



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

HERRAMIENTA DE APOYO N° 12: "GESTIÓN DE LAS PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"

INTRODUCCIÓN

Los documentos denominados como herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en la empresas, forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través de la web www.igualdadenaempresa.es, y como su nombre indica, su fin es facilitar pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estas herramientas, 12 temas en total, servirán de sustento a todas las fases que conforman un Plan de Igualdad: compromiso, comisión de igualdad, diagnóstico, elaboración del propio plan, y el seguimiento y evaluación del mismo.

PRESENTACIÓN

En esta herramienta empezamos por recordar algo de sobra conocido por las empresas, el cambio demográfico, social y económico que se ha producido en este tiempo en el entorno de las empresas, dentro de un marco más amplio de globalización. Sabemos de la importancia de entorno de la empresa en cuanto al impacto que tiene en su buen funcionamiento, entorno que puede aparecer como una amenaza o convertirse en una oportunidad, según la respuesta de la empresa ante los cambios producidos.



COMPETENCIA EMPRESARIAL Y NUEVO ENTORNO

El profundo cambio social y demográfico, unido al cambio experimentado en estos últimos 30 años en lo que a la participación de las mujeres se refiere en los espacios sociales, políticos y económicos, marca la nueva hoja de ruta de las empresas que tienen por delante el reto de una revisión de la actual cultura empresarial, transmitida en una determinada manera de gestionar, liderar y dirigir equipos. Ya no son tiempos de liderazgos autoritarios, y el trabajo en equipo aparece como una de las mejores opciones de gestionar el talento de las personas que trabajan en nuestras organizaciones. Aparecen conceptos nuevos como la inteligencia emocional, el salario emocional o salario mental y la gestión inteligente de RRHH.

Las empresas tienen que ser capaces de dar una respuesta a esos cambios y plantearse su adaptación a la sociedad del siglo XXI en la que vive hoy, más comprometida con los valores medioambientales y de igualdad de derechos y oportunidades, en la gestión de sus recursos humanos.

A lo anterior se suma que en el momento actual vivimos un tiempo de incertidumbre. La crisis económica y financiera es consecuencia de una manera de hacer las cosas que a todas luces ha fracasado estrepitosamente. **Este es un tiempo de rectificar y de hacer una apuesta decidida por modelos empresariales más humanos, éticos y sostenibles, a la vez que más eficientes y competitivos.**

NUEVO MODELO DE COMPETITIVIDAD. Las personas clave de competitividad.

Hablamos de un nuevo modelo de competitividad en las empresas en el que el capital humano se convierte en la clave. Dentro de estas nuevas formas de dirección y liderazgo empresarial se desarrollan nuevas formas de gestión inteligente de RRHH y de desarrollo de equipos eficaces, que tiene mucho que ver con cómo desarrollar equipos afrontando las necesidades personales y la igualdad de oportunidades.

El objetivo de esta herramienta no consiste en ofrecer unas pautas cerradas de actuación, sino más bien fomentar el **análisis reflexivo de todos los elementos que están en juego en los entornos de dirección desde una perspectiva de género.**

Vamos a revisar y contrastar lo que se ha dicho en este tiempo sobre la dirección de empresas y de personas desde un nuevo enfoque, lo cual nos facilita la incorporación de la perspectiva de género. De este modo, lo que se está haciendo es ampliar los conocimientos existentes respecto a la dirección de empresas.



Se trata, por lo tanto, de un proceso de enriquecimiento del conocimiento existente, que esperamos pueda ser útil para ver reflejadas unas actitudes, unos comportamientos y sentimientos que seguramente, a menudo, no valorábamos lo suficiente o bien no les prestábamos suficiente atención porque, en la mayoría de las ocasiones, no estaban identificados como elementos clave dentro de los estilos de liderazgo.

LA EFICIENCIA EMPRESARIAL PASA POR PONER EN EL CENTRO DEL NEGOCIO A LAS PERSONAS

¿Esto qué supone en las organizaciones?: cambios organizativos, gestión del talento e incorporación de la diversidad de las personas, muy especialmente la **diversidad de género**, que no sólo supone el aumento en el número de mujeres que se incorporan a la actividad económica, sino la incorporación también de su estilo de liderazgo, competencias y prioridades al mundo de la empresa con **una forma diferente de gestionar y liderar a las personas potenciando el trabajo en equipo y ejerciendo liderazgos participativos**.

