

liderazgo



inclusivo decálogo

1

Mantén un **compromiso** con la **igualdad** de trato y no discriminación

2

Realiza una **comunicación inclusiva**: todas las voces importan y deben ser escuchadas

3

Impulsa la **coordinación** de equipos y planificación del trabajo de forma colaborativa

4

Abre los equipos a la **inteligencia colectiva** en entornos diversos y de co-creación

5

Lidera un equipo con autonomía, reconocimiento explícito y **responsabilidad** compartida

6

Practica un liderazgo situacional, de flexibilidad y **adaptación** a las diferentes realidades

7

Apuesta por **talento** con un liderazgo basado en la motivación y la confianza

8

Evalúa tu inteligencia emocional, con **autocrítica** y autocuestionamiento de sesgos y prejuicios

9

Aspira a un liderazgo transformacional: innovación, sostenibilidad y **apertura al cambio**

10

Demuestra coherencia y **ejemplaridad** personales

Presentamos el **Decálogo para un Liderazgo Inclusivo en la ONCE**, a través de **10 compromisos o principios clave** para hacer de los espacios de trabajo lugares inclusivos con la diversidad de forma transversal, empezando por el ejercicio del liderazgo.

Apostamos por un liderazgo inclusivo en el sentido más amplio, como hoja de ruta coherente y alineada con nuestros valores organizativos, basados en el reconocimiento de la singularidad e igual dignidad de todas las personas y en el **compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación**.

Creemos en los equipos y en su capacidad de transformar realidades, por ello, vamos a contribuir a replantearnos cómo queremos liderar el camino para llegar a nuestros retos futuros y construir así **entornos colaborativos e inclusivos** con la diversidad en todas sus formas.

Estos 10 principios pretenden servir como marco de referencia para seguir apostando por una **gestión diversa, inclusiva e igualitaria**, en la que todas las voces y realidades importan.



1

Mantén un compromiso con la igualdad de trato y no discriminación

- Reconocimiento y defensa del **derecho a la igualdad de trato y no discriminación** con independencia del género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, cultura, lengua, origen racial o étnico, religión, creencia, opinión, ideología, condición de salud, situación socioeconómica o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Garantía de que los espacios de trabajo sean **entornos libres de todo tipo de discriminación, acoso y otras formas de intolerancia y violencia**, donde las personas sientan la seguridad psicológica que les permita manifestarse desde su diversidad.
- Apuesta por la **perspectiva de género e interseccional** como ejes transversales a toda la Organización en su conjunto, también en el ejercicio del liderazgo inclusivo.
- **Inclusión, respeto y potenciación de las distintas cualidades y habilidades** para favorecer el aporte de cada persona.
- **Accesibilidad** como factor clave para la inclusión social.



2

Realiza una comunicación inclusiva: todas las voces importan y deben ser escuchadas

- **Todas las voces importan**, independientemente de las funciones, puestos u otras circunstancias laborales y personales.
- **Diálogo, negociación y escucha activa** para crear un entendimiento recíproco, respetuoso y empático.
- **Transparencia, asertividad y claridad** en los mensajes: “quién, qué, cómo, cuándo, y para qué”.
- **Conversación multidireccional**, es decir, ascendente, descendente y horizontal, estableciéndose espacios y canales formales e informales para que se produzca dicha comunicación en todas direcciones.
- **Gestión de los conflictos** que puedan darse en los equipos de trabajo, sin evitarlos, ni negarlos o minimizarlos, sino asumiéndolos como parte de las relaciones interpersonales y las dinámicas laborales.
- Uso de un **lenguaje inclusivo y no sexista**, así como respetuoso con todas las formas de diversidad, para lograr la representatividad y visibilidad de todas las diversidades.

3

Impulsa la coordinación de equipos y planificación del trabajo de forma colaborativa

- Conocimiento y aplicación de **herramientas que permitan planificar y gestionar** adecuadamente proyectos y procesos de trabajo, evitando duplicidades o procesos ineficientes.
- Organización del trabajo de manera colaborativa: **definir, planificar y distribuir equitativamente las cargas y tareas.**
- **Respeto de los ritmos y el tiempo** de cada persona, así como su descanso, promoviendo la **conciliación corresponsable** para compatibilizar el trabajo con el ocio y otras responsabilidades personales y/o familiares.

