



Dirección de Cultura y Liderazgo

Description

Sobre Greenpeace España

Greenpeace es una organización ecologista y pacifista internacional, política y económicamente independiente, que está presente en 55 países. Actúa mediante la acción directa no violenta, la investigación, la denuncia y la búsqueda de soluciones para hacer frente a la crisis ambiental y promover la paz y la no violencia. Sus prioridades son la emergencia climática y la solución a la pérdida de biodiversidad. Greenpeace España (GPE) es una de las oficinas nacionales de la organización. Nació en 1984, constituida como asociación. En la actualidad tiene más de 140.000 socias y socios, representadas en un consejo elegido democráticamente, que a su vez elige a la Junta Directiva. Cuenta con una plantilla profesional de más de 70 personas y una amplia base de voluntariado.

Sobre la posición

La Dirección de Cultura y Liderazgo (DCL) es responsable de impulsar y liderar uno de los tres principales retos que la organización se ha planteado en el plan estratégico trianual 2021-2023, que es generar una cultura organizacional colaborativa, inclusiva, justa, segura, innovadora, de cuidados y de aprendizaje. Esta posición garantizará el diseño y la ejecución de una estrategia organizacional que contemple personas, estructuras y procesos, y que tenga una mirada transversal ecofeminista que contribuya a que se consiga la misión de Greenpeace España. Todo ello en línea con el mandato internacional de justicia, equidad, diversidad, inclusión y seguridad (JEDIS).

La persona que lidere la DCL diseñará y guiará al equipo en la implementación de la estrategia de cambio organizacional que integre una visión participada; promoverá la comunicación fluida y abierta para facilitar el flujo de la información; será la persona responsable para influir en todos los niveles para lograr el cambio cultural; contribuirá con el desarrollo de liderazgo interno, y desarrollará las competencias y habilidades del equipo. Por otra parte, evaluará la estructura interna de la organización y diseñará procesos para promover el desarrollo del talento, como sistemas de evaluación de desempeño y planes de desarrollo de carrera, entre otros.

La persona que ocupe la posición de la DCL formará parte del Open Leadership Team (OLT), contribuirá activamente en la definición del plan estratégico de Greenpeace España (GPE), velará por los presupuestos y trabajará de manera colaborativa con todas las áreas de la organización. Debe ser una persona con un liderazgo cercano e inspirador que promueva la creación de acuerdos y tome decisiones informadas, con experiencia trabajando en el tercer sector. Ha de poseer claras habilidades de comunicación, ya que debe ser capaz de transmitir ideas complejas de una manera simple, saber escuchar y desarrollar el potencial del equipo. Una persona que entienda el tercer sector y que se identifique con la lucha por la crisis ambiental y justicia climática.

Deberes y Responsabilidades

Los deberes y responsabilidades incluyen, pero no se limitan a:

Planificación estratégica:

- Definir, junto a la Dirección Ejecutiva y el Open Leadership Team (OLT), la visión, la estrategia, los presupuestos y la coordinación de las actuaciones conjuntas entre las diferentes áreas.
- Definir la estrategia de cultura y liderazgo organizacional, sus principales líneas de actuación y establecer las prioridades en coordinación con el OLT.
- Liderar y coordinar la elaboración de los planes estratégicos en estrecha colaboración con la persona responsable de Planificación.
- Aportar la información necesaria a la persona responsable de Planificación, e identificar oportunidades y proponer iniciativas relacionadas con la transformación cultural, en línea con el marco legal y las tendencias.
- Participar activamente en el diseño de las estrategias nacionales e internacionales de la organización de cambio cultural y desarrollo de liderazgo con el fin de integrar el trabajo de Greenpeace España dentro de las líneas estratégicas internacionales de la organización. También deberá aportar con el intercambio de experiencias y establecer sinergias globales.
- Integrar la cultura y el liderazgo en la definición de las estrategias de "engagement" o compromiso de la organización, junto con la persona responsable de *People Power*.
- Alinear la estrategia de personas en la oficina nacional e internacional con el equipo de Talento Humano.