Avanzar en ese **nuevo modelo de competitividad** supone introducir cambios en la organización, en el liderazgo y en la gestión de los equipos y plantear la gestión del talento desde la diversidad, aprovechando muy especialmente el talento de las mujeres. En esta herramienta planteamos dos ámbitos de trabajo estratégicos: **la política de recursos humanos y la dirección de equipos con perspectiva de género**.



POLITICA DE RRHH CON PERSPECTIVA DE GÉNERO y RSE

Antes de iniciar este camino de cambios necesarios a realizar para avanzar hacia un nuevo modelo de competitividad, se ha diseñado un mapa estratégico que incluye todo lo que hace falta para orientarse en el universo empresarial, empezando por el concepto de responsabilidad social que incorpora la igualdad de oportunidades como uno de sus ejes prioritarios.

ORIENTARSE HACIA LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES INCORPORANDO LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Cada vez son más las empresas que se preocupan por trabajar de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales del desarrollo social. Por esta razón, incorporan la igualdad de oportunidades en sus estrategias organizativas, de forma que este sea un rasgo que defina su identidad corporativa, y a la vez hacen que este criterio se extienda a la clientela, accionariado, emprendidas proveedoras, comunidad local y Administración Pública.

Las empresas socialmente responsables han comprobado que cuando todo el personal asume la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se aplica este concepto en los diversos ámbitos de toma de decisiones, todo el mundo se siente responsable del prestigio que va adquiriendo la organización y, además, aumenta el nivel de adhesión interna a los programas y objetivos establecidos (ver Herramienta de Apoyo nº 11, La igualdad como elemento de calidad y de responsabilidad social en la empresa-RSE).

Desde el enfoque que nos interesa en esta herramienta referida a la gestión de personas con perspectiva de género, la incorporación de las mujeres a cargos de dirección puede repercutir positivamente en los procesos que benefician el conjunto de la empresa e inciden en el cambio social. La igualdad de oportunidades contribuye al desarrollo de una empresa socialmente responsable que se compromete con valores como la igualdad, el respeto al medio ambiente, la salud, los derechos humanos, el desarrollo sostenible, el respeto y la integración de la diversidad.

En este sentido, es importante que los siguientes objetivos se incorporen a la agenda y sean adoptados por el conjunto de la organización:

1. Asegurarse de que se elimine cualquier forma de discriminación en la selección de personal.
2. Trabajar para conseguir un clima laboral que resulte integrador para mujeres y hombres.



3. Contribuir a rebajar la presión y los conflictos derivados de desigualdades entre sexos, para así mejorar la motivación y la productividad del personal.
4. Tener en cuenta, de forma activa, las barreras de género y los enfoques tradicionales que pueden aparecer en el diseño de los puestos de trabajo y en las políticas institucionales, a menudo como resultado de la falta de concienciación.
5. Incorporar cambios en la movilidad horizontal y vertical tanto de los hombres como de las mujeres.
6. Promover la creación de escaleras de ascenso para aquellos puestos de trabajo que topan con límites para su desarrollo.
7. Desarrollar modelos de tiempos flexibles aprovechando la libertad de las nuevas tecnologías, que garanticen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
8. Aprovechar la negociación colectiva para desarrollar planes de igualdad u otros instrumentos, que mejoren la gestión de los recursos humanos de la empresa.
9. Incorporar medidas de acción positiva para asegurar que mujeres y hombres reciban el mismo sueldo, cuando tienen el mismo nivel y ejercen las mismas funciones, evitando el encubrimiento que representan los complementos.
10. Utilizar un lenguaje e imágenes publicitarias no sexistas.

RAZONES PARA INCORPORAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La conquista de la igualdad ha dado lugar a cambios sociales y culturales. El artículo 14 de la Constitución dice que mujeres y hombres son iguales ante la Ley, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, penaliza cualquier forma de discriminación contra las mujeres. Por este motivo, algunas veces, se suele considerar innecesaria la implantación de medidas específicas para defender los derechos de las mujeres en el trabajo. Pese a esto, estas medidas están plenamente justificadas, dado que existe una enorme distancia entre la igualdad legal y la igualdad efectiva.



