

Almudi.org Puedes tenerlo todo, pero no a la vez Servicio 79/04. Cada vez es más frecuente en EE.UU. que madres con un buen empleo dejen aparcada su vida profesional por un tiempo para poder atender a sus hijos. Time (10 mayo 2004) publica un amplio reportaje sobre las madres que han decidido dar este giro a sus vidas.9/06/2004.- La gran mayoría de mujeres no pueden prescindir de su trabajo; "de hecho el 72% de las mujeres con hijos menores de 18 años trabaj...

*Servicio 79/04. Cada vez es más frecuente en EE.UU. que madres con un buen empleo dejen aparcada su vida profesional por un tiempo para poder atender a sus hijos. Time (10 mayo 2004) publica un amplio reportaje sobre las madres que han decidido dar este giro a sus vidas.9/06/2004.-*

La gran mayoría de mujeres no pueden prescindir de su trabajo; "de hecho el 72% de las mujeres con hijos menores de 18 años trabajan fuera de casa", porcentaje que permanece estable desde 1997. Pero dentro de las profesionales con rentas más altas está comenzando a darse un cambio. "Las ejecutivas de hoy en día (...) están más dispuestas a sacrificar cheques y prestigio por tiempo con su familia. La mayoría de ellas no quieren salir del mercado laboral para siempre, sino solo tomarse un tiempo con la intención de volver. Su mantra: Puedes tenerlo todo, pero no al mismo tiempo".

Las dimensiones de esta "vuelta a casa" son difíciles de medir, en gran parte porque estas mujeres provienen de un sector pequeño y privilegiado. "Los datos del censo revelan un pequeño aumento de madres con una carrera o un máster que deciden quedarse en casa. (...) Ahora el 22 % están en casa con sus niños. Un estudio de Catalyst mostró que una de cada tres mujeres con un MBA no están trabajando a tiempo completo (frente a 1 de cada 20 de los hombres del mismo nivel). Sylvia Ann Hewlett, profesora de la Universidad de Columbia, observa que se está produciendo una fuga de cerebros entre las trabajadoras que están en el 10% más alto de la fuerza laboral. "Tras estudiar durante cinco años este grupo, hemos descubierto que muchas mujeres que pueden elegir, optan por salirse".

El reportaje refleja la diferencia entre las mujeres de la generación del boom, que tenían que demostrar su valía en trabajos de alto nivel, y la generación más joven, que piensa que ya no tiene que probar eso y que se preguntan: "Esto no es modo de vivir. ¿Para qué ganar tanto dinero si no puedes disfrutar una vida de familia normal?".

Un estudio realizado el año pasado por el grupo Reach Advisors evidencia más este cambio de actitud. "Los padres y madres de la generación X (nacidos entre 1965 y 1979) dijeron que pasaban más tiempo con sus hijos que sus antecesores de la generación del boom

(nacidos entre 1945 y 1964). (...) En la franja más alta de ingresos familiares (120.000 dólares o más), el estudio muestra que el 51% de las madres de la generación X se dedican a tiempo completo a su hogar, comparado con el 33% de las madres del boom. Pero es mucho más probable que las más jóvenes manifiesten su deseo de retornar al trabajo: el 46% de las de la generación X expresaban este deseo frente al 34% de las de las del boom".

Esta es otra de las características de las mujeres que cambian su trabajo por pasar más tiempo con sus hijos. Muchas de ellas deciden dar este paso para poder estar con sus hijos en sus primeros años, que es el periodo en que los hijos necesitan más atenciones. Pero cuando los chicos se hacen mayores, muchas madres se plantean volver al trabajo y, en gran parte de los casos, buscan un trabajo a tiempo parcial.

Efectivamente, hoy en día es difícil encontrar trabajos que permitan conciliarlos con la familia, pero, según Time hay signos de que se está produciendo un cambio, sobre todo en los sectores que dependen fundamentalmente del capital humano.

Las empresas que se están esforzando por facilitar un trabajo más flexible no lo hacen solo por una preocupación desinteresada por sus empleados, sino para evitar que mujeres con gran capacidad profesional cambien el trabajo por la familia. "En los últimos veinte años, la mitad de los empleados de Ernst & Young han sido mujeres, y la firma no solo desea conservar a las que están, sino también recuperar a las que se han ido para atender a sus hijos". Por otro lado, "esta primavera Deloitte Touche Tohmatsu lanzará el programa Personal Pursuit por el que ciertos trabajadores podrán tomarse hasta cinco años de permiso sin salario por motivos personales. Aunque perderán la mayoría de los beneficios que acompañan a un empleo, la empresa continuará cubriendo las cuotas de sus licencias profesionales y pagará sesiones anuales de reciclaje de una semana de duración para que los trabajadores mantengan sus capacidades".

Aceprensa