Co-funded by
the European Union

PRIDE NETWORK LEAD

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

Implementazione di un Nuovo Ruolo

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

ANALISI DELLA SITUAZIONE AZIENDALE E DEGLI OBIETTIVI 3

ESIGENZE E RACCOMANDAZIONI PER IL NUOVO RUOLO 5

AZIONI DEFINITE CHE SARANNO SVILUPPATE DAL NUOVO RUOLO 7

IMPLEMENTAZIONE DEL NUOVO RUOLO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE 9

INTRODUZIONE

Quando si integra il ruolo del Pride Network Leader, è necessario tenere conto di diversi fattori, come le dimensioni dell'azienda, la rappresentanza del gruppo al suo interno, le risorse allocate, le azioni da realizzare, ecc.

Pertanto, il punto principale al momento dell'implementazione sarà la corretta definizione degli obiettivi, il calendario e lo sviluppo dell'implementazione rispetto al calendario.

Ci saranno anche una serie di caratteristiche relative alla posizione che saranno necessarie, come una comunicazione efficace, o funzioni chiare, e altre consigliabili, come una precedente esperienza di piloting in una parte dell'azienda o un feedback continuo da parte di dipendenti, manager e persone coinvolte nell'implementazione.

Quando questa inizierà, ci saranno una serie di compiti che dovranno essere assolti per raggiungere gli obiettivi in modo ottimale e ordinato, e il corretto utilizzo delle risorse e del tempo farà raggiungere l'obiettivo nel più breve tempo possibile.

Nel caso delle piccole aziende, la creazione di questa figura può essere complicata per mancanza di risorse, ma l'utilizzo di un consulente esterno può essere una soluzione per sostituire il ruolo del dipendente in questo nuovo ruolo e garantire così l'inclusione e la diversità in azienda.

ANALISI DELLA SITUAZIONE AZIENDALE E DEGLI OBIETTIVI

Quando si tratta di apportare un qualsiasi cambiamento all'organigramma di un'azienda, è sempre necessario tenere conto delle reali esigenze del nuovo ruolo lavorativo da implementare, effettuando uno studio approfondito per aiutare a valutare la fattibilità del cambiamento e le tempistiche necessarie per la piena implementazione della figura del leader all'interno dell'ambiente di lavoro.

DEFINIRE LO SCOPO E GLI OBIETTIVI.

La prima cosa su cui l'azienda deve avere ben chiaro è lo scopo dell'assunzione di questa figura all'interno della propria forza lavoro, e quali sono i principali obiettivi che affronterà, in quanto può essere un mero strumento per evitare conflitti nell'ambiente di lavoro delle grandi aziende, collaborando in un ambiente di lavoro sicuro e piacevole. Oppure può andare oltre, diventando un compito sociale di impegno e cooperazione con la comunità in cui opera e aiutando le persone provenienti da ambienti e gruppi svantaggiati ed emarginati a trovare un'occupazione, in modo che, come risultato di questa cooperazione, si instauri una sinergia di collaborazione sociale e di sostegno alla comunità che contribuisce alla sostenibilità dell'azienda, concetto che sta prendendo sempre più forza nei diversi ambiti della nostra vita quotidiana.

CONDURRE UN'ANALISI DEI BISOGNI

Uno dei punti principali per l'implementazione della figura del leader all'interno di un'azienda è quello di individuare i possibili problemi e le sfide da affrontare e come questo contribuirà alla crescita e all'efficienza del business.

Per fare ciò, una delle prime azioni dovrebbe essere quella di incontrare la direzione aziendale per conoscere la situazione dell'azienda e le esigenze sociali dei suoi dipendenti che li hanno portati a considerare la necessità di incorporare questa figura nella loro forza lavoro. Allo stesso modo, scoprire le preoccupazioni della direzione in termini di integrazione e visibilità del gruppo e come pensano che possa giovare al corretto funzionamento dei loro lavoratori in un ambiente non ostile e quindi migliorare le loro prestazioni lavorative e il profitto.