En el ámbito de la empresa, esta diferencia es patente: las mujeres siguen teniendo más dificultades para acceder a determinados puestos de trabajo y, en conjunto, obtienen retribuciones salariales menores, así como condiciones de trabajo menos ventajosas que las de sus compañeros. A menudo se dice que la igualdad llegará con el tiempo. Para muchas personas, el cambio de mentalidad que se ha producido en las nuevas generaciones es una fuerza suficiente para vencer las situaciones de discriminación contra las mujeres. Sin embargo, los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las evidencias que nos llegan de los países nórdicos -donde hace más de cincuenta años que incorporan acciones positivas en favor de la igualdad y todavía existen grandes diferencias en los cargos directivos- demuestran la necesidad de incorporar medidas específicas si se quiere conseguir la igualdad efectiva.

Recomendaciones

Incorporar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades a las empresas, y procurar que sean asumidas por el conjunto del sector empresarial, contribuye a reducir las barreras invisibles que muchas mujeres se pueden encontrar en su camino profesional. Con este objetivo es necesario:

1. Garantizar que la empresa contrate personas con perfiles profesionales competentes y diversos, teniendo siempre en cuenta que el talento no tiene sexo.
2. Facilitar el aprovechamiento de los recursos humanos de forma más eficaz y eficiente. Si una empresa sabe tomar las medidas adecuadas para atraer y retener el talento femenino, mejorará la trayectoria profesional de una parte muy importante de su capital humano, y como empresa saldrá beneficiada.
3. Prevenir los riesgos laborales desde la igualdad en la gestión de los horarios, en las condiciones de trabajo, las relaciones, en las interacciones sociales, etc. incide positivamente en la reducción del estrés, en la prevención de enfermedades psicosomáticas y, consecuentemente, en la reducción del absentismo laboral.
4. Contribuir al desarrollo de nuevas capacidades para el liderazgo, fundamentadas en la comunicación, el trabajo en equipo, la capacidad para gestionar las emociones y la innovación creativa.
5. Mejorar el funcionamiento de los equipos de trabajo. Muchos estudios demuestran que las empresas con una presencia similar de mujeres y hombres resultan más competitivas. Muchas empresas crean, con una buena estrategia, equipos mixtos para fomentar la creatividad y encontrar nuevas soluciones a viejos problemas.



6. Interesarse por la realidad del personal trabajador, no tan sólo en la parte estrictamente laboral, sino también tener en cuenta su entorno personal, ya que este hecho motiva y refuerza la creatividad, competencia y efectividad.
7. Crear vínculos con el código corporativo de la empresa para que resulte más fácil identificarse con esta.
8. Fomentar un clima laboral positivo y conciliador que mejore el ambiente de trabajo.
9. Mejorar la imagen pública de la empresa, socialmente responsable con la igualdad, comprometida en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.
10. Cambiar la cultura. Las conductas excluyentes de las empresas hacia las mujeres, no sólo se eliminan con leyes, incentivos y sanciones. Hace falta, además, un cambio de cultura en la organización del trabajo que mejore la calidad de vida en la empresa y cuestione los modelos masculinos de entrega al trabajo, de forma exclusiva.



DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE EQUIPOS

Las organizaciones deberán desarrollar sistemas de calidad total, de forma que una buena parte de los procesos sean transferidos al personal que aporta sus conocimientos e iniciativas, y compartidos con el resto del equipo. Esta forma de trabajar permite poner en juego capacidades y actitudes. Se trata de una forma de dirigir que permite tener una visión estratégica del proyecto y coordinar todas las aportaciones de las personas con las que se trabajará.

Una vez llevada a cabo la exposición de la metodología de trabajo, es importante manifestar que se tendrán en cuenta las capacidades y especializaciones individuales, y que se cuenta con la colaboración y el compromiso del equipo con la empresa. Además, se confía en aspectos imprescindibles, como la capacidad para trabajar con otros/as, bien lejos del individualismo y la competitividad. Se trata de una tarea común y hay mucho que ganar si se hace mediante la cooperación.

Esta manera de orientar el trabajo en equipo responde a un **estilo de liderazgo participativo, horizontal y colaborativo, con el que las mujeres se suelen identificar con facilidad** como consecuencia, en parte, de haber sido socializadas diferencialmente. En esta forma de dirección, la orientación del trabajo a realizar está destinada a impulsar y motivar cada persona trabajadora y facilitar su autonomía mediante la delegación y la supervisión como apoyo. Desde esta perspectiva, los mejores resultados se obtienen gracias al estímulo y no al control de los comportamientos. Algunos estudios ponen en evidencia que **las mujeres, en general, tienden al equilibrio, la armonía del grupo, y evalúan el progreso personal de forma positiva**. Es importante implicar al equipo en los objetivos que se quieren alcanzar, en la tarea y el proyecto global de la empresa. Cada persona debe conocer la finalidad de su trabajo y de la organización, de forma que se trabaje progresando en una misma dirección y se haga sentir el proyecto como propio. Todo esto sin perder de vista el liderazgo situacional, donde se ejerce puntualmente el estilo de liderazgo conveniente en cada momento y, de acuerdo con la madurez del equipo.

