

Compromisos de Liderazgo Feminista

Alianza por la
Solidaridad

act:onaid

¿Qué entendemos por feminismo?

Nuestra adopción del liderazgo feminista transformador surge de nuestro **compromiso más amplio con el feminismo interseccional como ideología, marco analítico y estrategia de cambio social.**

El objetivo principal del feminismo es dismantelar el patriarcado (dominación masculina) transformando las ideologías, instituciones y estructuras que lo reproducen.

El feminismo interseccional nos muestra que para derrotar al patriarcado, necesitamos reconocer y luchar contra las otras formas de opresión que lo refuerzan. No sólo la discriminación basada en el género, sino también la raza, la clase, la casta, la sexualidad, la edad, la capacidad física, etc.

¿Qué entendemos por Liderazgo Feminista?

El liderazgo patriarcal refuerza una dinámica de dominación y subordinación. Hace que el poder sea un juego de suma cero: si obtengo más, tú obtienes menos.

El liderazgo feminista busca transformar esa dinámica: nos dice que podemos llegar a ser poderosas haciendo que quienes nos rodean se sientan empoderados, capaces y respetados. Busca el poder con los demás en lugar del poder sobre los demás.

En ActionAid, definimos el liderazgo feminista como el uso positivo e inclusivo del poder para construir una organización que sea capaz de cambiar el mundo.

¿Por qué adoptamos el Liderazgo Feminista?

ActionAid está adoptando el liderazgo feminista no solo porque es consistente con los valores y principios feministas, una forma de "predicar con el ejemplo", sino también porque es necesario para tener éxito en nuestra misión.

Queremos cambiar el mundo. Estamos tratando de lograr la justicia social y de género. Y eso requiere esfuerzo, unidad y pasión.

Las líderes feministas transformadoras lo hacen posible al compartir el poder con otros, lo que permite a los equipos crear y movilizarse en torno a objetivos que todos poseen. Obtienen lo mejor de cada persona en el equipo porque respetan y valoran las contribuciones únicas que cada persona puede hacer al éxito colaborativo.

Las líderes feministas también nos ayudan a persistir y mantenernos energizadas a pesar de los desafíos realmente difíciles que enfrentamos. Lo hacen ayudándonos a aprovechar y compartir el poder dentro de nosotros mismos: nuestras fuentes internas de fuerza, compasión e inspiración.

Eso solo sucede cuando sentimos que podemos llevar nuestro "ser completo" al trabajo y compartir quiénes somos realmente, nuestras necesidades, diferencias y vulnerabilidades, así como nuestras ideas y ambiciones, sin temor a ser juzgados o menospreciados.

En resumen, las líderes feministas permiten a la gente común hacer cosas extraordinarias en busca de la justicia global.

Sobre los Top 10 conceptos básicos de Liderazgo Feminista

Los "Top 10 conceptos básicos" de liderazgo feminista en ActionAid esbozan las prácticas y comportamientos de liderazgo feminista que la plantilla, patronatos, voluntariado y colaboradores se esforzarán por seguir.

En línea con el precepto feminista de que "lo personal es político", y debido a que el liderazgo comienza con el cambio de nuestro propio comportamiento, se enmarcan como promesas que comienzan con compromisos individuales.

Convertirse en una líder feminista es un viaje sin fin. Los Top Diez Conceptos Básicos establecen metas aspiracionales para servir como nuestra guía en ese viaje. No son políticas. No se espera que nadie las ejecute todas a la perfección: eso sería contrario al espíritu del liderazgo feminista que dice que todas somos imperfectas y que todas debemos esperar fracasar, aprender y seguir mejorando.

Estos conceptos básicos son relevantes para personas de todos los géneros y en todos los niveles, desde miembros de patronatos como dirección hasta nuevas contrataciones que recién comienzan su primer trabajo con ActionAid.

Cualquiera puede desarrollar y ejercer el liderazgo feminista, no tienes que estar en una posición de autoridad para ser un líder en una organización feminista.

Pero es especialmente importante que las **personas en roles de gestión o de gobernanza** se esfuercen por cumplir estas promesas, establezcan objetivos personales para eso y sean evaluadas sobre el progreso que están haciendo para alcanzarlos plenamente.

