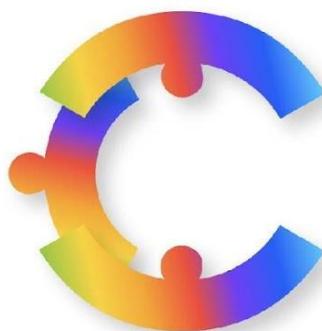




Co-funded by
the European Union

Project Number: 2022-1-IT01-KA220-VET-000087825



**PRIDE
NETWORK
LEAD**

Descrizione del Processo di Selezione



CEIPES



The European Commission's support for the project contents, which reflect the views only of the author(s) and not necessarily those of the Commission, may be made

Sommario

<i>Sommario</i>	2
<i>Introduzione</i>	3
<i>Procedura di reclutamento</i>	4
<i>Materiale informativo e promozionale</i>	5
Descrizione dell'azienda	5
Specifiche del lavoro	6
<i>Procedure necessarie per la convalida delle competenze</i>	9
<i>Linee guida per effettuare una selezione non discriminatoria e priva di stereotipi</i>	11
	13

Introduzione

Il presente documento ha lo scopo di fornire le tappe principali per l'efficienza delle procedure necessarie per il processo di selezione del "Pride Network Leader". Questa posizione è fondamentale per costruire un ambiente di lavoro inclusivo e solidale per i dipendenti LGBTQIA+. Il leader garantisce che i problemi, i bisogni e i punti di vista della comunità LGBTQIA+ siano ascoltati dai dirigenti, dalle risorse umane (HR) e dagli altri stakeholder, affrontando le loro preoccupazioni, desideri e pensieri. Tale rappresentanza contribuisce alla formazione di regole, procedure e sforzi che promuovono la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione.

Tuttavia, la scelta di un candidato per ricoprire il ruolo di 'Pride Network Leader' non può basarsi su una semplice candidatura di interesse; al contrario, il processo di selezione deve basarsi su strumenti/procedure di validazione che garantiscano lo svolgimento della procedura di reclutamento in modo da portare alla selezione del candidato migliore per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al nuovo ruolo.

Questo documento, redatto nell'ambito del progetto Erasmus+ *Pride Network Lead*, fornirà gli strumenti/procedure di convalida delle competenze necessarie per l'appropriata selezione e reclutamento dei candidati per il ruolo.

La **descrizione** includerà proposte per aziende e organizzazioni in merito a quanto segue:

- **Procedura di reclutamento:** *dove e come cercare i migliori candidati*
- **Materiale informativo e promozionale:** *annuncio di reclutamento, informazioni sul nuovo ruolo*
- Procedure necessarie per la **validazione** delle competenze: *colloqui in due fasi, scenari possibili, approccio interdisciplinare*
- **Linee guida per condurre una selezione** non discriminatoria e priva di stereotipi (**ad esempio**, suggerimenti per una *comunicazione neutra dal punto di vista del genere*)

Procedura di reclutamento

Connessione con la comunità locale LGBTQIA+

Descrizione: La prima parte del reclutamento riguarderà l'identificazione dei migliori candidati. Questa dovrebbe avvenire connettendosi in modo appropriato con la comunità LGBTQIA+ locale. Le aziende/organizzazioni dovrebbero "scovare" i leader del Pride Network dalla comunità locale, che siano persone con competenza ed esperienza nella difesa dei diritti delle persone LGBTQIA+. Le connessioni potrebbero essere fatte attraverso la "sponsorizzazione" a favore della comunità locale, prendendo parte a e sostenendo le parate del Pride locali, ecc. Il collegamento e l'identificazione dei migliori candidati potrebbe avvenire anche attraverso la pubblicazione di bandi aperti, comunicandoli alla comunità LGBTQIA+ via internet, da pubblicare anche nei loro siti web.