¿Cómo conseguirlo? Se debe priorizar y potenciar la relación con el equipo. Se debe proporcionar la máxima información sobre la empresa, los objetivos y las tareas, favorecer la comunicación tanto horizontal como vertical, desarrollar la máxima capacidad para escuchar opiniones, sugerencias y problemas tanto personales como profesionales, y minimizar las jerarquías.

RAZONES PARA TRABAJAR EN EQUIPO

El trabajo en equipo se ha convertido en una pieza fundamental de las organizaciones empresariales que, ante la situación cambiante causada por la globalización, confían en el potencial del conocimiento humano para hacer frente a las situaciones más diversas. Dentro de este nuevo marco de relaciones laborales, a las personas directivas les hacen falta ciertas cualidades sociales, como por ejemplo **la comunicación, la capacidad de motivar, la visión global del proyecto o la capacidad negociadora de los conflictos. Las mujeres han ido asumiendo todas estas características como propias** mediante la socialización y el papel que han desarrollado en la sociedad. Desde esta perspectiva es más fácil comprender las ventajas del trabajo en equipo.

Recomendaciones

Para defender un estilo de dirección participativo fundamentado en el trabajo de equipo, se debe conocer cuáles son las ventajas y defenderlas:

- Permite la multiplicación (sinergia) de conocimientos e informaciones.
- Incorpora aportaciones diferentes para responder a situaciones diversas.
- Fomenta la coordinación en el equipo, que es más eficaz que cada una de las partes por separado.
- Promueve la posibilidad de compartir perspectivas diversas, de tener acceso a la información y al conocimiento, al igual que el trato abierto y receptivo hace que los miembros del equipo se enriquezcan de forma individual y colectiva.
- Hace que se acepten mejor las decisiones cuando todas las personas han colaborado a la hora de tomarlas.
- Crece la motivación hacia el proyecto gracias al sentimiento de pertenencia que comporta la participación, el intercambio y la comunicación.

Para que funcione el equipo se debe tener en cuenta que:

- La coordinación se lleva a cabo de manera participativa.
- Los objetivos y el proyecto deben ser compartidos y asumidos por todas las personas, así como también la estrategia y el reparto de tareas y tiempo.
- Es necesario desarrollar el espíritu de colaboración y cooperación, basados en la mutua confianza, lo cual implica respetar el trabajo de la otra persona y la capacidad que tiene para resolver situaciones problemáticas.
- Hay un clima de aceptación de las diferencias entre las personas del equipo. Cada persona es portadora de aspiraciones, preferencias y actitudes diversas. Evidentemente, ante los problemas que hay por resolver, habrá desacuerdos. Pero estos desacuerdos pueden, en definitiva, ser positivos. Son la expresión de ópticas diferentes que dan valor al equipo.



CLAVES PARA DIRIGIR EQUIPOS

Se podría decir que el alma de las organizaciones es el trabajo en equipo. La gestión directiva depende en buena parte de la capacidad para definir los proyectos y planificarlos; pero sólo se podrán llevar a cabo con el apoyo del equipo. Saber lo que se debe hacer para ganarse la confianza y el reconocimiento, dirigirlos mediante el diálogo y el compromiso en el proyecto es todo un reto que es necesario afrontar.

Para que los equipos funcionen se debe confiar en las personas que los componen, en sus capacidades y en su creatividad. **Las mujeres tienden a desarrollar modelos de dirección de equipos más participativos.**

En una estructura participativa, la pirámide organizativa se invierte y se facilita así que los equipos se sientan parte de la organización. De este modo los equipos generan, lideran y gestionan las propuestas y contribuyen a dar forma al contenido y a las líneas estratégicas de la empresa. Este modelo de gestión de recursos humanos aporta una mayor flexibilidad, capacidad de tomar decisiones y de adaptación a los procesos y cambios del mercado.

