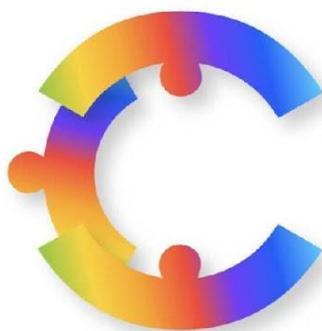




Co-funded by
the European Union



**PRIDE
NETWORK
LEAD**

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

Descrizione del profilo professionale



CEIPES



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
RESPONSABILITA'	3
QUALIFICHE PROFESSIONALI	4
TASK CHIAVE	5
VALUTAZIONE DELL'EFFICIENZA E I KPI	7

INTRODUZIONE

Il Pride Network Lead svolge un ruolo cruciale nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e solidale per i dipendenti LGBTQ+. Dando voce alle loro preoccupazioni, esigenze e prospettive, il leader garantisce che le voci della comunità LGBTQ+ siano ascoltate dal senior management, dalle risorse umane e da altri stakeholder. Questa rappresentazione aiuta a plasmare politiche, pratiche e iniziative che promuovono la diversità, l'uguaglianza e l'inclusività. Naturalmente, è importante notare che i requisiti e la configurazione specifica di questo ruolo possono differire in base alle caratteristiche e agli obiettivi unici di ciascuna organizzazione.

All'interno del progetto *Pride Network Lead*, abbiamo creato una descrizione completa che delinea le responsabilità del nuovo ruolo, le competenze desiderate, le attività di esempio e gli indicatori di performance (KPI) per valutare l'efficacia degli sforzi all'interno dell'organizzazione. Questo documento mira a fornire una comprensione universale della posizione e delle sue aspettative.

Confidiamo che questa risorsa si rivelerà preziosa per le persone che cercano di implementare, formalizzare o migliorare l'efficacia del ruolo all'interno della propria organizzazione. Prevediamo che offrirà una guida pratica e un sostegno per il raggiungimento di questi obiettivi.



RESPONSABILITÀ

Le responsabilità principali del Pride Network Lead possono includere:

ADVOCACY E RAPPRESENTANZA

- fungere da portavoce e sostenitore dei dipendenti LGBTQ+ all'interno dell'azienda;
- esprimere gli interessi, i requisiti e i punti di vista di questa comunità al senior management, alle risorse umane e alle altre parti chiave coinvolte;
- contribuire allo sviluppo di politiche e pratiche che promuovano la diversità, l'inclusività e l'uguaglianza nell'organizzazione.

COSTRUZIONE DELLA COMUNITÀ

- creare un senso di comunità e di appartenenza tra i dipendenti;
- organizzare eventi, attività e iniziative che riuniscano le persone;
- facilitare le opportunità di networking e mentorship;
- fornire uno spazio sicuro per un dialogo e un sostegno aperti.

EDUCAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

- promuovere l'educazione e la sensibilizzazione sulle tematiche LGBTQ+ all'interno dell'azienda;
- sviluppare e fornire sessioni di formazione, workshop e presentazioni per aiutare a educare i colleghi su argomenti come i diritti LGBTQ+, la terminologia, l'alleanza e i pregiudizi inconsci;
- promuovere una cultura del posto di lavoro più inclusiva e comprensiva.

RISORSE E SUPPORTO

- fungere da risorsa per i dipendenti LGBTQ+;
- fornire orientamento, supporto e informazioni su altre questioni;
- offrire assistenza per affrontare le sfide sul posto di lavoro;
- mettere in contatto le persone con le risorse preposte e le reti esterne;
- prestare orecchio in modo confidenziale ed empatico per ascoltare eventuali preoccupazioni.

