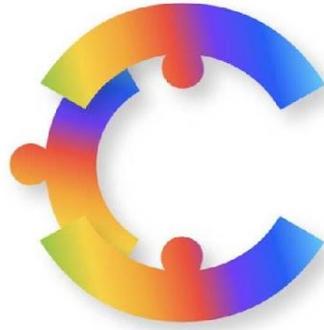




Co-funded by  
the European Union



**PRIDE  
NETWORK  
LEAD**

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

# Implementation of a New Role



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.



## TABLE OF CONTENTS

<b><i>INTRODUCCIÓN</i></b>	<b>2</b>
<b><i>ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA</i></b>	<b>3</b>
<b><i>NECESIDADES Y RECOMENDACIONES PARA EL NUEVO ROL</i></b>	<b>5</b>
<b><i>ACCIONES DEFINIDAS PARA EL DESARROLLO DEL NUEVO ROL</i></b>	<b>7</b>
<b><i>IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO ROL EN PYMES</i></b>	<b>9</b>



## INTRODUCCIÓN

A la hora de integrar el papel del Pride Network Leader, hay que tener en cuenta varios factores, como el tamaño de la empresa, la representatividad del grupo dentro de la misma, los recursos asignados, las acciones a realizar, etc.

Por lo tanto, el punto principal en el momento de la implantación será la correcta definición de los objetivos, el calendario y el desarrollo de la implantación con respecto al calendario.

También habrá una serie de características del puesto que serán necesarias, como una comunicación eficaz, o unas funciones claras, y otras aconsejables, como un pilotaje previo en una parte de la empresa o un feedback continuo por parte de empleados, directivos y personas implicadas en la implantación.

Cuando comience la implantación, habrá una serie de tareas que será necesario abordar para conseguir los objetivos de una forma óptima y ordenada, en la que el correcto uso de los recursos y del tiempo permita alcanzar el objetivo en el menor tiempo posible. In the case of small companies, the creation of this figure may be complicated due to lack of resources, but the use of an external advisor can be a solution to replace the role of the employee in this new role and thus guarantee inclusion and diversity in the company.



## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

**A la hora de realizar cualquier cambio en el organigrama de una empresa, siempre es necesario tener en cuenta las necesidades reales del nuevo rol laboral a implantar, realizando un estudio exhaustivo que ayude a valorar la viabilidad del cambio y los plazos necesarios para la plena implantación de la figura del líder dentro del entorno laboral.**

### **DEFINIR LA FINALIDAD Y LOS OBJETIVOS.**

Lo primero que tiene que tener claro la empresa es la finalidad de contratar esta figura dentro de su plantilla, y cuáles son los principales objetivos que se pretenden abordar en ella, ya que puede ser una mera herramienta para evitar conflictos en el entorno laboral de las grandes empresas, colaborando en un ambiente de trabajo seguro y agradable. O puede ir más allá siendo una labor social de compromiso y cooperación con la comunidad donde se instala y ayudando a encontrar empleo a personas de un entorno y colectivo desfavorecido y marginado, de forma que, fruto de esta cooperación, se establezca una sinergia de colaboración social y apoyo a la comunidad que contribuya a la sostenibilidad de la empresa, término que cada vez cobra más fuerza en los diferentes ámbitos de nuestro día a día.

### **REALIZAR UN ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES**

Uno de los principales puntos para la implantación de la figura del líder dentro de una empresa es identificar los posibles problemas y retos a los que se enfrentará y cómo ello contribuirá al crecimiento y eficiencia del negocio.

Para ello, una de las primeras acciones debe ser reunirse con la dirección de la empresa para conocer la situación de la misma y las necesidades sociales de sus empleados que les han llevado a plantearse la necesidad de incorporar esta figura a su plantilla. Asimismo, conocer las inquietudes de la dirección en cuanto a la integración y visibilidad del colectivo y cómo piensan que puede beneficiar al correcto funcionamiento de sus trabajadores en un entorno no hostil y mejorar así su rendimiento laboral y beneficio.

Otra acción será realizar una encuesta entre los trabajadores sobre las consideraciones que tienen respecto al colectivo, tanto laborales como sociales, que puedan ayudar a elaborar un plan de acción más eficaz hacia las áreas que puedan considerarse más perjudiciales para el correcto funcionamiento de la comunidad laboral.

### **PLANIFICAR LA IMPLANTACIÓN Y SU CALENDARIO.**

Uno de los factores que hay que tener en cuenta a la hora de implantar el líder de la Red Pride es el calendario de implantación. Tener claro cuánto tiempo tiene que durar la fase de análisis, o cuándo se tienen que llevar a cabo las primeras acciones o cuándo se tienen que ver los primeros resultados, debe ser una tarea muy importante en esta fase de implantación, ya que la optimización del tiempo puede determinar el éxito de las diferentes acciones que se lleven a cabo.