Un'altra azione sarà quella di effettuare un'indagine tra i lavoratori in merito alle loro considerazioni nei confronti della collettività, sia lavorativa che sociale, che possa contribuire ad elaborare un piano d'azione più efficace nei confronti delle aree che possono essere considerate più dannose per il buon funzionamento della comunità lavorativa.

PIANIFICARE L'IMPLEMENTAZIONE E LA SUA TEMPISTICA.

Uno dei fattori che devono essere presi in considerazione quando si implementa il leader del Pride Network è il programma di implementazione. Avere ben chiaro quanto deve durare la fase di analisi, o quando devono essere effettuate le prime azioni o quando si devono vedere i primi risultati, dovrebbe essere un compito molto importante in questa fase di, in quanto l'ottimizzazione del tempo può determinare il successo delle diverse azioni svolte.

Un calendario completo e ben strutturato aiuterà a pianificare le diverse azioni e attività da svolgere in modo ordinato e costante, al fine di evitare sovrasaturazioni o pause nei diversi periodi, e quindi stabilire una routine all'interno dell'ambiente di lavoro che aiuterà la piena integrazione del gruppo LGBTQIA+.

RICERCA SULL'IMPLEMENTAZIONE IN ALTRE AZIENDE.

L'analisi delle azioni svolte da altre aziende nell'ambito dell'integrazione LGBTQIA+ può aiutare a ispirare il modello da implementare nella propria azienda.

Sempre più aziende si impegnano a fornire opportunità di lavoro ai membri più svantaggiati del gruppo LGBTQIA+, come le donne trans o le persone che si identificano col genere non binario, poiché devono ancora affrontare un alto grado di discriminazione in ambito sociale e lavorativo.

Queste azioni possono essere prese in considerazione dalla figura da insediare, per analizzare come possano giovare all'azienda, come hanno giovato ad altri e, soprattutto, quali errori non si devono commettere, imparando dalle esperienze che si possono trovare nei diversi social network o social forum.

CREARE UN TEAM DI IMPLEMENTAZIONE AZIENDALE.

Questo team dovrebbe essere multidisciplinare, diversificato e composto da dipendenti interessati a collaborare con l'implementazione del leader del Pride Network. Dovrebbero essere interessati ai suoi progressi e avere qualche connessione con la comunità LGBTQIA+. In questo modo si garantirà una consulenza specializzata e un feedback costante sui progressi compiuti, sulle nuove sfide da affrontare e sulla percezione generale di questa nuova figura all'interno della comunità lavorativa.

ESIGENZE E RACCOMANDAZIONI PER IL NUOVO RUOLO

Quando si implementa il nuovo ruolo di Pride Network Leader, è necessario tenere conto di una serie di esigenze e raccomandazioni che devono essere seguite per un risultato ottimale. Le esigenze principali sarebbero una chiara ripartizione delle responsabilità e una comunicazione efficace con il resto dei lavoratori e dei gruppi nell'ambiente di lavoro, nonché una formazione e un'istruzione continua che consentano al lavoratore di essere aggiornato in termini di cambiamenti nelle normative vigenti e nei progressi che possono essere raggiunti o delle risorse per la risoluzione dei conflitti che possono essere affrontate.

Si raccomanda inoltre di stabilire un periodo pilota e test su piccola scala all'interno di un reparto o di un luogo di lavoro, per avere un feedback continuo e una valutazione delle prestazioni al fine di celebrare i successi dell'implementazione.

ASSEGNAZIONE DI RESPONSABILITÀ CHIARE.

Una delle principali esigenze per l'implementazione della figura del Pride Network Leader è quella di avere responsabilità ben definite e marcate da parte dell'azienda, al fine di poter svolgere le proprie funzioni nel modo più efficace possibile senza eccedere o venir meno ad aspetti come la tutela e la difesa o la promozione del rispetto e della visibilità del gruppo.

Responsabilità ben definite garantiranno che gli obiettivi siano raggiunti in tempo e con un alto livello di successo, grazie all'organizzazione preventiva di compiti, attività o piani di diffusione.

