



## Conversaciones

*“El puente hacia la  
inclusión y equidad de  
géneros”*

## Introducción

En el devenir histórico de los últimos 20 años se ha hablado mucho de hombres y mujeres en diferentes contextos sociales, políticos y empresariales. En una primera época fue la confrontación entre los géneros, peleando por parte de las mujeres por la igualdad, el signo distintivo.

Como en toda confrontación exacerbada aparecen las posiciones extremas que por experiencia hemos visto que perjudicaban más que beneficiaban a ambas partes. Sobre todo a las mujeres que por demostrar su igualdad tomaron decisiones excluyentes, la profesión o los hijos, la familia o la independencia. Trampa generada por querer igualar lo que biológicamente, psicológicamente y socialmente es diferente.

En los últimos 5 o 6 años una nueva corriente de pensamiento emerge enarbolando nuevas banderas, las mujeres pueden hacerlo y hasta lo hacen mejor.

Entre ambas posiciones aparece una tercera que cree en la complementariedad entre ambos géneros. Que la diversidad es una oportunidad para el crecimiento y desarrollo de ambos generando un contexto amigable y colaborativo más que competitivo.

La idea de trabajar en ese sentido es intervenir para que no se produzca una nueva radicalización: vivan las mujeres, mueran los hombres.

Quizá nos explicamos mejor si reflexionamos sobre algunas frases más escuchadas últimamente:

En general	Del lado de las mujeres	Del lado de los hombres
Las mujeres son las grandes líderes del SXXI.	La sociedad y las empresas son machistas.	Las mujeres son terriblemente vuelteras.
El mundo sería diferente si mandaran las mujeres.	Los hombres se asustan de nuestra autosuficiencia.	Hablan y hablan y nunca deciden nada.
Las mujeres son más afectivas e intuitivas para conducir equipos.	Las mujeres no reciben los mismos beneficios que los hombres y nos esforzamos mucho más.	Siempre se están quejando de que hacen y no son reconocidas.

Lo interesante es que todas ellas tienen un aspecto verdadero y otro falso. El mayor esfuerzo queremos orientarlo a no generalizar sino a identificar, por un lado, qué tiene de verdadero y qué de falaz. Por el otro, cómo potenciar los aspectos propios de cada género y cómo aprender algunos aspectos del otro género para lograr la complementariedad, sobre todo el bienestar y satisfacción, es decir la felicidad de todos.

## Nuestro Enfoque

Es sabido por todos, basándonos en hechos históricos, que las mujeres en general han sido relegadas en sus posibilidades de desarrollo y crecimiento individual.

También es verdad que algunas mujeres de la historia han sido pioneras en la lucha por sus ideales y objetivos personales logrando, paralelamente la inclusión, han marcado épocas y han realizado grandes esfuerzos por acompañar los nuevos paradigmas con roles decisivos.

Los años de postergación social, modelos educativos que afianzaron dicha postergación, sumados a las responsabilidades del cuidado de la familia, tarea casi exclusiva de las mujeres, han conformado modelos mentales muy arraigados que configuraron creencias en las propias mujeres, de ser desplazadas por el mundo masculino. Sin negar por ello, hechos facticos que hicieron que dichas creencias tomaran fuerza. Sin embargo, nos hace ver el mundo sólo desde ese lugar.

### **Fundamentos de nuestro enfoque**

A partir de nuestra propia investigación y observación, basada en la experiencia, con respecto al ámbito laboral, observamos algunos hechos de los que se desprenden algunas hipótesis:

En los claustros universitarios y no universitarios cada vez hay más mujeres que estudian. En algunas carreras, como por ejemplo Administración de Empresas, Contador, Ingeniería y Economía, el crecimiento del estudiantado femenino es importantísimo.

Sin embargo cuando vamos a las empresas, este incremento de participación femenina, no se traduce en puestos de decisión estratégica ocupados por mujeres.

Avanzamos un poco más en la investigación y vimos que, si dividimos la empresa en dos niveles, un nivel operativo y un nivel de decisión estratégica, la diferencia entre mujeres y hombres es también muy importante. La mayoría de las mujeres están ocupando puestos operativos con muy buena performance. Sin embargo la participación de la mujer en puestos de decisión estratégica es mucho menor.

¿Cuál es la razón? Nuestra respuesta no pretende ser excluyente, pero es un punto de partida para elaborar modelos conceptuales que definan un método de abordaje y herramientas que posibiliten, a cada uno, tomar decisiones para equilibrar la descompensación entre los niveles antes mencionados.

**También nos pareció importante diseñar una intervención de análisis en profundidad para generar acciones que realmente sean de inclusión y complementariedad, y evitar o intentar minimizar la banalización del rol de la mujer en el siglo XXI evitando caer en una nueva polarización de géneros.**

## Por qué desarrollar un programa de auto-desarrollo

Es la mejor manera y más satisfactoria de involucramiento.

Las situaciones antedichas han puesto en crisis el “Contrato Psicológico” entre los trabajadores y la empresa. Como todos sabemos, toda crisis supone una oportunidad que, a nuestro criterio, pretendemos aprovechar para ofrecer una mirada distintiva a un nuevo “Contrato Psicológico” superador que, por tratarse de comportamientos humanos, es por definición, inestable.