Un calendario completo y bien estructurado ayudará a planificar las diferentes acciones y actividades a realizar de forma ordenada y constante, para evitar sobrecargas o pausas en los diferentes periodos, y así establecer una rutina dentro del entorno laboral que ayude a la plena integración del colectivo LGBTQIA+.

### **INVESTIGAR LA IMPLANTACIÓN DE OTRAS EMPRESAS.**

El análisis de las acciones llevadas a cabo por otras empresas en materia de integración del colectivo LGBTQIA+ puede ayudar a inspirar el modelo a implantar en la empresa.

Cada vez son más las empresas que apuestan por ofrecer oportunidades laborales a los miembros más desfavorecidos del colectivo LGBTQIA+, como las mujeres trans o las personas que se identifican como de género no binario, ya que todavía se enfrentan a un alto grado de discriminación en el ámbito social y laboral.

Estas acciones pueden ser tenidas en cuenta para la figura que se instale y analizar cómo todas estas acciones pueden beneficiar a la empresa, cómo han beneficiado a otras, y sobre todo, qué errores no se deben cometer, aprendiendo de las experiencias que se pueden encontrar en diferentes redes sociales o foros sociales.

### **CREAR UN EQUIPO DE IMPLANTACIÓN EN LA EMPRESA.**

Este equipo debe ser multidisciplinar, diverso y estar formado por empleados interesados en colaborar con la implantación del Pride leader. Deben estar interesados en su progreso y tener alguna relación con la comunidad LGBTQIA+. De este modo se garantizará un asesoramiento especializado y un feedback constante sobre los progresos realizados, los nuevos retos a afrontar y la percepción general de esta nueva figura dentro de la comunidad laboral.



## NECESIDADES Y RECOMENDACIONES PARA EL NUEVO ROL.

**A la hora de implantar el nuevo rol de Pride Network Leader, es necesario tener en cuenta una serie de necesidades y recomendaciones que deben seguirse para un resultado óptimo. Las principales necesidades serían una clara asignación de responsabilidades y una comunicación efectiva con el resto de trabajadores y colectivos del entorno laboral, así como una formación y capacitación continua que permita estar al día en cuanto a los cambios en la normativa vigente y en los avances que se pueden conseguir o los recursos de resolución de conflictos que se pueden abordar.**

**También se recomienda establecer un periodo piloto y pruebas a pequeña escala dentro de un departamento o lugar de trabajo, para tener una retroalimentación continua y una evaluación del rendimiento con el fin de celebrar los éxitos de la aplicación.**

### **ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES CLARAS.**

Una de las principales necesidades para la implantación de la figura del líder Pride es tener bien definidas y marcadas las responsabilidades por parte de la empresa, para poder desempeñar sus funciones con la mayor eficacia posible sin excederse ni quedarse corto en aspectos como la protección y defensa o el fomento del respeto y la visibilidad del grupo.

Unas responsabilidades bien definidas garantizarán que los objetivos se alcancen a tiempo y con un alto nivel de éxito, gracias a la organización previa de tareas, actividades o planes de difusión.

Para ello, es muy importante que la comunicación con la dirección de la empresa y con los miembros del colectivo sea constante y eficaz.

### **UNA COMUNICACIÓN EFICAZ.**

Esta es otra de las necesidades clave para la implantación de la nueva función. Esto será clave para asegurar que todos los miembros del equipo entienden los cambios y están alineados con las expectativas y es esencial para el éxito de la implantación de un nuevo rol laboral. Asegúrese de que se mantiene un enfoque transparente, informativo y receptivo de manera eficaz.

La planificación previa será importante para transmitir un mensaje claro y coherente que explique el propósito de la nueva función y transmita el mensaje de forma coherente en todas las comunicaciones.

La escucha activa y la comunicación bidireccional también serán claves para una comunicación eficaz, así como el establecimiento de una retroalimentación continua que garantice la calidad y la eficacia de la aplicación de la función. Las evaluaciones periódicas para medir el rendimiento

y la eficacia de la nueva función pueden requerir ajustes en función de los resultados y de las reacciones de los empleados.

## **FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO**

La formación y educación para el trabajo, también conocida como formación en el puesto de trabajo, es un método que las empresas aplican para que los empleados adquieran determinados conocimientos en un área profesional específica.

La formación y educación para el trabajo puede incluir un conjunto de programas, cursos y actividades destinados a proporcionar a los responsables de la red de orgullo las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo con eficacia. Esta formación puede ser impartida por la propia empresa o por instituciones y asociaciones especializadas en la materia.

Entre las principales ventajas estarían la creación de procesos de recursos humanos más eficaces, la mejora de la comunicación entre los distintos grupos de trabajo o la mejora en la gestión de conflictos y relaciones problemáticas.