Desarrollo organizativo:

- Garantizar el seguimiento y cumplimiento de los objetivos de los equipos mediante la implementación de evaluaciones de desempeño, la construcción de relaciones de confianza y el desarrollo de competencias y habilidades.
- Promover herramientas para fomentar el buen flujo de información para la toma de decisiones en los diferentes espacios de coordinación y trabajo.
- Establecer herramientas para promover procesos de cohesión grupal que generen espacios seguros y de confianza para gestionar conflictos y que garanticen el respeto por la diversidad.
- Evaluar, analizar y crear estrategias de transformación cultural de manera colaborativa y cocreada basadas en los valores de GPE.
- Transformar los valores organizacionales en comportamientos observables y tener en cuenta el mandato internacional de JEDIS (justicia, equidad, diversidad, inclusión y seguridad) y el principio ecofeminista en el marco estratégico nacional.
- Difundir y aplicar la visión, misión y objetivos de la organización, velando por el correcto alineamiento de los equipos con la filosofía y valores de la organización.
- Crear y dar seguimiento a los canales de comunicación interna, velando por mantener el buen clima laboral, la transparencia, la inclusión y el bienestar de los colaboradores, en colaboración con el OLT.
- Identificar, prevenir y dar seguimiento a potenciales conflictos entre miembros del personal y facilitar su resolución.
- Implantar programas de desarrollo de liderazgo en toda la organización aplicables a diferentes áreas, que sean sostenibles para apoyar el propósito de la organización.
- Facilitar herramientas para el desarrollo del autoliderazgo de las personas responsables de las unidades técnicas de la organización e implicar su liderazgo en el desarrollo estratégico.
- Integrar iniciativas de cultura y liderazgo en la estrategia de programas y campañas, junto con la Dirección de Cambio Sistémico.

Liderazgo y gestión:

- Liderar, junto a la Dirección Ejecutiva y el resto de miembros del Open Leadership Team (OLT), la gestión de la organización para contribuir de forma eficiente y eficaz a la consecución de los objetivos establecidos, en línea con las normas y cultura organizacional.
- Inspirar y motivar a las áreas o equipos bajo su responsabilidad que estén encargados del diseño y la implementación de los proyectos.
- Asegurar, junto al OLT, el funcionamiento eficiente y eficaz de los equipos a través de la definición de objetivos claros, del establecimiento de procesos de evaluación, guía y formación, y del desarrollo del potencial de cada persona de la organización.
- Aprobar y coordinar la ejecución de los presupuestos correspondientes a su ámbito de responsabilidad.
- Realizar el control y seguimiento del cómo se desarrollan los presupuestos establecidos dentro de su ámbito de responsabilidad, detectando las posibles desviaciones existentes y tomando las medidas correctoras oportunas.

Habilidades y Experiencia**Conocimientos imprescindibles en:**

- Procesos y gestión de cambio organizacional, organizaciones evolutivas (Teal)/ organizaciones vivas, cambio de mentalidades, ecofeminismo, cultura de paz, liderazgo transformacional, facilitación o trabajo de procesos.
- Inglés fluido, oral y escrito.
- Se valorará el conocimiento de otro idioma.
- Compromiso con los valores y principios de Greenpeace: testimonio, denuncia, acción directa no violenta, independencia e internacionalismo, así como con su misión y objetivos.
- Disposición a viajar tanto dentro de España como al extranjero para asistir a reuniones y actos públicos en representación de la organización.

Se valorará experiencia en:

- La legislación vigente en los ámbitos de finanzas, RRHH y asociaciones.
- Posiciones de cambio organizacional, cultura y liderazgo en organizaciones similares.
- Contacto con órganos de gobierno y en procesos de planificación y gestión del cambio.
- La gestión de equipos interdisciplinarios y multidisciplinares.
- La prevención y manejo de conflictos.
- El tercer sector.

Meta Fields