

MADRES Y TRABAJADORAS, los malabarismos de la conciliación

La mujer llegó al mercado laboral para quedarse y hoy, la inmensa mayoría de las madres conjuga su papel en la crianza de los hijos con un desempeño profesional. El debate de la conciliación laboral se mantiene abierto en varios frentes y, mientras tanto, cada madre intenta adaptarse a los condicionantes que vienen impuestos en la vida para ocuparse de todo lo mejor que puede. Aquí no hay recetas milagrosas. En cada casa se adaptan los ingredientes para que lo importante siempre sea “hacer familia”.

¿Qué le piden las mujeres al mercado laboral? ¿Por qué trabajan? ¿Trabajarían si no necesitaran el dinero? ¿Trabajar fuera de casa realiza a las madres? ¿Las familias han comprendido los cambios en los roles tradicionales? De la generación de nuestras abuelas a la nuestra se ha producido un cambio sustancial en la forma de entender el papel de la mujer tanto dentro como fuera de casa. Pero como ocurre en todos los cambios sociales, aún queda mucho camino por recorrer hasta que el equilibrio entre trabajo y maternidad sea perfecto.

Uno de los indudables escollos con el que se topan las mujeres en su desarrollo profesional es el del llamado techo de cristal. El problema no radica en si las mujeres acceden o no a puestos de dirección. Esta mirada, tergiversada muchas veces por la ideología, obvia si las mujeres quieren realmente acceder a los puestos de dirección para acabar creando unas cuotas que incluso pueden perjudicar a la imagen de las féminas que consiguen llegar con su esfuerzo, y no con discriminación positiva.

El nudo gordiano es, para la profesora Cristina Noriega, Terapeuta Familiar en el Instituto de la Familia de la Universidad CEU San Pablo, si el engranaje empresarial aún “castiga” a aquellas mujeres que deciden poner un coto razonable a sus trabajos para poder conciliar con la maternidad. Para esta experta, en ese castigo, que se enmarca específicamente en las dificultades para promocionar, radica la decisión de muchas mujeres de posponer y limitar su maternidad. Es decir,

la maternidad acaba por ser vista como un límite al desarrollo profesional, como una elección frente al crecimiento laboral, en lugar de entenderse como elementos complementarios y enriquecedores.

Desde un punto de vista sociológico, a grandes rasgos hay mujeres que trabajan por crecimiento personal y que se pueden topa con que, una vez que alcanzan puestos elevados, les resulta muy difícil renunciar a ulteriores promociones para poder conciliar; mientras que otras mujeres trabajan por necesidad, porque les falta el dinero, o porque prefieren un trabajo a quedarse en casa. En el punto medio, explica Noriega, estaría el equilibrio que mantienen esas mujeres que tienen claro que quieren trabajar y al mismo tiempo buscan empleos que les permitan un mayor grado de conciliación. ▶

**La idea de la madre que puede
con todo tiene que irse
sustituyendo por la de una madre
que, como trabaja, necesita y
espera la colaboración de todos**

Un puesto adaptado a cada circunstancia

Ana María Bugueda y Sergio Merino son padres de cinco niños. Ana María tuvo la suerte de que en la empresa en la que trabaja pusieron en marcha un plan de conciliación laboral y familiar que les permitía trabajar desde casa. Gracias a este sistema ha podido compaginar su desarrollo profesional con el personal.

Ahora está disfrutando de Natalia, la recién llegada a la familia. Analizadas las circunstancias personales y familiares, decidió que podía solicitar una excedencia por unos meses para no tener que llevar a la pequeña tan pronto a la guardería. No se lo toma como un "regalo" aunque es una suerte poder solicitar una excedencia, sino como una aportación a la familia en forma de trabajo personal.

Si Ana María pudiera pedir un ideal, sería un modelo laboral que permitiera a las madres ocuparse de sus hijos al menos durante los dos primeros años. Pero está contenta con el sistema de teletrabajo que tiene porque es ella la que se organiza el tiempo.



Un horario diferente

Laura Daniele es periodista en el diario ABC y, como pasa con tantas profesiones, la información diaria no entiende de horarios y fines de semana. Para Laura, el periodismo es su vocación y eso no le ha impedido tener una familia de la que se ocupa, eso sí, en un horario poco habitual.

