



Co-funded by
the European Union



**PRIDE
NETWORK
LEAD**

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

ΣΥΝΟΨΗ ΠΑΚΕΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2



CEIPES



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.

Πίνακας Περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΦΙΛ	6
ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	6
ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ	6
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ	6
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ	6
ΜΕΣΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	7
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΡΑΞΗ	7
ΜΕΤΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΗ	7
ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	8
ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΚΑΙ ΓΝΩΣΗ	8
ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	8
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	8
ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ	8
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΟΥ	10
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	10
ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	10
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ	10
ΔΙΑΡΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗ	10
ΒΑΣΙΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	11
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ	11
ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ	11
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	11
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ	12
ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΙΚΤΥΩΝ	12
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ	12
ΜΕΣΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	12
ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΜΕΤΡΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΚΘΕΣΕΩΝ	12
Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	
ΑΠΟΔΟΣΗΣ (KPIs)	13
ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	13
ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑΣ	14

ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ	14
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΡΡΟΗ	14
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΡΑΞΗ	14
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	14
ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑΣ	15
ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	15
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ.....	16
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	16
ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΛΟΑΤΚΙΑ+	16
ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ	16
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΣΕ «ΔΥΟ ΦΑΣΕΙΣ»	16
ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ	17
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	17
ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ	20
ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΧΩΡΙΣ	
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ	22
«ΟΥΔΕΤΕΡΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ» ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	22
ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΥ/ΒΙΒΛΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ	
ΕΠΙΛΟΓΗ.....	23
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΕΝΟΣ ΝΕΟΥ ΡΟΛΟΥ	24
ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	24
ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	24
ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ	24
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	25
ΕΡΕΥΝΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ	25
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	26
ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΝΕΟ ΡΟΛΟ	26
ΑΝΑΘΕΣΗ ΞΕΚΑΘΑΡΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ	26
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	27
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	27
ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΔΟΚΙΜΗ	27
ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ	28
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	28

ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΥΛΟΠΟΙΗΘΟΥΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΝΕΟ

ΡΟΛΟ..... 28

ΘΕΣΠΙΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΩΝ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.....29

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΙΚΤΥΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ.....29

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ.....29

ΔΙΑΥΛΟΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΥ.....30

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ.....30

ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΣΥΜΜΑΧΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ.....30

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΛΟΑΤΚΙΑ+ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΟΡΤΑΣΜΟΥΣ.....30

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΡΟΛΟΥ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΕΣ ΚΑΙ ΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ 31

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΩΝ ΠΟΡΩΝ.....31

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΝΟΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ.....31

Ο ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΤΩΝ ΘΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.....32

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 33

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μια έκθεση της McKinsey (2018) δείχνει ότι η μεγαλύτερη διαφορετικότητα στο εργατικό δυναμικό (συμπεριλαμβανομένης της ΛΟΑΤΚΙΑ+ διαφορετικότητας) οδηγεί σε μεγαλύτερη κερδοφορία και δημιουργία αξίας. Ομάδες των οποίων τα μέλη προέρχονται από διαφορετικό υπόβαθρο (φύλο, ηλικία, εθνικότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός κ.λπ.) είναι πιο δημιουργικές και αποδίδουν έως και 35% καλύτερα από τις ομάδες που δεν παρουσιάζεται το στοιχείο της διαφορετικότητας.

Αυτός είναι ένας μόνο από τους λόγους για τους οποίους υπήρξε ανάγκη να καθοριστεί ο ρόλος των Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας (Pride Network Leader) σε εταιρικά πλαίσια. Μάλιστα, το παρόν εγχειρίδιο περιέχει τις τρεις κύριες ενότητες που αναπτύχθηκαν στα πλαίσια του έργου Pride Network Lead και αναφέρονται συγκεκριμένα στον καθορισμό του επαγγελματικού προφίλ των Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας, στις διαδικασίες επιλογής και στον καθορισμό των κατευθυντήριων γραμμών που σχετίζονται με την εφαρμογή του ρόλου των Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας εντός της εταιρείας.

Ο ρόλος των Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας είναι κρίσιμος ως προς την προώθηση ενός υποστηρικτικού και χωρίς διακρίσεις εργασιακού περιβάλλοντος για το ΛΟΑΤΚΙΑ+ ανθρώπινο δυναμικό. Δίνοντας φωνή στις ανησυχίες, τις ανάγκες και τις προοπτικές τους, το συγκεκριμένο πρόσωπο διασφαλίζει ότι οι φωνές της ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητας ακούγονται στην ανώτερη διοίκηση, το ανθρώπινο δυναμικό και άλλους εμπλεκόμενους φορείς. Αυτή η εκπροσώπηση συμβάλλει στη διαμόρφωση πολιτικών, πρακτικών και πρωτοβουλιών που προωθούν τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη. Φυσικά, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι συγκεκριμένες απαιτήσεις και η διαμόρφωση αυτού του ρόλου μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τα μοναδικά χαρακτηριστικά και τους στόχους κάθε οργανισμού.

Ένα άλλο σημαντικό κομμάτι αυτού του εγχειριδίου είναι ο καθορισμός των διαδικασιών επιλογής των μελλοντικών επικεφαλής δικτύων υπερηφάνειας, συγκεκριμένα τα εργαλεία και οι διαδικασίες που θα εξασφαλίσουν την επιλογή του καλύτερου υποψηφίου για αυτόν τον ρόλο. Αφού καθοριστούν αυτές οι διαδικασίες, το τελευταίο μέρος του εγχειριδίου παρέχει τις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή και τον ορθό καθορισμό των στόχων των Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας.

Τα τρία αυτά τμήματα του παρόντος εγχειριδίου αποτελούν επομένως μία σημαντική θεωρητική βάση, που θέτει τα θεμέλια για την εισαγωγή αυτής της νέας μορφής στον εταιρικό ιστό των υφιστάμενων εταιρειών και εκείνων που θα δημιουργηθούν προκειμένου να διασφαλιστεί η ένταξη και η διαφορετικότητα σε κάθε εταιρικό πλαίσιο.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΦΙΛ

Μια ολοκληρωμένη περιγραφή που καθορίζει τις αρμοδιότητες του νέου ρόλου, τις επιθυμητές ικανότητες, παραδείγματα καθηκόντων και δείκτες απόδοσης για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προσπαθειών τους εντός του οργανισμού.



ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Οι κύριες αρμοδιότητες των Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας μπορεί να περιλαμβάνουν:

ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ

- τη λειτουργία ως εκπροσώπου και υπέρμαχο των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων στην εταιρεία·
- την έκφραση των συμφερόντων, των απαιτήσεων και των απόψεων αυτής της κοινότητας στα ανώτερα διοικητικά στελέχη, το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού και άλλα βασικά εμπλεκόμενα μέρη·
- τη συμβολή στην ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που προωθούν τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και την ισότητα στον οργανισμό.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ

- τη δημιουργία αίσθησης κοινότητας και ένταξης μεταξύ των εργαζομένων·
- τη διοργάνωση εκδηλώσεων, δραστηριοτήτων και πρωτοβουλιών που φέρνουν τους ανθρώπους κοντά·
- τη διευκόλυνση των ευκαιριών δικτύωσης και καθοδήγησης·
- την παροχή ενός ασφαλούς περιβάλλοντος για ανοιχτό διάλογο και υποστήριξη.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

- την προώθηση της εκπαίδευσης και της ευαισθητοποίησης σχετικά με θέματα ΛΟΑΤΚΙΑ+ εντός της εταιρείας·

- την ανάπτυξη και διεξαγωγή εκπαιδευτικών συνεδριών, εργαστηρίων και παρουσιάσεων για την εκπαίδευση των συναδέλφων σε θέματα όπως τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙΑ+, την ορολογία, τη συμμαχία και τις ασυναίσθητες προκαταλήψεις·
- την προώθηση μιας εργασιακής κουλτούρας χωρίς διακρίσεις και με κατανόηση.

ΜΕΣΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

- τη λειτουργία ως μέσο υποστήριξης για τους ΛΟΑΤΚΙ+ υπαλλήλους·
- την παροχή καθοδήγησης, υποστήριξης και πληροφοριών για διάφορα θέματα·
- την προσφορά βοήθειας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στον χώρο εργασίας·
- τη διασύνδεση του κάθε ατόμου με σχετικά μέσα και εξωτερικά δίκτυα·
- την παροχή ενός εμπιστευτικού και ενσυναίσθητου στηρίγματος για να ακούσει τις ανησυχίες τους.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΡΑΞΗ

- τη συνεργασία με άλλες Ομάδες Πόρων Εργαζομένων (ERGs), ομάδες διαφορετικότητας και ενσωμάτωσης, και εξωτερικές ΛΟΑΤΚΙΑ+ οργανώσεις για την προώθηση διατομεακών πρωτοβουλιών και την προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς·
- την ενεργή αναζήτηση ευκαιριών για συνεργασία σε κοινές εκδηλώσεις, εκστρατείες και προσπάθειες υπεράσπισης·
- την ενίσχυση της συλλογικής φωνής και της επίδρασης των διαφορετικών κοινοτήτων.

ΜΕΤΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΗ

- την παρακολούθηση της προόδου και του αντίκτυπου των δραστηριοτήτων του δικτύου υπερηφάνειας·
- τη συλλογή δεδομένων ανατροφοδότησης, τη μέτρηση της δέσμευσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων·
- την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών και των πολιτικών για τη συνεχή βελτίωση της υποστήριξης που παρέχεται στο ΛΟΑΤΚΙΑ+ ανθρώπινο δυναμικό.



ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

Επίσης, οι αρμοδιότητες των Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας μπορεί να ποικίλλουν ανάλογα με τις συγκεκριμένες απαιτήσεις και προσδοκίες του οργανισμού, αλλά ορισμένες από αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν:

ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΚΑΙ ΓΝΩΣΗ

Αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα υπεράσπισης της ΛΟΑΤΚΙΑ+ ταυτότητας, διαφορετικότητας και ενσωμάτωσης ή σε συναφείς τομείς είναι ωφέλιμη. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει προηγούμενη συμμετοχή σε Ομάδες Πόρων Εργαζομένων, οργανώσεις ΛΟΑΤΚΙΑ+ ή πρωτοβουλίες της κοινότητας. Σημαντική είναι η βαθιά κατανόηση των ΛΟΑΤΚΙΑ+ θεμάτων, της ορολογίας και των βέλτιστων πρακτικών για την προώθηση της ένταξης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ στον εργασιακό χώρο.

ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Ισχυρές ηγετικές δεξιότητες είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική καθοδήγηση του Δικτύου Υπερηφάνειας. Η προηγούμενη ηγετική εμπειρία, είτε εντός είτε εκτός του οργανισμού, είναι πολύτιμη. Οι ηγετικές δεξιότητες μπορεί να περιλαμβάνουν την ικανότητα να εμπνέουν και να παρακινούν άλλους, να αναθέτουν καθήκοντα, να επιλύουν συγκρούσεις και να προωθούν θετικές αλλαγές.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Οι άριστες δεξιότητες προφορικής και γραπτής επικοινωνίας είναι ζωτικής σημασίας για επικεφαλής της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων. Θα πρέπει να είναι σε θέση να διατυπώνουν ιδέες, πρωτοβουλίες και στόχους με σαφήνεια και αποτελεσματικότητα σε διαφορετικά ακροατήρια. Είναι σημαντική η ικανότητα να ακούν ενεργά, να συμμετέχουν σε εποικοδομητικό διάλογο και να χρησιμοποιούν συμπεριληπτική και διατομεακή γλώσσα.

ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η οικοδόμηση σχέσεων και η προώθηση της συνεργασίας είναι το κλειδί για κάθε επικεφαλής της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων. Η ικανότητα ανάπτυξης ισχυρών εργασιακών σχέσεων με συναδέλφους, ανώτερα στελέχη, το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού και εξωτερικούς συνεργάτες είναι

πολύτιμη. Οι δεξιότητες δημιουργίας δικτύων και η ικανότητα δέσμευσης και επιρροής των ενδιαφερομένων είναι ευεργετικές.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΟΥ

Οι ισχυρές ικανότητες οργάνωσης και διαχείρισης έργων είναι συχνά απαραίτητες για τον σχεδιασμό και την εκτέλεση εκδηλώσεων, πρωτοβουλιών και προγραμμάτων που σχετίζονται με την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+. Αυτό περιλαμβάνει τον προσδιορισμό στόχων, τον καθορισμό χρονοδιαγραμμάτων, τη διαχείριση πόρων, τον συντονισμό της υλικοτεχνικής υποδομής και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Οι Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας θα πρέπει να διαθέτουν συναισθηματική νοημοσύνη για τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος. Αυτό περιλαμβάνει την αυτογνωσία, την ενσυναίσθηση και την ικανότητα να διαχειρίζονται ευαίσθητες συζητήσεις και να παρέχουν υποστήριξη στο ΛΟΑΤΚΙΑ+ ανθρώπινο δυναμικό.

ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Η πολιτισμική ικανότητα είναι σημαντική για την κατανόηση και τον σεβασμό των διαφορετικών ταυτοτήτων και εμπειριών. Οι Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας θα πρέπει να έχουν κατανόηση της κουλτούρας των ΛΟΑΤΚΙΑ+, καθώς και άλλων διατομεακών ταυτοτήτων, και την ικανότητα να προωθούν την ένταξη και την ισότητα για όλους τους εργαζόμενους.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ

Οι δεξιότητες συνεργασίας και επιρροής είναι πολύτιμες για τη συνδιαλλαγή με τα ποικίλα ενδιαφερόμενα μέρη και την προώθηση θετικών αλλαγών. Η ικανότητα αποτελεσματικής συνεργασίας, οικοδόμησης της κοινής γνώμης και επιρροής στη λήψη αποφάσεων είναι επωφελής για την προώθηση της ένταξης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων στον οργανισμό.

ΔΙΑΡΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗ

Είναι σημαντική η προσήλωση στη συνεχή μάθηση και ενημέρωση σε θέματα ΛΟΑΤΚΙΑ+, στις βέλτιστες πρακτικές και τάσεις. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη συμμετοχή σε σχετικά εργαστήρια, συνέδρια ή εκπαιδευτικές συνεδρίες και την ενεργή αναζήτηση ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη.



ΒΑΣΙΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ

Το πρόσωπο που λειτουργεί ως Επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας (Ομάδας Πόρων Εργαζομένων) μιας εταιρείας είναι υπεύθυνο για διάφορα βασικά καθήκοντα ως προς την προώθηση της ένταξης και υποστήριξης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων εντός του οργανισμού. Ορισμένα από τα βασικά καθήκοντα του επικεφαλής μιας Ομάδας Πόρων Εργαζομένων περιλαμβάνουν:

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Το άτομο που είναι επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη ενός στρατηγικού σχεδίου για το Δίκτυο Υπερηφάνειας. Αυτό περιλαμβάνει τον καθορισμό στόχων, τον καθορισμό του πεδίου δραστηριοτήτων και την ευθυγράμμιση των στόχων της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων με τους γενικούς στόχους της διαφορετικότητας και της ένταξης του οργανισμού.

ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ

Το άτομο που είναι επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας λειτουργεί ως υποστηρικτής και εκπρόσωπος των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων εντός του οργανισμού. Συνεργάζεται με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού, και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη για να εκφράσει τις ανησυχίες τους, να προτείνει πρωτοβουλίες και να επηρεάσει πολιτικές και πρακτικές που προωθούν την ένταξη και την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ

Το άτομο που είναι επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας είναι υπεύθυνο για την οργάνωση και τον συντονισμό εκδηλώσεων, προγραμμάτων και πρωτοβουλιών που προωθούν την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει συζητήσεις σε πάνελ, εργαστήρια, εκδηλώσεις με προσκεκλημένους ομιλητές, εορτασμούς διαφορετικότητας και εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Το άτομο αυτό διασφαλίζει τις διοικητικές λεπτομέρειες, εξασφαλίζει ομιλητές ή διαμεσολαβητές και προωθεί τη συμμετοχή των εργαζομένων.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Το άτομο που είναι επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας καλλιεργεί την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση σχετικά με θέματα ΛΟΑΤΚΙΑ+ εντός του οργανισμού. Οργανώνει και διευκολύνει εκπαιδευτικές συνεδρίες, εργαστήρια και παρουσιάσεις για την ενίσχυση της κατανόησης των ταυτοτήτων, της ορολογίας, των προκλήσεων και των βέλτιστων πρακτικών των ΛΟΑΤΚΙΑ+.

ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΙΚΤΥΩΝ

Η εστίαση του επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας είναι στην δημιουργία του αισθήματος της κοινότητας μεταξύ των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων: δημιουργεί ευκαιρίες για δημιουργία δικτύων, καθοδήγηση και αλληλοϋποστήριξη. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη διοργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων, τη διευκόλυνση συναντήσεων της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων και τη δημιουργία διαύλων επικοινωνίας για τη σύνδεση των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων σε ολόκληρο τον οργανισμό.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Η συνεργασία του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας με άλλες Ομάδες Πόρων Εργαζομένων, ομάδες διαφορετικότητας και ένταξης, και εξωτερικές οργανώσεις ΛΟΑΤΚΙΑ+ προωθεί τις διατομεακές πρωτοβουλίες και συμπράξεις. Συνεργάζεται επίσης με το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού και την ανώτερη διοίκηση για να διασφαλίσει ότι η ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ενσωματώνεται στις πολιτικές, τις πρακτικές και τις παροχές ως προς τους εργαζομένους του οργανισμού. Συνεργάζονται για την εφαρμογή πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού χωρίς αποκλεισμούς, την παροχή κατάρτισης και εκπαίδευσης στους εργαζόμενους και την αντιμετώπιση τυχόν ανησυχιών ή ζητημάτων που σχετίζονται με τη ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητα. Η ενεργή αναζήτηση ευκαιριών για κοινές εκδηλώσεις, εκστρατείες και προσπάθειες υπεράσπισης, ενισχύει τον συλλογικό αντίκτυπο των διαφορετικών κοινοτήτων.

ΜΕΣΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Το άτομο που είναι επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας παρέχει μέσα και υποστήριξη για το ΛΟΑΤΚΙΑ+ ανθρώπινο δυναμικό: προσφέρει καθοδήγηση, λειτουργεί ως μέντορας και βοηθά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων στον χώρο εργασίας που σχετίζονται με την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+. Επίσης, μπορεί να συνδέσει τα άτομα με σχετικά μέσα, δίκτυα υποστήριξης και εξωτερικούς οργανισμούς για πρόσθετη βοήθεια.

ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΜΕΤΡΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΚΘΕΣΕΩΝ

Το άτομο που είναι επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας συλλέγει δεδομένα ανατροφοδότησης από το ΛΟΑΤΚΙΑ+ ανθρώπινο δυναμικό για να μετρήσει τις εμπειρίες, τις ανάγκες και τις ανησυχίες τους.

Θα πρέπει να αναζητά πληροφορίες σχετικά με τις πρωτοβουλίες, τις εκδηλώσεις και τις πολιτικές των Ομάδων Πόρων Εργαζομένων για τη συνεχή βελτίωση και προσαρμογή των προσπαθειών που καταβάλλονται. Η τακτική αξιολόγηση και η εκτίμηση της επίδρασης του Δικτύου Υπερηφάνειας, βοηθούν στη μέτρηση της προόδου και στον εντοπισμό τομέων για ανάπτυξη.

Παράλληλα, το ίδιο άτομο παρακολουθεί επίσης τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων του Δικτύου Υπερηφάνειας και ετοιμάζει εκθέσεις ή παρουσιάσεις για να τις μοιραστεί με τους ενδιαφερόμενους. Καταμετρά τη δέσμευση των εργαζομένων, την ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών και χρησιμοποιεί τα δεδομένα για να συμβάλει με περαιτέρω βελτιώσεις στην υποστήριξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων.



Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ (KPIs)

Το ποσοστό επιτυχίας του επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας ή της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων μιας εταιρείας μπορεί να αξιολογηθεί με βάση διάφορους παράγοντες, που ευθυγραμμίζονται με τους στόχους του οργανισμού, μετρούν τον αντίκτυπο των πρωτοβουλιών του Δικτύου Υπερηφάνειας και αντικατοπτρίζουν το συγκεκριμένο πλαίσιο και τις προτεραιότητες του οργανισμού. Οι βασικοί δείκτες απόδοσης (KPIs) μπορούν να βοηθήσουν στη μέτρηση της αποτελεσματικότητας και του αντίκτυπου των προσπαθειών τους για την προώθηση της ένταξης ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων. Η τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση αυτών των KPIs μπορεί να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα του ρόλου του επικεφαλής της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων και να καθοδηγήσει τις προσπάθειες συνεχούς βελτίωσης.

Ανάλογα με τους στόχους και τις προτεραιότητες, παραθέτουμε ορισμένους κοινούς δείκτες απόδοσης (KPIs) για τον ρόλο:

ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Η μέτρηση του επιπέδου δέσμευσης και συμμετοχής των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων σε δραστηριότητες, εκδηλώσεις και πρωτοβουλίες της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων.
- Αυτό μπορεί να αξιολογηθεί μέσω της συμμετοχής, της ανατροφοδότησης, των ερευνών ή άλλων μορφών συμβολής των εργαζομένων.

ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑΣ

- Παρακολούθηση της αύξησης των μελών της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων με την πάροδο του χρόνου.
- Αυτό δείχνει την απήχηση και τη χρησιμότητα του Δικτύου Υπερηφάνειας και την ικανότητά του να προσελκύει και να διατηρεί μέλη από την ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητα και συμμάχους.

ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ

- Εκτίμηση της αύξησης του ποσοστού της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης των θεμάτων ΛΟΑΤΚΙΑ+ μεταξύ των εργαζομένων.
- Αυτό μπορεί να μετρηθεί μέσω αξιολογήσεων πριν και μετά την εκπαίδευση, μέσω ερευνών ή άλλων μορφών αξιολόγησης.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΡΡΟΗ

- Μέτρηση του εύρους, του οποίου οι προσπάθειες υπεράσπισης του Δικτύου Υπερηφάνειας έχουν επηρεάσει τις πολιτικές και τις πρακτικές των εταιρειών που σχετίζονται με την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων.
- Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παρακολούθηση της εφαρμογής πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού χωρίς αποκλεισμούς, παροχών προς τους εργαζομένους και άλλων πρωτοβουλιών.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΡΑΞΗ

- Εκτίμηση του επιπέδου συνεργασίας και των συμπράξεων που έχουν δημιουργηθεί με άλλες Ομάδες Πόρων Εργαζομένων, ομάδες διαφορετικότητας και ένταξης και εξωτερικές οργανώσεις ΛΟΑΤΚΙΑ+.
- Αυτό δείχνει την ικανότητα του επικεφαλής της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων να δημιουργεί σχέσεις και να εμπλέκεται σε εποικοδομητική συνεργασία.

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Μέτρηση της ικανοποίησης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων από τις προσπάθειες της εταιρείας για την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων.
- Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω ερευνών εργαζομένων, ανατροφοδότησης ή δεικτών που σχετίζονται με την ένταξη.

ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑΣ

- Εκτίμηση του αντίκτυπου συγκεκριμένων πρωτοβουλιών της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων στο ΛΟΑΤΚΙΑ+ ανθρώπινο δυναμικό και στον οργανισμό συνολικά.
- Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των εκδηλώσεων, των προγραμμάτων ή των εκστρατειών και τη μέτρηση των αλλαγών στις εμπειρίες ή τις αντιλήψεις των εργαζομένων.

ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

- Παρακολούθηση κάθε εξωτερικής αναγνώρισης ή βραβείου που έλαβε το Δίκτυο Υπερηφάνειας ή το άτομο επικεφαλής της Ομάδας Πόρων Εργαζομένων για τις προσπάθειές του στην προώθηση της ένταξης ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων.
- Αυτό υποδηλώνει εξωτερική πιστοποίηση και αναγνώριση του έργου τους.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΛΟΑΤΚΙΑ+

Περιγραφή: Το πρώτο μέρος της πρόσληψης θα είναι ο εντοπισμός των καλύτερων υποψηφίων. Αυτό θα πρέπει να γίνει με την κατάλληλη σύνδεση με την τοπική κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+. Οι εταιρείες/οργανισμοί θα πρέπει να «ανιχνεύουν» επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας από την τοπική κοινότητα, ώστε να είναι άτομα με εξειδίκευση και εμπειρία στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων. Οι διασυνδέσεις θα μπορούσαν να γίνουν με «χορηγίες» προς την τοπική κοινότητα, τη συμμετοχή και την υποστήριξη τοπικών παρελάσεων υπερηφάνειας κ.λπ. Η σύνδεση και ο εντοπισμός των καλύτερων υποψηφίων θα μπορούσε επίσης να γίνει μέσω της δημοσίευσης ανοικτών προσκλήσεων και της κοινοποίησής τους στην κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+ μέσω του διαδικτύου, ώστε να δημοσιευθούν και στις ιστοσελίδες τους.

ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Περιγραφή: Το άτομο που θα λειτουργεί ως επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας θα μπορούσε επίσης να εντοπιστεί και να προσληφθεί μέσα από το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας, λαμβάνοντας επίσης υπόψη ορισμένες ειδικές απαιτήσεις σχετικά με το προφίλ του. Εάν τα υποψήφια άτομα για τον ρόλο του επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας πρόκειται να εντοπιστούν από το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας, η ανώτερη διοίκηση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι συμμορφώνονται με τις ενδεικτικές απαιτήσεις όσον αφορά το προφίλ και τον ρόλο τους.

ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΣΕ «ΔΥΟ ΦΑΣΕΙΣ»

Περιγραφή: Λόγω του σύνθετου ρόλου και των καθηκόντων του Επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας, που αφορούν τόσο τεχνικά ζητήματα ένταξης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων σε μια εταιρεία/οργανισμό, αλλά και την πραγματική υπεράσπιση της ένταξης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων και την επίλυση προβλημάτων, η συνέντευξη δεν μπορεί να διεξαχθεί σε μία μόνο φάση προφορικού πλαισίου μεταξύ υποψηφίου και εργοδότη. Η συνέντευξη θα πρέπει μάλλον να διεξάγεται στο πλαίσιο μιας πρώτης φάσης δια ζώσης ή διαδικτυακής συνέντευξης και μιας δεύτερης φάσης με τα τελικά καλύτερα υποψήφια άτομα, όπου θα μπορούσαν να τους παρουσιαστούν σενάρια περιπτώσεων, έτσι ώστε οι εργοδότες να εξετάσουν πώς θα αντιδρούσαν κατά τη διάρκεια αυτών των συγκεκριμένων περιπτώσεων/περιστατικών και πώς θα τα έλυναν. Παραδείγματα σεναρίων περίπτωσης, για τη σωστή επαλήθευση των ικανοτήτων των υποψηφίων, παρατίθενται παρακάτω, στην ενότητα "Απαραίτητες διαδικασίες για την επαλήθευση των ικανοτήτων".

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΡΩΘΗΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Το ακόλουθο δείγμα αναγγελίας πρόσληψης αφορά συγκεκριμένα τον ρόλο του «Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας». Αυτό το δείγμα μπορεί να χρησιμεύσει ως ενημερωτικό υλικό για τον νέο ρόλο όταν γίνονται αναγγελίες πρόσληψης.

ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΕΤΑΙΡΙΑΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

[ΟΝΟΜΑ ΕΤΑΙΡΙΑΣ] ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΥΜΕ

Περιοχή: ...

Επικοινωνία: ...

Διάρκεια: [προαιρετικό]

Μισθός: [προαιρετικό]

Περιγραφή Εταιρίας

Σε αυτό το τμήμα, θα πρέπει να παρέχετε ορισμένες βασικές πληροφορίες σχετικά με το υπόβαθρο της εταιρείας σας, όπως:

- Κύριες δραστηριότητες
- Στόχοι εταιρίας, αποστολή
- Γραφεία, έδρα
- Α. εργαζομένων
- Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)
- Εταιρική ιστοσελίδα

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τίτλος θέσης εργασίας	Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας (Pride Network Leader)
Τμήμα	Ως μέρος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού (ανάλογα με το μέγεθος/τις προτιμήσεις της εταιρείας/του οργανισμού, μπορεί επίσης να είναι ένας ξεχωριστός τομέας αυτός του «Τμήματος Δικτύου Υπερηφάνειας», ή ο

	επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας να είναι εξωτερικός συνεργάτης/σύμβουλος).
Υπάγεται σε:	Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Ανώτερη Διοίκηση
Γενική περιγραφή θέσης	Το άτομο που θα απασχοληθεί ως «Επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας» θα είναι γενικά υπεύθυνο για την υποστήριξη της ένταξης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον και για την ανάπτυξη του ανοιχτού πνεύματος για τις συνθήκες της διαφορετικότητας και της ένταξης εντός της εταιρείας. Ο ρόλος του θα καλύπτει, συγκεκριμένα, την ανάπτυξη στρατηγικών και τη μέτρηση/σύνταξη αναφορών ως προς τις συνθήκες διαφορετικότητας και ένταξης της επιχείρησης, επίσης σε συνεργασία με το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και άλλα τμήματα Διαφορετικότητας και Ένταξης (D&I), την οργάνωση και την υλοποίηση ευκαιριών εκπαίδευσης για την ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και μιας κουλτούρας χωρίς διακρίσεις, την εκπροσώπηση της εταιρείας/του οργανισμού στην τοπική ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητα, σε πιθανούς συμμάχους, σε συνέδρια, καθώς και στο πελατολόγιο και τους προμηθευτές για σχετικά θέματα και, τέλος, τον καθορισμό και τη μέτρηση των στόχων όσον αφορά τα θέματα ΛΟΑΤΚΙΑ+ και τη συνολική ΕΚΕ της εταιρείας.
Συνθήκες εργασίας	Ευέλικτο ωράριο εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης), από το γραφείο, με δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας (ανάλογα με το αν θα εργάζονται ως εξωτερικοί σύμβουλοι ή ως ξεχωριστό τμήμα μιας εταιρείας). <u>ΚΥΡΙΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ</u> • Σχεδιασμός στρατηγικής για το δίκτυο Υπερηφάνειας. • Προάσπιση και εκπροσώπηση των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων εντός και εκτός του οργανισμού • Σχεδιασμός και συντονισμός εκδηλώσεων: προγράμματα, συνέδρια, εκστρατείες ευαισθητοποίησης • Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση εντός του οργανισμού: εκπαιδεύσεις και εργαστήρια για την ανάπτυξη μιας κουλτούρας συμμαχίας και ειλικρίνειας • Δημιουργία κοινότητας και δικτύωση (τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά) • Υποστήριξη των εργαζομένων ΛΟΑΤΚΙΑ+: καθοδήγηση και συμβουλευτική • Καταμέτρηση και σύνταξη εκθέσεων: συλλογή δεδομένων ανατροφοδότησης σχετικά με τις ανάγκες και τις εμπειρίες των εργαζομένων ΛΟΑΤΚΙΑ+, ανάλυση της καθολικής «νοοτροπίας περί

	εξάλειψης διακρίσεων» και των βασικών δεικτών απόδοσης και σχεδιασμός δράσεων για βελτίωση
Εκπαιδευτικά προσόντα	Απαραίτητο πτυχίο ΑΕΙ σε έναν από τους ακόλουθους τομείς:: • Σπουδές φύλου • Ανθρωπολογικές σπουδές • Κοινωνικές επιστήμες/κοινωνική εργασία • Ψυχολογία Προαιρετικά: • Δίπλωμα Μεταπτυχιακών Σπουδών σε συναφείς τομείς/ θεματολογία • Πιστοποιητικά παρακολούθησης εκδηλώσεων/ευκαιριών κατάρτισης σε σχετικά θέματα
Προϋπηρεσία	Δεν απαιτείται προϋπηρεσία στην ίδια ή παρόμοια θέση, ωστόσο η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία/υπεράσπιση ως προς το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση, η εθελοντική εργασία για την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+ και η σχετική εμπειρία θα αξιολογηθούν θετικά κατά τη διαδικασία της επιλογής.
Βασικές δεξιότητες	Οι ακόλουθες βασικές δεξιότητες θα αξιολογηθούν θετικές κατά την επιλογή: • Οργανωτικές και διοικητικές ικανότητες • Εκπαιδευτικές/διδασκτικές ικανότητες
Ειδικές δεξιότητες	• Ανάπτυξη στρατηγικών και σχεδίων δράσης, καθώς και αξιολόγηση και ενημέρωση σχετικά με την υλοποίηση • Δημιουργία σχέσεων, τόσο εντός του οργανισμού όσο και με εξωτερικούς ενδιαφερόμενους φορείς, υπεράσπιση θεμάτων ΛΟΑΤΚΙΑ+ • Διαχείριση έργων: έντονο αίσθημα ευθύνης, ικανότητα συντονισμού σχετικών έργων (εκδηλώσεων, πρωτοβουλιών, προγραμμάτων) και αξιολόγησης της επίδρασής τους • Πολιτισμικές ικανότητες: κατανόηση της κουλτούρας των ΛΟΑΤΚΙΑ+, των θεμάτων της κοινότητας, ικανότητα υπεράσπισης και υποστήριξης της κοινότητας, καθώς και κριτική σκέψη και διαπολιτισμικές ικανότητες, για την αποτελεσματική προσέγγιση και υποστήριξη ως προς άλλες κουλτούρες
Ψηφιακές δεξιότητες	Βασικές γνώσεις και δεξιότητες ΤΠΕ

Προσωπικά γνωρίσματα	• Επικοινωνιακές δεξιότητες • Ηγετικές ικανότητες: ικανότητα συντονισμού του εργασιακού περιβάλλοντος, ανάθεσης καθηκόντων και αρμοδιοτήτων και επίλυσης προβλημάτων • Δεξιότητες συνεργασίας και επιρροής: ικανότητα έμπνευσης και παρακίνησης, ικανότητα ανάπτυξης σχέσεων, τόσο εντός του οργανισμού όσο και εξωτερικά με τους ενδιαφερόμενους φορείς/πελάτες, ικανότητα έμπνευσης συνεργασίας και συναίνεσης • Διαρκής μάθηση: δέσμευση και προθυμία για συνεχή βελτίωση και γνώση των νέων τάσεων, νέων δραστηριοτήτων, πρακτικών και πρωτοβουλιών- ανοιχτό πνεύμα στην εποικοδομητική κριτική για τις πρακτικές τους • Συναισθηματική Νοημοσύνη: Ενσυναίσθηση, ενεργητική ακρόαση, αυτογνωσία, διαχείριση χρόνου, αίσθηση ομαδικότητας, προσαρμοστικότητα
---------------------------------	--

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Η παρούσα ενότητα επιδιώκει να καθορίσει τις διαδικασίες για την επαλήθευση των ικανοτήτων των υποψηφίων- δεν αρκεί να συγκεντρώνονται απλώς οι δεξιότητες και οι ικανότητες ενός υποψηφίου, με βάση την αίτησή του για πρόσληψη και το βιογραφικό του σημείωμα.

ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΜΕΣΩ ΣΕΝΑΡΙΩΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Περιγραφή: Η διαδικασία αυτή αφορά τη διενέργεια της παραπάνω προτεινόμενης δεύτερης φάσης της διαδικασίας πρόσληψης των τελικών υποψηφίων για το ρόλο του Επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας. Η διαδικασία αυτή αφορά τον έλεγχο των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων σε τυχόν περιστατικά που προκύπτουν και απαιτεί από τον ρόλο του επικεφαλής του δικτύου υπερηφάνειας να αποδείξει τις διοικητικές/ηγετικές του ικανότητες, τη διαχείριση του χρόνου και την προσαρμοστικότητά του. Οι εργοδότες μπορούν να εντάξουν τα υποψήφια άτομα σε σενάρια περιπτώσεων περιστατικών που μπορεί να απαιτούνται διαδικασίες επίλυσης προβλημάτων, σχετικά με θέματα ΛΟΑΤΚΙΑ+ και ένταξης τους στην εταιρεία και να επαληθεύσουν τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσαν να αντιδράσουν τα υποψήφια άτομα.

Παραδείγματα σεναρίων περίπτωσης (είναι ενδεικτικά, μπορούν/πρέπει να προσαρμοστούν ανάλογα με την εταιρεία που διεξάγει τη συνέντευξη):

- Περιστατικό ομοφοβίας/τρανσφοβίας, διακρίσεων ή/και παρενόχλησης

«Ας υποθέσουμε ότι ένα από τα εργαζόμενα άτομα σας αναφέρει ένα περιστατικό ομοφοβικής/τρανσφοβικής συμπεριφοράς ή ακόμη και παρενόχλησης. Περιγράψτε τα βήματα των ενεργειών σας για να διερευνήσετε αυτό το περιστατικό και να το επιλύσετε.»

- **Περιστατικό διαφωνίας με τους εργαζόμενους (απροθυμία να παρακολουθήσουν εργαστήρια, να ακολουθήσουν τους κανόνες ένταξης κ.λπ.)**

«Ας υποθέσουμε ότι ένα ή περισσότερα άτομα από το ανθρώπινο δυναμικό φαίνεται να διστάζουν να ακολουθήσουν ορισμένους κανόνες που καθορίζονται στο πλαίσιο των στρατηγικών σας ή να παρακολουθήσουν εκπαιδεύσεις και να συμβάλουν στην ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+ στην εταιρεία, λόγω προσωπικών πεποιθήσεων που προάγουν διακρίσεις. Σε ποιες ενέργειες προβαίνετε;»

- **Περιστατικό διένεξης με πελάτες**

«Ας υποθέσουμε ότι βιώνετε συμπεριφορές διακρίσεων και αντιπάθεια από έναν ή περισσότερους πελάτες μας λόγω των στρατηγικών μας για την υποστήριξη και την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+, τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά. Σε ποιες ενέργειες προβαίνετε;»

- **Δυσκολίες απόδοσης: δεν επιτυγχάνονται οι στόχοι που έχουν καθοριστεί στις στρατηγικούς σχεδιασμούς**

«Ας υποθέσουμε ότι έχετε υποδείξει συγκεκριμένους δείκτες και στόχους στο πλαίσιο των στρατηγικών σας για την υποστήριξη του Δικτύου Υπερηφάνειας της εταιρείας και των εργαζομένων της όσον αφορά τη ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+, αλλά αυτοί δεν φαίνεται να επιτυγχάνονται εντός του χρονικού πλαισίου που έχετε ορίσει. Πώς επιλύετε αυτό το ζήτημα;»

***Όλα τα σενάρια περιπτώσεων που περιγράφονται παραπάνω είναι ενδεικτικά και χρησιμεύουν ως γενικός οδηγός για τα περιστατικά που θα μπορούσαν να δώσουν οι εργοδότες στα υποψήφια άτομα ως παραδείγματα κατά τη δεύτερη φάση των συνεντεύξεων των επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας. Τα σενάρια αυτά μπορούν να προσαρμοστούν στις πραγματικές ανάγκες, τα χαρακτηριστικά και την πραγματικότητα κάθε επιχείρησης/οργανισμού.**

ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Περιγραφή: Ο ρόλος του επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας απαιτεί την αποτελεσματική διαχείριση πολλών θεμάτων εντός μιας εταιρείας, από τεχνικής και διοικητικής φύσεως έως την ενεργό υποστήριξη και διαβούλευση κατά τη διάρκεια πιθανών περιστατικών που μπορεί να απαιτούν από το άτομο που είναι επικεφαλής να αποδείξει τις κοινωνικές του δεξιότητες και τις ειδικές δεξιότητες που αφορούν τον τομέα. Για το σκοπό αυτό, μια άλλη προτεινόμενη διαδικασία είναι η συνέντευξη των υποψηφίων όχι μόνο από τα υπεύθυνα για τις προσλήψεις άτομα, αλλά και από μια επιτροπή αποτελούμενη και από άλλους ειδικούς, όπως κοινωνικούς λειτουργούς/ψυχολόγους κ.λπ. Η τελική

απόφαση της πρόσληψης θα πρέπει να ληφθεί συνυπολογίζοντας και τη γνώμη τους σχετικά με την επαλήθευση των δεξιοτήτων των υποψηφίων, ιδίως όσον αφορά την αξιολόγηση των απαντήσεων στα σενάρια περίπτωσης.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΧΩΡΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

Αυτό το μέρος της επιλογής αφορά τους τρόπους με τους οποίους οι εργοδότες θα πρέπει ενδεχομένως να προσεγγίσουν, να προσελκύσουν και να προσλάβουν τα υποψήφια άτομα για τον ρόλο του «Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας», έτσι ώστε να αποφύγουν τυχόν συμπεριφορές διακρίσεων απέναντί τους.

«ΟΥΔΕΤΕΡΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ» ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Περιγραφή: Η πρόταση αυτή αφορά τόσο τη γλώσσα που χρησιμοποιείται για τις ανακοινώσεις πρόσληψης όσο και τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων της διαδικασίας επιλογής. Προτείνεται τα υπεύθυνα για τις προσλήψεις άτομα να χρησιμοποιούν στρατηγικές επικοινωνίας ουδέτερων ως προς το φύλο, έτσι ώστε η γλώσσα που χρησιμοποιείται κατά τη διάρκεια της συνολικής διαδικασίας να είναι συμπεριληπτική για όλα τα υποψήφια άτομα, είτε πρόκειται για ΛΟΑΤΚΙΑ+ είτε όχι. Η διαδικασία της συνέντευξης θα πρέπει επίσης να διασφαλίζει έναν ασφαλή χώρο, ότι δεν προωθείται η «ομοκανονικότητα» (ειδικά όσον αφορά τα ΛΟΑΤΚΙΑ+ υποψήφια άτομα) και ότι η γλώσσα που χρησιμοποιείται δεν προωθεί στερεότυπα/προκαταλήψεις.

Οδηγίες για την ουδέτερη και χωρίς αποκλεισμούς επικοινωνία με βάση το φύλο όπως έχουν καθοριστεί από τα Ηνωμένα Έθνη

Παρακάτω παραθέτουμε ορισμένες γενικές αποτελεσματικές συμβουλές και μεθόδους συμπεριληπτικής επικοινωνίας, οι οποίες έχουν οριστεί από τα Ηνωμένα Έθνη. Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες αναπτύσσονται περαιτέρω στον [επίσημο ιστότοπο του ΟΗΕ](#), μπορούν να ακολουθηθούν ή/και να προσαρμοστούν στο εγχειρίδιο/ειδικό βιβλίο κάθε επιμέρους επιχείρησης, το οποίο -όπως αναφέρεται στη συνέχεια- μπορεί να αποτελέσει γενικό οδηγό επιλογής και επικοινωνίας χωρίς στερεότυπα για καθεμία επιχείρηση, με βάση τις ανάγκες και το αντικείμενο εργασίας της.

- **Σεβασμός:** Σεβασμός προς τις ανωνυμίες των ατόμων, δηλαδή, **αυτός/αυτόν, αυτή/αυτήν, αυτό/αυτά**.
- **Αναγνώριση όλων των ταυτοτήτων φύλου όταν χρειάζεται/όταν είναι σχετικό:** Αυτό αφορά την αναγνώριση όλων των ταυτοτήτων, χρησιμοποιώντας τις ανωνυμίες τους, όταν χρειάζεται στην επικοινωνία. Για παράδειγμα, σε κείμενα που αναφέρονται σε άτομα δεν πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο η ανωνυμία «**αυτός**», διότι αυτό θα προκαλούσε διακρίσεις προς τις θηλυκότητες. Αντ' αυτού, σε φράσεις/συντάξεις που αναφέρονται σε άτομα, να χρησιμοποιείται η ανωνυμία «**αυτή/αυτός**» ή «**αυτές/αυτοί**», για να είναι συμπεριληπτική.