Recomendaciones

1. *Promover la participación*: participar quiere decir tomar parte en los procesos en los que se ha asumido un compromiso. Quien conoce los objetivos y los fines que persigue la empresa, se implicará y aportará lo mejor de sus capacidades para conseguir así el éxito del proyecto.
2. *Estimular el trabajo de todas las personas del equipo*, mediante el reconocimiento tanto individual como grupal de las aportaciones que hacen: aun cuando a menudo la urgencia y la cantidad de trabajo dificultan la planificación y el seguimiento, es importante encontrar tiempo y ocasiones para reunirse y dialogar, no sólo sobre lo que se ha o no se ha conseguido, sino también sobre cómo se ha conseguido. Poner de relieve los logros, reforzar la identidad del grupo, reconocer la contribución de cada una de las personas es un ejercicio continuo que no se puede descuidar.
3. *Dialogar*: significa contar con la opinión del resto de personas y saber enriquecerse con las diferencias. Cuando se quiere incorporar la perspectiva de género, la experiencia de las mujeres del equipo es una fuente de información y reflexión valiosas. Un proyecto en el que todas las personas se sienten partes implicadas es siempre mejor que aquel en el que no se ha participado, y además mejora el compromiso personal.



4. *Administrar correctamente el tiempo de las reuniones:* el tiempo debe ser administrado de dos maneras. Por un lado, se deben evitar las reuniones innecesarias o demasiadas largas que rompen el ritmo de trabajo y el clima de equipo. Por otro lado, se debe planificar el trabajo, organizar las reuniones y repartir las tareas.

5. Delegar y establecer mecanismos de confianza con el equipo: es importante que todos los miembros del equipo participen, sin olvidar las funciones encomendadas, y opinen. Es necesario escucharlos para poder definir objetivos, resultados, la planificación de actividades y los procesos de negociación.

6. Aceptar las sugerencias e implicar al equipo en la toma de decisiones: coordinar no quiere decir tener todas las respuestas, sino saber plantear los problemas y los retos. La puesta en común permite desarrollar las sinergias necesarias para afrontar los proyectos, tomar decisiones en equipo y hacer que todo el mundo se responsabilice de los éxitos conseguidos.

7. Situar a las personas en los puestos más adecuados: es importante que cada persona se sitúe en el lugar más adecuado para ella, de acuerdo con su experiencia, formación, competencias, actitudes o habilidades. Por este motivo, es fundamental percibir bien las capacidades de cada persona, invirtiendo especial atención a las situaciones de discriminación que pueden sufrir las mujeres. Se debe conseguir que cada uno realice aquellas funciones que le permitan desarrollarse mejor en función de su preparación, sus capacidades y habilidades. La valoración que se haga no debe estar nunca sesgada por el sexismo.

8. Reconocer el trabajo de las personas que participan en el equipo: la dirección debe poner de relieve las actividades realizadas por cada miembro que lo forma. De esta manera, los éxitos son compartidos sin olvidar, no obstante, la contribución específica de cada persona.

9. Crear entornos de trabajo humanizados, gracias a una determinada sensibilidad y a saber escuchar. Este clima de trabajo se consigue cuando:

- Se crea un sentimiento de confianza.
- Se favorece la comunicación y las relaciones interpersonales.
- Se aceptan y se comparten los objetivos.
- Hay un compromiso en la realización del proyecto y apoyo en los momentos críticos.
- Se da respuesta a las necesidades de las personas. Crear un clima humano quiere decir conseguir unas relaciones de trabajo de calidad que puedan responder a las necesidades que también se tienen de atención a la familia y la vida personal: guarderías, servicios de apoyo a las familias y otros servicios demuestran que la organización se preocupa por las personas.



CREAR UN CLIMA LABORAL POSITIVO PARA TRABAJAR EN EQUIPO

Cuando se analizan con atención los textos sobre la mejora del clima laboral en la empresa, se observa el hecho de que las técnicas y habilidades que se proponen como muy positivas y más innovadoras coinciden plenamente con las habilidades que principalmente las mujeres han ido desarrollando durante siglos, puesto que han sido el apoyo de las relaciones humanas en el ámbito privado.

Recomendaciones

Cuando el ambiente de trabajo no es positivo, la capacidad de motivación y creatividad de las personas del equipo se resiente y se pierden activos y productividad. Algunos consejos que pueden ayudarnos a recuperar el buen clima:

- Cuando se establece una situación de conflicto en el grupo, se debe procurar que todos los miembros tomen conciencia de lo que está pasando, de la realidad, aunque esta sea difícil o incómoda.
- Es importante dirigir el análisis para descubrir las causas de esta situación.
- Es necesario hacer visible la situación ideal a la que se quiere llegar. La comprensión de la realidad emocional y de las normas de los equipos y la cultura de una organización proporcionan los elementos necesarios para esbozar la visión del grupo; su efecto movilizador dependerá de su conexión con la visión personal de los integrantes del grupo. Entonces se podrá investigar de forma consciente cuál es el mejor camino para conseguir el clima que nos parece adecuado.

