

ÁREA: TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

Reino Unido: Programa de desarrollo de la mujer y programas para un equilibrio flexible entre trabajo y vida personal.

PAÍS: Reino Unido

AÑO: 2002

PÚBLICO META: Mujeres en cargos secretariales administrativos.

INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN: Transco/National Grid

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO: A nivel Institucional

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA: Transco/National Grid lanzó el Programa de Igualdad de Oportunidades en un intento por ofrecer mejores perspectivas profesionales a las mujeres en una industria que ha estado tradicionalmente dominada por hombres (las mujeres por lo general eran empleadas en puestos administrativos de nivel inferior). La diversidad y la igualdad de oportunidades se consideran factores fundamentales para impulsar la competitividad y el rendimiento superior.

Las metas del programa eran mejorar las perspectivas de carrera para las mujeres y aliviar la tensión entre vida familiar y laboral. Originalmente el concepto de diversidad se centraba más en la igualdad de oportunidades que en la diversidad. La política actual de la empresa, sin embargo, cubre tanto la equidad como la diversidad.

RESULTADOS:

Una evaluación del programa revela sus impactos positivos tanto en el rendimiento individual de cada empleado como en la empresa en general. Por empezar, el 59% de los 200 participantes del programa WDP fueron ascendidos en los primeros dos años de la implementación del programa.

Igualmente, exitoso resultó el programa de aprendizaje personal, que mantuvo intactas 13 de las 17 relaciones del esquema piloto luego de seis meses. Varias aprendices mujeres decidieron mantener sus relaciones de aprendizaje personal aun después de haber alcanzado puestos gerenciales. Si bien no puede afirmarse que los ascensos se debieron exclusivamente al programa de aprendizaje personal, efectivamente este parece haber desempeñado un papel importante para ayudar a las mujeres a progresar y obtener ascensos, mediante el desarrollo de atributos clave como el conocimiento y la confianza.

Entre 1997 y 2002, la proporción de mujeres creció de un 3% a un 9,1% en puestos de la alta dirección, de un 11,4% a un 16,3% en los grupos gerenciales y profesionales, y de un 12,3% a un 15% en puestos de supervisión y en el área de jóvenes profesionales.

MODALIDADES/COMPONENTES

Programa de Desarrollo para la Mujer (WDP, por sus siglas en inglés). Este programa fue diseñado para ayudar a las mujeres en puestos secretariales y administrativos a analizar sus ambiciones e identificar formas de desarrollar su potencial. El programa constó de cuatro talleres de un día de duración fuera del lugar de trabajo a lo largo de un período de cinco meses. Cubría temas tales como la confianza personal, la firmeza personal y la comunicación, la formación de redes de contacto y habilidades para realizar presentaciones.

Programa de Aprendizaje Personal de la Diversidad (DMP, por sus siglas en inglés). Este programa se implementó para ayudar a las mujeres a romper el "techo de cristal". El objetivo era aumentar la presencia de las mujeres en los niveles gerenciales y brindarles la oportunidad de fijarse metas de carrera profesional

realistas aprovechando las habilidades y experiencias de los gerentes de la empresa. El programa de 12 meses de duración constaba de un taller de capacitación de un día para los aprendices y una sesión de dos días para los instructores, dictados por instructores externos contratados

La empresa también reformó su proceso de reclutamiento y selección de estudiantes

universitarios para lograr un rango éticamente variado de reclutados y parejo en cuanto a la cantidad de hombres y mujeres. En 2002, el 15% de los/as nuevos/as graduados/as contratados/as provenía de grupos minoritarios y un 30% eran mujeres.

FUENTE: <http://plataforma.responsable.net/explorar/genero-negocios-casos-exitosos-cuatro-continentes>