Estos diez conceptos básicos no resolverán todos los desafíos que deben superarse para que ActionAid adopte plenamente el liderazgo feminista. Como reconoce nuestra Estrategia Global, también se requieren **cambios en los sistemas, estructuras y políticas** de ActionAid para abordar los desequilibrios de poder en nuestra organización, garantizar lugares de trabajo seguros, diversos y respetuosos, y proporcionar un entorno propicio para que el personal aplique estos conceptos básicos. Todas nosotras, especialmente aquellas en roles de gestión, debemos asumir la responsabilidad de iniciar, implementar y / o influir en los cambios organizacionales necesarios, en cualquier nivel que podamos.

En resumen, los top 10 conceptos básicos de Liderazgo feminista:

- Están enfocados individualmente, pero tienen resultados grupales si se aplican correctamente
- Deben ser parte de nuestra narrativa
- Fomentar el reconocimiento cuando alguien aplique alguno de los principios
- Cuando modele el camino como líder, el equipo lo seguirá
- Es necesario crear el espacio y el tiempo para que el equipo reflexione sobre liderazgo feminista
- Se trata del camino, no de la meta.

“Top 10” Conceptos Básicos de Liderazgo Feminista

1. **AUTOCONSCIENCIA:** Controlaré mi ego, para poder liderar con empatía y una mente abierta. Para hacer esto, trabajaré para aceptar mis vulnerabilidades, así como para reconocer y valorar mis fortalezas y las de los demás.
2. **AUTOCUIDADO Y CUIDADO DE LOS/AS DEMÁS:** Cuidaré de mi bienestar emocional y físico, con el fin de renovar mis fuentes internas de inspiración y compasión para poder seguir dando lo mejor de mí a mis colegas. Alentaré y apoyaré a otros a hacer lo mismo, trabajando activamente hacia un entorno de trabajo más flexible y de apoyo, particularmente para aquellos con responsabilidades de cuidado.
3. **DESMONTANDO PREJUICIOS:** Revisaré mis privilegios y trabajaré para deconstruir los prejuicios que lo sustentan. Reconozco que la sociedad me da a mí (y a otros) ciertas ventajas que no se piden ni se ganan (por ejemplo, en función del género, la clase, la raza, la casta, la capacidad, la orientación sexual, la educación u otros factores). Ayudaré a descubrir y desafiar estas formas de discriminación en nuestras prácticas y políticas cotidianas en el lugar de trabajo. Seré consciente de cómo mis propios privilegios pueden hacer que otros se sientan desempoderados o inferiores, así como de cómo reacciono ante el privilegio de los demás, y cambio deliberadamente mi comportamiento para tratar a todos mis colegas como iguales.
4. **INCLUSIÓN:** Crearé maneras para que todas las personas sean escuchadas, respetadas y tengan éxito en mi equipo y en la organización. Me desafiaré a mí mismo para construir equipos diversos e inclusivos y para reconocer y responder a las diferentes barreras a la participación.
5. **COMPARTIR EL PODER:** Acepto que la prueba definitiva de mi liderazgo es el espacio que creo para que otros lideren. Involucraré a mi equipo en el establecimiento de metas compartidas, confiaré en ellas y las empoderaré para que compartan el liderazgo conmigo para alcanzar esas metas. Del mismo modo, daré mi **CONFIANZA Y APOYO** a aquellas personas “por encima de mí”, para que tengan éxito liderando la organización.
6. **USO DEL PODER RESPONSABLE Y TRANSPARENTE:** Seré clara, oportuna y transparente en la toma de las decisiones que se me encomienden, con la consulta adecuada y en interés de nuestra misión. Cuando participe en la elección de socios y alianzas, me aseguraré de que promuevan los valores y aspiraciones de ActionAid. Comunicaré las decisiones, y las razones de ellas, abiertamente.
7. **COLABORACIÓN RESPONSABLE Y QUE RINDE CUENTAS:** Me aseguraré de que los objetivos estén claramente definidos y sean de apropiación mutua, y haré que todas las personas del equipo, incluida yo misma, rindan cuentas de nuestros esfuerzos individuales y colectivos para lograrlos. Mediré mis propias contribuciones que he hecho a los logros y éxito del equipo. Reconoceré y valoraré la colaboración exitosa, al tiempo que abordaré el bajo rendimiento de manera justa y decisiva.
8. **RETROALIMENTACIÓN RESPETUOSA:** Buscaré, daré y alentaré la retroalimentación constructiva y continua como una oportunidad para el aprendizaje bidireccional. No esperaré a las evaluaciones de desempeño o revisiones formales, sino que practicaré la retroalimentación continua a mis colegas (horizontal) y de abajo hacia arriba (a mi supervisora), así como de arriba hacia abajo (a los que superviso y gestiono). Trabajaré

para resolver conflictos a través de la escucha activa, la intervención oportuna y la promoción de la comunicación y el comportamiento no violentos y respetuosos.