## **PILOTAJE Y PRUEBAS.**

Es aconsejable, cuando se habla de grandes empresas y de la implantación de un nuevo rol, establecerlo primero dentro de uno de los departamentos de la empresa o, si existen diferentes centros de trabajo, llevarlo a cabo en uno de ellos.

De esta forma, los resultados a pequeña escala se pueden extrapolar a la implantación definitiva y general, habiendo resuelto la mayoría de los problemas que hayan surgido, siendo este tipo de implantación más fluida, eficaz y con resultados a corto plazo.

## **FEEDBACK.**

Una comunicación eficaz con el resto de departamentos, directivos y empleados, así como con los socios de implantación, si los hubiera, puede dar lugar a un feedback continuo a medida que se avanza, ya que esto dará lugar a una implantación más ajustada a las necesidades reales de la empresa, siendo menos globalizada y más aplicable al día a día de la empresa en la que se está desarrollando.

## **EVALUACIÓN DE RESULTADOS.**

Dentro del calendario de implantación del Pride Network Leader en la empresa, se deben establecer fechas para auditar si los objetivos se están alcanzando en tiempo y forma de acuerdo con lo establecido en el análisis de necesidades. De esta forma, se corregirán posibles fallos de

planificación y se conocerán los resultados obtenidos a corto plazo para ajustar el calendario y poder implantar la función de forma más eficaz.

En este apartado, sería recomendable celebrar los logros obtenidos para motivar al equipo encargado de la implantación y así resaltar la importancia de este nuevo rol dentro de la empresa.



## **ACCIONES DEFINIDAS PARA EL DESARROLLO DEL NUEVO ROL.**

**Una vez iniciada la implantación de la nueva figura del Líder de la Red Pride, se deberán definir las acciones a llevar a cabo para una correcta implantación en los plazos establecidos.**

**El estudio de la situación de la empresa (cuando hablamos de empresa nos referimos tanto al ámbito privado como al público y gubernamental) con respecto al colectivo LGBTQIA+ será clave para establecer las diferentes pautas a seguir durante la implantación para garantizar la inclusión, la diversidad y la visibilidad.**

**A partir de ahí, una serie de acciones y colaboraciones ayudarán a acelerar los primeros resultados positivos y a avanzar hacia la plena implantación de la función.**

### **GENERACIÓN DE POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN Y CÓDIGOS DE CONDUCTA.**

Uno de los primeros retos a los que se enfrentará la nueva función a la hora de implementarla será estudiar el conocimiento de los empleados y directivos de la empresa sobre la comunidad LGBTQIA+ y, sobre todo, sobre los falsos mitos y la discriminación que sufren. Una vez analizados los resultados, que pueden surgir de un test realizado a los empleados, se deberá generar una formación inicial basada en estos resultados para que los empleados tengan un buen conocimiento y comprensión de las políticas de no discriminación existentes en la empresa. También se puede elaborar material de apoyo, como folletos o carteles, para difundir estas políticas de no discriminación.

### **FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CREACIÓN DE REDES DE APOYO.**

Uno de los principales conceptos a fomentar será la empatía, así como el respeto mutuo, ya que es la base del trabajo en equipo y del buen funcionamiento de una empresa.

Para conseguirlo, el responsable de la red Pride puede crear diferentes grupos de recursos para empleados LGBTQIA+, como grupos de empleados LGBTQIA+ o proporcionar un espacio seguro

donde los empleados puedan compartir sus experiencias, recibir apoyo y fomentar la inclusión con otros empleados.

Estas redes de apoyo pueden abrirse para promover la inclusión y la visibilidad de los distintos empleados LGBTQIA+ en relación con otros empleados de la empresa, de modo que la cuestión de la exclusión, la discriminación o el abuso en el lugar de trabajo se base en una experiencia más empírica y menos formativa y pueda ser comprendida por otros empleados a partir de la experiencia de sus propios compañeros.

### **GARANTIZAR LA DIVERSIDAD EN LA CONTRATACIÓN**

La nueva función deberá estar en contacto directo con los departamentos de trabajo y recursos humanos de las empresas para garantizar que los procesos de contratación estén libres de prejuicios y sean inclusivos.

Aunque no es necesario que esté presente en los procesos de formación, es aconsejable que esté familiarizado con los procedimientos, preguntas o escenarios que puedan surgir para garantizar la inclusión y la diversidad.

### **CANAL DE QUEJAS Y SEGUIMIENTO.**

Este será uno de los puntos clave en la implantación del nuevo rol. Se establecerá un canal confidencial para denunciar incidentes de discriminación y acoso laboral a personas LGBTQIA+, que podrá ser utilizado por cualquier empleado.