4

Abre los equipos a la inteligencia colectiva en entornos diversos y de co-creación

- Generación de **espacios de cohesión, colaboración y co-creación.**
- Fomento de la **inteligencia colectiva**, que fluye a partir de una **participación real y activa de todas y todos**, logrando así resultados más ambiciosos.
- **Aprendizaje compartido** para lograr un entorno cohesionado: colaboración intergeneracional y entre personas con distintos perfiles, trayectorias y habilidades.

- Incremento del **sentido de pertenencia, motivación, afinidad y cercanía** con la Organización. Los logros son comunes y compartidos y dan lugar a nuevos retos.
- Suma y creación de valor de la **diversidad**. Cada persona, desde su propia diversidad, aporta una visión diferente que, junto al resto, genera **nuevas soluciones**.

5 Lidera un equipo con autonomía, reconocimiento explícito y responsabilidad compartida

- **Confianza** en el equipo y **delegación** de funciones y responsabilidades.
- Fomento de la **autonomía** para impulsar la creatividad y el desarrollo personal, y mantener así a las personas y a los equipos motivados.
- **Reconocimiento y celebración de los logros** como resultado del esfuerzo tanto individual como colectivo, destacando el valor del equipo en cada éxito.
- **Asunción de la responsabilidad** cuando los efectos no son los esperados, concibiendo estas situaciones como oportunidades para fomentar un ambiente de **aprendizaje y mejora continua**.



6

Practica un liderazgo situacional, de flexible y adaptable a las diferentes realidades

- Conocimiento de las distintas **necesidades, capacidades y el diferente nivel de desarrollo de las personas del equipo.**
- Ejercicio del **liderazgo** situacional, es decir, dinámico, **flexible y adaptable** a las diversas situaciones y personas y a las **condiciones cambiantes del entorno y la naturaleza de los proyectos y tareas.**

7

Apuesta por talento con un liderazgo basado en la motivación y la confianza

- **Inspiración y guía** para los equipos, fomentando el talento, que por definición es diverso, y el desarrollo profesional de los colaboradores/as.
- Promoción de la **actualización de conocimientos y el aprendizaje continuo** de todo el equipo.
- Refuerzo de un **clima de confianza y respeto** donde el **feedback** es visto como una herramienta de aprendizaje y evolución, no como crítica.
- **Motivación e invitación a la reflexión**, fomentando al máximo el **potencial** y la capacidad de idear de los equipos, para que la creatividad e iniciativas se multipliquen.

8

Gestiona las emociones en el equipo y practica autocrítica y autocuestionamiento de sesgos y prejuicios

- Valoración del **impacto que tienen las emociones** en el desempeño individual y de los equipos, trabajando de manera empática en comprender y gestionar esas emociones en el lugar de trabajo, haciendo que **las personas se sientan integradas y aceptadas**.
- Análisis y **cuestionamiento de los propios prejuicios, estereotipos y sesgos inconscientes** para poder deconstruirlos en el día a día.
- **Humildad y autocrítica constructiva** como mecanismos de **mejora continua**.

9

Aplica un liderazgo transformacional: innovación, sostenibilidad y apertura al cambio

- Asunción y respaldo de los procesos de transformación en la Organización, reconociendo que trabajamos en **entornos dinámicos**, por lo que es vital la **apertura al cambio y a nuevos desafíos**.
- Fomento de la **creatividad individual** y colectiva en la búsqueda de soluciones, pues la cultura de innovación incentiva la participación activa de todo el equipo, permitiendo que emerjan diferentes perspectivas que enriquezcan el proceso.

- Fomento de espacios de trabajo para que las personas se sientan **libres para proponer ideas e innovar**. Asumir riesgos e interpretar los **errores como oportunidades** de aprendizaje forman parte del proceso que conduce al éxito.
- Diversidad de pensamiento y experiencia para generar **soluciones creativas**. Los equipos diversos tienen mayor capacidad para innovar y adaptarse a los cambios, lo que deriva en una mayor **competitividad, sostenibilidad y resiliencia organizativa**.
- Promoción de la **digitalización** y las **metodologías ágiles y participativas**, que permiten una toma de decisiones más colaborativa, rápida, estimulante y eficaz.

10 Demuestra coherencia y ejemplaridad personales

- Fomento de la **diversidad e inclusión como ejes principales de la cultura corporativa**.
- **Coherencia y alineación** entre lo que el/la líder piensa, dice y hace.
- **Dar ejemplo**, tanto en la aplicación de estos 10 principios, como en el cumplimiento de los valores éticos que inspiran el día a día en la Organización, asumiéndolos como propios en todas las decisiones y acciones.