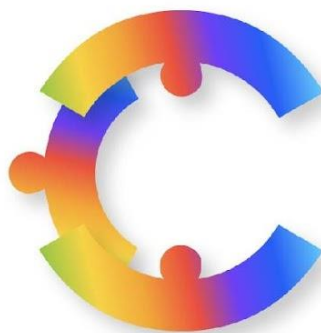




Co-funded by
the European Union

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



**PRIDE
NETWORK
LEAD**

Descripción del proceso de selección



CEIPES



The European Commission's support for the pr
contents, which reflect the views only of the aut
may be made

Tabla de contenidos

<i>Tabla de contenidos</i>	2
<i>Introducción</i>	3
<i>Proceso de contratación</i>	4
<i>Materiales de información y promoción</i>	5
Descripción de la empresa	5
Especificaciones del puesto	6
<i>Procedimientos necesarios para validar competencias</i>	9
<i>Directrices para llevar a cabo una selección no discriminatoria y libre de estereotipos</i>	11

Introducción

El presente documento tiene por objeto proporcionar las principales etapas de los procedimientos eficaces necesarios para el proceso de selección del "Pride Network Leader". La posición del Pride Network Leader es fundamental para construir un lugar de trabajo inclusivo y solidario para los empleados LGBTQIA+. El líder garantiza que los problemas, necesidades y puntos de vista de la comunidad LGBTQIA+ sean escuchados por los ejecutivos, Recursos Humanos (RRHH) y otras partes implicadas, abordando sus preocupaciones, deseos y pensamientos. Dicha representación contribuye a la formación de normas, procedimientos y esfuerzos que promueven la diversidad, la igualdad y la inclusión.

Sin embargo, la elección de un candidato para desempeñar el papel de "Pride Network Leader" no puede basarse en una simple solicitud de interés; en su lugar, el proceso de selección debe basarse en herramientas/procedimientos de validación que garanticen la realización del procedimiento de contratación de manera que resulte en la contratación del mejor candidato para alcanzar los objetivos asignados al nuevo papel.

Este documento, elaborado en el marco del proyecto Erasmus+ Pride Network Lead, proporcionará las herramientas/procedimientos de validación de competencias necesarios para la adecuada selección y contratación de candidatos para el puesto.

La **descripción** incluirá propuestas para empresas y organizaciones en relación con lo siguiente:

- Procedimiento de **contratación**: dónde y cómo buscar a los mejores candidatos.
- Materiales **informativos y promocionales**: anuncio de contratación, información sobre la nueva función.
- Procedimientos necesarios para **validar** las competencias: entrevistas en dos fases, escenarios de casos, enfoque interdisciplinar
- Directrices para llevar a cabo una selección **no discriminatoria y libre de estereotipos** (por ejemplo, consejos de comunicación no sexista).

Proceso de contratación.

Conexión con la comunidad local LGBTQIA+

Descripción: La primera parte de la contratación sería la identificación de los mejores candidatos. Esto debería hacerse conectando adecuadamente con la comunidad LGBTQIA+ local. Las empresas/organizaciones deberían "buscar" un Pride Network Leader de la comunidad local, que sean personas con conocimientos y experiencia en la defensa de los derechos de las personas LGBTQIA+. Las conexiones podrían establecerse mediante el "patrocinio" de la comunidad local, la participación y el apoyo a los desfiles locales del Orgullo, etc. La conexión y la identificación de los mejores candidatos también podría realizarse mediante la publicación de convocatorias abiertas y su comunicación a la comunidad LGBTQIA+ a través de Internet, para publicarlas también en sus sitios web.

Identificación de la plantilla de la empresa/organización

Descripción: El Líder de la Red Pride también podría ser identificado y contratado dentro de la plantilla de la empresa, teniendo en cuenta también algunos requisitos específicos relativos a su perfil. Si los posibles Líderes de la Red Pride van a ser identificados dentro de la plantilla de la empresa, el empresario deberá asegurarse de que cumplen los requisitos indicativos relativos a su perfil y función.