Además, garantizará el total anonimato y el correcto seguimiento del caso hasta su resolución con las partes implicadas en el menor tiempo posible.

### **COMUNICACIÓN Y MARKETING INCLUSIVOS.**

Durante la implantación de este nuevo rol en la empresa, la comunicación con el departamento de publicidad, marketing y comunicación debe ser constante para promover el lenguaje inclusivo en las comunicaciones y publicidad interna y externa. Asimismo, asegurarse de que la comunidad LGBTQIA+ está representada de forma respetuosa y positiva y evitar estereotipos, mostrando una imagen de empresa diversa e inclusiva.

### **ALIANZAS Y COLABORACIONES EXTERNAS**

Durante la implantación de esta nueva Red Pride Leader en la empresa, se solicitará la colaboración y asesoramiento de asociaciones, autoridades o colaboradores externos para lograr un mejor planteamiento de las diferentes acciones a realizar.

Estas colaboraciones también podrán formar parte de la formación de los trabajadores en materia de inclusión y diversidad y servirán de manera muy eficaz para conocer la realidad del colectivo, no sólo en el ámbito laboral, sino también en el social.

### **PARTICIPACIÓN EN EVENTOS Y CELEBRACIONES LGBTQIA+.**

La participación en actos del Orgullo o incluso el fomento de eventos internos de la empresa para celebrar la fecha es un acto de inclusión del colectivo que cada vez se ve en más empresas, con el uso de la bandera del colectivo y diversos actos y campañas de sensibilización. No sólo en lo que se refiere a los sectores LGBTQIA+ más conocidos, como gays y lesbianas, sino también con énfasis en aquellos sectores que aún enfrentan más discriminación y menos visibilidad, como las personas trans, de género no binario y bisexuales.

Siempre será una ayuda para el colectivo visibilizarlo en todas sus vertientes para una mayor integración en la sociedad y una disminución de la discriminación.



## **IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO ROL EN LAS PYMES**

**En el caso de las pequeñas y medianas empresas, puede ser imposible pensar en una figura como la del Líder de la Red del Orgullo, ya que por diversos motivos puede no ser rentable, bien porque no dispongan de los recursos necesarios. Que la comunidad LGBTQIA+ dentro de la empresa no destaque frente a otras comunidades desfavorecidas, o el miedo a una discriminación positiva que pueda generar quejas de otros colectivos dentro del entorno laboral y minar aún más la inclusión de los diferentes grupos.**

### **EVALUACIÓN DE LOS RECURSOS NECESARIOS**

La introducción de una nueva función en una empresa requiere una evaluación exhaustiva de los recursos necesarios para garantizar el éxito de la implantación.

Hay que tener en cuenta los empleados que van a participar en esta nueva función, así como los costes de formación, las herramientas y la tecnología necesarias, y la estructura física o los distintos recursos financieros para difusión, nóminas, dietas, etc.

Esto puede suponer que, dependiendo del tamaño de la empresa, de su situación financiera o de sus recursos, no sea posible contar con esta figura como parte de su plantilla fija, teniendo que

buscar otras vías para poder suplir esta figura con el menor coste posible para las cuentas de la empresa.

### **CONTRATACIÓN DE UN ASESOR EXTERNO**

En el caso de no contar con los recursos necesarios, una buena opción es contratar los servicios de un asesor externo con formación en las tareas a realizar, ya sea como miembro o colaborador de una asociación LGTBIQIA+ o como parte de una asesoría laboral con experiencia en sectores desfavorecidos o discriminados de la sociedad.

De esta forma, esta figura del líder podría ser sustituida hasta que se consiga una mejora económica o de recursos o una mayor necesidad de la figura del Líder de la Red Orgullo como parte de la plantilla fija de la empresa.

### **EL PELIGRO DE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA**

La discriminación positiva pretende abordar las desigualdades y promover la equidad, pero también presenta riesgos potenciales en términos de relaciones interpersonales, rendimiento laboral y eficiencia en una empresa. Es esencial diseñar y aplicar estas políticas de forma equilibrada y ponderada, teniendo en cuenta los posibles efectos secundarios y tratando de abordar las desigualdades de forma eficaz y sostenible.

Aunque la intención al abordar la discriminación es siempre noble y honesta, puede presentar ciertos riesgos asociados, como el resentimiento y la insatisfacción de los empleados que no son beneficiarios. Además, la competencia puede manifestarse en factores no relacionados con el empleo, como el rendimiento o la división del equipo.

Si las políticas de discriminación positiva no van acompañadas de esfuerzos para abordar las causas subyacentes de las desigualdades, es posible que no tengan un impacto sostenible a largo plazo. Es importante adoptar un enfoque holístico que promueva eficazmente la diversidad, la equidad y la inclusión.