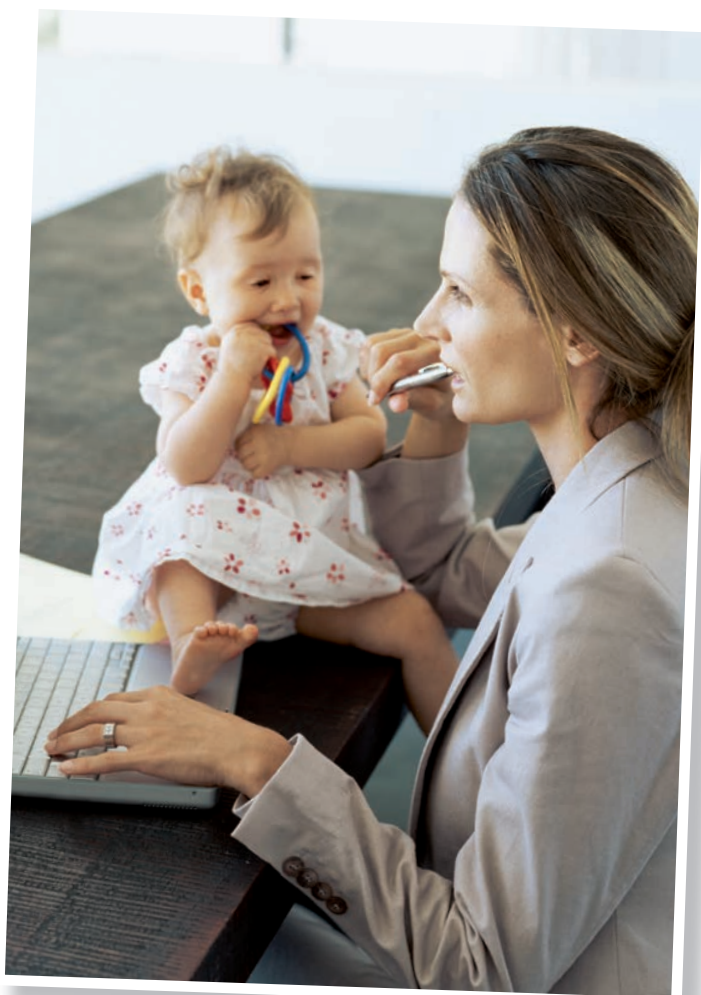
Como el día laboral no suele empezar hasta media mañana, disfruta de sus hijos en esa hora en la que están más frescos. Ella se encarga del desayuno y de llevarlos al colegio. Tiene jornada partida, y donde muchos ven un inconveniente, ella ha encontrado el hueco que le permite estar puntual frente a la puerta del colegio para la merienda. Después los deja un rato con una cuidadora hasta que su marido sale del trabajo. Ella sabe que habitualmente no podrá acostarlos porque raro es el día que acaba antes de las diez. Pero en los días de libranza, la tienen al 100%.

Para Laura, la clave de la conciliación laboral y familiar no solo pasa por la flexibilidad del horario de trabajo sino, sobre todo, por poder compartir con su marido la responsabilidad en el cuidado de los hijos y el hogar.



Las dificultades a las que se enfrentan las mujeres son aún más pronunciadas en España respecto a otros países del entorno porque los horarios laborales hacen menos factible que la conciliación sea una cuestión tanto de mujeres como de hombres

- ▶ Aunque la sociedad vaya abriendo los espacios necesarios para la incorporación de la mujer al mercado laboral, queda mucho por hacer para una verdadera conciliación y una plena aceptación del cambio de roles que se está produciendo. De hecho, las dificultades a las que se enfrentan las mujeres son aún más pronunciadas en España respecto a otros países del entorno porque los horarios laborales hacen menos factible que la conciliación sea una cuestión tanto de mujeres como de hombres.



Dado que muchos empleos no son compatibles con la vida familiar, uno de los miembros de la familia se ve obligado a limitar su trabajo para ocuparse de la prole. En la configuración actual de la sociedad y con una patente brecha salarial entre hombres y mujeres, sigue siendo la madre la que frena su carrera profesional en mayor medida.

En este mismo sentido, ocurre que el ciclo vital de la mujer acaba marcado no ya tanto por la familia sino por sus jefes. La decisión sobre la maternidad no se toma por un componente económico presente, sino por las repercusiones laborales y las consecuencias derivadas que tendrá el anunciar un nuevo embarazo o una nueva baja por maternidad.