Entrevista en dos fases

Descripción: Debido a la complejidad del papel y las obligaciones del Líder de la Red del Orgullo, que se refieren tanto a cuestiones técnicas de la inclusión LGBTQIA + dentro de una empresa / organización, sino también la defensa real de la inclusión de las personas LGBTQIA + y la resolución de problemas, la entrevista no puede llevarse a cabo en una sola fase de la entrevista oral entre el candidato y el empleador. La entrevista debería realizarse más bien en una primera fase de entrevista cara a cara o en línea, y una segunda fase con los mejores candidatos finales, en la que se les podrían presentar escenarios de casos, para que el empleador considere cómo reaccionarían durante estos casos/incidentes específicos y cómo los resolverían. A continuación, en la sección "Procedimientos necesarios para la validación de competencias", se enumeran ejemplos de casos hipotéticos para la correcta validación de las competencias de los candidatos.

Materiales de información y promoción.

El siguiente modelo de anuncio de contratación se refiere específicamente a la función de "líder de la red Pride". Este ejemplo puede servir como material informativo para la nueva función cuando se realicen anuncios de contratación.

LOGO DE LA EMPRESA/ ASOCIACIÓN

[NOMBRE DE LA EMPRESA] ESTAMOS CONTRATANDO

Localización: ...

Contacto: ...

Duración: [opcional]

Salario: [opcional]

Descripción de la empresa

En esta sección, debe proporcionar información básica sobre los antecedentes de su empresa, por ejemplo

- **Actividades principales.**
- **Metas, misión y objetivos de la empresa**
- **Oficinas, sede central**
- **Nº de empleados**
- **Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)**
- **Web de la empresa.**

Especificaciones del puesto

Puesto	Líder de la Red Pride
Departamento	Como parte del departamento de RRHH (dependiendo del tamaño/preferencias de la empresa/organización, también puede ser un departamento separado del 'Departamento de la Red del Orgullo' o que el Líder de la Red del Orgullo sea un asesor/consultor externo)
Dependencia	Dirección de RRHH, Alta Dirección
Objetivo del puesto	El " Responsable de la Red del Orgullo " se encargará, en general, de apoyar la inclusión de las personas LGBTQIA+ en el entorno laboral y de fomentar la apertura a las condiciones de diversidad e inclusión dentro de la empresa. Su papel abarcará, en concreto, el desarrollo de estrategias y la medición/información de las condiciones de diversidad e inclusión de la empresa, también junto con RRHH y/u otros departamentos de Diversidad e Inclusión (D&I); la organización e implementación de oportunidades de formación para el desarrollo de un entorno de trabajo inclusivo y una cultura no discriminatoria; la representación de la empresa/organización dentro de la comunidad LGBTQIA+ local, ante posibles aliados, en conferencias, así como ante la clientela y los proveedores para asuntos relevantes; el establecimiento y la medición de objetivos relativos a asuntos LGBTQIA+ y a la RSC general de la empresa.
Condiciones de trabajo	Horarios de trabajo flexibles (a tiempo completo o parcial), desde la oficina con la oportunidad también de trabajar a distancia (dependiendo de si van a trabajar como consultores externos o como parte de un departamento de la empresa). <u>TAREAS PRINCIPALES</u> ✓ Planificación estratégica de la Red Pride. ✓ Defensa y representación de los empleados LGBTQIA+ dentro y fuera de la organización.

	✓ Planificación y coordinación de eventos: programas, conferencias, campañas de sensibilización. ✓ Educación y concienciación dentro de la organización: formación y talleres para el desarrollo de una cultura de alianzas y apertura. ✓ Creación de comunidades y redes (tanto internas como externas). ✓ Apoyo a los empleados LGBTQIA+: orientación y tutoría. ✓ Medición y elaboración de informes: recopilación de información sobre las necesidades y experiencias de los empleados LGBTQIA+, análisis de la "cultura de no discriminación" universal y los indicadores clave de rendimiento, y planificación de medidas de mejora.
Formación académica	Al menos Licenciatura en uno de los siguientes campos: ✓ Estudios de género ✓ Estudios antropológicos ✓ Ciencias Sociales/Trabajo Social ✓ Psicología Optativo: ✓ MA/M.sc. Título en campos/materias relevantes ✓ Certificados de asistencia a eventos/oportunidades de formación en materias relevantes
Experiencia profesional	No se requiere experiencia previa en un puesto igual o similar, pero la experiencia previa en el trabajo/defensa de la igualdad de trato, el voluntariado para la comunidad LGBTQIA+ y la experiencia pertinente se considerarán positivas durante la selección.
Competencias	Las siguientes competencias clave se considerarán positivas durante la selección: ✓ Competencias organizativas y de gestión ✓ Competencias educativas/docentes

