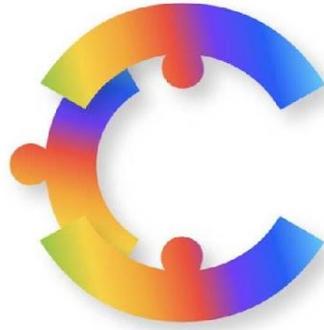




Co-funded by
the European Union



**PRIDE
NETWORK
LEAD**

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

Description of the professional profile



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.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	2
RESPONSABILIDADES	3
LAS CUALIFICACIONES DEL PUESTO	4
TAREAS CLAVE	5
EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA Y ICR	7

INTRODUCCIÓN

El papel del líder de la red Pride es crucial para fomentar un entorno de trabajo integrador y solidario para los empleados LGBTQ+. Al expresar sus preocupaciones, necesidades y perspectivas, el líder se asegura de que las voces de la comunidad LGBTQ+ sean escuchadas por la alta dirección, RRHH y otras partes interesadas. Esta representación ayuda a dar forma a las políticas, prácticas e iniciativas que promueven la diversidad, la igualdad y la inclusión. Naturalmente, es importante señalar que los requisitos y la configuración específica de esta función pueden diferir en función de las características y objetivos únicos de cada organización.

Dentro del proyecto Pride Network Lead, hemos creado una descripción exhaustiva en la que se describen las responsabilidades de la nueva función, las competencias deseadas, ejemplos de tareas e indicadores de rendimiento para evaluar la eficacia de sus esfuerzos dentro de la organización. Este documento pretende proporcionar una comprensión universal del puesto y sus expectativas.

Confiamos en que este recurso resulte valioso para las personas que deseen implantar, formalizar o mejorar la eficacia de la función dentro de su organización. Anticipamos que ofrecerá orientación práctica y apoyo en la consecución de estos objetivos.



RESPONSABILIDADES

Las principales responsabilidades del Pride Network Lead pueden incluir:

DEFENSA Y REPRESENTACIÓN

- actuar como portavoz y defensor de los empleados LGBTQ+ dentro de la empresa;
- expresar los intereses, necesidades y puntos de vista de esta comunidad a la alta dirección, RRHH y otras partes clave implicadas;
- contribuir al desarrollo de políticas y prácticas que fomenten la diversidad, la inclusión y la igualdad en la organización.

CREACIÓN DE COMUNIDADES

- crear un sentimiento de comunidad y pertenencia entre los empleados;
- organizando eventos, actividades e iniciativas que unan a las personas
- facilitando la creación de redes y oportunidades de tutoría;
- proporcionando un espacio seguro para el diálogo abierto y el apoyo.

EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

- Promover la educación y la concienciación sobre cuestiones LGBTQ+ en la empresa;
- desarrollar e impartir sesiones de formación, talleres y presentaciones para ayudar a educar a los compañeros sobre temas como los derechos LGBTQ+, terminología, alianzas y prejuicios inconscientes;
- fomentar una cultura más integradora y comprensiva en el lugar de trabajo.

RECURSOS Y APOYO

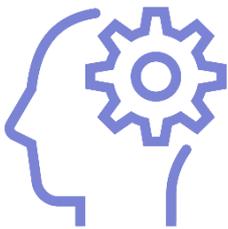
- servir de recurso para los empleados LGBTQ+;
- proporcionar orientación, apoyo e información sobre diversos asuntos;
- ofrecer ayuda para afrontar los retos del lugar de trabajo;
- conectar a las personas con los recursos pertinentes y las redes externas;
- proporcionar un oído confidencial y empático para escuchar las preocupaciones.

COLABORACIÓN Y ASOCIACIÓN

- colaborar con otros ERG (Employee Resource Groups), equipos de diversidad e inclusión y organizaciones LGBTQ+ externas para promover iniciativas interseccionales y fomentar un entorno de trabajo inclusivo;
- buscar activamente oportunidades para colaborar en eventos, campañas y esfuerzos de promoción conjuntos;
- amplificar la voz colectiva y el impacto de las diversas comunidades.

MEDICIÓN E IMPACTO

- haciendo un seguimiento del progreso y el impacto de las actividades de la Red Pride;
- recoger opiniones, medir el compromiso y la satisfacción de los empleados;
- evaluar la eficacia de las iniciativas y políticas para mejorar continuamente el apoyo prestado a los empleados LGBTQ+.



LAS CUALIFICACIONES DEL PUESTO

También las competencias del Pride Network Lead pueden variar en función de los requisitos y expectativas específicos de la organización, pero algunas de ellas pueden ser:

EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Se valorará la experiencia demostrada en defensa de los derechos de las personas LGBTQ+, diversidad e inclusión, o áreas relacionadas. Esto podría incluir la participación previa en ERG, organizaciones LGBTQ+ o iniciativas comunitarias.

