

¿Cómo avanzar hacia la igualdad de las mujeres trabajadoras?

Por Rosana Macías

Socia Directora de Human Coaching

¿Cómo avanzar hacia la igualdad de las mujeres trabajadoras?

A pesar de los avances que se han implantado en las empresas en todos los ámbitos, no debemos olvidar una realidad empresarial, y es que el desarrollo de la mujer está muy alejado del desarrollo del hombre. Solo tenemos que analizar el número de compañías que están dirigidas por mujeres frente a las que están dirigidas por hombres, o la escasa presencia de la mujer en los Comités de Dirección de las empresas.

El siglo XXI se debe destacar, en la historia de la sociedad española, por ser el siglo del empuje del desarrollo femenino y permitir a las mujeres ocupar posiciones para las que están perfectamente cualificadas.

Explicación del caso

Generalidades

Con todo este panorama social y un anteproyecto de Ley de Garantía de Igualdad entre mujeres y hombres, aprobado a principios del marzo por el Gobierno; la empresa XT se puso en contacto con Human Coaching para implantar un programa de coaching para su equipo de mujeres directivas.

XT es una multinacional americana con sede en España, cuenta con una plantilla de 900 trabajadores distribuidos porcentualmente del siguiente modo:

70%
hombres

30%
mujeres

El problema lo tenía en los
puestos de Dirección que la distribución era:

90% hombres

10% mujeres

En su Comité de Dirección de
los 10 miembros solo contaban con una Directiva.

Desde hacía dos años uno de
los valores de la compañía era: Innovación en el desarrollo de personas. El
primer año optaron por realizar actividades de desarrollo de su equipo de modo
grupal, obteniendo unos resultados plenamente satisfactorios.

En la encuesta de
satisfacción del año pasado una de las áreas más criticadas era el desarrollo
de las mujeres, se les definía un plan de carrera pero en un cierto nivel se
quedaban estancadas sin más posibilidades de desarrollo.

Al tener identificada esta
área de mejora el Presidente de XT quería poner en marcha un plan de acción
para este colectivo, reforzando así la necesidad de cumplimentar la encuesta
para poder solucionar aquellos problemas que sean identificados.

Debido a los resultados de
la encuesta no se veía internamente como una estrategia de discriminación de
las mujeres frente a los hombres.

Siendo muy consciente de las
medidas que incluye el anteproyecto de Ley de Garantía de Igualdad , quería
anticiparse a lo que luego se aprobaría y en cierta medida exigirían a las empresas a cumplir .

Destacamos las medidas
mencionadas anteriormente:

Incremento
de los permisos de maternidad

Negociar en Convenio Colectivo planes de igualdad

Representación equilibrada entre hombres y mujeres en los
órganos que

se designe por
Consejo de Ministros.

Equilibrio entre 40% y el 60% de las listas electorales

Premiar en los concursos públicos a las compañías que
demuestren más

Políticas
de igualdad

Cambio
en derechos de permiso de lactancias y derechos de reducción de jornada.

Intervención Human Coaching

El proyecto que Human
Coaching presentó a XT cubría cuatro
objetivos:

Favorecer a las mujeres el asesoramiento práctico empresarial

Configurar acciones directivas contrastando con expertos externos

Tener "al lado" un experto coach en dirección con conocimientos prácticos.

Desarrollo de las estrategias de aprendizaje individualizado.

Todos estos objetivos llevaban a un punto de confluencia que era gestionar la carrera profesional. Esta se debería gestionar técnicamente y no dejar lugar a las improvisaciones, con un asesoramiento, con técnicas adecuadas y con un coach con una dilatada experiencia empresarial.

El propósito de Human Coaching era que desarrollasen nuevas conductas más centradas en su realidad empresarial.

XT tenía intención de realizar este proyecto de forma gradual, empezando por las mujeres que ya ocupaban puestos directivos que se podían diferenciar en:

a- Las que acababan de asumir la función de Dirección

b- Las que ya tenían cierta experiencia en la función.

Para el colectivo incluido en el apartado a) diseñamos un programa de ayuda en la adquisición de nuevas habilidades que tenían que poner en práctica en su entorno de trabajo.

El programa constaba de 7 sesiones de dos horas de duración cada una de ellas.

Para el colectivo que ya tenía experiencia en la función diseñamos un programa de mejora en su desempeño identificando áreas de mejora, identificando conductas que se debían realizar para tratar esta área de mejora y con un registro de cada una de las conductas.

Este programa constaba de 5 sesiones de dos horas de duración cada una de ellas.

Conclusiones

Para Human Coaching fue fundamental en este proyecto la elección de los/las coach. Buscamos en nuestra red de coach aquellos/as que tuviesen las siguientes características:

Perfil de Experiencia: experiencia demostrada en puestos de responsabilidad en empresa, con el único fin que les ayudarán a conocer mejor la realidad empresarial, por la que ellos habían pasado.

Perfil de Asesor Personal: con una aproximación a las mujeres trabajadoras que les facilita ayuda a desarrollarse en su vida.

Perfil de Pedagogo: con habilidades demostradas en herramientas comunicativas y facilidad para la transmisión de conocimientos, como si se tratase de profesores.

Todos los coach asignados al proyecto contaban con un alto grado de las competencias siguientes

Empatía para ponerse en el lugar de las directivas

Orientados al aprendizaje

Con capacidad de analizar y de sintetizar la información
recibida

Con un gran nivel de adaptación y flexibilidad