Competencias sectoriales específicas	✓ Desarrollo de estrategias y planes de acción, así como medición y elaboración de informes de aplicación. ✓ Construcción de relaciones, tanto dentro de la organización como con actores externos, abogando por temas LGBTQIA+. ✓ Gestión de proyectos: fuerte sentido de la responsabilidad, capacidad para coordinar proyectos relevantes (eventos, iniciativas, programas) y evaluar su impacto. ✓ Competencias culturales: comprensión de la cultura LGBTQIA+, de los problemas de la comunidad, capacidad para defender y apoyar a la comunidad, así como pensamiento crítico y competencias interculturales, para el enfoque eficiente y el apoyo también hacia otras culturas.
Competencias digitales	Conocimientos y habilidades básicas en TIC
Rasgos de personalidad	✓ Habilidades comunicativas ✓ Capacidad de liderazgo: capacidad para coordinar el lugar de trabajo, asignar tareas y responsabilidades y resolver problemas. ✓ Habilidades de colaboración e influencia: capacidad para inspirar y motivar a otros, construir relaciones, tanto dentro de la organización como con partes interesadas/clientes externos, inspirar la colaboración y el consenso. ✓ Aprendizaje continuo: compromiso y afán de Mejora continua y conocimiento sobre nuevas tendencias, nuevas actividades, prácticas e Iniciativas; apertura a la crítica constructiva de sus prácticas. ✓ Inteligencia Emocional/Habilidades blandas: Empatía, escucha activa, autoconocimiento, gestión del tiempo, sentido del trabajo en equipo, adaptabilidad.

Procedimientos necesarios para validar las competencias.

Esta sección pretende proporcionar procedimientos para validar las competencias de los candidatos; no basta con reunir las aptitudes y competencias de un candidato, basándose en su solicitud de contratación y en su CV.

Comprobación de las competencias mediante casos prácticos

Descripción: Este procedimiento se refiere a la realización de la segunda fase sugerida del procedimiento de contratación de los candidatos finales para el papel de Líderes de la Red Pride. Este procedimiento se refiere a la puesta a prueba de las competencias relativas a la resolución de incidentes que puedan surgir y que requieran que el Líder de la Red del Orgullo demuestre sus habilidades de gestión/liderazgo, gestión del tiempo y adaptabilidad. Los empleadores pueden involucrar a los candidatos en casos hipotéticos de incidentes que podrían requerir procedimientos de resolución de problemas relacionados con cuestiones LGBTQIA+ y de inclusión dentro de la empresa, y validar las formas en que los Líderes de la Red del Orgullo podrían reaccionar.

Ejemplos de casos hipotéticos (son indicativos; pueden/deben ajustarse en función de la empresa que realice la entrevista):

- **Incidente de homofobia/transfobia, discriminación y/o acoso**
"Digamos que uno de los empleados le informa de un incidente de actitud discriminatoria homófoba/transfóbica, o incluso de acoso. Describa los pasos de su actuación para esclarecer este incidente y resolverlo."
- **Incidente de conflicto con los empleados (reticencia a asistir a talleres, a seguir las normas de inclusión, etc.)**
"Digamos que uno o más de los empleados parecen reacios a seguir algunas normas especificadas en el marco de sus estrategias, o a asistir a formaciones y contribuir a la inclusión LGBTQIA+ en la empresa, debido a creencias personales discriminatorias. Qué medidas adoptas?"
- **Incidente de conflicto con clientes**
"Diga que experimenta actitudes discriminatorias y aversión por parte de uno o más de nuestros clientes debido a nuestras estrategias de apoyo e inclusión LGBTQIA+, tanto interna como externamente. Qué medidas adopta?"
- **Dificultades de rendimiento: No alcanzar los objetivos especificados dentro de las estrategias.**

"Digamos que ha indicado indicadores y objetivos específicos dentro de sus estrategias para apoyar la Red del Orgullo de la empresa y a sus empleados en términos de inclusión LGBTQIA+, pero estos no parecen alcanzarse dentro del plazo que ha definido. ¿Cómo resuelve este problema?"