Si en el trabajo hace falta un cambio de actitud hacia la maternidad, también en el hogar es necesario que todos sus miembros comprendan las cargas de una mujer trabajadora. La idea de la madre que puede con todo tiene que irse sustituyendo por la de una madre que, como trabaja, necesita y espera la colaboración de todos. Solo cuando la mujer y su entorno entiendan que existen esos límites, podrán vivir en plenitud el equilibrio entre el trabajo doméstico y el trabajo fuera del hogar.

De empleada a empresaria

Pachi Ussía y David García tienen tres hijos. Después del segundo, ella decidió liarse la manta a la cabeza, dejar la empresa en la que estaba trabajando y montar un negocio por su cuenta. Está encantada con su decisión, porque así evita los problemas que acarrea tener que rendirle cuentas a un jefe.

La satisfactoria aventura de ser autónoma tiene muchas ventajas, desde la organización del tiempo hasta una relación más directa entre el trabajo y el rédito obtenido. Pero también tiene algún inconveniente. Pachi estaba camino de una reunión solo cuatro días después de dar a luz al tercero de sus hijos. La habría podido anular, pero en realidad, sabe que puede organizarse para hacer las dos cosas. En la balanza positiva: cada vez son más las personas en el ámbito de los negocios que entienden, por ejemplo, que una reunión no se puede programar a las siete de la tarde.



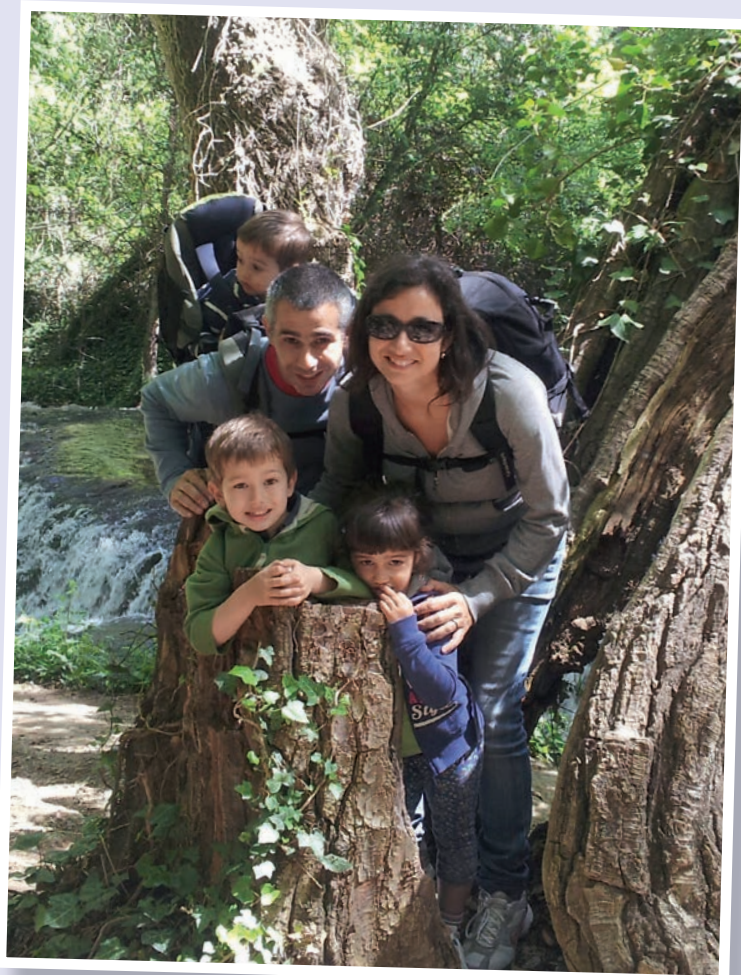
10 días de diversión,
naturaleza y escuela de
padres, con excursiones
y juegos para toda
la familia



Es papá el que está en casa

Elvira Abad y Toño Cabrera tienen tres niños pequeños. Ella estudió Empresariales y tiene una buena trayectoria en banca. Él es médico de familia. Saben que sus hijos son lo primero y quieren dedicarles el tiempo que se merecen. Por eso, cuando a Elvira le propusieron un cargo de mayor responsabilidad que implicaba horarios extendidos, llegaron a la conclusión de que sería Toño el que pasase más horas con los niños.