9. **VALOR:** Apuntaré constantemente al cambio transformador, buscando nuevas ideas y aprendiendo de los errores en lugar de temer al fracaso, y empoderando a las personas del equipo para que hagan lo mismo. Constantemente apuntaré a un cambio transformador, buscando nuevas ideas y aprendiendo de los errores en lugar de temer el fracaso, y empoderando a los compañeros de equipo para que hagan lo mismo.
10. **TOLERANCIA 0:** Señalaré cualquier forma de discriminación y abuso de poder que presencie o experimente en el lugar de trabajo, y permitiré y apoyaré de manera segura a quienes me rodean para que hagan lo mismo. Me aseguraré de que mi propia conducta esté libre de cualquier forma de acoso, explotación y abuso.

Responsabilidades de Equipos Directivos y Patronatos

Cada miembro de Action Aid, tal como Alianza, tiene el compromiso involucrar a todos en todo su equipo u organización (incluso a nivel de gobernanza) para:

- Determinar qué cambios se requieren en sus formas de trabajar para implementar los diez conceptos básicos principales;
- Decidir cómo promoverá, medirá y sostendrá estos cambios; y cómo las personas serán responsables de ellos.
- Adaptar y elaborar los ejemplos prácticos en cada contexto (Anexo 1).

El equipo Directivo y el Patronato de Alianza deben:

- Crear espacios periódicos para la exploración con el equipo de sus preocupaciones y problemas centrales que surgen al revisar y aplicar los diez conceptos básicos principales. Serán espacios seguros y respetuosos con las inquietudes del equipo
- Ser ejemplo personal haciendo ocasionalmente una autoevaluación crítica de sus propias áreas de aprendizaje y crecimiento en comparación con los diez conceptos básicos principales, y compartiendo esto abiertamente con su equipo
- Incluir en los planes anuales y en los informes anuales de gestión, al menos un objetivo para desarrollar prácticas y habilidades de liderazgo feminista, en línea con los diez conceptos básicos.
- Actualizar las herramientas y plantillas para las evaluaciones de desempeño, descripciones de puestos, evaluaciones de competencias, etc. para reflejar los diez conceptos básicos principales como objetivos por los que todo el personal debe esforzarse en cumplir.
- Desarrollar módulos de formación sobre los diez conceptos básicos principales que se pueden implementar junto con la capacitación de salvaguarda y protección.

Responsabilidades del Equipo Internacional de AAI

El equipo de Recursos Humanos y Desarrollo Organizativo del Secretariado Global deberá:

- Actuar como la unidad que lidera la implementación de los Top 10 conceptos básicos

- Compilar los compromisos de los países y del SG, y facilitar la rendición de cuentas mutua por parte de todas las partes de la Federación por el progreso realizado

El patronato de ActionAid Internacional deberá

- Responsabilizar al equipo directivo de AAI por el progreso en garantizar la adopción y adopción de los conceptos básicos.
- Asegurar que este sea un documento vivo que se revise y actualice a intervalos regulares a medida que AAI avanza en su viaje de liderazgo feminista, con una primera revisión propuesta para 2022.
- Alentar y ayudar a los patronatos nacionales a integrar los conceptos básicos en el desarrollo de los patronatos, en las prácticas de gobernanza y las relaciones con la dirección ejecutiva, así como en su contratación, orientación y gestión del desempeño de las personas en cargos de dirección.

Anexo 1- Ejemplos Prácticos

1.AUTOCONSCIENCIA: Controlaré mi ego, para poder liderar con empatía y una mente abierta. Para hacer esto, trabajaré para aceptar mis vulnerabilidades, así como para reconocer y valorar mis fortalezas y las de los demás.

