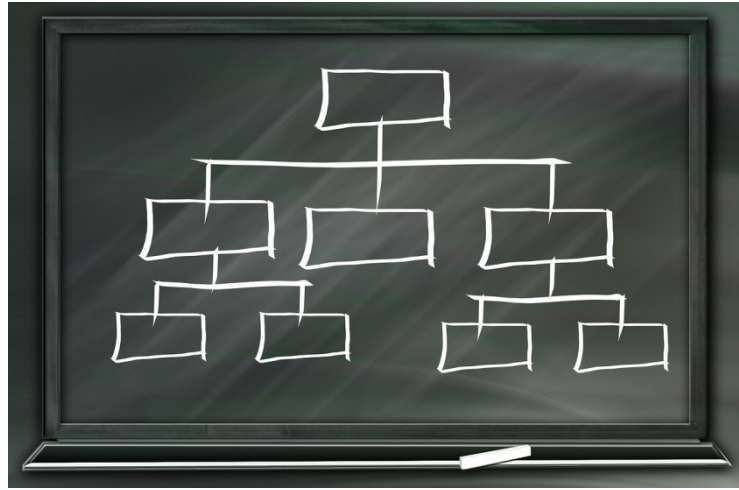


Kit para la implantación de medidas Nº 6

GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN PARA MANDOS INTERMEDIOS



El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas** es un programa del **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** que tiene por finalidad facilitar a las empresas apoyo en la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Información completa en www.igualdadenlaempresa.es

1. IMPORTANCIA DEL MANDO INTERMEDIO EN LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

La aplicación de un Plan de igualdad es una labor compleja que afecta a todos los ámbitos de la empresa. Su implementación provocará cambios, no solo en la gestión de recursos humanos, sino en muchos de los procesos y procedimientos habituales de la empresa. Es por ello que la implicación y compromiso de la Dirección, al más alto nivel, resulta imprescindible para afrontar con garantía de éxito esta tarea. Pero tan necesario es contar con el impulso y compromiso de la Dirección, como con la participación de quienes desempeñan puestos de responsabilidad de nivel medio, habitualmente responsables de la gestión de personal y de la planificación y supervisión del trabajo, pues la implementación del Plan va a recaer, finalmente, sobre quienes desarrollan la gestión diaria de la empresa.

Mando intermedio hace referencia a la persona que tiene la responsabilidad directa de dirigir y coordinar equipos de trabajo y definir las tareas necesarias para desarrollar la actividad profesional de la empresa de acuerdo con las instrucciones de la Dirección.

Es, pues, esta posición intermedia entre Dirección, plantilla, clientela y empresas proveedoras, la que convierte el puesto de mando intermedio en pieza clave del engranaje empresarial y, consecuentemente, del proceso de incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Son encargadas/os supervisores/as; coordinadoras/es; jefas/es de equipo, de sección, de departamento... con grados de responsabilidad diferentes y tareas diversas según el tamaño, actividad y estructura jerárquica de la empresa de que se trate. En todo caso, personas en contacto permanente y simultáneo con la plantilla y con el objeto de negocio de la misma, a través de las diversas tareas o funciones que desempeñan. Algunas de estas funciones son:

- Reciben y ejecutan las directrices de la Dirección
- Desarrollan el proyecto de empresa
- Gestionan los recursos disponibles, materiales y humanos
- Distribuyen tareas y establecen prioridades en el desarrollo del trabajo
- Supervisan y coordinan equipos de trabajo
- Realizan funciones de enlace entre la plantilla y la Dirección
- Actúan hacia el exterior a través de la producción y la comercialización de bienes y/o servicios

De esta forma, esta diversidad de funciones que afectan, en una u otra medida, a todos los sectores de la entidad es lo que va a permitir desarrollar una verdadera política de mainstreaming, haciendo del principio de igualdad un eje transversal de la gestión empresarial.

2. OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDA A MANDOS INTERMEDIOS

A causa de las diferentes funciones y tareas que desempeñan las personas en puestos de responsabilidad su participación va a ser necesaria tanto en el proceso de diagnóstico y diseño como en la implantación del Plan de igualdad. Son ellas quienes transmiten los valores culturales de la empresa y se constituyen en el motor que impulsa la incorporación de la igualdad de oportunidades.

El papel que desempeñan en la empresa les habilita como hilo conductor de la política de igualdad de la empresa, razón por la que es conveniente dedicar el tiempo y los recursos necesarios para su sensibilización y formación en esta materia. No es suficiente con tener un convencimiento abstracto de que la igualdad de género es un valor de justicia sino que, para su ejecución, hace falta disponer de conocimientos y manejar conceptos que faciliten su incorporación a la gestión diaria.

