculo social y el 14% ya cuenta con una.** Estas redes no solo pueden ofrecer el acompañamiento, la empatía y la comprensión que les falta a las madres, sino que también facilitan la gestión de los usos del tiempo y la gestión emocional, promoviendo mejoras en la conciliación. Además, desde la Asociación Yo No Renuncio, hemos constatado en las investigaciones cualitativas y en la escucha activa que, establecer estas redes convierte las necesidades y situaciones de la esfera más íntima y personal en una cuestión colectiva y política. En este sentido, consideramos que es especialmente relevante que **las empresas también faciliten estas redes de apoyo y de acompañamiento a las personas que ejercen el trabajo de cuidados para favorecer su bienestar y contribuir a equilibrar la carga mental que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres.**

¿TE GUSTARÍA CONTAR CON UNA RED DE APOYO EMOCIONAL O DE OTRAS MADRES EN TU EMPRESA O ENTORNO



Base: total de mujeres encuestadas

En el análisis de este informe hemos querido trabajar las propuestas para revertir las cifras a partir de una pregunta abierta con los testimonios de mujeres ya que ofrecen una mirada directa y sincera sobre cómo la falta de apoyo y corresponsabilidad impacta en la salud, la energía, el tiempo propio y el bienestar emocional de las madres. Ante la pregunta *“Si tuvieras que pedir algo que aliviara tu peso invisible de la maternidad, ¿qué sería? Eso que necesitas para sentirte bien, para conciliar”* recibimos una gran diversidad de respuestas que se pueden clasificar en diferentes bloques temáticos que detallamos a continuación:

1. Una conciliación laboral real y flexible.

Las madres encuestadas piden poder compaginar el trabajo con la crianza sin perder salario ni penalización laboral, y con flexibilidad real para atender imprevistos. Quieren poder cuidar de sus hijos e hijas sin tener que renunciar a su trayectoria profesional ni a su estabilidad e independencia económica.



“Reducción de jornada sin reducción salarial”



“Teletrabajo y reducción de jornada sin pérdida salarial”



“Que el mundo laboral no te penalice”



“Conciliación real sin pérdida de salario”



“Flexibilidad horaria, teletrabajo 100%”.



“Que mi empresa entienda que por querer pasar tiempo con mis hijas no soy peor profesional”

Respuestas anónimas de mujeres que han contestado la encuesta.

2. Corresponsabilidad en el hogar y cuidado de hijos e hijas.

Se demanda corresponsabilidad en los hogares, un reparto equitativo de tareas doméstico-familiares, incluyendo los cuidados a nivel emocional y la planificación diaria. La corresponsabilidad debe ser real y sostenida en el tiempo, evitando que toda la carga recaiga en la mujer y se reparta con la pareja, si la tiene, o con el equipo.



“Equilibrar carga mental con mi pareja”



“Corresponsabilidad total”



“Que repartiéramos la carga de la casa y los niños entre los dos”



“Que mi pareja se haga cargo al mismo nivel que yo, me descargue de la responsabilidad”



“Repartir la carga mental”



“Corresponsabilidad real, sentir que haces equipo con tu pareja de verdad”

Respuestas anónimas de mujeres que han contestado la encuesta.

3. Apoyo emocional y redes de apoyo.

Las madres reclaman sentirse acompañadas y comprendidas en espacios de apoyo emocional y social. Esto incluye redes con otras madres, amistades, pero también se refieren al apoyo profesional que ayuden a reducir la culpa y la autoexigencia que sienten con frecuencia.



“Sentir que no estoy sola en esto y que sea real”



“Red de madres con niños de la misma edad. Espacios de desahogo”



“Tiempo para mí, un ratito diario solo para mí”



“Apoyo emocional”



“Desconexión mental, un rato cada día”



“Un entorno más comprensivo que priorice a una mujer en postparto”

Respuestas anónimas de mujeres que han contestado la encuesta.

4. Reconocimiento y remuneración por cuidados.

A través de la encuesta también reivindican que el trabajo de cuidado invisible sea valorado y remunerado, incluyendo permisos parentales para todas las familias, bajas de maternidad más largas y ayudas económicas universales. Se quiere reconocimiento social, laboral y político del trabajo reproductivo y del esfuerzo que supone la maternidad.