SI	NO
<p>Aprende a reconocer en qué situaciones te sientes amenazada y puedes ponerte a la defensiva o agresiva. En esas situaciones tu ego es quien ha tomado el control sobre ti.</p>	<p>No permitas que tus miedos dominen tus respuestas cuando estás ante una situación difícil.</p> <p>Asociamos el ego a ser seguros de sí mismos y jactanciosos o prepotentes, pero en realidad en ego se alimenta del miedo (a la pérdida de estatus, al rechazo o a que se descubran nuestras debilidades)</p>
<p>Para y observa tus emociones cuando alguien te hace enfadar, te socava o te hace sentir amenazada. Identifica qué es lo que quieres de la interacción, de modo que puedas pulsar el “botón de reinicio” y pararte a pensar.</p>	<p>No dejes que las necesidades inmediatas del ego (poner a la otra persona en su sitio, proteger tu imagen, “ganar”, etc.) se interponga en el camino de nuestras verdaderas metas.</p>
<p>Aprende a comprender y superar los sentimientos de duda o de impotencia.</p> <p>La poca confianza en ti mismo, como la sobre confianza, a menudo está impulsada por el ego y el miedo. Al comprender tus limitaciones, también ganarás confianza en tus verdaderas fortalezas y tendrás valor y coraje para aprender y cambiar.</p>	<p>Requieras la perfección en ti mismo o en otros. No te cuentes a ti misma historias en las que eres una víctima pasiva de las acciones de los demás.</p>
<p>Escucha más de lo que hablas (no obstante, alza tu voz cuando lo necesites).</p>	<p>Hables más de lo que escuchas</p>
<p>Acepta que hay otra gente tan inteligente como tú, incluso más inteligentes que tú. Permite a otros compartir su conocimiento e ideas, de modo que puedan contribuir a que se haga el trabajo.</p> <p>A más cabezas = mayor impacto en la misión.</p>	<p>Sientas que tienes que resolver cada problema, crear cada iniciativa nueva o tener la mejor idea en cada reunión.</p>
<p>Practica el mantener el enfoque de “mente de principiante”. Aproxímate a las cosas desde la perspectiva de alguien que busca activamente lo que no sabe. Mantente abierto a nuevas ideas y sugerencias.</p>	<p>Juzgues las cosas basado en lo que ya sabes de antes.</p>
<p>Construye un equipo que sea más inteligente y con más talento que tú. Sé consciente de las áreas que tienes que desarrollar y mejorar tú mismo para aprender de tu equipo.</p>	<p>Si siempre eres la persona más lista en la habitación, entonces has definitivamente fallado como líder feminista.</p>

2.AUTOCUIDADO Y CUIDADO DE LOS/AS DEMÁS: Cuidaré de mi bienestar emocional y físico, con el fin de renovar mis fuentes internas de inspiración y compasión para poder seguir dando lo mejor de mí a mis colegas. Alentaré y apoyaré a otros a hacer lo mismo, trabajando activamente hacia un entorno de trabajo más flexible y de apoyo, particularmente para aquellos con responsabilidades de cuidado.

SI	NO
Crea un ejemplo manteniendo un balance de las horas de trabajo y tomando vacaciones y respetando tus tiempos de descanso.	Generes la expectativa de que se debe trabajar fuera de horas, en la noche o fines de semana, como una práctica regular.
Reconoce cuándo necesitas apoyo y estate abierta a recibirlo. Esto también será un ejemplo positivo para aquellas que te informan, que está bien pedir ayuda.	Trates de resolver todos tus problemas tu misma.
Sé consciente de cuándo necesitas apoyo o pedir ayuda para completar tu trabajo	Asumas más y más trabajo para mantenerte siempre ocupada y reforzar tu importancia.
Asegúrate de que tienes tiempo para mantener tu bienestar mental, emocional, físico y social.	Despidas o hagas sentir menos a los demás cuando solicitan tiempo para mantener su bienestar.
Revisa los objetivos y planificaciones (las propias y las de subordinadas directas) para evitar el exceso de trabajo, eliminando o posponiendo actividades y resultados que no son de alta prioridad.	Recompense y refuerce el exceso de trabajo de las compañeras, puesto que eso refuerza una cultura poco saludable.
Asegúrese de que los plazos y los horarios de trabajo tengan en cuenta las obligaciones de cuidado no remuneradas, tomando medidas adicionales para proteger a las mujeres, en particular, de una doble carga excesiva de trabajo y cuidado no remunerado.	Supongas o asumas que sabes cual es la carga de cuidado que tiene tu compañera o subordinada.
Presta atención al bienestar de las demás y consulta a las demás si están estresadas o sobrecargadas de trabajo.	Ignores los signos de estrés y sobrecarga
Proporciona y fomenta opciones de trabajo flexibles que equilibren las necesidades individuales y organizativas.	Deniegues las peticiones de flexibilidad sin escuchar el punto de vista de las personas implicadas.