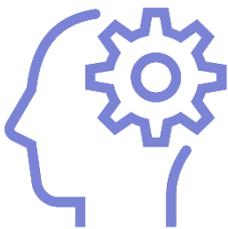
COLLABORAZIONE E PARTNERSHIP

- collaborare con altri ERG (Employee Resource Groups- Gruppi di risorse per i dipendenti), team di diversità e inclusione e organizzazioni LGBTQ+ esterne per promuovere iniziative intersezionali e favorire un ambiente di lavoro inclusivo;
- cercare attivamente opportunità di collaborare a eventi congiunti, campagne e iniziative di advocacy;

- amplificare la voce collettiva e l'impatto di comunità diverse.

MISURAZIONE E IMPATTO

- monitorare i progressi e l'impatto delle attività del Pride Network;
- raccogliere feedback, misurare il coinvolgimento e la soddisfazione dei dipendenti;
- valutare l'efficacia delle iniziative e delle politiche per migliorare continuamente il supporto fornito ai dipendenti LGBTQ+.



QUALIFICHE PROFESSIONALI

Anche le competenze del Pride Network Lead possono variare a seconda dei requisiti e delle aspettative specifiche dell'organizzazione, ma alcune di esse possono includere:

ESPERIENZA E CONOSCENZA

È utile una comprovata esperienza nell'ambito della difesa della comunità LGBTQ+, della diversità e dell'inclusione o in aree correlate. Ciò potrebbe includere un precedente coinvolgimento in ERG, organizzazioni LGBTQ+ o iniziative comunitarie. È importante una solida comprensione delle questioni, della terminologia e delle best practice LGBTQ+ per promuovere l'inclusione LGBTQ+ sul posto di lavoro.

CAPACITÀ DI LEADERSHIP

Forti capacità di leadership sono essenziali per guidare efficacemente il Pride Network. Una precedente esperienza di leadership, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, è preziosa. Le skills di leadership possono includere la capacità di ispirare e motivare gli altri, delegare compiti, risolvere conflitti e guidare un cambiamento positivo.

ABILITÀ COMUNICATIVE

Eccellenti capacità di comunicazione verbale e scritta sono fondamentali per un leader ERG. Dovrebbero essere in grado di articolare idee, iniziative e obiettivi in modo chiaro ed efficace a un pubblico eterogeneo. La capacità di ascoltare attivamente, di impegnarsi in un dialogo costruttivo e di utilizzare un linguaggio inclusivo e intersezionale.

COSTRUZIONE DI RELAZIONI

Costruire relazioni e promuovere la collaborazione è fondamentale per ogni leader ERG. La capacità di sviluppare solide relazioni di lavoro con i colleghi, il senior management, le risorse

umane e i partner esterni è preziosa. Le capacità di networking e la capacità di coinvolgere e influenzare gli stakeholder sono utili.

PROJECT MANAGEMENT

Forti capacità organizzative e di project management sono spesso necessarie per la pianificazione e la realizzazione di eventi, iniziative e programmi legati all'inclusione LGBTQ+. Ciò include la definizione di obiettivi e tempistiche, la gestione delle risorse, il coordinamento della logistica e la valutazione dei risultati.

INTELLIGENZA EMOTIVA

Il Pride Network Lead dovrebbe possedere l'intelligenza emotiva per creare un ambiente di supporto e inclusivo. Ciò include l'autoconsapevolezza, l'empatia e la capacità di gestire discussioni delicate e fornire supporto ai dipendenti LGBTQ+.

COMPETENZE CULTURALI

La competenza culturale è importante per comprendere e rispettare le diverse identità ed esperienze. Un Pride Network Leader dovrebbe avere una comprensione della cultura LGBTQ+, così come di altre identità intersecanti, e la capacità di promuovere l'inclusione e l'equità per tutti i dipendenti.

a

CAPACITÀ DI COLLABORAZIONE E INFLUENZA

Le capacità di collaborazione e influenza sono preziose per lavorare con i vari stakeholder e guidare un cambiamento positivo. La capacità di collaborare in modo efficace, creare consenso e influenzare il processo decisionale è utile per promuovere l'inclusione LGBTQ+ all'interno dell'organizzazione.