“Reconocimiento y remuneración por cuidados”



“Que se valorara todo el trabajo que hacemos que no se ve, la paciencia infinita con los hijos a costa de tu propia salud”



“Reconocimiento económico”



“Más reconocimiento y sobre todo ayuda”



“Maternidad remunerada y poder dedicar pleno tiempo”

Respuestas anónimas de mujeres que han contestado la encuesta.

5. Tiempo personal y autocuidado.

Las madres piden disponer de tiempo propio para cuidar su salud física y mental, descansar, desconectar y realizar actividades sin culpa para mejorar su bienestar. Ellas sienten que este tiempo es clave para poder atender a sus hijos e hijas de forma saludable y disfrutar de la maternidad, pero encuentran las barreras como el tiempo y el peso del sentimiento de culpa que sienten cuando dedican tiempo para ellas.

-  "Tiempo y comprensión"
-  "Tiempo para mí"
-  "Una hora cada día para mí sola"
-  "Un poco más de tiempo para mí"
-  "Un día más de teletrabajo"
-  "Trabajar menos para poder vivir más (y mejor), y no siempre agotada"

Respuestas anónimas de mujeres que han contestado la encuesta.

6. Apoyo institucional y social.

Las mujeres también reivindican que las empresas y las instituciones promuevan la conciliación mediante políticas públicas, ayudas económicas y adaptación de servicios. Esto también incluye el apoyo para las mujeres autónomas, la cobertura en situaciones especiales y la legislación con perspectiva de infancia y de género.

-  "Apoyo gubernamental para afrontar la maternidad en solitario"
-  "Medidas también para autónomas, no solo empresas"
-  "Que la baja de maternidad como mínimo llegará a los 6 meses de lactancia exclusiva"
-  "Más apoyo político-social para las familias"
-  "Medidas empresariales de conciliación por parte del estado"

Respuestas anónimas de mujeres que han contestado la encuesta.

7. Tiempo personal y autocuidado.

Las mujeres encuestadas también reclaman una sociedad que valore el trabajo que ellas realizan y elimine los estereotipos y estigmas y permita que la maternidad no las penalice ni económica ni profesionalmente. Buscan igualdad real y cambios culturales que reconozcan la importancia de los cuidados para que, por fin, dejen de ser invisibles.



“Que eduquemos a todos en la corresponsabilidad e igualdad”



“Que cambie la sociedad y su percepción del cuidado de los hijos”



“No tener que demostrar más por ser madre y trabajadora”



“Valoración de la sociedad de nuestro trabajo como madres para que no resulte tan difícil pedir ayuda sin miedo a las consecuencias”



“Hace falta un cambio en la manera que la sociedad ve la maternidad y a la infancia”

Respuestas anónimas de mujeres que han contestado la encuesta.

Conclusiones.



La maternidad sigue siendo uno de los principales puntos de inflexión en la vida de las mujeres. A pesar de los avances legislativos y sociales, los datos de este informe muestran que las madres continúan asumiendo una carga desproporcionada, por sostener el trabajo de los cuidados, no reconocido ni social ni económicamente. La campaña que ha acompañado este informe hemos querido llamarla “peso invisible de la maternidad”, un peso que se traduce en datos que reflejan las renunciaciones profesionales, la sobrecarga mental, la soledad emocional y el impacto directo sobre la salud física y mental de las mujeres.

El modelo laboral, basado en la disponibilidad total, la rigidez horaria y la productividad constante, sigue sin adaptarse a la realidad de las personas que cuidan. Las madres no eligen reducir jornada, renunciar a ascensos o abandonar sus empleos por un deseo libre y personal, sino porque el sistema no ofrece alternativas viables y, por tanto, renuncian a un aspecto u otro de su vida. **La falta de medidas efectivas de conciliación y corresponsabilidad social convierte cada decisión en una renuncia, mientras se sigue hablando de la “libre elección” para esconder una estructura social y económica que penaliza la maternidad y perpetúa las desigualdades de género.**

En el ámbito del hogar, los datos confirman que **la carga mental** (planificar, organizar, improvisar, cuidar emocionalmente) **recae mayoritariamente sobre las mujeres**. Este trabajo invisible, que sostiene el bienestar familiar, se mantiene sin el reconocimiento social y económico. Y, en consecuencia, **la mayoría de las madres se sienten solas** en el trabajo de cuidar, incluso cuando conviven en pareja, porque **la corresponsabilidad real todavía no es una práctica cotidiana real**, sino un ideal pendiente que, desde la Asociación Yo No Renuncio, reivindicamos. Esta desigualdad en el hogar tiene un **impacto en las relaciones de pareja** porque las deteriora e incluso puede llevar a romperla, en busca de repartir la carga de trabajo.