Es importante un sólido conocimiento de las cuestiones, la terminología y las mejores prácticas en materia de promoción de la inclusión de las personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo.

DOTES DE LIDERAZGO

Para dirigir eficazmente la Pride Network es esencial una gran capacidad de liderazgo. Se valorará la experiencia previa en liderazgo, ya sea dentro o fuera de la organización. Las habilidades de liderazgo pueden incluir la capacidad de inspirar y motivar a otros, delegar tareas, resolver conflictos e impulsar cambios positivos.

APTITUDES DE COMUNICACIÓN

Unas excelentes dotes de comunicación verbal y escrita son cruciales para los líderes de un ERG. Deben ser capaces de articular ideas, iniciativas y objetivos de forma clara y eficaz a públicos

diversos. La capacidad de escuchar activamente, entablar un diálogo constructivo y utilizar un lenguaje inclusivo e interseccional.

ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES

Construir relaciones y fomentar la colaboración es clave para todo líder de un ERG. La capacidad de desarrollar sólidas relaciones de trabajo con colegas, altos directivos, RRHH y socios externos es muy valiosa. Son beneficiosas las aptitudes para el trabajo en red y la capacidad de implicar e influir en las partes interesadas.

GESTIÓN DE PROYECTOS

Para planificar y ejecutar actos, iniciativas y programas relacionados con la inclusión de las personas LGBTQ+ suelen ser necesarias sólidas aptitudes organizativas y de gestión de proyectos. Esto incluye fijar objetivos, establecer plazos, gestionar recursos, coordinar la logística y evaluar los resultados.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

El Responsable de la Red Pride debe poseer inteligencia emocional para crear un entorno solidario e integrador. Esto incluye el conocimiento de uno mismo, la empatía y la capacidad de abordar debates delicados y ofrecer apoyo a los empleados LGBTQ+.

COMPETENCIAS CULTURALES

La competencia cultural es importante para comprender y respetar las diversas identidades y experiencias. Un líder de una Red Pride debe comprender la cultura LGBTQ+, así como otras identidades que se entrecruzan, y tener la capacidad de promover la inclusión y la equidad para todos los empleados.

HABILIDADES DE COLABORACIÓN E INFLUENCIA

Las aptitudes de colaboración e influencia son valiosas para trabajar con diversas partes interesadas e impulsar un cambio positivo. La capacidad de colaborar eficazmente, crear consenso e influir en la toma de decisiones es beneficiosa para promover la inclusión de las personas LGBTQ+ en la organización.

APRENDIZAJE CONTINUO

Es importante comprometerse con el aprendizaje continuo y mantenerse al día en cuestiones, mejores prácticas y tendencias LGBTQ+. Esto puede incluir la asistencia a talleres, conferencias o sesiones de formación pertinentes y la búsqueda activa de oportunidades de desarrollo profesional.



TAREAS CLAVE

El líder de la Red del Orgullo (ERG) de una empresa es responsable de varias tareas clave para promover la inclusión y el apoyo de las personas LGBTQ+ dentro de la organización.

Algunas de las tareas clave de un líder de ERG son:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

El Responsable de la Red Pride desempeña un papel crucial en el desarrollo de un plan estratégico para la Red Pride. Esto implica establecer objetivos, definir el alcance de las actividades y alinear los objetivos del ERG con los objetivos generales de diversidad e inclusión de la organización.

DEFENSA Y REPRESENTACIÓN

El líder actúa como defensor y representante de los empleados LGBTQ+ dentro de la organización. Actúa de enlace con la alta dirección, RR.HH. y otras partes interesadas para expresar preocupaciones, proponer iniciativas e influir en las políticas y prácticas que promueven la inclusión y la igualdad de las personas LGBTQ+.

PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN DE EVENTOS

El Responsable de la Red Pride es responsable de organizar y coordinar eventos, programas e iniciativas que promuevan la inclusión de las personas LGBTQ+. Esto puede incluir mesas redondas, talleres, actos con oradores invitados, celebraciones de la diversidad y campañas de concienciación. Esta persona se encarga de los preparativos logísticos, consigue ponentes o facilitadores y promueve la participación entre los empleados.

EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El líder fomenta la educación y la concienciación sobre cuestiones LGBTQ+ dentro de la organización. Organiza y facilita sesiones de formación, talleres y presentaciones para mejorar la comprensión de las identidades LGBTQ+, la terminología, los retos y las mejores prácticas.