3.DESMONTANDO PREJUICIOS: Revisaré mis privilegios y trabajaré para deconstruir los prejuicios que lo sustentan. Reconozco que la sociedad me da a mí (y a otros) ciertas ventajas que no se piden ni se ganan (por ejemplo, en función del género, la clase, la raza, la casta, la capacidad, la orientación sexual, la educación u otros factores).

SI	NO
Lee sobre feminismo, entiéndelo, practícalo y ayuda al equipo a hacer lo mismo.	Supongas que todos deben estar al mismo nivel en la comprensión y práctica del feminismo o el liderazgo feminista.
Sé consciente del poder que tienes debido a tu puesto, tu género u otros factores como la edad,	Discrimines o hagas suposiciones sobre cualquier colega debido a su género (o su

<p>la educación, la raza, etc.</p> <p>"Revisa tu privilegio" cuando interactúes con tus colegas: reflexiona sobre las formas en que tu género o estatus social podría haberte dado una ventaja, incluso si no la pediste o no la ganaste, mientras que tu género o estatus social podría haberles dado una desventaja. Aprende a ser compasivo con la lucha particular que han tenido, y a reconocer que su lucha ha sido diferente de la tuya.</p>	<p>sexualidad, raza, etnia o cualquier otra "diferencia" de la norma aceptada).</p>
<p>Identifica políticas y procesos que podrían cambiarse para fomentar una distribución más equitativa de oportunidades, recursos y toma de decisiones en Alianza y AA. Si tienes la responsabilidad directa de esas políticas, cámbialas. Si no lo haces, entonces trabaja para influir en otros para el cambio.</p>	<p>Permita que persistan las políticas y los procesos discriminatorios porque "así es como funcionan las cosas" o "esa es la responsabilidad de otra persona".</p>
<p>Identifica colectivamente formas positivas de poder y celebra los casos en los que se está modelando un buen liderazgo feminista.</p>	<p>Des por hecho que la colaboración y el trabajo en equipo se dan solos y no cometes el error de no celebrarlo y dar reconocimiento a los mismos.</p>
<p>Desarrolla tu propia capacidad para hacer frente a las voces que dominan y expresar tus puntos de vista de manera positiva.</p>	<p>Desconectes o deje de participar cuando sientas que no te están escuchando. No ataques o socaves a otros como una forma de transmitir tus puntos de vista.</p>
<p>Aprende a reconocer cuándo podrías ser la voz que domina la sala y equilibra tus contribuciones con la escucha activa.</p>	<p>Asumas que todos quieren/necesitan escuchar tu opinión sobre cada punto.</p>

4.INCLUSIÓN: Crearé maneras para que todas las personas sean escuchadas, respetadas y tengan éxito en mi equipo y en la organización. Me desafiaré a mí mismo para construir equipos diversos e inclusivos y para reconocer y responder a las diferentes barreras a la participación.

SI	NO
<p>Trabaja constantemente para garantizar que cualquier voz marginal dentro de la organización pueda ser una parte integral de la conversación, de modo que ya no tengamos personas o voces marginadas.</p>	<p>Aísles o margines las perspectivas que son diferentes de lo que se considera convencional en su equipo.</p>
<p>Fomenta la reflexión y la discusión sobre las experiencias personales de discriminación y privilegio. Esto podría ser en forma de talleres para todo el equipo; y/o espacios seguros como foros de mujeres, foros LGBTI, etc.</p>	<p>Supongas que las discusiones sobre el privilegio personal y el poder simplemente sucederán y si no suceden, no son necesarias. Casi siempre son necesarios y rara vez sucederán a menos que se cree un espacio seguro para ellos.</p>
<p>Asegúrate de que todos en una conversación tengan acceso a la misma información. Ten en cuenta quién está liderando la conversación.</p>	<p>Privilegies a unos sobre otros</p>

Asegúrate de que las mujeres y otros grupos excluidos de debates o de la toma de decisión tengan oportunidades, apoyo y aliento para asumir roles de toma de decisiones en la organización.	
Identifica las barreras para la inclusión y dedica tiempo y/o recursos para superarlas.	
Aborda conscientemente el impacto del cambio en diferentes personas de nuestra organización, incluido el género, la etnia, la clase, la orientación sexual y otros y cómo se cruzan entre sí.	Asumas que las discusiones de cómo afecta el cambio a las personas de manera diferente es algo innecesario, porque es necesario tener estas conversaciones.
Busca activamente que haya diferentes opiniones en los equipos y tenlo en cuenta a la hora de seleccionar como en la manera en que se distribuyen los equipos.	Escuches opiniones solo de los que son de un grupo determinado.