Todo esto acaba impactando en el bienestar de las mujeres. **3 de cada 4 mujeres afirman que su salud física o mental se ha visto afectada por la falta de conciliación**. La ansiedad, el cansancio mantenido en el tiempo y **el malestar emocional se han normalizado como si fueran parte natural de la maternidad, cuando en realidad son síntomas de un sistema que no cuida a quienes cuidan.**

La salud física y mental de las madres se convierte en el espejo donde se refleja la falta de apoyos estructurales de una sociedad que sigue sin **poner la vida y los cuidados en el centro.**

El peso invisible de la maternidad no es solo una cuestión individual, es un problema social y político. Requiere un cambio profundo de mirada y de modelo: una **corresponsabilidad social real**, un **reconocimiento económico y social efectivo de los cuidados** como pilar del bienestar, **políticas laborales y sociales flexibles**, y una **educación en igualdad** que transforme desde la raíz los roles tradicionales de género que siguen perpetuando la desigualdad.

Este informe pretende no solo constatar un diagnóstico, alzando la voz de las mujeres, sino que también tiene el objetivo de hacer un **llamamiento urgente a la acción a través de los tres ámbitos que consideramos corresponsables de revertir estas cifras:**



Los Gobiernos deben asumir un compromiso político real que se traduzca en presupuestos, leyes y políticas públicas con perspectiva de género y de infancia que garanticen el derecho a conciliar sin penalización. Es necesario avanzar hacia permisos retribuidos, medidas de flexibilidad laboral y reconocimiento económico del trabajo de cuidados.



Las empresas tienen que abandonar modelos rígidos y promover una cultura laboral corresponsable, que incorpore la flexibilidad horaria, el teletrabajo, la reincorporación progresiva tras la maternidad y el acompañamiento emocional como parte de la salud laboral. Cuidar a quienes cuidan debe formar parte de su responsabilidad social.



La sociedad y las familias deben asumir que la maternidad no es una tarea individual ni privada, sino un asunto colectivo. Repartir el cuidado, reconocer el esfuerzo y sostener emocionalmente a las madres es una forma de construir sociedad justa y sostenible. La corresponsabilidad empieza en los hogares, pero debe extenderse a todos los ámbitos de la vida pública.

Liberar a las madres del peso invisible de la maternidad es apostar por la igualdad y por una sociedad más sostenible.

**Sin corresponsabilidad,
no hay bienestar posible.**

**Sin cuidados compartidos,
no hay futuro.**

Es el momento de pasar a la acción, porque la teoría ya la sabemos. Debemos poner en el centro del debate LA MATERNIDAD y construir un modelo social donde cuidar no signifique renunciar, sino vivir con dignidad y equilibrio.

Medidas concretas para mejorar la conciliación

que proponemos desde
la Asociación Yo No Renuncio.

Desde la Asociación Yo no renuncio no nos queremos quedar en la presentación de un diagnóstico, sino que cuando alzamos la voz de las mujeres madres es con el propósito de perseguir mejoras en las políticas públicas. Es por eso que aprovechamos este informe para buscar un compromiso político a la altura, que escuche la voz de las madres y que legisle políticas públicas que no solo protejan a las madres, sino que reconozcan social y económicamente nuestra labor con un fin claro:

Frenar la renuncia de las madres.

La legislación sin perspectiva feminista en materia de conciliación ha provocado que, el trabajo en el hogar no sea merecedor de atención, ya que existe población que de forma voluntaria y altruista llevará a cabo el trabajo sin motivo para la queja. Sin embargo, la insostenible situación ha provocado que soportar el trabajo reproductivo en los hogares acabe con el propio sistema, ya que criar y educar es una labor no reconocida ni valorada social ni económicamente.

Y es que **la valoración subjetiva que se le ha dado a cada rol o trabajo es distinta, siendo el trabajo doméstico y de cuidados el menos valorado, el más invisible y el que, además, no tiene reconocimiento económico.** Mientras que el trabajo productivo (el que se lleva a cabo en la empresa) es el que obtiene más reconocimiento social y más valor económico y, por ello, está remunerado.

