

El coaching al servicio de la igualdad de la mujer

Editorial Socrates nº 4

Una de las metas aún no alcanzadas en el siglo XXI en casi todos los países es la de la igualdad de los sexos. Las cifras siguen siendo escandalosas. El informe sobre población de la ONU, difundido recientemente pone el dedo en la llaga de esa auténtica lacra. La situación es especialmente grave en los países del tercer mundo, en los que por ejemplo, las muertes de mujeres ligadas a la falta de salud reproductiva son cada año más de medio millón y solo un 49% y un 69% respectivamente de las niñas africanas y del sudeste asiático están escolarizadas.

En los países desarrollados, la situación es mejor, pero las mujeres cobran un 23% menos que los hombres y sólo el 15,9% de los parlamentarios son mujeres.

¿Pero qué pasa en las empresas?

Lo más llamativo de todo, aparte de los datos escandalosos de acoso recién publicados (nada menos que un 10% de las mujeres que trabajan han sufrido algún episodio de acoso en su trabajo), es que no existe correspondencia entre el nº de mujeres que trabajan en las empresas y el nº de ellas que ocupa cargos de responsabilidad.

Si este análisis lo llevamos a los comités de dirección de las grandes empresas o a sus consejos de administración, el resultado es aún más llamativo. Las mujeres que allí están son como Gary Cooper en "Solo ante el peligro".

Peter Lawrence*, reflexionaba hace poco sobre las causas por las que hay tan pocas mujeres entre los altos cargos y concluía que "Nuestro sistema de selección laboral prima cualidades masculinas como la autoconfianza y la agresividad, y es preciso cambiarlo para que las mujeres ocupen los puestos directivos". También decía que si los valores que se buscaran en las empresas fueran la originalidad, la visión panorámica y la perspicacia, habría más mujeres en los altos cargos y también hombres "más femeninos".

El camino que deben recorrer las mujeres para solucionar o al menos paliar esa situación no será corto ni fácil. Hay que cambiar hábitos demasiado arraigados, que forman parte de la cultura de la sociedad y de las empresas.

Simon Baron-Cohen, psicólogo de Cambridge, nos decía Lawrence en el artículo antes citado, ha presentado pruebas de que los varones, están más predispuestos a sistematizar, a analizar y a despreocuparse de los demás, mientras que las mujeres por lo general lo están para establecer lazos de empatía, comunicarse y preocuparse por los demás. Los hombres tienden a pensar limitadamente y a obsesionarse, mientras que las mujeres piensan panorámicamente y tienen en cuenta argumentos contrapuestos.

Si queremos avanzar claramente en la senda de la mejora de la competitividad, incorporar la creatividad y la innovación a las empresas, necesitamos directivos que entiendan las opiniones de los clientes, que tengan una visión generalista de los problemas de la empresa, que comprendan e incorporen a los empleados en la mejora de las empresas y por tanto deberemos tener muchas más mujeres en los comités de dirección.

Si el coaching es una poderosa herramienta para mejorar en las capacidades de los directivos, también lo es para ayudar a las mujeres a recorrer el difícil camino desde los puestos profesionales hasta los puestos directivos.

Con el coaching, las mujeres pueden adquirir más confianza, mejorar en las competencias que precisan y sobre todo contar con la ayuda de un Coach para encarar los problemas de relaciones interpersonales que se les plantean en las empresas. Asimismo los hombres de los comités de dirección pueden gracias al coaching entender que es conveniente modificar los valores y reglas de juego para que en la promoción de los directivos y en los planes de carrera se tengan en cuenta valores más femeninos.

Desde Human Coaching, estamos convencidos de ello y con este número de nuestra revista Sócrates News, queremos contribuir a dicha causa.

Antolín Velasco

Socio Director de Human Coaching

*Peter Lawrence es genetista del Medical Research Council británico y fellow de la Royal Society