Aunque todavía no es una medida muy habitual, en esta familia ha sido el padre el que ha solicitado una reducción de jornada. Para Elvira, reducir la jornada significaba inevitablemente no optar a la promoción. Por eso se adaptaron a las circunstancias y es el padre el que se ocupa de llevar a los niños al colegio y pasa con ellos la mayor parte de las tardes. Eso sí, Elvira exprime cada minuto libre para disfrutar de sus hijos.



AGOSTO 2015

Cerler 1-11 Agosto

Formigal 2-12 Agosto

Port Ainé 2-12 Agosto

Sierra Nevada 1-10 Agosto

Sierra Nevada 14- 23 Agosto

Colorado (USA) 1-9 Agosto



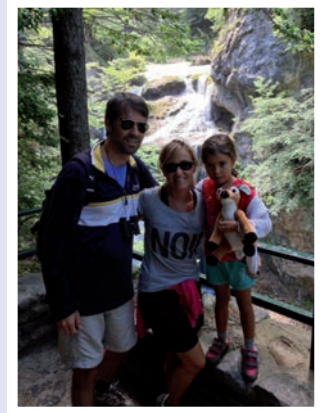
www.veranodiferente.org

info@veranodiferente.org
91 3560398 (IFFD España)

El trabajo de ser madre

Tras quince años en la misma empresa y una consolidada carrera profesional, la crisis económica fue la que introdujo cambios forzados en los esquemas de Isabel Gamo y su marido. Los cambios en los horarios que necesitaba la empresa eran incompatibles con las necesidades familiares de Isabel porque su marido tiene horarios muy extendidos y ella quería que uno de los dos pudiera dedicarle tiempo a Claudia.

Isabel descubrió en el trabajo de ser madre una preciosa ocupación, no exenta de dificultades y, después de hablarlo en familia, tomó la decisión de quedarse en casa. Para ella, no es más que otra etapa de la vida. Del mismo modo en que trabajó durante muchos años, ahora se ocupa de la casa y lo hace encantada. Echa de menos el tener vacaciones, porque en este nuevo trabajo nunca desconecta, pero sabe que a Claudia le habría pasado factura no tener a los padres más que de vez en cuando. Respecto al futuro, no quiere regresar al mundo laboral a corto plazo. Si lo hace, sabe que no será a tiempo completo y por cuenta ajena, pero sí lo hará a su manera.



Y de repente, un blog

Carmen Osorio sabía que esos trabajos que tanto le gustaban de joven, como el de periodista de deportes, no tenían mucho hueco en la vida de una madre de familia numerosa. Así que, tras pasar por varios programas televisivos de éxito, se adaptó y encontró caminos laborales que fueran más compatibles con las circunstancias que tenía en casa. Después de un intenso Máster sobre posicionamiento digital montó el blog www.nosoyunadramamama.com, casi como un entretenimiento, que ha resultado ser el mejor posicionado del sector.

No es un trabajo al uso y nadie se hace rico a base de post pero le da la visibilidad que necesita mientras le deja la libertad para cuidar de sus tres hijos. Porque lo que sí sabe es que quiere retomar el trabajo. Eso sí, ahora sabe que en su escala de valores primará que el empleo le deje tiempo suficiente para la familia.



En muchas ocasiones, la maternidad acaba por ser vista como un límite al desarrollo profesional, como una elección frente al crecimiento laboral, en lugar de entenderse como elementos complementarios y enriquecedores

- ▶ Ese equilibrio exige no solo valorar el trabajo fuera del hogar, sino valorar también el doméstico. Porque uno de los problemas que aún estamos experimentando con la rápida transformación de la sociedad tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es que hemos pasado desde un extremo –la idea de que la madre trabajadora hacía dejación de funciones– hasta el contrario –la idea de que la madre que quiere ocuparse de los suyos no se realiza como persona–. El problema es que “los movimientos sociales suelen ir de un extremo a otro”, afirma Noriega.

Mientras tanto, no hay recetas milagrosas. “La verdadera conciliación pasa por ajustar las circunstancias laborales en función de cada familia”, concluye esta experta del Instituto de la Familia de la Universidad CEU San Pablo.

María SOLANO ALTABA