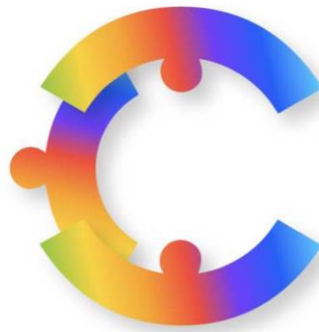




Co-funded by
the European Union



**PRIDE
NETWORK
LEAD**

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

WP₂ Sintesi



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.

Indice

Indice	2
Introduzione	4
Descrizione del profilo professionale	5
RESPONSABILITÀ	5
ADVOCACY E RAPPRESENTANZA	5
COSTRUZIONE DELLA COMUNITÀ	5
EDUCAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	5
RISORSE E SUPPORTO	5
COLLABORAZIONE E PARTNERSHIP	6
MISURAZIONE E IMPATTO	6
	6
QUALIFICHE PROFESSIONALI	6
ESPERIENZA E CONOSCENZA	6
CAPACITÀ DI LEADERSHIP	6
ABILITÀ COMUNICATIVE	7
COSTRUZIONE DI RELAZIONI	7
PROJECT MANAGEMENT	7
INTELLIGENZA EMOTIVA	7
COMPETENZE CULTURALI	7
CAPACITÀ DI COLLABORAZIONE E INFLUENZA	7
APPRENDIMENTO CONTINUO	7
TASK CHIAVE	8
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	8
ADVOCACY E RAPPRESENTANZA	8
PIANIFICAZIONE E COORDINAMENTO EVENTI	8
EDUCAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	8
COSTRUZIONE DI COMUNITÀ E NETWORKING	8
COLLABORAZIONE	9
RISORSE E SUPPORTO	9
FEEDBACK, VALUTAZIONE, MISURAZIONE E REPORTISTICA	9
VALUTAZIONE DELL'EFFICIENZA E I KPI	9
COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI	10
CRESCITA DEI MEMBRI DEL PRIDE NETWORK	10
CONSAPEVOLEZZA E COMPrensIONE	10
INFLUENZA DELLA POLICY E DELLA PRATICA	10
COLLABORAZIONI E PARTNERSHIP	10
SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI	10
IMPATTO DELLE INIZIATIVE DEL PRIDE NETWORK	11
RICONOSCIMENTO ESTERNO	11
Descrizione del Processo di Selezione	11
Procedura di reclutamento	11
Connessione con la comunità locale LGBTQAI+	11
Identificazione della forza lavoro dell'azienda/organizzazione	11
Conduzione del colloquio "in due fasi"	11
Materiale informativo e promozionale	12

Procedure necessarie per la validazione delle competenze	15
Verifica delle competenze attraverso possibili scenari	15
Approccio interdisciplinare del colloquio	16
<i>Linee guida per effettuare una selezione non discriminatoria e priva di stereotipi</i>	17
Comunicazione "neutra dal punto di vista del genere"	17
Consultazione del Manuale/Guida per una comunicazione e una selezione senza stereotipi	18
<i>Implementazione di un Nuovo Ruolo</i>	19
Analisi della situazione aziendale e degli obiettivi	19
DEFINIRE LO SCOPO E GLI OBIETTIVI.	19
CONDURRE UN'ANALISI DEI BISOGNI	19
PIANIFICARE L'IMPLEMENTAZIONE E LA SUA TEMPSTICA.	20
RICERCA SULL'IMPLEMENTAZIONE IN ALTRE AZIENDE.	20
CREARE UN TEAM DI IMPLEMENTAZIONE AZIENDALE.	20
ESIGENZE E RACCOMANDAZIONI PER IL NUOVO RUOLO	20
ASSEGNAZIONE DI RESPONSABILITÀ CHIARE.	21
COMUNICAZIONE EFFICACE.	21
FORMAZIONE E ISTRUZIONE SUL POSTO DI LAVORO	21
PILOTING E COLLAUDO.	21
VALUTAZIONE.	22
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	22
Azioni definite che saranno sviluppate dal nuovo ruolo.	22
ELABORAZIONE DI POLITICHE DI NON DISCRIMINAZIONE E CODICI DI CONDOTTA.	22
FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E CREAZIONE DI RETI DI SOSTEGNO	23
GARANTIRE LA DIVERSITÀ NELLE ASSUNZIONI	23
RECLAMI E CANALE DI FOLLOW-UP.	23
COMUNICAZIONE E MARKETING INCLUSIVI	23
ALLEANZE E COLLABORAZIONI ESTERNE	23
PARTECIPAZIONE A EVENTI E CELEBRAZIONI LGBTQIA+	24
Implementazione del nuovo ruolo nelle piccole e medie imprese	24
VALUTAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE	24
ASSUMERE UN CONSULENTE ESTERNO	25
IL PERICOLO DELLA DISCRIMINAZIONE POSITIVA	25
<i>Conclusioni</i>	26
	27