A tal fine, è molto importante che la comunicazione con la direzione aziendale e con i membri del collettivo sia costante ed efficace.

COMUNICAZIONE EFFICACE.

Questa è un'altra esigenza fondamentale per l'implementazione del nuovo ruolo. Sarà fondamentale per garantire che tutti i membri del team comprendano i cambiamenti e siano allineati con le aspettative ed è essenziale per il successo dell'implementazione di un nuovo ruolo lavorativo, garantendo che un approccio trasparente, informativo e reattivo sia mantenuto in modo efficace.

La pianificazione preliminare sarà importante per trasmettere un messaggio chiaro e coerente che spieghi lo scopo del nuovo ruolo e trasmetta il messaggio coerentemente in tutte le comunicazioni.

Anche l'ascolto attivo e la comunicazione bidirezionale saranno fondamentali per una comunicazione efficace, così come la creazione di un feedback continuo per garantire la qualità e l'efficacia

dell'implementazione del ruolo. Le valutazioni periodiche per misurare le prestazioni e l'efficacia del nuovo ruolo possono richiedere adeguamenti in base ai risultati e al feedback dei dipendenti.

FORMAZIONE E ISTRUZIONE SUL POSTO DI LAVORO

La formazione e l'istruzione sul posto di lavoro, nota anche come *on-the-job training*, è un metodo che le aziende applicano affinché i dipendenti acquisiscano determinate conoscenze in una specifica area professionale.

La formazione e l'istruzione per il lavoro possono includere una serie di programmi, corsi e attività volti a fornire ai leader del Pride Network le competenze e le conoscenze di cui hanno bisogno per svolgere il loro lavoro in modo efficace. Questa formazione può essere erogata dall'azienda stessa o da enti e associazioni specializzate nel settore.

Tra i principali vantaggi ci sarebbero la creazione di processi per le risorse umane più efficaci, il miglioramento della comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro o il miglioramento nella gestione dei conflitti e delle relazioni problematiche.

PILOTING E COLLAUDO.

È consigliabile, quando si parla di grandi aziende e dell'implementazione di un nuovo ruolo, stabilirlo prima all'interno di uno dei reparti dell'azienda o, se ci sono più centri di lavoro, svolgerlo in uno di essi.

In questo modo, i risultati su piccola scala possono essere estrapolati per l'implementazione finale e generale, avendo risolto la maggior parte dei problemi che si sono presentati, essendo questo tipo di implementazione più fluida, efficace e con risultati a breve termine.

VALUTAZIONE.

Una comunicazione efficace con gli altri reparti, i manager e i dipendenti, nonché con gli eventuali partner di implementazione, può portare a un feedback continuo man mano che si procede, in quanto ciò si tradurrà in un'implementazione più in linea con le reali esigenze dell'azienda, meno globalizzata e più applicabile alla gestione quotidiana dell'azienda in cui viene sviluppata.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

All'interno del programma di implementazione del Pride Network Leader in azienda, devono essere stabilite le date per verificare se gli obiettivi vengano raggiunti in tempo e in conformità con quanto stabilito nell'analisi dei bisogni. In questo modo si correggeranno eventuali errori di pianificazione e

si conosceranno a breve termine i risultati ottenuti in modo da adeguare il calendario e poter implementare il ruolo in modo più efficace.

In questa sezione sarebbe opportuno celebrare i traguardi raggiunti così da motivare il team responsabile dell'implementazione e sottolineare l'importanza di questo nuovo ruolo all'interno dell'azienda.

AZIONI DEFINITE CHE SARANNO SVILUPPATE DAL NUOVO RUOLO.

Una volta avviata l'implementazione della nuova figura del Pride Network Leader dovranno essere definite le azioni da intraprendere per una corretta implementazione entro le scadenze stabilite.