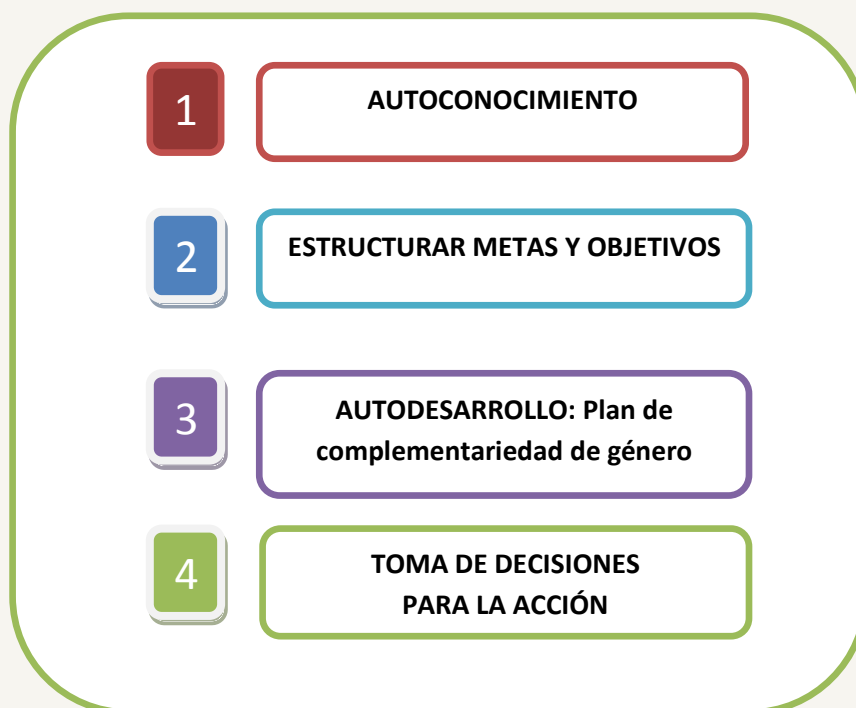
Ahora bien, el auto-desarrollo es el desarrollo del ser. Si bien nuestro programa se orienta al ámbito laboral, los logros y cambios son personales, son para la vida.

Para ello debemos fomentar la “confianza” a un proyecto de futuro. La “confianza” es la forma más elevada de motivación humana.

### Objetivos del programa

- Desestructurar situaciones arraigadas en la cultura de las organizaciones para re-significar y revalorar una inclusión de género más equitativa y productiva.
- Desarrollar hábitos de reflexión sobre el propio “ser y hacer” de cada uno, para alinear sus objetivos personales a partir del rol que la organización espera de las personas en un marco de inclusión de las diversidades.

**El trabajo debe estar organizado alrededor de cuatro ejes:**



**Trabajar desde este enfoque requiere de ciertas condiciones:**

1. Contar con coordinadores, coaches y mentores los que deben tener, no sólo la capacidad intelectual, sino la apertura mental para poder escuchar, empatía desarrollada para interactuar, objetividad en protagonizar el rol, experiencia de vida para poder ser testimonio a la hora de impulsar al cambio.
2. Una organización que asuma el desafío como un proyecto corporativo, y que comprenda que los cambios requieren tiempo para que generen condiciones favorables y decididas para la reflexión motivadora.

## **Encuadre conceptual y metodológico**

La fundamentación teórica que da soporte a nuestro trabajo es que:

- Los cambios se generan desde adentro de las personas y esto modifica su entorno.
- La metodología de trabajo para lograr los mayores niveles de reflexión y toma de consciencia es el coaching, tanto grupal como individual.
- El aporte de las neurociencias propicia cambios individuales impensados, desde las comprobaciones científicas e indiscutidas del comportamiento humano.
- La interacción grupal sostenida en el tiempo y coordinada metodológicamente, afianza la confianza individual focalizando en el feedforward y no sólo en el feedback.
- Las investigaciones de campo y los resultados de nuestra experiencia en el tema avalan, en la práctica, los fundamentos teóricos.

El programa está diseñado modularmente. La organización temática de cada módulo responde a distintos momentos del proceso orientados a objetivos y acciones específicos.

La modalidad de trabajo se basa en coaching grupal, lo que requiere, a su vez, de dos condiciones:

1. Grupos de trabajo que no superen los 12 participantes
2. Cada grupo esté compuesto por las mismas personas en cada encuentro.

La organización metodológica se basa en una secuencia de preguntas cuyo propósito es ir desplegando con cada una de ellas los contenidos específicos a modo de respuestas.

El tiempo entre módulos será de un mes aproximadamente. En ese lapso los participantes implementarán acciones individuales que han elaborado como conclusión integrando sus reflexiones con los aportes grupales.

1

¿Cuál es mi/nuestro contexto hoy?  
¿Quién soy y qué hago en estos momentos?

**AUTOCONOCIMIENTO**

2

¿Quién quiero ser y qué quiero hacer?  
¿Cómo lo hago y con qué recursos?

**ESTRUCTURAR METAS Y OBJETIVOS**

3

¿Armo mi plan de autodesarrollo?  
¿Con quién/quienes me relaciono?

**AUTODESARROLLO: Plan de complementariedad de género**

4

¡! LO HAGO!!

**TOMA DE DECISIONES PARA LA ACCIÓN**

-----Aclaración

¿Por qué conversaciones? Porque creemos que elimina barreras, genera confianza, permite pensar libremente, da claridad y firmeza a las decisiones y por sobre todas las cosas: Podemos seguir conversando.-----

Josefina Elisii y equipo

Febrero 2011