Identificazione della forza lavoro dell'azienda/organizzazione

Descrizione: Il Leader del Pride Network potrebbe anche essere identificato e reclutato all'interno della forza lavoro dell'azienda, considerando anche alcuni requisiti specifici riguardanti il suo profilo. Se i possibili Leader del Pride Network devono essere identificati all'interno della forza lavoro dell'azienda, il datore di lavoro dovrebbe assicurarsi che rispettino i requisiti indicativi relativi al loro profilo e ruolo.

Condizione del colloquio "in due fasi"

Descrizione: A causa della complessità del ruolo e dei doveri del Pride Network Leader, che riguardano sia questioni tecniche di inclusione LGBTQIA+ all'interno di un'azienda/organizzazione, sia l'effettiva attività di advocacy per l'inclusione e la risoluzione dei problemi delle persone LGBTQIA+, il colloquio non può essere condotto in un'unica fase orale tra candidato e datore di lavoro. Dovrebbe, piuttosto, essere condotto in una prima fase faccia a faccia o online e, in una seconda fase, con i migliori candidati finali, in cui potrebbero essere presentati scenari possibili, in modo che il datore di lavoro consideri come reagirebbe durante questi casi/incidenti specifici e come li risolverebbe. Esempi di casi concreti, per la corretta validazione delle competenze dei candidati sono elencati di seguito, nella sezione relativa alle *"Procedure necessarie per la validazione delle competenze"*.

Materiale informativo e promozionale

Il seguente esempio di annuncio di reclutamento riguarda specificamente il ruolo di "Pride Network Leader". Questo esempio può fungere da materiale informativo per il nuovo ruolo quando vengono pubblicati annunci di assunzione.

LOGO AZIENDA/ORGANIZZAZIONE

[NOME DELL'AZIENDA] **STIAMO ASSUMENDO**

Luogo: ...

Contatto: ...

Durata: *[facoltativo]*

Stipendio: *[facoltativo]*

Descrizione dell'azienda

In questa sezione, dovresti fornire alcune informazioni di base relative al background della tua azienda, come ad esempio:

- **Principali attività**
- **Obiettivi, mission, obiettivi aziendali**
- **Uffici, sedi centrali**
- **N. di dipendenti**
- **Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)**
- **Sito web dell'azienda**

Specifiche del lavoro

Titolo professionale	Pride Network Leader
Dipartimento	Come parte del dipartimento delle risorse umane (<i>a seconda delle dimensioni/preferenze dell'azienda/organizzazione, può anche essere un dipartimento separato del "Pride Network Department" o avere il Pride Network Leader come consulente/consulente esterno</i>)
Risponde a	Management delle Risorse Umane, Senior Management
Scopo dell'incarico	Il "Pride Network Leader" sarà, in generale, responsabile di sostenere l'inclusione delle persone LGBTQIA+ nell'ambiente di lavoro e di costruire l'apertura per la diversità e le condizioni di inclusione all'interno dell'azienda. Il loro ruolo riguarderà, nello specifico, lo sviluppo delle strategie e la misurazione/rendicontazione della condizione di diversità e inclusione dell'azienda, anche in raccordo con le funzioni HR e/o altre funzioni di Diversità & Inclusione (D&I); l'organizzazione e la realizzazione di opportunità formative per lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e di una cultura non discriminatoria; rappresentare l'azienda/organizzazione all'interno della comunità LGBTQIA+ locale, coi potenziali alleati, alle conferenze, nonché alla clientela e ai fornitori per le questioni rilevanti; l'impostazione e la misurazione degli obiettivi in materia di LGBTQIA+ e CSR (Responsabilità sociale d'impresa) generale dell'azienda.
Condizioni di lavoro	Orari di lavoro flessibili (full-time o part-time), dall'ufficio con possibilità anche di smart working (<i>a seconda che lavorino come consulenti esterni o come parte di un reparto aziendale</i>) <u>PRINCIPALI MANSIONI</u> ✓ Pianificazione strategica per il Pride Network.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Advocacy e rappresentanza dei dipendenti LGBTQIA+ all'interno e all'esterno dell'organizzazione. ✓ Pianificazione e coordinamento di eventi: programmi, conferenze, campagne di sensibilizzazione. ✓ Educazione e sensibilizzazione all'interno dell'organizzazione: corsi di formazione e workshop per lo sviluppo di una cultura di alleanza e apertura. ✓ Costruzione di comunità e networking (sia internamente che esternamente). ✓ Supporto ai dipendenti LGBTQIA+: orientamento e mentorship. ✓ Misurazione e reportistica: raccolta di feedback sulle esigenze e le esperienze dei dipendenti LGBTQIA+, analisi della "cultura della non discriminazione" universale e dei KPI e pianificazione delle azioni per il miglioramento.
<p>Titoli di studio</p>	<p>Almeno una laurea triennale in uno dei seguenti campi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Studi di genere (gender studies) ✓ Studi Antropologici ✓ Scienze sociali/Servizio sociale ✓ Psicologia <p>Opzionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Laurea Magistrale in settori/materie rilevanti ✓ Attestati di partecipazione ad eventi/opportunità di formazione su tematiche rilevanti.
<p>Esperienza lavorativa</p>	<p>Non è richiesta una precedente esperienza nella stessa/simile posizione, tuttavia una precedente esperienza nel lavoro/sostegno alla parità di trattamento, nel volontariato per la comunità LGBTQIA+ ed esperienza pertinente saranno considerate positive durante la selezione.</p>