CREACIÓN DE COMUNIDADES Y REDES

El Responsable de la Red Pride se centra en crear un sentimiento de comunidad entre los empleados LGBTQ+: crea oportunidades para el establecimiento de contactos, la tutoría y el apoyo entre compañeros. Esto puede implicar la organización de eventos sociales, la facilitación de reuniones de grupos de recursos de empleados y el establecimiento de canales de comunicación para conectar a los empleados LGBTQ+ de toda la organización.

COLABORACIÓN

El líder colabora con otros ERG, equipos de diversidad e inclusión y organizaciones LGBTQ+ externas para fomentar iniciativas y asociaciones intersectoriales. El Líder de la Red Pride también colabora con RRHH y la alta dirección para garantizar que la inclusión LGBTQ+ se integra en las políticas, prácticas y beneficios de los empleados de la organización. Trabajan juntos para aplicar políticas de RRHH integradoras, proporcionar formación y educación a los empleados y abordar cualquier preocupación o problema relacionado con LGBTQ+ que surja. Su búsqueda activa de oportunidades para celebrar actos, campañas y actividades de promoción conjuntos amplifica el impacto colectivo de las diversas comunidades.

RECURSOS Y APOYO

El Responsable de la Red Pride proporciona recursos y apoyo a los empleados LGBTQ+: ofrece orientación, tutoría y ayuda para superar los retos en el lugar de trabajo relacionados con la inclusión de las personas LGBTQ+. También puede poner a las personas en contacto con recursos pertinentes, redes de apoyo y organizaciones externas para obtener ayuda adicional.

FEEDBACK, EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y ELABORACIÓN DE INFORMES

El responsable de la red del orgullo recoge las opiniones de los empleados LGBTQ+ para evaluar sus experiencias, necesidades y preocupaciones. Esta persona debe recabar opiniones sobre las iniciativas, actos y políticas de la ERG para mejorar y adaptar continuamente sus esfuerzos. La evaluación y valoración periódicas del impacto de la Red del Orgullo ayudan a medir los avances y a identificar las áreas de crecimiento.

El responsable de la Red Pride también realiza un seguimiento del impacto de las actividades de la Red Pride y prepara informes o presentaciones para compartirlos con las partes interesadas. Mide el compromiso de los empleados, su satisfacción y la eficacia de las iniciativas, y utiliza los datos para abogar por nuevas mejoras y apoyo a los empleados LGBTQ+.



EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA E ICR

El índice de éxito del líder de la Red del Orgullo o del Grupo de Recursos para Empleados de una empresa puede evaluarse en función de varios factores, que se alinean con los objetivos de la organización, miden el impacto de las iniciativas de la Red del Orgullo y reflejan el contexto y las prioridades específicas de la organización.

Los Indicadores Clave de Rendimiento (ICR) pueden ayudar a medir la eficacia y el impacto de sus esfuerzos en la promoción de la inclusión LGBTQ+. El seguimiento y la evaluación periódicos de estos KPI pueden proporcionar información valiosa sobre la eficacia de la función del líder del ERG y orientar los esfuerzos de mejora continua.

En función de los objetivos y las prioridades, he aquí algunos ICR comunes para la función:

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

- Medir el nivel de compromiso y participación de los empleados LGBTQ+ en las actividades, eventos e iniciativas del ERG.
- Esto puede evaluarse mediante la asistencia, comentarios, encuestas u otras formas de participación de los empleados.

CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN A LA RED DEL ORGULLO

- Realice un seguimiento del crecimiento de la afiliación al ERG a lo largo del tiempo.
- Esto indica el atractivo y la relevancia de la Red del Orgullo y su capacidad para atraer y retener miembros de la comunidad LGBTQ+ y aliados.

CONCIENCIACIÓN Y COMPRENSIÓN

- Evaluar el aumento de la concienciación y la comprensión de las cuestiones LGBTQ+ entre los empleados.
- Esto puede medirse a través de evaluaciones previas y posteriores a la formación, encuestas u otras formas de evaluación.

INFLUENCIA EN LAS POLÍTICAS Y LAS PRÁCTICAS.

- Medir el grado en que los esfuerzos de promoción de la Red Pride han influido en las políticas y prácticas de la empresa relacionadas con la inclusión LGBTQ+.
- Esto puede incluir el seguimiento de la implementación de políticas de RRHH inclusivas, beneficios para los empleados y otras iniciativas.

COLABORACIÓN Y ASOCIACIONES

- Evalúe el nivel de colaboración y asociaciones establecidas con otros ERG, equipos de diversidad e inclusión y organizaciones LGBTQ+ externas.
- Esto indica la capacidad del líder del ERG para establecer relaciones y participar en una colaboración significativa.

SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS

- Mide la satisfacción de los empleados LGBTQ+ con los esfuerzos de la empresa en materia de inclusión LGBTQ+.