Για παράδειγμα: «Αν κάποιο άτομο ενδιαφέρεται για την πρότασή μας, **αυτή/αυτός/αυτό** θα πρέπει να επικοινωνήσει με το διοικητικό μας τμήμα» ή «Αν κάποιο άτομο ενδιαφέρεται για την πρότασή μας, θα πρέπει να **έρθουν** σε επαφή με το διοικητικό μας τμήμα».

- **Αποφυγή ορισμού του φύλου όταν δεν χρειάζεται/δεν είναι σχετικό:** Σε ορισμένες περιπτώσεις, όταν η ταυτότητα φύλου δεν είναι σχετική με το πλαίσιο της επικοινωνίας, τότε ο ορισμός της δεν είναι σχετικός και μπορεί να εκληφθεί ως διάκριση έναντι διαφορετικών ταυτοτήτων φύλου. Οι συμβουλές και οι στρατηγικές ουδέτερης ως προς το φύλο επικοινωνίας περιλαμβάνουν **λέξεις χωρίς αποκλεισμούς**. Παραδείγματα μπορούν να θεωρηθούν ορισμένοι σχετικοί αγγλικοί όροι, όπως ο όρος για την ανθρωπότητα “**mankind**”, με α' συνθετικό την λέξη man που μεταφράζεται στενά σε «**άνδρας**» και μπορεί να θεωρηθεί διάκριση. Αντ' αυτού, για την ίδια έννοια προτείνεται ο όρος “**humankind**”, με α' συνθετικό την λέξη human που μεταφράζεται αποκλειστικά σε «**άνθρωπος**». Το ίδιο ισχύει και για λέξεις που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό, όπως “**manpower**”, αντί της οποίας προτείνεται η χρήση της λέξης “**staff**”.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η βασική συμβουλή αφορά την ορθή χρήση των αντωνυμιών φύλου και τον σεβασμό προς όλες τις ταυτότητες φύλου κατά τη διάρκεια της γραπτής ή προφορικής επικοινωνίας, είτε με τον κατάλληλο ορισμό τους, όταν είναι σχετικό στο εκάστοτε επικοινωνιακό πλαίσιο, είτε με την αποφυγή της έμφυλης αναφοράς όταν δεν είναι σχετική, ώστε να αποφευχθεί η διαιώνιση των διακρίσεων.

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΥ/ΒΙΒΛΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ

Περιγραφή: Προτείνεται οι εταιρείες/οργανισμοί να διαθέτουν ένα ειδικό βιβλίο/εγχειρίδιο σχετικά με τη στρατηγική επικοινωνίας, με βάση τις ειδικές ανάγκες, τις ομάδες-στόχους, την πελατεία, τον εργασιακό χώρο κ.λπ., έτσι ώστε η διαδικασία επιλογής και η επικοινωνία εντός της εταιρείας να μην προάγει διακρίσεις. Τόσο οι εργοδότες όσο και τα εργαζόμενα άτομα θα πρέπει να συμβουλευονται αυτό το Εγχειρίδιο, ώστε η πρόσληψη και η εσωτερική/εξωτερική επικοινωνία να διεξάγεται χωρίς διακρίσεις. Το εν λόγω Εγχειρίδιο, εκτός από τις ειδικές κατευθυντήριες γραμμές και στρατηγικές που θέτει η κάθε επιχείρηση, θα πρέπει να περιλαμβάνει και τις οδηγίες για την «ουδέτερη ως προς το φύλο επικοινωνία», όπως ορίζεται παραπάνω.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΕΝΟΣ ΝΕΟΥ ΡΟΛΟΥ



ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Όταν πρόκειται να γίνει οποιαδήποτε αλλαγή στο οργανόγραμμα μιας εταιρείας, είναι πάντα απαραίτητο να λαμβάνονται υπόψη οι πραγματικές ανάγκες για την εφαρμογή του νέου εργασιακού ρόλου, διεξάγοντας μια εμπειριστατωμένη μελέτη που θα βοηθήσει στην αξιολόγηση της σκοπιμότητας της αλλαγής και του απαραίτητου χρονοδιαγράμματος για την πλήρη εφαρμογή του προσώπου του επικεφαλής στο εργασιακό περιβάλλον.

ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

Το πρώτο πράγμα που πρέπει να διερευνήσει η εταιρεία είναι ο σκοπός της πρόσληψης αυτού του προσώπου στο ανθρώπινο δυναμικό της και ποιοι είναι οι κύριοι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν σε αυτήν, καθώς μπορεί να αποτελέσει από την μια πλευρά ένα απλό εργαλείο για την αποφυγή συγκρούσεων στο εργασιακό περιβάλλον των μεγάλων εταιρειών, στα πλαίσια συνεργασίας ενός ασφαλούς και ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος. Από την άλλη πλευρά, μπορεί να εξελιχθεί περεταίρω, αποτελώντας ένα κοινωνικό έργο δέσμευσης και συνεργασίας με την κοινότητα όπου ήρθε για να μείνει, και βοήθειας σε ανθρώπους από ένα μειονεκτικό και περιθωριοποιημένο περιβάλλον και ομάδα να βρουν εργασία, έτσι ώστε, ως αποτέλεσμα αυτής της συνεργασίας, να δημιουργηθεί μια σύμπραξη κοινωνικής συνεργασίας και στήριξης της κοινότητας που συμβάλλει στη βιωσιμότητα της εταιρείας, όρος που κερδίζει ολόένα και περισσότερο έδαφος στους διάφορους τομείς της καθημερινότητάς μας.

ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Ένα από τα κύρια σημεία για την εφαρμογή του ρόλου του επικεφαλής μέσα σε μια επιχείρηση είναι ο εντοπισμός των πιθανών προβλημάτων και προκλήσεων που πρέπει να αντιμετωπιστούν και ο τρόπος με τον οποίο αυτό θα συμβάλει στην ανάπτυξη και την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης.

Για να επιτευχθεί αυτό, μία από τις πρώτες ενέργειες θα πρέπει να είναι η συνάντηση με τη διοίκηση της εταιρείας για να ενημερωθεί για την κατάσταση της εταιρείας και τις κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων της που την οδήγησαν να σκεφτεί την ανάγκη να ενσωματώσει το συγκεκριμένο άτομο στο εργατικό δυναμικό της. Ομοίως, να μάθει τις ανησυχίες της διοίκησης όσον αφορά την ένταξη και την παρουσία της ομάδας και πώς πιστεύει ότι μπορεί να ωφελήσει τη σωστή λειτουργία των εργαζομένων της σε ένα μη εχθρικό περιβάλλον και έτσι να βελτιώσει την εργασιακή τους απόδοση και το κέρδος τους.

Μια άλλη δράση θα είναι η διεξαγωγή έρευνας μεταξύ των εργαζομένων αναφορικά με τις εκτιμήσεις που έχουν σχετικά με την ομαδικότητα, τόσο σε εργασιακό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, η οποία μπορεί να συμβάλει στην κατάρτιση ενός αποτελεσματικότερου σχεδίου δράσης προς τους τομείς που μπορεί να θεωρηθούν περισσότερο επιζήμιοι για την εύρυθμη λειτουργία της εργατικής κοινότητας.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Ένας από τους παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την εφαρμογή του ρόλου του επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας είναι το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης. Η σαφήνεια σχετικά με το πόσο καιρό πρέπει να διαρκέσει η φάση της αξιολόγησης, ή πότε πρέπει να πραγματοποιηθούν οι πρώτες ενέργειες ή πότε πρέπει να φανούν τα πρώτα αποτελέσματα, πρέπει να αποτελεί πολύ σημαντικό καθήκον σε αυτή τη φάση υλοποίησης, καθώς η βελτιστοποίηση του χρόνου μπορεί να καθορίσει την επιτυχία των διαφόρων ενεργειών που πραγματοποιούνται.

Ένα πλήρες και καλά δομημένο ημερολόγιο θα βοηθήσει στον προγραμματισμό των διαφόρων ενεργειών και δραστηριοτήτων που πρέπει να πραγματοποιηθούν με ομαλό και σταθερό τρόπο, ώστε να αποφευχθεί ο υπερκορεσμός ή τα διαλείμματα στις διάφορες περιόδους, και έτσι να καθιερωθεί μια ρουτίνα στο εργασιακό περιβάλλον που θα βοηθήσει στην πλήρη ενσωμάτωση της ομάδας ΛΟΑΤΚΙΑ+.

ΕΡΕΥΝΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ

Η αξιολόγηση των δράσεων που έχουν υλοποιηθεί από άλλες εταιρείες στον τομέα της ένταξης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ μπορεί να συμβάλει στην έμπνευση του μοντέλου που θα εφαρμοστεί στην εταιρεία.