<p>Competenze</p>	<p>Le seguenti competenze chiave saranno considerate positive durante la selezione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Competenze organizzative e di management ✓ Competenze educative/didattiche
<p>Competenze specifiche del settore</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sviluppo di strategie e piani d'azione, nonché la misurazione e la rendicontazione dell'implementazione. ✓ Costruzione di relazioni, sia all'interno dell'organizzazione che con gli stakeholder esterni, sostenendo le questioni LGBTQIA+. ✓ Project Management: forte senso di responsabilità, capacità di coordinare progetti rilevanti (eventi, iniziative, programmi) e valutarne l'impatto. ✓ Competenze culturali: comprensione della cultura LGBTQIA+, delle problematiche della comunità, capacità di supportare la comunità, nonché pensiero critico e competenze interculturali, per un approccio efficace e un supporto anche nei confronti di altre culture.
<p>Competenze digitali</p>	<p>Conoscenze e competenze di base in materia di TIC</p>
<p>Tratti della personalità</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abilità comunicative. ✓ Leadership: capacità di coordinare il posto di lavoro, assegnare compiti e responsabilità e risolvere problemi. ✓ Capacità di collaborazione e influenza: capacità di ispirare e motivare gli altri, costruire relazioni, sia all'interno dell'organizzazione che con gli stakeholder/clienti esterni, ispirare la collaborazione e il consenso. ✓ Apprendimento continuo: impegno e desiderio di miglioramento continuo e conoscenza delle nuove tendenze, nuove attività, pratiche e iniziative; apertura alla critica costruttiva per le proprie pratiche. ✓ EQ/Soft skills: Empatia, ascolto attivo, autoconsapevolezza, gestione del tempo, senso del lavoro di squadra, adattabilità.



Co-funded by
the European Union

Procedure necessarie per la validazione delle competenze

Questa sezione mira a fornire procedure per convalidare le competenze dei candidati; non è sufficiente raccogliere semplicemente le capacità e le competenze di un candidato sulla base della sua candidatura e del suo CV.

Verifica delle competenze attraverso possibili scenari

Descrizione: La presente procedura riguarda lo svolgimento della seconda fase della procedura reclutamento dei candidati finali per il ruolo di Leader del Pride Network. Questa, riguarda la verifica delle competenze relative alla risoluzione dei problemi/incidenti che possono verificarsi e richiede al Leader del Pride Network di dimostrare le proprie capacità manageriali/di leadership, gestione del tempo e adattabilità. I datori di lavoro possono coinvolgere i candidati in scenari di incidenti che potrebbero richiedere procedure di risoluzione dei problemi relativi a questioni LGBTQIA+ e di inclusione all'interno dell'azienda, e convalidare i modi in cui i leader del Pride Network reagirebbero.