Aunque las mujeres participan del trabajo productivo con tasas de actividad más altas que las de generaciones anteriores, éstas lo hacen asumiendo el trabajo doméstico y de cuidados como responsables principales, lo que implica que acaben haciendo dobles jornadas laborales y limitando tiempo para el descanso. Asumir este compromiso está suponiendo, como se apuntaba en la presentación, **un coste muy alto para las mujeres en diferentes dimensiones: la personal, la salarial y la emocional.** Es por este motivo, que presentamos a continuación las propuestas que consideramos prioritarias para amortiguar estas tres dimensiones de coste que asumen las personas cuidadoras que son, principalmente, mujeres y madres.

Para frenar el coste salarial y el peso laboral.

Proponemos las medidas principales para el reconocimiento del tiempo de trabajo dedicado a los cuidados. Las cifras constatan la penalización salarial de las personas que, por no poder compatibilizar las necesidades de cuidados con los horarios laborales, recurren a permisos o a medidas de conciliación que acaban por penalizar el salario (ya sea reduciéndolo o suspendiéndolo).

Las propuestas proponen que quién necesite disfrutar de estas medidas para poder compatibilizarlo con los cuidados, no tenga una merma salarial. Esto **no solo permitiría reconocer el trabajo reproductivo, sino que además corregiría el sesgo de género, puesto que son las mujeres las que mayoritariamente renuncian a este coste salarial.** Creemos firmemente que si la reducción de jornada no supone un coste económico, los hombres darían un paso al frente para ejercer este derecho de cuidado^[1]

Propuesta 1:

Reducción de jornada por cuidado de menores y personas dependientes sin pérdida salarial.

Proponemos la extensión del derecho a la reducción de jornadas para padres/madres de menores hasta 16 años así como cuando se acrediten deberes de cuidado para con dependientes. La redacción actual tanto del artículo 37 ET como del 34.8 ET no es suficiente para homogeneizar esta necesidad de cuidado y está judicializando muchas situaciones, y en esta necesidad de cuidado y de no colapsar la Justicia, se encuentra la propia justificación de esta propuesta.

Para la correcta ejecución de esta medida entendemos imprescindible centralizar un **complemento económico a cargo las empresas con un número determinado de personas trabajadoras o del Estado**, que no gestionen las CCAA o que al menos lo armonice, para que la pérdida salarial por cuidar no suponga empobrecer a la infancia y limitar sus oportunidades.

Propuesta 2:

Retribución del permiso parental de 8 semanas.

Se propone la **remuneración de las 8 semanas del permiso parental** hasta que el menor tiene 8 años, tal como se nos exige por la Directiva UE 2019/1158, modificando en ese sentido el ET para homogeneizar la regulación y que la retribución no quede a expensas de lo establecido en los Convenios Colectivos.

Para frenar el coste emocional y el impacto en la salud mental.

Se proponen medidas que respeten el derecho de cuidar y cuidarse a partir de medidas de flexibilidad que reconozcan la necesidad de cumplir con este derecho. Por un lado, la flexibilidad evitaría el coste emocional que se asume al tener una reincorporación con la misma rigidez que exige la jornada laboral. Esta medida no solo promueve la igualdad de oportunidades, dando la oportunidad a las personas que cuidan evitar solicitud de excedencias, sino que también reduce el absentismo y mejora el clima laboral. Asimismo, **permite avanzar hacia una cultura empresarial corresponsable, más humana y sostenible. En este sentido, apoyar esta flexibilidad es invertir en bienestar social y en productividad.**

Por otro lado, reconocer la incapacidad temporal tras el parto equivale a reconocer el derecho a cuidarse y a ser cuidada para una mujer que debe recuperarse tras el parto. Actualmente este tiempo se computa como tiempo de permiso para cuidar al menor, pero no reconoce el derecho al autocuidado de la madre.

Propuesta 3:

Ampliación de los permisos por nacimiento, acogida, adopción.

Se propone seguir ampliando los permisos de nacimiento mínimo hasta las 24 semanas.

Esta propuesta tiene una justificación más que acreditada por las recomendaciones de la OMS, de todas las organizaciones/asociaciones de pediatría y la propia evidencia científica.

Estas 24 semanas se podrían disfrutar hasta los 12 meses del bebé. A su vez, es una medida corresponsable y consecuente con la necesidad de proteger y facilitar los cuidados tanto del bebé como de la persona que ha parido y de la familia en general.

Se propone así mismo **eliminar la obligatoriedad del disfrute de las 6 semanas inmediatas tras el parto** en tanto en cuanto esto puede facilitar la organización familiar según cada circunstancia sin suponer sesgo de género o perjudicar la infancia.