Introduzione

Da un rapporto di McKinsey (2018) si evince che una maggiore diversità nella forza lavoro (compresa quella LGBTQIA+) si traduce in una maggiore redditività e creazione di valore. I team con membri provenienti da contesti diversi (genere, età, etnia, orientamento sessuale, ecc.) sono più creativi e ottengono risultati migliori, fino al 35%, rispetto ai team non diversificati.

Questo è solo uno dei motivi per cui è nata l'esigenza della definizione della figura del Pride Network Leader all'interno dei contesti aziendali ; questo manuale contiene infatti i tre documenti principali sviluppati all'interno del progetto Pride Network Lead che fanno riferimento nello specifico alla definizione del profilo professionale del pride network leader, alle procedure di selezione e alla definizione delle linee guida relative all'implementazione del ruolo di pride network leader all'interno dell'azienda.

Il Pride Network Leader svolge un ruolo cruciale nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e solidale per i dipendenti LGBTQIA+. Dando voce alle loro preoccupazioni, esigenze e prospettive, il leader garantisce che le voci della comunità LGBTQIA+ 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.

Un altro importante tassello di questo documento è la definizione delle procedure di selezione dei futuri pride network leader, nello specifico verranno forniti gli strumenti e le procedure che garantiranno la selezione del miglior candidato per questo ruolo. Una volta definite queste procedure l'ultima parte del documento fornisce invece le linee guida per l'implementazione e la corretta definizione degli obiettivi del pride network leader. Questi tre documenti rappresentano quindi un importante nodo teorico che pone le basi per l'introduzione di questa nuova figura all'interno del tessuto aziendale delle aziende esistenti e di quelle che verranno a crearsi allo scopo di garantire inclusione e diversità in ogni contesto aziendale.

Descrizione del profilo professionale

Una descrizione completa che delinea le responsabilità del nuovo ruolo, le competenze desiderate, i compiti esemplificativi e gli indicatori di performance per valutare l'efficacia del loro impegno



RESPONSABILITÀ

Le responsabilità principali del Pride Network Lead possono includere:

ADVOCACY E RAPPRESENTANZA

- fungere da portavoce e sostenitore dei dipendenti LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+ all'interno dell'azienda;
- sviluppare e fornire sessioni di formazione, workshop e presentazioni per aiutare a educare i colleghi su argomenti come i diritti LGBTQIA+, 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 LGBTQIA+;
- 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 LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+



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 LGBTQIA+, della diversità e dell'inclusione o in aree correlate. Ciò potrebbe includere un precedente coinvolgimento in ERG, organizzazioni LGBTQIA+ o iniziative comunitarie. È importante una solida comprensione delle questioni, della terminologia e delle best practice LGBTQIA+ per promuovere l'inclusione LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+. 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 LGBTQIA+.

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 LGBTQIA+, così come di altre identità intersecanti, e la capacità di promuovere l'inclusione e l'equità per tutti i dipendenti.

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 LGBTQIA+ all'interno dell'organizzazione.

APPRENDIMENTO CONTINUO

È importante impegnarsi nell'apprendimento continuo e rimanere aggiornati sulle questioni, le best practice e le tendenze LGBTQIA+. 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 LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+.

