



**EQUITY
LABS**

Lideratge inclusiu

Resum executiu

randstad
fundación.





Equity Labs - Lideratge inclusiu

Resum executiu

El 7 de novembre es va dur a terme **la segona jornada del cicle Equity Labs**, que va tenir com a tema el lideratge inclusiu en les organitzacions. En la jornada hi van participar Eva Rimbau Gilabert, doctora en Administració i Direcció d'Empreses per la Universitat de Barcelona i professora agregada dels Estudis d'Economia i Empresa de la UOC; Francisco Javier Frás, human resources business partner (HRBP) del Global IT Hub de Nestlé i expert en lideratge en les organitzacions, i Bel Ramos, psicòloga i directora de zona de la Fundación Randstad i especialista en estratègies d'inclusió per a empreses.

La presentació de l'acte va anar a càrrec de Rosa María Mestre, tècnica de projectes d'empreses de la Fundación Randstad. La sessió va començar amb una breu exposició de la professora Eva Rimbau, que va parlar de què és el lideratge inclusiu i de com el poden potenciar les organitzacions, amb l'objectiu d'incorporar una sèrie d'elements que poguessin servir de reflexió per a la taula rodona posterior.

En la presentació sobre lideratge inclusiu, Rimbau es va referir a la importància d'aquest enfocament en les organitzacions modernes. Així mateix, la professora de la UOC va destacar que, malgrat la creixent diversitat de les plantilles laborals, **moltes empreses no aconsegueixen aprofitar plenament els seus beneficis a causa de la falta de lideratge inclusiu**. Aquesta deficiència comporta la pèrdua d'oportunitats per generar creativitat, augmentar la rendibilitat i millorar el rendiment operatiu.

Per comprendre l'essència del lideratge inclusiu, Rimbau va desglossar aquest concepte **en tres nivells**: individual, d'equip i organitzacional. Des del punt de vista individual, va instar els líders a establir relacions properes amb cada membre de l'equip i a promoure un sentit de pertinença i valorar la singularitat de cada individu. En l'àmbit dels equips, va recalcar la importància d'influir en les dinàmiques del grup per mitigar els processos negatius i potenciar els positius. Finalment, en el camp organitzacional, va subratllar com la presa de decisions, la composició demogràfica i la distribució de poder i recursos han de reflectir el compromís amb la inclusió.

Rimbau també va destacar les conductes clau del lideratge inclusiu, que inclouen **deslegitimar diferències d'estatus arbitràries**, desenvolupar relacions de qualitat i confiança, reconèixer públicament les fortaleses dels membres minoritaris i proporcionar seguretat psicològica per a la participació.

Per impulsar el lideratge inclusiu en les organitzacions, la professora va recomanar **integrar la inclusió en l'estratègia empresarial**, comunicar i exemplificar des de l'alta direcció, implementar polítiques inclusives i promoure la diversitat en la selecció i el desenvolupament de treballadors. A més, va destacar la importància d'impulsar **programes de desenvolupament directiu** que se centrin en temes com els biaixos inconscients, la presa de decisions inclusives i la gestió de microagressions.

Finalment, Eva Rimbau va subratllar que és essencial **mesurar i avaluar** la inclusió a través d'enquestes, retroalimentació i mètriques de rendiment per garantir la millora contínua en la promoció del lideratge inclusiu en les organitzacions. La seva presentació va deixar clar que el lideratge inclusiu no solament és una estratègia efectiva per aprofitar la diversitat, sinó també un camí cap a entorns de treball més equitatius i cohesionats.

En un ambient d'intercanvi enriquidor, els tres experts van abordar diversos aspectes del lideratge inclusiu, que es detallen tot seguit:

- **Importància i reptes del lideratge inclusiu.** Eva Rimbau Gilabert va començar la discussió remarcant la transcendència de les dinàmiques quotidianes en el lideratge inclusiu, en què la confiança mútua és fonamental. Va destacar

la necessitat que els líders coneguin el seu equip més enllà de les aparences, per valorar la singularitat de cada individu. Bel Ramos i Francisco Javier Fras van coincidir en la importància del lideratge inclusiu per reflectir les necessitats de la societat i per al creixement de les organitzacions amb treballadors satisfets. Fras va ressaltar que el lideratge inclusiu en les empreses fomenta la diversitat, millora el compromís de la plantilla, impulsa la igualtat d'oportunitats i optimitza la presa de decisions.

- **Trets i habilitats del líder inclusiu.** Quant als trets i les habilitats que es necessiten per exercir un lideratge inclusiu, Rimbau va subratllar la importància de l'autoreflexió i la capacitat per detectar biaixos. Ramos va afegir que els líders inclusius es caracteritzen pel fet de valorar la diversitat, reconèixer la dignitat, mostrar ètica i valors, i crear un clima de respecte i col·laboració. Fras va esmentar la rellevància de la intel·ligència emocional en els líders inclusius, i va destacar l'autoconsciència, l'autocontrol, l'empatia i les habilitats socials.
- **Implementació del lideratge inclusiu en les organitzacions.** Francisco Javier Fras va compartir la manera com Nestlé promou el lideratge inclusiu i va destacar el compromís de l'alta direcció i la integració d'aquests valors en les polítiques de la companyia. Va esmentar les formacions obligatòries en valors per a tots els empleats i l'existència d'un comitè de diversitat. En contrast, Bel Ramos va il·lustrar els reptes a què s'enfronten des de la Fundació Randstad a l'hora de fomentar el desenvolupament de líders inclusius. Ramos també va remarcar la necessitat d'implementar la inclusió en l'estratègia empresarial.
- **Selecció i formació per al lideratge inclusiu.** Ramos va explicar que un procés de selecció inclusiu s'ha de basar en la igualtat d'oportunitats i en la no-discriminació. Per la seva banda, Fras va posar en relleu la importància de les formacions de sensibilització i el paper del mentor per promoure el lideratge inclusiu en models de direcció més tradicionals. A més, va destacar la necessitat de tenir en compte els biaixos inconscients i buscar relacions empàtiques amb col·lectius potencialment discriminats.
- **Teletreball i lideratge inclusiu.** A instàncies de l'audiència, Eva Rimbau va abordar l'impacte del teletreball en el lideratge inclusiu i en va reconèixer els avantatges en termes de diversitat i inclusió, però també es va referir als reptes en comunicació i suport social. Va ressaltar la necessitat d'aprofitar la presencialitat per mitigar aquests desafiaments.
- **Mesurament de resultats en lideratge inclusiu.** En relació amb el mesurament dels resultats del lideratge inclusiu, els tres experts van coincidir en la

seva importància. Fras va explicar que es poden avaluar mitjançant enquestes de clima laboral i que es poden establir plans d'acció per erradicar biaixos. Bel Ramos va destacar la importància de mesurar els resultats tant quantitativament com qualitativament. A més, Rimbau va afegir la necessitat d'estudiar les bretxes existents, no solament de gènere, sinó també entre tots els col·lectius i en referència tant a les retribucions com a les oportunitats de desenvolupament professional.

La UOC ofereix programes formatius relacionats amb el lideratge inclusiu, incloent-hi el màster universitari de Direcció i Gestió de Recursos Humans, el màster universitari de Sostenibilitat i Gestió de la Responsabilitat Social, i el diploma d'expert en Organitzacions Inclusives i Persones amb Discapacitat.