Lo studio della situazione dell'azienda (quando parliamo di azienda ci riferiamo alla sfera privata così come a quella pubblica e governativa) rispetto alla comunità LGBTQIA+ sarà fondamentale per stabilire le diverse linee guida da seguire durante l'implementazione per garantire inclusione, diversità e visibilità.

Da lì, una serie di azioni e partnership contribuiranno ad accelerare i primi risultati positivi e a muoversi verso la piena attuazione del ruolo.

ELABORAZIONE DI POLITICHE DI NON DISCRIMINAZIONE E CODICI DI CONDOTTA.

Una delle prime sfide che il nuovo ruolo dovrà affrontare in fase di implementazione sarà quello di studiare il livello di conoscenza dei dipendenti e dei manager dell'azienda sulla comunità LGBTQIA+ e, soprattutto, sui falsi miti e discriminazioni che subisce. Una volta analizzati i risultati, che possono derivare da un test somministrato ai dipendenti, dovrebbe essere generata una formazione iniziale basata su di essi in modo che i dipendenti abbiano una buona conoscenza e comprensione delle politiche di non discriminazione esistenti all'interno dell'azienda. È inoltre possibile produrre materiale di supporto, come opuscoli o poster, per diffondere queste politiche di non discriminazione.

FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E CREAZIONE DI RETI DI SOSTEGNO

Uno dei concetti principali da promuovere sarà l'empatia, così come il rispetto reciproco, in quanto questa è la base per il lavoro di squadra e il buon funzionamento di un'azienda.

Per raggiungere questo obiettivo, il leader del Pride Network può istituire diversi gruppi di risorse per i dipendenti LGBTQIA+, come i gruppi di dipendenti LGBTQIA+ o fornire uno spazio sicuro in cui i dipendenti possano condividere le loro esperienze, ricevere supporto e incoraggiare l'inclusione con altri dipendenti.

Queste reti di supporto possono essere aperte per promuovere l'inclusione e la visibilità dei diversi dipendenti LGBTQIA+ in relazione agli altri colleghi all'interno dell'azienda, in modo che il tema dell'esclusione, della discriminazione o dell'abuso sul posto di lavoro si basi su un'esperienza più empirica e meno formativa e possa essere compreso dagli altri dipendenti sulla base dell'esperienza dei propri colleghi.

GARANTIRE LA DIVERSITÀ NELLE ASSUNZIONI

Il nuovo ruolo dovrà essere in contatto diretto con i dipartimenti del lavoro e delle risorse umane delle aziende per garantire che i processi di reclutamento siano privi di pregiudizi e siano inclusivi.

Sebbene non sia necessario essere presenti nei processi di training, è consigliabile conoscere le procedure, le domande o gli scenari che possono sorgere per garantire l'inclusione e la diversità.

RECLAMI E CANALE DI FOLLOW-UP.

Questo sarà uno dei punti chiave nell'attuazione del nuovo ruolo. Sarà istituito un canale confidenziale per la segnalazione di episodi di discriminazione e molestie nei confronti di persone LGBTQIA+ sul posto di lavoro, che potrà essere utilizzato da qualsiasi dipendente.

Garantirà, inoltre, il totale anonimato e il corretto follow-up del caso fino a quando non sarà risolto con le parti coinvolte nel più breve tempo possibile.

COMUNICAZIONE E MARKETING INCLUSIVI

Durante l'implementazione di questo nuovo ruolo in azienda, la comunicazione con il dipartimento di pubblicità, marketing e comunicazione dovrebbe essere costante per promuovere un linguaggio inclusivo nella comunicazione e nella pubblicità interna ed esterna e, allo stesso modo, assicurarsi che la comunità LGBTQIA+ sia rappresentata in modo rispettoso e positivo, evitando gli stereotipi, mostrando un'immagine aziendale diversificata e inclusiva.

ALLEANZE E COLLABORAZIONI ESTERNE

Durante l'implementazione del nuovo Pride Network Leader in azienda, sarà richiesta la collaborazione e la consulenza di associazioni, enti o collaboratori esterni al fine di ottenere un approccio migliore alle diverse azioni da intraprendere.