Mediante la sensibilización y formación de las personas que ocupan puestos de responsabilidad se persigue que:

- Conozcan la normativa vigente aplicable a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral
- Dispongan de los conceptos básicos sobre igualdad que faciliten el diseño y ejecución de políticas y medidas de igualdad contempladas en el Plan de igualdad
- Aprendan a desarrollar estrategias empresariales y actividades dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización
- Contribuyan a la difusión y sensibilización sobre medidas de igualdad entre la plantilla y los equipos de trabajo que coordinan
- Transmitan a la plantilla la importancia de la igualdad como factor que impacta en los resultados de la empresa, mejorando el clima laboral y favoreciendo a futuro la sostenibilidad de la empresa

En definitiva, que adquieran conocimientos y herramientas suficientes que faciliten la implementación de las políticas de igualdad asumidas por la Dirección.

3. CONTENIDOS FORMATIVOS

Incorporar el principio de igualdad en las empresas contribuye, directamente, a la mejora del clima laboral y al aumento de la competitividad de éstas, e, indirectamente, al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de la sociedad. Disponer de conocimientos mínimos, clarificar conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades y delimitar su alcance y aplicación en el ámbito laboral y de empresa será de gran ayuda a quienes asuman esta tarea.

El tamaño de la empresa, la mayor o menor complejidad de su estructura organizativa o los diferentes niveles de responsabilidad de las personas que desempeñan puestos de responsabilidad intermedia marcarán el nivel de formación adecuado que, en todo caso, debería incluir el conocimiento del marco normativo, algunos conceptos básicos de igualdad y su aplicación concreta en el proceso de elaboración y diseño de medidas y planes de igualdad.

Sin la intención de elaborar un módulo formativo específico para mandos intermedios, a continuación se muestran contenidos básicos de referencia así como recursos disponibles en la web www.igualdadenaempresa.es para ampliar información.

Si desea editar los contenidos de la presentación, consulte la versión de este Kit en formato Word. .

4. APLICACIÓN PRÁCTICA DE CONOCIMIENTOS

La incorporación de la igualdad de oportunidades en las empresas y entidades nace del compromiso y el impulso de la Dirección, que será quien designe los recursos necesarios para el diseño y la implementación de las actuaciones adoptadas. Pero, en la medida en que las pautas de la Dirección son puestas en práctica por mandos intermedios, su implicación y participación adquiere una dimensión clave para garantizar el éxito del proceso iniciado con la elaboración del Plan de igualdad. En este sentido, la formación y sensibilización serán elementos facilitadores en el proceso de diseño y aplicación del Plan, en concreto en los siguientes momentos:

En la fase de constitución de la Comisión de Igualdad y elaboración del diagnóstico...

La Comisión de Igualdad es un órgano paritario, con presencia equilibrada de mujeres y hombres que representan a la empresa y a la plantilla, el cual desarrollará sus funciones desde el inicio y a lo largo de todas las fases de Plan.

En nombre de la empresa deberían actuar personas con capacidad de decisión y responsabilidad en la gestión de Recursos Humanos, de forma que se facilite el acceso a datos e información necesarios para redactar el Plan, así como su análisis y valoración en el Diagnóstico gracias al conocimiento de la plantilla que tienen estas personas.

Disponer, por tanto, de formación suficiente en igualdad va a permitir desarrollar estas funciones con rigor, posibilitando un diagnóstico realista capaz de hacer visibles situaciones de desigualdad que habían permanecido ocultas, así como buenas prácticas, en términos de igualdad, que deben ser mantenidas y reforzadas.

En la fase de ejecución del Plan de igualdad...

Es en esta fase donde la intervención de las personas en puestos de responsabilidad será determinante y contribuirá de manera decisiva a la incorporación del principio de igualdad a la empresa, a la sensibilización del resto de la plantilla, así como a mostrar una imagen externa de entidad comprometida con la igualdad.

Los planes de igualdad incluyen medidas relacionadas con los ámbitos de acceso al empleo, formación y promoción, retribución, conciliación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación... La ejecución de las medidas diseñadas correrá a cargo de las personas responsables de equipos de trabajo o áreas y departamentos afectados, de acuerdo a lo que se establezca en el Plan. La eficacia y el impacto de la aplicación de dichas medidas será tanto mejor cuanto mayor sea la preparación y conocimientos de quienes asuman la responsabilidad de su ejecución.