Esempi di scenari possibili (sono indicativi; possono/dovrebbero essere adattati in base all'azienda che tiene il colloquio):

- **Episodi di omofobia/transfobia, discriminazione e/o molestie**

"Supponiamo che uno dei dipendenti ti riferisca un episodio di atteggiamento discriminatorio omofobico/transfobico, o addirittura molestie. Descrivi i passaggi delle tue azioni per far luce su questo incidente e risolverlo".

- **Incidente di conflitto con i dipendenti (riluttanza a partecipare a workshop, a seguire regole di inclusione, ecc.)**

"Supponiamo che uno o più dipendenti sembrano riluttanti nel seguire alcune regole specificate nelle tue strategie, o a partecipare a corsi di formazione e contribuire all'inclusione LGBTQIA+ all'interno dell'azienda, a causa di convinzioni discriminatorie personali. Quali azioni intraprenderesti?"

- **Conflitto con i clienti**

"Supponiamo di subire atteggiamenti discriminatori e antipatia da parte di uno o più dei nostri clienti a causa delle nostre strategie per il supporto e l'inclusione LGBTQIA+, sia internamente che esternamente. Quali azioni intraprenderesti?"

- **Difficoltà di performance: non raggiungere gli obiettivi specificati all'interno delle strategie**

"Supponiamo che tu abbia fornito indicatori e obiettivi specifici all'interno delle tue strategie per supportare il Pride Network dell'azienda e i suoi dipendenti in termini di inclusione LGBTQIA+, ma questi non sembrano essere raggiunti entro i tempi che hai definito. Come risolvi questo problema?"

****Tutti gli scenari sopra descritti sono solo indicativi e servono come guida generale per gli incidenti che i datori di lavoro potrebbero fornire ai loro candidati come esempi, durante la seconda fase dei colloqui per il leader del Pride Network. Questi scenari possono essere adattati alle effettive esigenze, alle caratteristiche e alla realtà di ogni azienda/organizzazione.***

Approccio interdisciplinare del colloquio

Descrizione: Il ruolo di Leader di Pride Network richiede la gestione efficace di diverse questioni all'interno di un'azienda, da quelle tecniche e gestionali al supporto attivo e alla consulenza durante eventuali incidenti che possono richiedere al Leader di dimostrare le proprie soft skills e competenze specifiche di settore. A tal fine, un'altra procedura proposta prevede che i candidati siano intervistati non solo dal datore di lavoro/responsabile delle assunzioni, ma anche da una commissione composta da altri esperti, come assistenti sociali/psicologi, ecc. La decisione finale del reclutamento dovrebbe essere presa tenendo in considerazione anche il loro punto di vista in merito alla convalida delle competenze dei candidati, in particolare per quanto riguarda la valutazione delle possibili risposte agli scenari.

Linee guida per effettuare una selezione non discriminatoria e priva di stereotipi

Questa parte della selezione riguarda i modi in cui i datori di lavoro dovrebbero potenzialmente avvicinare, attrarre e reclutare i loro candidati per il ruolo di "Pride Network Leaders", in modo da evitare qualsiasi atteggiamento discriminatorio nei loro confronti.

Comunicazione "neutra dal punto di vista del genere"

Descrizione: la presente proposta riguarda sia la lingua utilizzata per gli annunci di assunzione sia lo svolgimento dei colloqui del processo di selezione. Si propone che i responsabili delle assunzioni/datori di lavoro utilizzino strategie di comunicazione "neutre dal punto di vista del genere", in modo che il linguaggio utilizzato durante l'intero processo sia inclusivo e attraente per tutti i candidati, siano essi persone LGBTQIA+ o meno. Il processo di colloquio dovrebbe anche garantire che ci sia uno spazio sicuro, che non venga promossa l'"omonormatività" (soprattutto per quanto riguarda i candidati della comunità LGBTQIA+) e che il linguaggio utilizzato non promuova stereotipi/idee sbagliate.