Queste collaborazioni potranno anche far parte della formazione per i lavoratori in merito ad inclusione e diversità e serviranno in modo molto efficace per conoscere la realtà del gruppo non solo in ambito lavorativo, ma anche in ambito sociale.

PARTECIPAZIONE A EVENTI E CELEBRAZIONI LGBTQIA+

Partecipare agli eventi del Pride o anche incentivare eventi interni all'azienda per celebrare la data è un atto di inclusione della comunità che si vede sempre più spesso in un numero sempre maggiore di aziende, con l'utilizzo della bandiera collettiva e vari eventi e campagne di sensibilizzazione. Non solo per quanto riguarda i settori LGBTQIA+ più noti, come gay e lesbiche, ma anche con un'enfasi su quei settori che ancora affrontano più discriminazioni e meno visibilità, come le persone trans, di genere non binario e bisessuali.

Sarà sempre un aiuto per la collettività renderla visibile in tutti i suoi aspetti per una maggiore integrazione nella società e una diminuzione delle discriminazioni.

IMPLEMENTAZIONE DEL NUOVO RUOLO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Nel caso delle piccole e medie imprese, potrebbe essere impossibile pensare a una figura come il Pride Network Leader in quanto, per vari motivi, potrebbe non essere redditizia, sia perché non ci sono le risorse necessarie. La comunità LGBTQIA+ all'interno dell'azienda non differisce da altre comunità svantaggiate, neanche per quanto riguarda il timore di discriminazioni positive che possono generare lamentele da parte di altri gruppi all'interno dell'ambiente di lavoro e minare ulteriormente l'inclusione di gruppi diversi.

VALUTAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE

L'introduzione di un nuovo ruolo in un'azienda richiede una valutazione approfondita delle risorse necessarie per garantire un'implementazione di successo.

È necessario tenere conto dei dipendenti che saranno coinvolti in questo nuovo ruolo, nonché dei costi di formazione, degli strumenti e della tecnologia necessari, della struttura fisica o delle diverse risorse finanziarie per la diffusione, le buste paga, le indennità, ecc.

Ciò può significare che, a seconda delle dimensioni dell'azienda, della sua situazione finanziaria o delle sue risorse, potrebbe non essere possibile contare su questa figura come parte del suo personale

permanente, dovendo così cercare altri canali per poter fornire questa figura al minor costo possibile in base al bilancio aziendale.