APPRENDIMENTO CONTINUO

È importante impegnarsi nell'apprendimento continuo e rimanere aggiornati sulle questioni, le best practice e le tendenze LGBTQ+. Ciò può includere la partecipazione a workshop, conferenze o sessioni di formazione pertinenti e la ricerca attiva di opportunità di sviluppo professionale.



TASK CHIAVE

Il leader del Pride Network (ERG) di un'azienda è responsabile di vari compiti chiave per promuovere l'inclusione e il supporto LGBTQ+ all'interno dell'organizzazione. Alcuni di questi includono:

PIANIFICAZIONE STRATEGICA

Il Pride Network Lead svolge un ruolo cruciale nello sviluppo di un piano strategico per il Pride Network. Ciò comporta la definizione degli obiettivi, delle attività e l'allineamento degli obiettivi dell'ERG con quelli generali di diversità e inclusione dell'organizzazione.

ADVOCACY E RAPPRESENTANZA

Il leader funge da sostenitore e rappresentante dei dipendenti LGBTQ+ all'interno dell'organizzazione. Collabora con il senior management, le risorse umane e altri stakeholder per esprimere preoccupazioni, proporre iniziative e influenzare politiche e pratiche che promuovono l'inclusione e l'uguaglianza LGBTQ+.

PIANIFICAZIONE E COORDINAMENTO EVENTI

Il Pride Network Lead è responsabile dell'organizzazione e del coordinamento di eventi, programmi e iniziative che promuovano l'inclusione LGBTQ+. Ciò può includere tavole rotonde, workshop, eventi con relatori ospiti, celebrazioni della diversità e campagne di sensibilizzazione. Questa figura assicura le disposizioni logistiche, i relatori o facilitatori e promuove la partecipazione tra i dipendenti.

EDUCAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il leader promuove l'educazione e la consapevolezza sulle questioni LGBTQ+ all'interno dell'organizzazione. Organizza e facilita sessioni di formazione, workshop e presentazioni per migliorare la comprensione delle identità, della terminologia, delle sfide e delle migliori pratiche LGBTQ+.

COSTRUZIONE DI COMUNITÀ E NETWORKING

Il Pride Network Lead si concentra sulla costruzione di un senso di comunità tra i dipendenti LGBTQ+: crea opportunità di networking, mentoring e supporto tra pari. Ciò può comportare l'organizzazione di eventi sociali, la facilitazione delle riunioni dell'ERG e la creazione di canali di comunicazione per connettere i dipendenti LGBTQ+ all'interno dell'organizzazione.

COLLABORAZIONE

Il leader collabora con altri ERG, team per la diversità e l'inclusione e organizzazioni LGBTQ+ esterne per promuovere iniziative e partnership intersezionali. Il Pride Network Lead collabora anche con le risorse umane e il senior management per garantire che l'inclusione LGBTQ+ sia integrata nelle politiche, nelle pratiche e nei benefit per i dipendenti dell'organizzazione. Lavorano insieme per implementare politiche HR inclusive, fornire formazione e istruzione ai dipendenti e affrontare eventuali preoccupazioni o eventuali problemi relativi alla comunità

LGBTQ+. La sua ricerca attiva di opportunità per eventi congiunti, campagne e sforzi di advocacy amplifica l'impatto collettivo di comunità diversificate.

RISORSE E SUPPORTO

Il Pride Network Lead fornisce risorse e supporto ai dipendenti LGBTQ+: offre guida, tutoraggio e assistenza per affrontare le sfide sul posto di lavoro legate all'inclusione LGBTQ+. Inoltre, può mettere in contatto le persone con le risorse pertinenti, le reti di supporto e le organizzazioni esterne per ulteriore assistenza.

