

## **El Coaching y la mirada femenina en el mundo laboral actual**

En muchas ocasiones me detengo a comparar los planteos y las expectativas iniciales de mis clientes ante el coaching.

Constatar las diferentes miradas entre mis clientes hombres y mis clientes mujeres es siempre un interesante ejercicio, que no sólo enriquece mi rol de coach, sino que también me invita a reflexionar sobre el rol de la mujer profesional en general.

Al inicio de la relación entre coach y coachee, es necesario acordar los objetivos para el coaching. En ese momento, en el que pregunto acerca de las preocupaciones o los temas sobre los que se trabajará, ya aparecen las primeras diferencias.

Como ejemplo, recuerdo haber tenido hace poco tiempo una conversación sumamente esclarecedora con una mujer emprendedora que dirige su empresa, iniciada por ella hace 10 años y actualmente muy exitosa.

En cuanto comenzamos a hablar me dijo: “quiero que hablemos de mi empresa, pero también necesito que hablemos de mi, de mi familia, de mis hijos, de mi soledad afectiva, porque todo esto influye en mi vida profesional y en la empresa que dirijo”. Y continuó diciendo: “no puedo entrar en un proceso de coaching sin hablar de todo esto, en mi trabajo, pienso en mi organización familiar, para ajustar mi agenda tengo que tener en cuenta mis actividades como madre; y en mi casa, una vez que están acostados mis hijos y a veces durante el fin de semana, me pongo a trabajar, a planificar, a reflexionar sobre las estrategias de la empresa, a pensar en la gestión, en los costes...”

Al escucharla no pude evitar comparar su demanda con las de muchos de mis clientes hombres, directores de primer nivel con los cuales, a pesar de haber trabajado juntos durante un año o más, apenas conozco sus preocupaciones personales y familiares.

La mayoría de los directivos hombres parecen tener la posibilidad de centrarse en el trabajo y de estar libres de las preocupaciones cotidianas de atender a la crianza de los hijos o a las demandas de la vida familiar. No quiero decir con esto que sean insensibles, pero sí que parecen estar más liberados, porque suelen estar respaldados por su mujer, que se ocupa del cuidado de los hijos y de la organización doméstica.

Se suele decir que las mujeres preferimos retirarnos de la vida profesional si no podemos conciliarla con la familia. Y muchas veces me pregunto, ¿es ésa una verdadera elección o nos vemos forzadas por unas condiciones laborales que están cambiando de forma lenta?

Por otra parte, en mi contacto con diversas empresas, muchas veces he escuchado que “fulanita es una gerente muy ambiciosa porque ha elegido no tener una familia para seguir ascendiendo”. También he conocido muchas mujeres, incluso amigas, que al apostar por su vida profesional han tenido que aceptar la separación o el divorcio de una pareja que no podía acompañar su crecimiento.

La otra realidad es que muchas mujeres todavía prefieren optar por un matrimonio tradicional, en el que, si el hombre gana el dinero suficiente, ellas se hacen cargo de la educación de los hijos y de la organización de la casa para respaldar al marido. Esta opción siempre tiene los problemas que traen la falta de independencia financiera, la soledad cuando los hijos crecen y se marchan de la casa paterna, además del aspecto fundamental que es la falta de realización personal.

Sin embargo, cuando es una verdadera elección personal (conozco mujeres que se sienten muy bien con ella) me parece muy válida, siempre que no esté condicionada por los prejuicios culturales y por una educación basada en el respeto a la autoridad paterna o masculina.

Como contrapunto, algunos clientes, ejecutivos jóvenes entre 30 y 40 años, suelen decir: “con mi mujer llegamos a un acuerdo y si nos proponen un cambio geográfico a ella o a mi, la familia seguirá al que gane más, pero claro, el que más gana soy yo”. Es cierto, aunque la brecha salarial se ha ido estrechando en los últimos años, aún queda mucho camino por recorrer, no sólo en España, también en muchos países de la Unión Europea.

También, ante la nueva Ley de Igualdad suelo oír: “me gustaría mucho coger la baja por paternidad, pero no me es posible por todo el trabajo que tengo en este momento”, “me preocupa lo que puedan pensar los otros directores”, “me parece que estaría mal visto, por la alta dirección” y otras frases similares que muestran la inseguridad masculina ante posibilidades, que tal vez aún no se perciben como un importante avance social.

Como coach, escucho a muy pocos clientes preocupados por tener la posibilidad de estar más horas con sus hijos o por tener mayor tiempo para dedicarlo a sus pasatiempos favoritos, sean el deporte o la lectura o el cultivo de bonsái.

Estos cambios de organización social y familiar se harán imprescindibles para que las mujeres podamos incorporarnos plenamente al mercado laboral.

Sin embargo, en este proceso también existen ejemplos de mujeres directivas que han llegado a compaginar vida profesional con vida familiar. Y he tenido y tengo la satisfacción de trabajar con algunas profesionales que con total conciencia saben que están abriendo camino para ellas y para otras muchas mujeres, que tal vez no tienen la fuerza suficiente para continuar luchando, o no tienen la seguridad en si mismas para no desanimarse y para demostrar constantemente lo que valen como profesionales.

Todos conocemos ejemplos, en el ámbito de las empresas, por nombrar sólo algunas: Amparo Moraleda en IBM, Rosa García en Microsoft, Isabel Aguilera en Google, Reyes Justribó en Nokia, María Calvo en eBay y Philippa Rodríguez en Astra Zeneca; o en la política: Michelle Bachelet, la presidenta de Chile, Ángela Merkel en Alemania, Hillary Clinton, en EEUU y muchas otras que demuestran que la mujer está accediendo a lugares que antes estaban totalmente vedados.

Este cambio social nos plantea la pregunta de las ventajas que implicaría para las empresas y las instituciones no “estar en lucha o en oposición”, si fuéramos capaces de trabajar la complementariedad hombres – mujeres sabiendo que somos diferentes por naturaleza, pero buscando desarrollar aquellas características que nos permiten comportamientos y resultados óptimos.

La neuropsiquiatra norteamericana Louann Brizendine, autora del libro "*El cerebro femenino*" y fundadora y directora de la Clínica Hormonal de Mujeres de la Universidad de San Francisco, afirma que existe una realidad femenina y otra masculina cuya causa reside en la biología.

La doctora Brizendine explica que al momento de la gestación el cerebro es femenino y que recién a las ocho semanas se diferencia por causas hormonales, como masculino. También se ha podido determinar, gracias a las nuevas tecnologías como la resonancia magnética, que la zona del cerebro en la que se forman las emociones y la memoria es mayor en las mujeres, mientras que en los hombres ese espacio está reservado para el impulso sexual y la agresividad.

Si, tanto las mujeres como los hombres, somos capaces de aceptar esas diferencias convirtiéndolas en fortalezas, si buscamos la integridad y la coherencia en nuestras metas personales y en nuestras conductas, nuestro trabajo y por ende, las empresas y la sociedad en general se verán favorecidos por un liderazgo verdaderamente participativo, por una mejor gestión de los conflictos, por una mayor aceptación de la diversidad y por mejores resultados que redundan siempre en una mejor calidad de vida.

**Viviane Launer**  
**Master Coach Certificada por Internacional Coach Federation**  
**[www.coaching-spain.com](http://www.coaching-spain.com)**