PIANIFICAZIONE E COORDINAMENTO EVENTI

Il Pride Network Lead è responsabile dell'organizzazione e del coordinamento di eventi, programmi e iniziative che promuovano l'inclusione LGBTQIA+. 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 LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+.

COSTRUZIONE DI COMUNITÀ E NETWORKING

Il Pride Network Lead si concentra sulla costruzione di un senso di comunità tra i dipendenti LGBTQIA+: 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 LGBTQIA+ all'interno dell'organizzazione.

COLLABORAZIONE

Il leader collabora con altri ERG, team per la diversità e l'inclusione e organizzazioni LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+. 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 LGBTQIA+: offre guida, tutoraggio e assistenza per affrontare le sfide sul posto di lavoro legate all'inclusione LGBTQIA+. 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 LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+.



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 LGBTQIA+.

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 LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+ e dei suoi alleati.

CONSAPEVOLEZZA E COMPrensIONE

- Valutare l'aumento della consapevolezza e della comprensione delle questioni LGBTQIA+ tra 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 LGBTQIA+.
- 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 inclusion e organizzazioni LGBTQIA+ esterne.
- Ciò indica la capacità del leader ERG di costruire relazioni e impegnarsi in collaborazioni significative.

SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI

- Misurare la soddisfazione dei dipendenti LGBTQIA+ per gli sforzi dell'azienda nell'inclusione LGBTQIA+.
- 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 LGBTQIA+ 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 LGBTQIA+.
- Ciò indica la convalida esterna e il riconoscimento del loro lavoro.

Descrizione del Processo di Selezione

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: <i>[facoltativo]</i> Stipendio: <i>[facoltativo]</i>
Descrizione dell'azienda <i>In questa sezione, dovresti fornire alcune informazioni di base relative al background della tua azienda, come ad esempio:</i> <ul style="list-style-type: none">- Principali attività- Obiettivi, mission, obiettivi aziendali- Uffici, sedi centrali- N. di dipendenti- Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)- Sito web dell'azienda

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 HRe/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	<p>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>)</p> <p><u>PRINCIPALI MANSIONI</u></p> <p>✓ Pianificazione strategica per il Pride Network.</p>

	<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.
Titoli di studio	<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.
Esperienza lavorativa	<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 esperienze pertinenti saranno considerate positive durante la selezione.</p>
Competenze	<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

Competenze specifiche del settore	<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.
Competenze digitali	Conoscenze e competenze di base in materia di TIC
Tratti della personalità	<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.

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](#)

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, 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.

Implementazione di un Nuovo Ruolo



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.

Conclusioni

Il documento fornisce una panoramica completa del ruolo di Pride Network Leader, delineandone le responsabilità principali, le qualifiche e il processo di selezione. L'istituzione di questo ruolo indica l'impegno a promuovere l'inclusività e la diversità all'interno dell'organizzazione, in particolare nel sostegno alla comunità LGBTQIA+. Definendo linee guida chiare per l'implementazione del ruolo di Pride Network Leader, il documento mira a garantire coerenza ed efficacia nella selezione e nell'esecuzione di questa posizione cruciale.

Il Pride Network Leader è un sostenitore e un facilitatore chiave, responsabile di guidare le iniziative che promuovono un ambiente inclusivo e di supporto per i dipendenti LGBTQIA+. Il processo di selezione sottolinea una combinazione di esperienze rilevanti, qualità di leadership e un impegno genuino nel promuovere la diversità e l'uguaglianza. Le linee guida delineate nel documento forniscono una tabella di marcia per integrare il Pride Network Leader nella struttura organizzativa, sottolineando la collaborazione con i team esistenti e allineando il ruolo con gli obiettivi più ampi di diversità e inclusione.

In definitiva, l'introduzione del ruolo di Pride Network Leader riflette l'impegno dell'organizzazione a creare un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti si sentano apprezzati, rispettati e in grado di dare il meglio di sé. Implementando le linee guida delineate nel documento, l'organizzazione è pronta a rafforzare il suo impegno per la diversità e l'inclusione, promuovendo una cultura che abbraccia e celebra le prospettive uniche dei suoi membri LGBTQIA+.