FEEDBACK, VALUTAZIONE, MISURAZIONE E REPORTISTICA

Il leader della rete Pride raccoglie feedback dai dipendenti LGBTQ+ per valutare le loro esperienze, esigenze e preoccupazioni. Questa persona dovrebbe cercare input su iniziative, eventi e politiche ERG (Employee Resource Group- Gruppo di risorse per i dipendenti) per migliorare e adattare continuamente i propri sforzi. La valutazione regolare e la valutazione dell'impatto del Pride Network aiutano a misurare i progressi e a identificare le aree di crescita. Il Pride Network Lead monitora anche l'impatto delle attività del Pride Network e prepara report o presentazioni da condividere con le parti interessate. Misura il coinvolgimento, la soddisfazione e l'efficacia delle iniziative dei dipendenti e utilizza i dati per promuovere ulteriori miglioramenti e supporto per i dipendenti LGBTQ+.



VALUTAZIONE DELL'EFFICIENZA E I KPI

Il tasso di successo del Pride Network leader o del Gruppo di Risorse per i Dipendenti (ERG) di un'azienda può essere valutato in base a diversi fattori, che si allineano con gli obiettivi dell'organizzazione, misurano l'impatto delle iniziative del Pride Network e riflettono il contesto e le priorità specifiche dell'organizzazione.

Gli indicatori chiave di prestazione (KPI) possono aiutare a misurare l'efficacia e l'impatto dei loro sforzi nella promozione dell'inclusione LGBTQ+. Il monitoraggio e la valutazione regolari di questi KPI possono fornire preziose informazioni sull'efficacia del ruolo del leader ERG e guidare gli sforzi di miglioramento continuo.

A seconda degli obiettivi e delle priorità, ecco alcuni KPI comuni per il ruolo:

COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

- Misurare il livello di coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti LGBTQ+ alle attività, agli eventi e alle iniziative di ERG.

- Questo può essere valutato attraverso presenze, feedback, sondaggi o altre forme di input dei dipendenti.

CRESCITA DEI MEMBRI DEL PRIDE NETWORK

- Monitora la crescita dell'adesione all'ERG nel tempo.
- Ciò indica l'attrattiva e la rilevanza del Pride Network e la sua capacità di attrarre e mantenere al suo interno membri della comunità LGBTQ+ e dei suoi alleati.

CONSAPEVOLEZZA E COMPrensIONE

- Valutare l'aumento della consapevolezza e della comprensione delle questioni LGBTQ+ tra i dipendenti.
- Questo può essere misurato attraverso valutazioni pre e post-formazione, sondaggi o altre forme di valutazione.

INFLUENZA DELLA POLICY E DELLA PRATICA

- Misurare quanto gli sforzi di advocacy del Pride Network abbiano influenzato le policy e le pratiche aziendali relative all'inclusione LGBTQ+.
- Ciò può includere il monitoraggio dell'implementazione di politiche HR inclusive, benefit per i dipendenti e altre iniziative.

COLLABORAZIONI E PARTNERSHIP

- Valutare il livello di collaborazione e partnership stabilito con altri ERG, team di diversità e inclusione e organizzazioni LGBTQ+ esterne.
- Ciò indica la capacità del leader ERG di costruire relazioni e impegnarsi in collaborazioni significative.

SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI

- Misurare la soddisfazione dei dipendenti LGBTQ+ per gli sforzi dell'azienda nell'inclusione LGBTQ+.
- Questo può essere fatto attraverso sondaggi tra i dipendenti, feedback o indici relativi all'inclusione.

IMPATTO DELLE INIZIATIVE DEL PRIDE NETWORK

- Valutare l'impatto di specifiche iniziative ERG sui dipendenti LGBTQ+ e sull'organizzazione nel suo complesso.
- Ciò può includere la valutazione dei risultati di eventi, programmi o campagne e la misurazione dei cambiamenti nelle esperienze o nelle percezioni dei dipendenti.

RICONOSCIMENTO ESTERNO

- Tieni traccia di eventuali riconoscimenti o premi esterni ricevuti dal leader del Pride Network o dell'ERG per gli sforzi profusi nella promozione dell'inclusione LGBTQ+.
- Ciò indica la convalida esterna e il riconoscimento del loro lavoro.