Tal y como se ha comentado en el informe, los recientes datos analizados en un estudio de la UNED, constatan que **las madres usan los permisos mayoritariamente las 16 semanas seguidas tras el parto de forma ininterrumpida (en el 95% de los casos) y que solo un pequeño porcentaje de los padres (menos del**

20%) se turna con la madre y cuida al bebé de forma autónoma durante 10 semanas tras las 16 semanas que usa la madre. Este resultado es coherente con el actual diseño de la ley, pues esta favorece que los permisos se usen de forma ininterrumpida desde la fecha del parto —al obligar que las 6 primeras semanas se usen a la vez y al poner trabas al uso por turnos en las restantes 10. Es una oportunidad para eliminar estas trabas modificando el diseño de los permisos y así favorecer que las familias puedan organizarse según necesidades y, sobre todo, favorecer que los padres los usen de forma no simultánea, turnándose con las madres, fomentando así la corresponsabilidad y avanzando en la igualdad de género.

Para las familias monoparentales proponemos duplicidad del permiso de nacimiento-acogida-adopción (**48 semanas**) que se podrían disfrutar 24 por la madre y las otras 24 tanto por la madre como por una persona acreditada de confianza o apoyo, para que el bebé no sufra discriminación en tanto en cuanto a sus cuidados en comparación a las criaturas nacidas en familias biparentales. Así mismo, se propone la duplicidad en el permiso del cuidado del lactante.

Se propone que las familias monoparentales con un/a hijo/a sean tenidas como familias con mayores necesidades de apoyo a todos los efectos (con los mismos beneficios que las que actualmente se contemplan para las de dos o más criaturas o las numerosas).

La reincorporación después del nacimiento o adopción, una vez agotado el descanso legal disfrutado por tal motivo, o el periodo de acumulación de horas de lactancia, que establece un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan.

Así en la reincorporación tendrá derecho, previa petición, a la reducción del tiempo de trabajo de la mitad de la jornada, y durante el segundo mes a una reducción de $\frac{1}{4}$ de la misma, y todo ello sin merma económica. Previamente a esta reincorporación y a continuación de la lactancia, se podrían disfrutar las vacaciones.

Propuesta 4:

**La flexibilidad
en la reincorporación
al puesto de trabajo.**

Propuesta 5:

**Incapacidad temporal
tras el parto.**

Se propone que **la mujer tras el parto pueda acogerse a una incapacidad temporal para su mejor recuperación** ya que el permiso de nacimiento está creado para otras necesidades y fundamentos. Éste ha de poder disfrutarse una vez la mujer haya conseguido recuperarse los primeros días:

- 15 días de IT tras parto vaginal
- 30 días de IT tras cesárea puesto que se trata de una intervención quirúrgica mayor, que en cualquier otro caso daría lugar a dicha incapacidad temporal.

No contemplar estas incapacidades temporales supone no legislar con perspectiva de género y no tener en cuenta la propia fisiología del embarazo y del parto en sí mismo. Y a su vez, supone un agravio con respecto a otro tipo de intervenciones médicas.

El permiso de nacimiento se disfrutaría tras esta incapacidad temporal.

Estas incapacidades temporales también fortalecen la corresponsabilidad y son fórmulas muy concretas de proteger los cuidados tanto de la madre como del bebé. Con estas medidas se crea además una creencia social que da valor a la maternidad.

Para frenar el coste personal y el peso que supone la carga de los cuidados.

Con el fin de evitar el sesgo de género, la brecha salarial y la pobreza infantil debido al desigual uso de las medidas de conciliación y, tras demostrarse que la pérdida salarial es una opción que asumen mayoritariamente mujeres, **proponemos medidas de flexibilidad laboral sin pérdida salarial que permita a las personas adaptar su jornada** (ya sea en horarios o en espacio, como el trabajo a distancia) para poder promover la corresponsabilidad y mejorar así las desigualdades de género en el ámbito de la empresa y en el hogar. El coste personal que ahora asumen las mujeres tiene que ver con la imposibilidad de hacer usos del tiempo más allá del empleo, lo que estas medidas permitirían una mejor adaptación a las necesidades del cuidado, fomentarían la corresponsabilidad y evitaría las desigualdades en los puestos de trabajo.

Propuesta 6:

Aceptación obligatoria de la adaptación de jornada.