5. COMPARTIR EL PODER: Acepto que la prueba definitiva de mi liderazgo es el espacio que creo para que otros lideren. Involucraré a mi equipo en el establecimiento de metas compartidas, confiaré en ellas y las empoderaré para que compartan el liderazgo conmigo para alcanzar esas metas. Del mismo modo, daré mi **CONFIANZA Y APOYO** a aquellas personas “por encima de mí”, para que tengan éxito liderando la organización

SI	NO
Demuestra confianza apoyando y guiando a las personas para que desempeñen sus funciones de manera efectiva	Micro-gestiones o seas incapaz de marcar metas y expectativas
Define los recursos y las formas de trabajo para permitir que su equipo logre metas y objetivos compartidos.	Establezcas expectativas poco realistas o mal definidas.
Crea oportunidades positivas para que las personas practiquen, demuestren y sean reconocidas por su comportamiento de liderazgo feminista, independientemente de su papel o posición en la jerarquía. Todos practicamos el liderazgo en nuestra propia área de trabajo, y esto debe ser respetado, apoyado y alentado.	Solo des oportunidades a personas que ya son bien conocidas y respetadas en la organización.
Ten en cuenta que algunos miembros / colegas del equipo pueden no reconocer su propio valor / habilidades, y en esos casos, alienta proactivamente a esas personas a presentarse a promociones u otras oportunidades.	Pases por alto a las personas que no levantan la voz, a pesar de que pueden tener las habilidades y talentos adecuados.
Trata de aprender algo nuevo cada semana de alguien en un papel diferente al suyo, y agrádezcalle por enseñarle. Crea una cultura de enseñanza, tutoría y de compartir dentro de su equipo.	Actúes como si ser un líder significa ser el mejor en todo. No guardes el conocimiento para ti.

Si estás en un puesto técnico, desafíate a ti mismo a proponer soluciones, así como a identificar problemas.	Preguntes qué puede hacer la organización por ti, sino pregunta qué puedes hacer para contribuir a lograr los objetivos compartidos.
Si estás en una posición de autoridad, aprende a escuchar, reflexionar y estar abierto al desafío.	Bloquees las voces y los comentarios de otras personas. Cortes a quien plantea un desafío con una actitud defensiva o con la necesidad de tener razón

6.USO DEL PODER RESPONSABLE Y TRANSPARENTE: Seré clara, oportuna y transparente en la toma de las decisiones que se me encomienden, con la consulta adecuada y en interés de nuestra misión. Cuando participe en la elección de socios y alianzas, me aseguraré de que promuevan los valores y aspiraciones de ActionAid. Comunicaré las decisiones, y las razones de ellas, abiertamente.

SI	NO
Comunica de manera transparente por qué se han tomado decisiones; los argumentos y análisis que los sustentan; y cómo se consideraron los puntos de vista y opiniones de las personas	Trates de mantener a todos contentos posponiendo decisiones difíciles.
Practique la delegación responsable (sobre la que se rinde cuentas) de la toma de decisiones.	Creas cuellos de botella a través de una dependencia excesiva de usted u otros líderes.
Sea claro sobre las diferencias entre informar a las personas, consultarlas o darles voz en el resultado final.	Permitas que los procesos de consulta no concluyentes o poco claros retrasen el progreso. Utilices la jerarquía y el poder posicional para impulsar las decisiones sin la participación de los afectados.

7.COLABORACIÓN RESPONSABLE Y QUE RINDE CUENTAS: Me aseguraré de que los objetivos estén claramente definidos y sean de apropiación mutua, y haré que todas las personas del equipo, incluida yo misma, rindan cuentas de nuestros esfuerzos individuales y colectivos para lograrlos.