****Todos los escenarios de casos descritos anteriormente son meramente indicativos y sirven como guía general de los incidentes que los empresarios podrían proporcionar a sus candidatos como ejemplos durante la segunda fase de las entrevistas de los Líderes de la Red Pride. Estos escenarios pueden ajustarse a las necesidades, características y realidad de cada empresa/organización.***

Enfoque interdisciplinar de la entrevista

Descripción: El papel de Líder de la Red Pride requiere la gestión eficaz de varios asuntos dentro de una empresa, desde los técnicos y de gestión hasta el apoyo activo y la consulta durante posibles incidentes que pueden requerir que el Líder demuestre sus habilidades blandas y sus competencias específicas en el sector. Para ello, otro procedimiento propuesto es que los candidatos sean entrevistados no sólo por el empresario/responsable de contratación, sino también por un comité formado por otros expertos, como trabajadores sociales/psicólogos, etc. La decisión final de la contratación debería tomarse teniendo en cuenta también su punto de vista sobre la validación de las competencias de los candidatos, especialmente en lo que respecta a la evaluación de las respuestas a los escenarios de casos.

Directrices para llevar a cabo una selección no discriminatoria y libre de estereotipos

Esta parte de la selección se refiere a las formas en que los empresarios deberían potencialmente abordar, atraer y contratar a sus candidatos para el papel de "Líderes de la Red Pride", de modo que eviten cualquier actitud discriminatoria hacia ellos.

Comunicación con género neutro

Descripción: Esta propuesta se refiere tanto al lenguaje utilizado en los anuncios de contratación como a la realización de las entrevistas del proceso de selección. Se propone que los responsables de la contratación/empleadores utilicen estrategias de comunicación "neutras en cuanto al género", de modo que el lenguaje utilizado durante todo el proceso sea inclusivo y atractivo para todos los candidatos, sean o no personas LGBTQIA+. El proceso de entrevistas también debe garantizar que exista un espacio seguro, que no se promueva la "homonormatividad" (especialmente en lo que respecta a los candidatos de la comunidad LGBTQIA+) y que el lenguaje utilizado no fomente estereotipos o ideas erróneas.

Directrices para una comunicación no sexista e integradora establecidas por la ONU

A continuación ofrecemos algunos consejos y métodos generales eficaces para llevar a cabo comunicaciones libres de estereotipos, que han sido establecidos por las Naciones Unidas. Estas directrices, que se detallan en el sitio web oficial de la ONU, pueden seguirse y/o ajustarse en el Manual de cada empresa, que, como se menciona más adelante, puede servir como guía general de selección y comunicación sin estereotipos para cada empresa concreta, en función de sus necesidades y ámbito de trabajo.

- **Respeto:** Respeto hacia los pronombres de los individuos, es decir, él/ella, ella/él, ellos/ellas.
- **Visibilidad de todas las identidades de género cuando sea necesario/pertinente:** Se refiere a la visibilidad de todas las identidades, utilizando sus pronombres, cuando sea necesario en la comunicación. Por ejemplo, los textos que se refieran a individuos no deberían utilizar únicamente el pronombre "él", porque provocaría discriminación hacia los individuos femeninos. En su lugar, en las frases u oraciones que se refieran a individuos, se debe utilizar "ella/él" o "ellos/ellas", para ser inclusivos.

- **Por ejemplo:** "Si alguien está interesado en nuestra propuesta, debe ponerse en contacto con nuestro departamento administrativo" o "Si alguien está interesado en nuestra propuesta, debe ponerse en contacto con nuestro departamento administrativo".
- **Evitar la definición de género cuando no sea necesaria/pertinente:** En algunos casos, cuando la identidad de género no es relevante para el contexto de la comunicación, definirla no es pertinente y puede percibirse como discriminatorio hacia varias identidades de género. Los consejos y estrategias de comunicación no sexista incluyen palabras inclusivas.

Como se deriva de lo anterior, el consejo principal considera el uso adecuado de los pronombres de género y el respeto hacia todas las identidades de género durante la comunicación escrita u oral, ya sea definiéndolos adecuadamente cuando sean relevantes en un contexto de comunicación respectivo, o evitando la visibilidad de género cuando no sea relevante, para evitar la perpetuación de la discriminación.

Consulta del Manual para una comunicación y selección sin estereotipos

Descripción: Se propone que las empresas/organizaciones dispongan de un Manual/Manual especial relativo a la estrategia de comunicación, basado en sus necesidades específicas, grupos destinatarios, clientela, lugar de trabajo, etc., para que el proceso de selección y la comunicación dentro de la empresa no sean discriminatorios. Tanto los empresarios como los trabajadores deben consultar este Manual para que la selección y la comunicación interna/externa se realicen de forma no discriminatoria. Este Manual, aparte de las directrices y estrategias específicas establecidas por cada empresa respectiva, debe incluir las directrices para una "comunicación neutra desde el punto de vista del género" establecidas anteriormente.