La actual adaptación de jornada regulada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores sigue siendo una medida insuficiente ya que **las empresas deniegan muchas de las solicitudes, siendo esta medida un derecho a la solicitar, pero no a disfrutar.** En este sentido, se propone reformular esta medida teniendo en cuenta la aceptación obligatoria de la adaptación de la duración y distribución de jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.” Además, **se propone que este derecho sea ampliable hasta que los hijos e hijas tengan 16 años.**

También tendrán el mismo derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Sin conciliación no hay futuro.

Desde la Asociación Yo No Renuncio por la Conciliación, creemos con todo lo expuesto que “sin conciliación, no hay futuro”. Los datos demuestran que aumenta el porcentaje de mujeres mayores de 45 años sin hijos o hijas y por supuesto **va en aumento el número de mujeres que hubiera deseado tener más hijos o hijas si contaran con medidas de apoyo a las familias.**

En contra la tasa de natalidad cae y creemos que esto no se soluciona solo con prestaciones económicas, con legitimar los derechos de todas familias o ampliar los permisos, que, por supuesto tienen que ser medidas estatales, pero que no van a frenar la renuncia de la mujer y la invisibilidad que sufrimos por ser las “eternas cuidadoras”, por eso estas propuestas deberían ser apoyada por los distintos grupos parlamentarios, para que en un futuro podamos frenar esta renuncia actual y hablar de que por fin las madres pueden elegir y cuidar de pleno derecho.

Urge un compromiso político y esperamos que esta propuesta sea bien recibida.

Metodología.



Objetivo de la encuesta:

visibilizar los impactos de la falta de conciliación y corresponsabilidad en la vida de las mujeres madres.

Periodo de realización:

del 11 al 18 de septiembre de 2025

Muestra:

19.236 encuestas válidas.
Mujeres con hijos e hijas.
Residiendo en España.

Metodología:

encuesta online.

Bibliografía.



Joan C. Tronto,

¿Quién lo cuida? Cómo remodelar una política democrática.

Susana Carmona,

Neuromaternal. ¿Qué le pasa a mi cerebro durante el embarazo y la maternidad?. (2024)

Departamento de Sociología. UNED.

¿Uso corresponsable del permiso por nacimiento? Estudio Class Parent. (2024)

Ana de Miguel,

Ética para Celia. (2021).

Constanza Tobío,

El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI. Fundación la Caixa. (2010).

Cecilia Castaño Collado,

Las mujeres y el género como sujeto y objeto de la ciencia económica: una oportunidad por abrir, una brecha por cerrar.

Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns,

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

Elisabeth Badinter,

La mujer y la madre. (2010).

Iria Marañón,

Educación en el feminismo. (2018).

Iria Marañón,

Libérate de la carga mental. (2018).

Jose María Fernández-Crehuet Santos,

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

Lina Gálvez Muñoz, *La economía de los cuidados. (2016).*

M^a Ángeles Durán, *La riqueza invisible del cuidado. (2018).*

Marta Dominguez Folgueras,

Departamento de Sociología de Sciences Politcs. (Instituto de Estudios Políticos de París)

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

Orna Donath,

Madres arrepentidas. (2016).

Silvia Federicci,

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

Teresa Jurado y María José González,

Padres y madres corresponsables. (2015).

Teresa Torns, Carolina Recio,

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. (2012).

Enlaces a referencias

de la Asociación Yo No Renuncio.



- [Los permisos parentales de 8 semanas.](#)
- [El famoso permiso parental de 8 semanas no será retribuido antes del 2 de agosto de 2024, como marca la directiva europea 1158 / 2019.](#)
- [Novedades en los permisos para los cuidados de hijos e hijas.](#)
- [Nuestras propuestas legislativas.](#)
- [Otros estudios de la Asociación Yo No Renuncio.](#)

Más información

de la Asociación Yo No Renuncio.



- **Web:** yonorenuncio.com
- **Mail:** hola@yonorenuncio.com
- **Informe realizado por** el equipo “Yo no renuncio”.
- **Responsables del proyecto:**

Laura Baena Fernández
Presidenta de la Asociación Yo no renuncio del Club de Malasmadres
laura@clubdemalasmadres.com

Maite Egoscozabal Solé
Cofundadora y responsable de Investigación social de la Asociación.
maite@clubdemalasmadres.com

EL PESO invisible de la maternidad

YO NO RENUNCIO ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN *del* **CLUB DE MALASMADRES**

con el apoyo de