Es importante recordar que los grupos funcionan de forma similar a cómo lo hacemos las personas. Se debe fomentar, por lo tanto, la toma de conciencia del clima del grupo o, dicho de otro modo, la empatía, que hace crecer al equipo, ayuda a mantener normas positivas y a gestionar mejor las relaciones con el mundo externo.



RECUERDE QUE...

- En este tiempo de cambios en el modelo competitivo, la capacidad para atraer, gestionar y retener el talento se convierte en un importante factor de éxito empresarial. Talento que no tiene sexo y que se reparte por igual entre mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de las mujeres complementa los estilos, conocimientos y experiencias que tradicionalmente se han estudiado y publicado en escuelas de negocios y universidades sobre el mundo de la empresa.
- Defender un modelo de empresa éticamente responsable significa comprometerse con la igualdad de oportunidades.
- Hay determinados gestos que, a pesar de ser muy cotidianos, son muy importantes; por ejemplo, crear espacios para hablar de aspectos personales, poner de relieve los éxitos conseguidos; en definitiva, generar sinergias para que cada persona del equipo se sienta respetada y valorada, incluso en momentos críticos. De este modo se instaura un clima de confianza, colaboración y compromiso.
- Cuando se quiere que las empresas tengan un contenido más humano, se debe tener en cuenta que el trabajo en equipo propicia que las personas se sientan reconocidas como parte importante de la organización, que vean que esta se preocupa por su desarrollo personal y profesional y que confía en sus decisiones, hecho que estimula la creatividad, la motivación y la productividad.
- Para crear un clima de equipo adecuado, la actividad directiva debe atender tanto la tarea que está realizando el equipo como la relación que hay entre todos sus miembros. Se trata de crear de forma natural un ambiente amable y cooperativo que alimente una visión positiva del futuro, eleve el nivel de autoestima del equipo y ponga de relieve los logros y las posibilidades de cada una de las personas.
- Es importante tener como referente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, diseñar un plan de igualdad de oportunidades en la empresa, conocer la situación de partida y determinar unos objetivos y las estrategias correspondientes para alcanzarlos.



BUENAS PRÁCTICAS

CAMBIOS EN EL LIDERAZGO Y EN LA GESTIÓN DE LOS EQUIPOS

El trabajo en equipo parece que está altamente consensuado como estrategia que satisface a trabajadores/as, les motiva y repercute positivamente en la empresa en términos de eficiencia y rentabilidad.

Los equipos no funcionan adecuadamente si no cuentan con un diseño planificado, suficientes recursos, tiempo suficiente para las reuniones con una coordinación eficiente y la autoridad necesaria para tomar decisiones.

- **Dar más autonomía compartir mas el poder (liderazgo compartido)**

1. Este cambio organizativo no podrá llevarse a cabo si no comienzan a aplicarse nuevos tipos de liderazgo.
2. De la centralización a la descentralización.
3. La autonomía: Grado en que un equipo tiene capacidad para tomar decisiones sobre diferentes aspectos de su trabajo (métodos, horarios, roles, etc.).

- **Formar a las personas en conocimientos y habilidades**

Acciones de facilitación de equipos

- asertividad
- gestión de conflictos
- gestión del tiempo
- dirección de reuniones
- Favorecer la dirección de reuniones.
- Ayudar a los equipos a ponerse de acuerdo sobre objetivos, roles y procedimientos.
- Asegurar que todos los miembros contribuyen al logro de los objetivos.
- Desalentar las conductas destructivas, ayudar a que la solución de los conflictos sea constructiva.
- Guiar el proceso de toma de decisiones del equipo, fomentar comunicaciones claras entre todos y con todos los miembros.
- Atender a las emociones y estados ánimos del equipo.

- **Dar recursos y apoyo al equipo**

- Recursos materiales y emocionales, apoyo emocional y material.



FUENTES UTILIZADAS:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 10 Porqués para la Igualdad.2009. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.
- Estrategias de liderazgo para mujeres directivas. 2010. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.
- Jornada Técnica EQUIPOS EFICACES: habilidades y preferencias personales orientadas al trabajo en equipo. 2012. Cámara de Comercio de Madrid.

www.igualdadenlaempresa.es