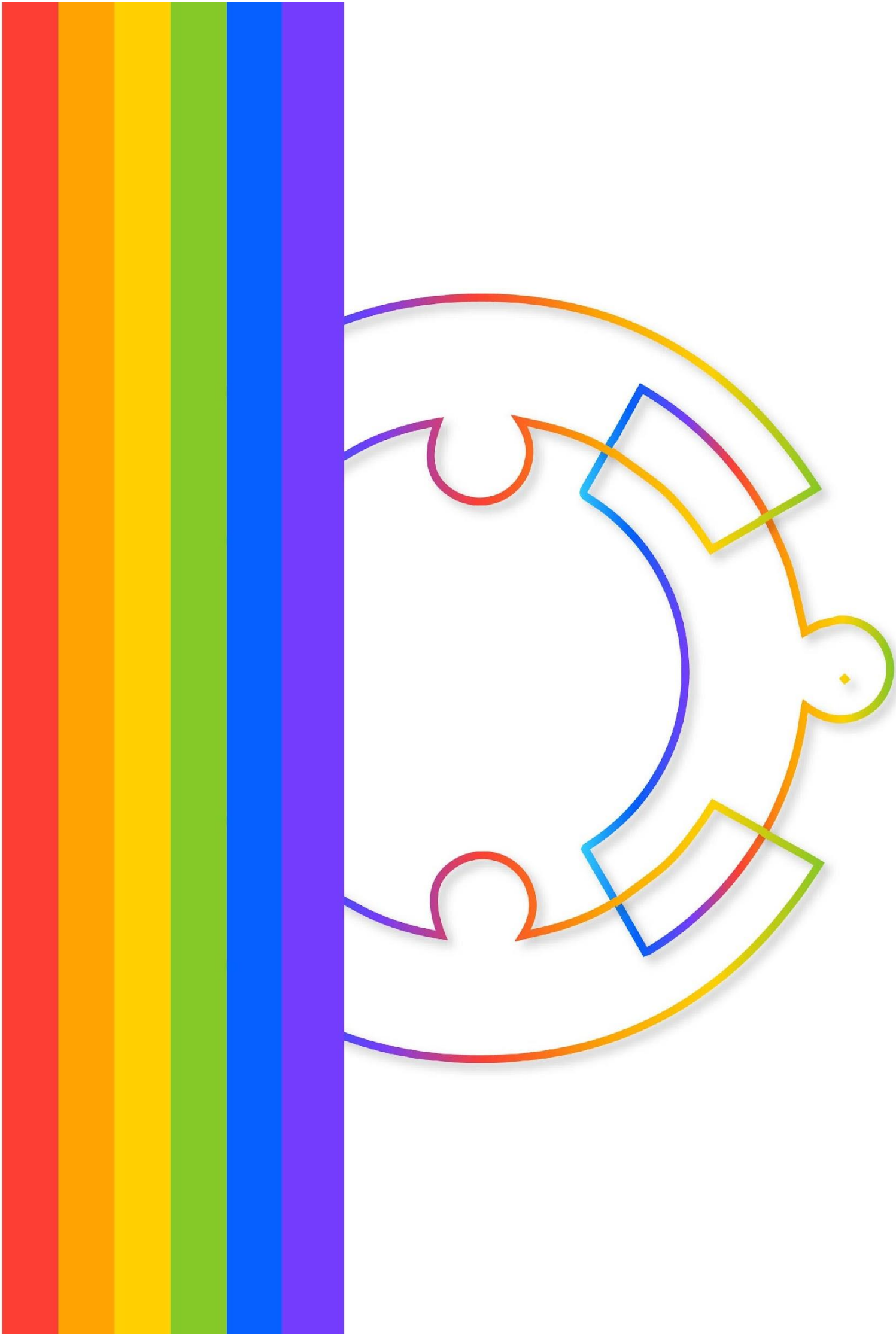
ASSUMERE UN CONSULENTE ESTERNO

Nel caso in cui non si disponga delle risorse necessarie, una buona opzione è quella di rivolgersi ad un consulente esterno formato sui compiti da svolgere, sia come membro o collaboratore di un'associazione LGBTQIA+ , sia come parte di una consulenza del lavoro con esperienza in settori svantaggiati o discriminati della società.

In questo modo, questa figura del leader potrebbe essere sostituita fino a quando non si ottiene un miglioramento finanziario o di risorse o non si raggiunge una maggiore necessità della figura del Pride Network Leader come parte del personale permanente dell'azienda.

IL PERICOLO DELLA DISCRIMINAZIONE POSITIVA

La discriminazione positiva mira ad affrontare le disuguaglianze e a promuovere l'equità, ma presenta anche potenziali rischi in termini di relazioni interpersonali, prestazioni lavorative ed efficienza in un'azienda. È essenziale progettare e attuare tali politiche in modo equilibrato e ponderato, tenendo conto dei possibili effetti collaterali e cercando di affrontare le disuguaglianze in modo efficace e sostenibile.

Sebbene l'intenzione nell'affrontare la discriminazione sia sempre nobile e onesta, può presentare alcuni rischi che possono essere associati ad essa, come il risentimento e l'insoddisfazione dei dipendenti che non ne beneficiano. Inoltre, la concorrenza può essere vista in fattori diversi dal lavoro, come il rendimento o la divisione in team.

Qualora le politiche di azione positiva non vengano accompagnate da sforzi per affrontare le cause profonde delle disuguaglianze, potrebbero non avere un impatto sostenibile a lungo termine. È importante adottare un approccio olistico che promuova efficacemente la diversità, l'equità e l'inclusione.