SI	NO
Define e implementa procesos de recompensa y reconocimiento que celebren los logros colectivos, así como las contribuciones individuales a esos logros.	Compares a unas personas con otras injustamente.
Asegúrate de que todas los involucradas en un logro son reconocidos.	Solo des crédito y reconocimiento a aquellos que hablan más o tienen mayor rango en la jerarquía organizativa.
Pon a las personas de tu equipo en el centro de atención.	Te apropias del trabajo y los éxitos del equipo, o culpes al equipo cuando las cosas no van bien.
Cuando las cosas no van bien, fomenta el pensamiento creativo sobre lo que, como equipo, podríamos haber hecho de manera diferente y cómo podríamos haber trabajado mejor juntas para superar los desafíos externos.	Culpes a factores externos (otros equipos, recortes presupuestarios, el donante, patronato, dirección, etc.) cuando no logres tus objetivos.

Asegura que los objetivos son claros y entendidos.	Crees confusión en tu equipo sobre las direcciones que deben tomar.
--	---

8.RETROALIMENTACIÓN RESPETUOSA: Buscaré, daré y alentaré la retroalimentación constructiva y continua como una oportunidad para el aprendizaje bidireccional. No esperaré a las evaluaciones de desempeño o revisiones formales, sino que practicaré la retroalimentación continua a mis colegas (horizontal) y de abajo hacia arriba (a mi supervisora), así como de arriba hacia abajo (a los que superviso y gestiono).

SI	NO
Proporciona comentarios positivos y negativos continuamente, a tus compañeros, tu supervisor y a tu equipo. Si hay una práctica de retroalimentación y aprendizaje continuos además de las evaluaciones de desempeño formales, se va eliminando el miedo a la retroalimentación y mostramos a las personas que es positivo cometer errores siempre que se aprenda de ellos.	Esperes a las evaluaciones de desempeño formales sin dar más retroalimentación. No solo des retroalimentación a aquellos que te reportan. No permitas que los comportamientos desempoderantes y negativos pasen por alto sin ser cuestionados; o, se comenten estos incidentes con otras personas, en lugar de con la persona que participó en el comportamiento inadecuado.
Reflexiona sobre tus propias emociones antes y durante una conversación difícil con una compañera. Si las acciones de alguien te han hecho enojar, irritar o frustrar, entiende qué desencadenó estos sentimientos en ti y trata de entender cómo podría sentirse tu compañera. Concéntrate en el resultado positivo que deseas obtener al dar la retroalimentación.	Hables con una compañera sobre lo que no te ha gustado cuando estés demasiado irritada, enfadada o frustrada. Si no estás en disposición de ser empático y ser consciente de tus propios sentimientos (ver debajo) es mejor esperar.
Asegúrate de que la empatía y la compasión guían el compromiso con tus compañeras. Cultiva tu capacidad de ponerte en los zapatos de la otra persona y comunicarte de una manera que sea edificante y genuina.	Hagas suposiciones sobre por qué alguien no está cumpliendo con tus expectativas. Puede haber razones que no conozcas: por ejemplo, pueden estar sobrecargados de trabajo, sufrir depresión o tratar con un familiar enfermo. Si es así, debe hablar con ellos sobre cómo pedir y recibir ayuda. Esto no significa reducir los estándares o permitir que hay un bajo rendimiento, significa ayudar a la otra persona a abordar las causas subyacentes.
Da ejemplos claros y concretos y elige palabras que sean imparciales y empoderadoras.	No digas frases generalizadoras como "Siempre llegas tarde" o "No te esfuerzas lo suficiente". No critiques o menosprecies las habilidades o el carácter subyacentes de una persona en lugar de centrarse en resultados, acciones o incidentes particulares.
Acepta tanto los elogios como las críticas como una oportunidad para aprender.	Discutas las evaluaciones o comentarios que se te hacen, tratando de defenderte en lugar de aprender sobre cómo los demás perciben tus acciones y comportamiento y cómo puedes cambiar eso.