Linee guida per una comunicazione neutrale dal punto di vista del genere e inclusiva, stabilite dall'ONU

Di seguito forniamo alcuni suggerimenti e metodi efficaci generali per condurre comunicazioni prive di stereotipi, che sono stati stabiliti dalle Nazioni Unite¹. Queste linee guida, che sono ulteriormente elaborate [nel sito ufficiale dell'ONU](#), possono essere seguite e/o adattate nel Manuale/Guida di ogni specifica azienda, che - come accennato in seguito - può servire come guida generale di selezione e comunicazione priva di stereotipi per ogni specifica azienda, in base alle sue esigenze e all'ambito di lavoro.

- **Rispetto:** Rispetto verso i pronomi degli individui, cioè lui/lei, lei/lei, loro/loro (soggetto/complemento).
- **Visibilità di tutte le identità di genere quando necessario/quando rilevante:** riguarda la visibilità di tutte le identità e l'utilizzo dei rispettivi pronomi, quando necessario nella comunicazione. Ad esempio, i testi che si riferiscono agli individui non dovrebbero usare solo il **pronome "lui"**, perché causerebbe discriminazione nei confronti degli individui femminili. Invece, nelle frasi/frasi che si

¹ Nazioni Unite (n.d.) *Linguaggio inclusivo di genere*. Accessibile da: [NAZIONI UNITE Linguaggio inclusivo di genere](#)

riferiscono agli individui, usa "lei/lui" o "loro", per essere inclusivi. Oppure omettere il pronome (nel caso di una lingua come l'italiano).

Ad esempio: "Se qualcuno è interessato alla nostra proposta, dovrebbe contattare il nostro dipartimento amministrativo".

- **Evitare la definizione di genere quando non è necessaria/non rilevante:** in alcuni casi, quando l'identità di genere non è rilevante per il contesto della comunicazione, definirla non è rilevante e può essere percepita come discriminatoria nei confronti di diverse identità di genere. I suggerimenti e le strategie di comunicazione neutri dal punto di vista del genere includono **parole inclusive**. Ad esempio, parole come "l'uomo" dovrebbero essere evitate: potrebbero essere considerate discriminatorie. Usa invece "il genere umano". Inoltre, quando possibile, inserisci l'asterisco (*) o lo schwa (ə) alla fine della parola così da renderle neutre nel genere

Come si evince da quanto sopra, il consiglio principale riguarda l'uso corretto dei pronomi di genere e il rispetto verso tutte le identità di genere durante la comunicazione scritta o orale, sia definendoli correttamente quando rilevanti in un rispettivo contesto comunicativo, sia evitando la visibilità di genere quando non rilevante, per evitare il perpetuarsi della discriminazione.

Consultazione del Manuale/Guida per una comunicazione e una selezione senza stereotipi

Descrizione: Si propone che le aziende/organizzazioni dispongano di uno speciale Manuale/Guida sulla strategia di comunicazione, in base alle loro esigenze specifiche, ai target group, alla clientela, al luogo di lavoro, ecc., in modo che il processo di selezione e la comunicazione all'interno dell'azienda non siano discriminatorie. Sia i datori di lavoro che i dipendenti dovrebbero consultare questo manuale in modo che il reclutamento e la comunicazione interna/esterna siano condotti in modo non discriminatorio. Il presente manuale, oltre alle linee guida e alle strategie specifiche stabilite da ciascuna rispettiva azienda, dovrebbe includere le linee guida per una "comunicazione neutra dal punto di vista del genere" di cui sopra.