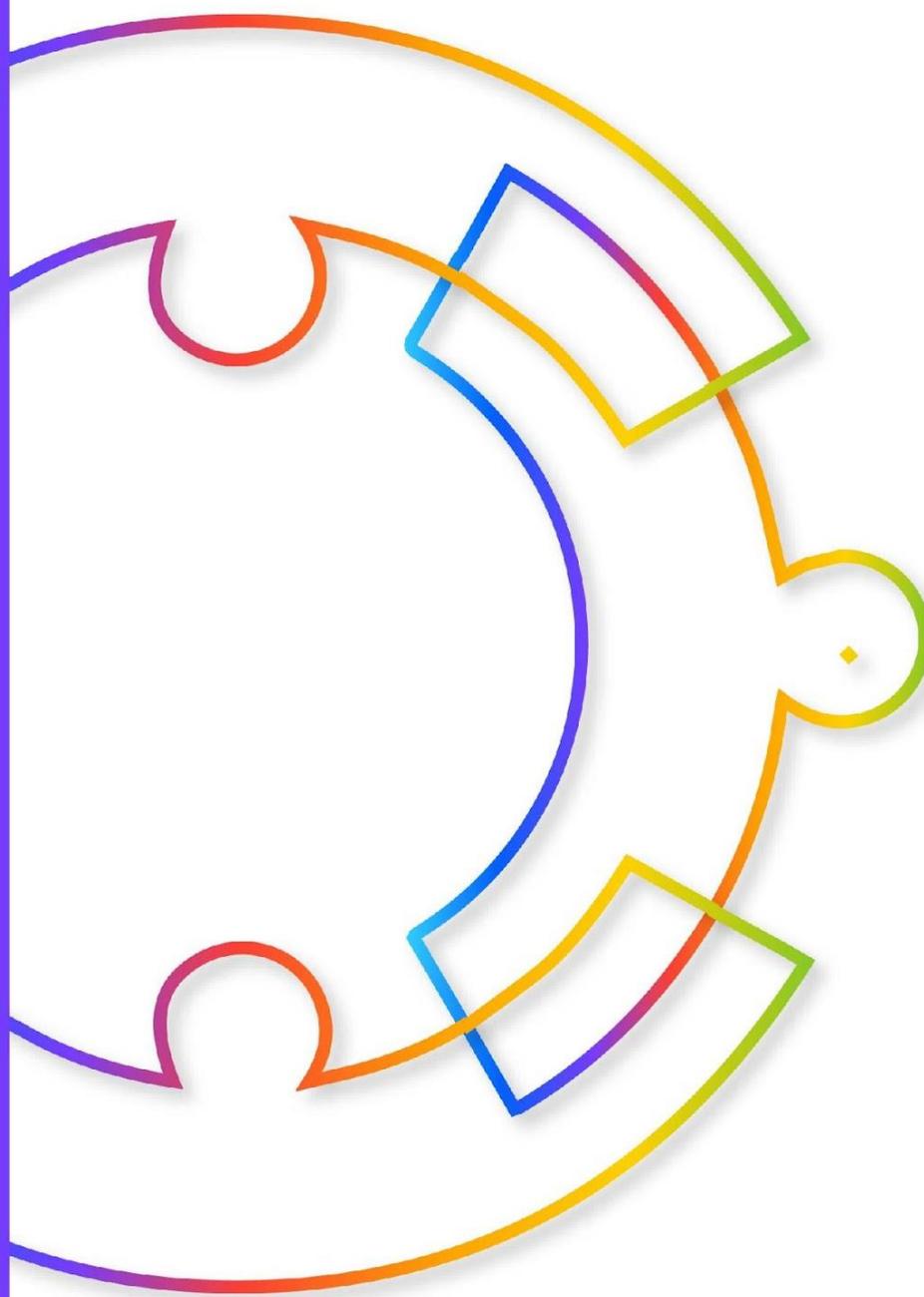
- Esto se puede hacer a través de encuestas a los empleados, comentarios o índices relacionados con la inclusión.

IMPACTO DE LAS INICIATIVAS DE LA RED DEL ORGULLO

- Evalúe el impacto de las iniciativas específicas del ERG en los empleados LGBTQ+ y en la organización en su conjunto.
- Esto puede incluir la evaluación de los resultados de eventos, programas o campañas, y la medición de los cambios en las experiencias o percepciones de los empleados.

RECONOCIMIENTO EXTERNO

- Haga un seguimiento de cualquier reconocimiento externo o premios recibidos por el líder de la Red Pride o ERG por sus esfuerzos en la promoción de la inclusión LGBTQ+.
- Esto indica la validación externa y el reconocimiento de su trabajo.



GRACIAS