Si eres la persona que inicia una conversación de retroalimentación, trata de aprender de la respuesta de la otra persona. Por ejemplo, como coordinadora, puedes sentirte frustrada porque un miembro del equipo hizo un informe de mala calidad, pero pueden sentirse frustrados porque no estableciste las expectativas y los estándares con claridad, o el equipo tenía muchas otras tareas y prioridades esa semana. En esta situación hay cosas de las que ambos pueden aprender y acordar mejorar para el futuro.	Hagas las conversaciones de retroalimentación unidireccionales, donde una persona habla y la otra solo escucha.
Haz que la retroalimentación sea continua y hazla horizontal y de abajo hacia arriba, así como de arriba hacia abajo. Si alguien hace algo que te afecta negativamente, o positivamente, habla con esa persona cuando suceda, independientemente de dónde se encuentren en la jerarquía en comparación contigo.	Solo des retroalimentación a tus compañeros de equipo o a tu supervisora a través de evaluaciones formales 360 una vez al año; si lo haces así, estás perdiendo oportunidades para recalibrar tus relaciones de trabajo.
Si eres una persona de un puesto senior, asegúrate de hablar abiertamente sobre tus errores y cómo ha aprendido de ellos.	Tengas miedo de que los demás piensen que vales menos porque reconoces tus errores y defectos.

9.VALOR: Apuntaré constantemente al cambio transformador, buscando nuevas ideas y aprendiendo de los errores en lugar de temer al fracaso, y empoderando a las personas del equipo para que hagan lo mismo. Constantemente apuntaré a un cambio transformador, buscando nuevas ideas y aprendiendo de los errores en lugar de temer el fracaso, y empoderando a los compañeros de equipo para que hagan lo mismo.

SI	NO
Busca nuevas formas de hacer las cosas y estate abierta a probar ideas y sugerencias de otras, incluso si (especialmente si) son de puestos de rango inferior, provienen de un departamento / ubicación / disciplina diferente.	Vayas a lo seguro y solo aceptes las sugerencias que se ajusten a tus formas habituales de hacer las cosas. Rechaces ideas que no encajen con tu enfoque o solución preferido.
Involucres y empoderes a diversos grupos de personal (y / o socios, miembros de la comunidad o simpatizantes cuando sea apropiado) para abordar los desafíos. La innovación ocurre cuando reúnes a personas que ven el mundo de diferentes maneras.	Busques soluciones solo en los expertos o personas a cargo.
Como coordinadora, asegúrate de que tu equipo conozca las áreas donde es aceptable probar cambios y anímelo a probar nuevas formas de hacer las cosas, al tiempo que defines claramente las áreas donde hay reglas o procesos jerárquicos que deben seguirse (por ejemplo, el cumplimiento de las políticas centrales).	Envíes mensajes contradictorios pidiendo innovación pero luego insistiendo en la aprobación jerárquica de todo.

Si tú eres quien toma la decisión sobre si probar una idea o buscar una oportunidad, y tu valoración es que es demasiado arriesgado o no factible, explica tus razones de manera constructiva. Identifica lo que fue bueno al respecto, así como lo que fue inapropiado, para que la persona o el grupo que hace la sugerencia esté facultado para llegar a una mejor idea la próxima vez.	Respondas a las sugerencias de otras personas de manera que las hagan sentir avergonzadas, estúpidas o poco valoradas
Toma la iniciativa, pero mantén a tu supervisora y compañeras informadas sobre lo que estás haciendo.	Confundas ser innovador con ser un jugador en solitario.
Cuéntale a tus compañeras de equipo tus errores, desafíos y dudas sobre ti misma.	Pretendas parecer perfecta frente a tu equipo y compañeras.
Busca ideas valiosas en cada sugerencia que recibes, incluso aquellas con las que no está de acuerdo.	Critiques y menosprecies las sugerencias de tus colegas sin considerar la sustancia detrás de ellas.

10.TOLERANCIA 0: Señalaré cualquier forma de discriminación y abuso de poder que presencie o experimente en el lugar de trabajo, y permitiré y apoyaré de manera segura a quienes me rodean para que hagan lo mismo. Me aseguraré de que mi propia conducta esté libre de cualquier forma de acoso, explotación y abuso.

SI	NO
Asegura que las políticas, procesos y expectativas de salvaguardia se definan claramente, sean accesibles y se comuniquen.	Supongas que las personas conocerán y entenderán automáticamente estas políticas y procesos solo porque se han anunciado y publicado.
Trabaja con tu equipo para generar soluciones colaborativas que apoyen la seguridad de todos los grupos en el lugar de trabajo y en las comunidades donde trabajamos.	No supongas que tener una política escrita es suficiente.
Comprométete a denunciar si experimentas algún abuso o eres testigo de un comportamiento inapropiado o abusivo.	Trates de manejarlo por tu cuenta, en silencio.
Apoya a las compañeras que se sienten incapaces de hablar.	No supongas que si las personas no hablan, es porque no quieren.