Όλο και περισσότερες εταιρείες δεσμεύονται να παρέχουν ευκαιρίες απασχόλησης στα πιο μειονεκτούντα μέλη της ομάδας ΛΟΑΤΚΙΑ+, όπως οι τρανς γυναίκες ή τα άτομα που προσδιορίζονται ως μη δυαδικό φύλο, καθώς εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν υψηλό βαθμό διακρίσεων στον κοινωνικό και επαγγελματικό τομέα.

Αυτές οι δράσεις μπορούν να ληφθούν υπόψη για το πρόσωπο που θα τοποθετηθεί, και να εξεταστεί πώς όλες αυτές οι δράσεις μπορούν να ωφελήσουν την εταιρεία, πώς έχουν ωφελήσει άλλους και κυρίως ποια λάθη δεν πρέπει να γίνουν, μαθαίνοντας από τις εμπειρίες που μπορούν να αντληθούν από διάφορα κοινωνικά δίκτυα ή κοινωνικά φόρουμ.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Η ομάδα αυτή θα πρέπει να είναι διεπιστημονική, διαφορετική και να απαρτίζεται από υπαλλήλους που ενδιαφέρονται να συνεργαστούν για την εφαρμογή του ρόλου του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας. Θα πρέπει να ενδιαφέρονται για την πρόοδό του και να έχουν κάποια σχέση με την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+. Με τον τρόπο αυτό θα εξασφαλιστεί η παροχή εξειδικευμένων συμβουλών και η συνεχής ανατροφοδότηση σχετικά με την πρόοδο που έχει σημειωθεί, τις νέες προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν και τη γενική αντίληψη αυτού του νέου προσώπου εντός της εργασιακής κοινότητας.



ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΝΕΟ ΡΟΛΟ

Κατά την εφαρμογή του νέου ρόλου του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας, είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη μια σειρά από ανάγκες και συστάσεις που πρέπει να ακολουθηθούν για ένα βέλτιστο αποτέλεσμα. Οι κύριες ανάγκες θα μπορούσαν να είναι η σαφής κατανομή των αρμοδιοτήτων και η αποτελεσματική επικοινωνία με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και τις ομάδες στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και η συνεχής κατάρτιση και εκπαίδευση που επιτρέπει στο εργαζόμενο άτομο να ενημερώνεται όσον αφορά τις αλλαγές των ισχύοντων κανονισμών και το ποσοστό προόδου που μπορεί να επιτευχθεί ή τους τρόπους επίλυσης συγκρούσεων τις οποίες μπορεί να αντιμετωπίσουν.

Συνιστάται επίσης η καθιέρωση μιας πιλοτικής περιόδου και δοκιμών μικρής κλίμακας σε ένα τμήμα ή χώρο εργασίας, ώστε να υπάρχει συνεχής ανατροφοδότηση και αξιολόγηση των επιδόσεων και να εορτάζονται τα επιτεύγματα της υλοποίησης.

ΑΝΑΘΕΣΗ ΞΕΚΑΘΑΡΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ

Μια από τις κύριες ανάγκες για την εφαρμογή του ρόλου του επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας είναι να υπάρχουν σαφώς καθορισμένες και προσδιορισμένες ευθύνες από την πλευρά της επιχείρησης, ώστε να είναι σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντά τους όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά χωρίς να υπερβαίνουν ή να υπολείπονται σε πτυχές όπως η προστασία και η άμυνα ή η προώθηση του σεβασμού και της ανάδειξης της ομάδας.

Οι ορθά καθορισμένες αρμοδιότητες θα εξασφαλίσουν ότι οι στόχοι θα επιτευχθούν εγκαίρως και με υψηλό επίπεδο επιτυχίας, χάρη στην εκ των προτέρων οργάνωση των καθηκόντων, των δραστηριοτήτων ή των σχεδιασμών διάδοσης.

Για το σκοπό αυτό, είναι πολύ σημαντική η συνεχής και αποτελεσματική επικοινωνία με τη διοίκηση της εταιρείας και με τα μέλη της ομάδας.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Αυτή είναι μια άλλη βασική ανάγκη για την εφαρμογή του νέου ρόλου. Αυτό θα είναι το βασικό κριτήριο για να διασφαλιστεί ότι όλα τα μέλη της ομάδας κατανοούν τις αλλαγές και είναι ευθυγραμμισμένα με τις προσδοκίες και είναι απαραίτητο για την επιτυχή εφαρμογή ενός νέου εργασιακού ρόλου. Να εξασφαλιστεί ότι διατηρείται μια διαφανής, ενημερωτική και ευέλικτη προσέγγιση με αποτελεσματικό τρόπο.

Ο προγραμματισμός του σχεδιασμού θα είναι σημαντικός για τη μετάδοση ενός ξεκάθਾਰου και συνεπούς μηνύματος που θα εξηγεί τον σκοπό του νέου ρόλου και θα μεταφέρει το μήνυμα με συνέπεια σε όλες τις επικοινωνίες.

Η ενεργητική ακρόαση και η αμφίδρομη επικοινωνία θα είναι επίσης το κλειδί για την αποτελεσματική επικοινωνία, καθώς και η καθιέρωση συνεχούς ανατροφοδότησης για τη διασφάλιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής του ρόλου. Οι περιοδικές αξιολογήσεις για τη μέτρηση της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας του νέου ρόλου ενδέχεται να απαιτούν προσαρμογές με βάση τα αποτελέσματα και την ανατροφοδότηση από τους υπαλλήλους.

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εκπαίδευση και κατάρτιση στο χώρο εργασίας, γνωστή και ως εκπαίδευση μέσα από την εργασία (on-the-job training), είναι μια μέθοδος που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις προκειμένου οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν ορισμένες γνώσεις σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα.

Η κατάρτιση και η εκπαίδευση για την εργασία μπορεί να περιλαμβάνει ένα σύνολο προγραμμάτων, μαθημάτων και δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στο να παρέχουν στους επικεφαλής των δικτύων υπερηφάνειας τις δεξιότητες και τις γνώσεις που χρειάζονται για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας τους. Η κατάρτιση αυτή μπορεί να παρέχεται από την ίδια την εταιρεία ή από ιδρύματα και ενώσεις που ειδικεύονται στον τομέα αυτό.

Μεταξύ των κυριότερων πλεονεκτημάτων θα μπορούσε να είναι η δημιουργία πιο αποτελεσματικών διαδικασιών στο τμήμα του ανθρωπίνου δυναμικού, η βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ των διαφορετικών ομάδων εργασίας ή η βελτίωση της διαχείρισης των συγκρούσεων και των προβληματικών σχέσεων.

ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΔΟΚΙΜΗ

Όταν πρόκειται για μεγάλες εταιρείες και για την εφαρμογή ενός νέου ρόλου, είναι σκόπιμο να τον καθιερώσουμε πρώτα σε ένα από τα τμήματα της εταιρείας ή, αν υπάρχουν διαφορετικοί τομείς εργασίας, να τον εφαρμόσουμε σε έναν από αυτούς.

Με αυτόν τον τρόπο, τα αποτελέσματα σε μικρή κλίμακα μπορούν να εξαχθούν στην τελική και γενική εφαρμογή, έχοντας επιλύσει τα περισσότερα από τα προβλήματα που έχουν προκύψει, καθώς αυτός ο τύπος εφαρμογής είναι πιο ευέλικτος, αποδοτικός και με βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα.

ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ

Η αποτελεσματική επικοινωνία με άλλα τμήματα, διευθυντές και υπαλλήλους, καθώς και με τους εταίρους υλοποίησης, εάν υπάρχουν, μπορεί να οδηγήσει σε διαρκή ανατροφοδότηση καθώς σημειώνεται πρόοδος, πράγμα που θα έχει ως αποτέλεσμα μια εφαρμογή που θα ανταποκρίνεται περισσότερο στις πραγματικές ανάγκες της εταιρείας, θα είναι λιγότερο παγκοσμιοποιημένη και θα είναι περισσότερο εφαρμόσιμη στην καθημερινή λειτουργία της εταιρείας στην οποία αναπτύσσεται.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Στο πλαίσιο του χρονοδιαγράμματος εφαρμογής του ρόλου του επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας στην εταιρεία, πρέπει να καθοριστούν προθεσμίες για να ελεγχθεί κατά πόσον οι στόχοι επιτυγχάνονται εγκαίρως και σύμφωνα με όσα καθορίστηκαν στην ανάλυση αναγκών. Με τον τρόπο αυτό, θα διορθωθούν πιθανές αστοχίες στον προγραμματισμό και θα γίνουν γνωστά τα αποτελέσματα που θα προκύψουν σε σύντομο χρονικό διάστημα, ώστε να προσαρμοστεί το χρονοδιάγραμμα και να μπορέσει να εφαρμοστεί ο ρόλος αποτελεσματικότερα.

Σε αυτό το κομμάτι, θα ήταν προτιμότερο να γιορτάσετε για τα επιτεύγματα που επιτεύχθηκαν, προκειμένου να παρακινήσετε την ομάδα που είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή και να τονίσετε έτσι τη σημασία αυτού του νέου ρόλου στην εταιρεία.



ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΥΛΟΠΟΙΗΘΟΥΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΝΕΟ ΡΟΛΟ

Μόλις ξεκινήσει η εφαρμογή του νέου ρόλου, δηλαδή του επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας, είναι αναγκαίο να καθοριστούν οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν για την ορθή εφαρμογή εντός των καθορισμένων προθεσμιών.

Η μελέτη της κατάστασης της εταιρείας (όταν πρόκειται για εταιρεία, αναφερόμαστε τόσο στην ιδιωτική σφαίρα, όσο και στη δημόσια - κρατική σφαίρα), σε σχέση με την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+, θα είναι το κλειδί για τον καθορισμό των διαφόρων κατευθυντήριων γραμμών που πρέπει να ακολουθηθούν κατά τη διάρκεια της εφαρμογής για να διασφαλιστεί η ένταξη, η διαφορετικότητα και η αναγνώριση.

Έπειτα, μια σειρά από δράσεις και συνεργασίες θα συμβάλουν στην επίσπευση των πρώτων θετικών αποτελεσμάτων και στην πλήρη εφαρμογή του ρόλου.

ΘΕΣΠΙΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΩΝ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Μια από τις πρώτες προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει ο νέος ρόλος κατά την εφαρμογή του θα είναι η μελέτη των γνώσεων των εργαζομένων και των διευθυντών της εταιρείας σχετικά με την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+ και, κυρίως, σχετικά με τους ψευδείς μύθους και τις διακρίσεις που υφίστανται. Αφού αναλυθούν τα αποτελέσματα, τα οποία μπορεί να προκύψουν από ένα τεστ που θα δοθεί στους εργαζόμενους, θα πρέπει να δημιουργηθεί μια αρχική εκπαίδευση με βάση αυτά τα αποτελέσματα, ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν καλή γνώση και κατανόηση των υφιστάμενων πολιτικών μη διάκρισης εντός της εταιρείας. Μπορεί επίσης να παραχθεί υποστηρικτικό υλικό, όπως φυλλάδια ή αφίσες, για τη διάδοση αυτών των πολιτικών μη διάκρισης.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΙΚΤΥΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Μία από τις κύριες ιδέες που πρέπει να καλλιεργηθούν είναι η ενσυναίσθηση, καθώς και ο αμοιβαίος σεβασμός, εφόσον αυτή είναι η βάση για την ομαδική εργασία και την ομαλή λειτουργία μιας εταιρείας.

Για να επιτευχθεί αυτό, ο επικεφαλής του δικτύου υπερηφάνειας μπορεί να δημιουργήσει διάφορες ομάδες πληροφόρησης για τους ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζόμενους, όπως ομάδες εργαζομένων ΛΟΑΤΚΙΑ+ ή να παρέχει έναν ασφαλή χώρο όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να μοιραστούν τις εμπειρίες τους, να λάβουν υποστήριξη και να ενθαρρύνουν την ένταξη με άλλους εργαζόμενους.

Αυτά τα δίκτυα υποστήριξης μπορούν να είναι ανοιχτά για να προωθήσουν την ένταξη και την προβολή των διαφορετικών ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων, σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους στην εταιρεία, έτσι ώστε το ζήτημα του αποκλεισμού, των διακρίσεων ή της κακοποίησης στον εργασιακό χώρο να βασίζεται σε μια πιο εμπειρική και λιγότερο διαμορφωτική εμπειρία και να μπορεί να γίνει κατανοητό από τους άλλους εργαζόμενους, έχοντας ως βάση την εμπειρία των δικών τους συναδέλφων.

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ

Ο νέος ρόλος θα πρέπει να βρίσκεται σε άμεση επαφή με τα τμήματα απασχόλησης και ανθρωπίνου δυναμικού των εταιρειών, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι διαδικασίες πρόσληψης είναι αμερόληπτες και χωρίς προκαταλήψεις.

Αν και δεν είναι απαραίτητο να είστε παρόντες στις διαδικασίες κατάρτισης, είναι σκόπιμο να είστε εξοικειωμένοι με τις διαδικασίες, τις ερωτήσεις ή τα σενάρια που μπορεί να προκύψουν για να διασφαλίσετε τη συμπερίληψη και την διαφορετικότητα.

ΔΙΑΥΛΟΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΥ

Αυτό θα είναι ένα από τα βασικά σημεία στην εφαρμογή του νέου ρόλου. Θα δημιουργηθεί ένας εμπιστευτικός δίαυλος για την αναφορά περιστατικών διάκρισης και παρενόχλησης ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων στην εργασία, ο οποίος θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί από κάθε εργαζόμενο.

Θα εγγυάται επίσης την απόλυτη ανωνυμία και την ορθή παρακολούθηση της υπόθεσης μέχρι την ταχύτερη δυνατή επίλυσή της με τα εμπλεκόμενα μέρη.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ

Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής αυτού του νέου ρόλου στην εταιρεία, η επικοινωνία με το τμήμα διαφήμισης, μάρκετινγκ και επικοινωνίας θα πρέπει να είναι συνεχής για την προώθηση της γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς στην εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία και διαφήμιση. Αντίστοιχα, να διασφαλιστεί ότι η κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+ εκπροσωπείται με σεβασμό και θετικό τρόπο και να αποφεύγονται τα στερεότυπα, δείχνοντας μια εικόνα της εταιρείας που χαρακτηρίζεται από διαφορετικότητα και ενσωμάτωση.

ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΣΥΜΜΑΧΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ

Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής αυτού του νέου ρόλου του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας στην εταιρεία, θα ζητηθεί η συνεργασία και η συμβουλή ενώσεων, φορέων ή εξωτερικών συνεργατών, προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερη προσέγγιση των διαφόρων δράσεων που πρέπει να υλοποιηθούν.

Αυτές οι συνεργασίες μπορούν επίσης να αποτελέσουν μέρος της εκπαίδευσης των εργαζομένων σχετικά με την ένταξη και τη διαφορετικότητα και θα χρησιμεύσουν με πολύ αποτελεσματικό τρόπο για να μάθουν την πραγματικότητα της ομάδας, όχι μόνο στον εργασιακό χώρο, αλλά και στον κοινωνικό τομέα.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΛΟΑΤΚΙΑ+ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΟΡΤΑΣΜΟΥΣ

Η συμμετοχή σε εκδηλώσεις υπερηφάνειας ή ακόμη και η ενθάρρυνση εσωτερικών εταιρικών εκδηλώσεων για τον εορτασμό της εν λόγω ημερομηνίας είναι μια πράξη ενσωμάτωσης της κοινότητας που παρατηρείται όλο και περισσότερο σε όλο και περισσότερες εταιρείες, με τη χρήση της σημαίας της κοινότητας και διάφορες εκδηλώσεις και εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Όχι μόνο όσον αφορά τις πιο γνωστές ταυτότητες/προσανατολισμούς ΛΟΑΤΚΙΑ+, όπως τα ομοφυλόφιλα άτομα, αλλά και με έμφαση ταυτότητες/προσανατολισμούς που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν περισσότερες διακρίσεις και λιγότερη προβολή, όπως τα τρανς άτομα, τα άτομα μη δυαδικού φύλου και τα αμφιφυλόφιλα άτομα.

Θα είναι πάντα μια βοήθεια για την κοινότητα να γίνει ορατή σε όλες τις πτυχές της για μεγαλύτερη ενσωμάτωση στην κοινωνία και μείωση των διακρίσεων.



ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΡΟΛΟΥ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΕΣ ΚΑΙ ΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Στην περίπτωση των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, μπορεί να είναι αδύνατο να σκεφτούν ένα πρόσωπο όπως του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας, καθώς για ποικίλους λόγους μπορεί να μην είναι κερδοφόρο, ή επειδή δεν διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους. Η ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητα εντός της εταιρείας δεν ξεχωρίζει από άλλες μειονεκτούσες κοινότητες, ή επικρατεί ο φόβος των θετικών διακρίσεων που μπορεί να δημιουργήσουν παράπονα από τις υπόλοιπες ομάδες εντός του εργασιακού περιβάλλοντος και να υπονομεύσει περαιτέρω τη συμπερίληψη των διαφόρων ομάδων.

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Η εισαγωγή ενός νέου ρόλου σε μια εταιρεία απαιτεί ενδελεχή αξιολόγηση των απαιτούμενων πόρων για την επιτυχή εφαρμογή του.

Είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη τα εργαζόμενα άτομα που θα εμπλακούν σε αυτόν τον νέο ρόλο, καθώς και το κόστος εκπαίδευσης, τα απαραίτητα εργαλεία και η τεχνολογία και η φυσική δομή ή οι διάφοροι οικονομικοί πόροι για τη διάδοση, τη μισθοδοσία, τα επιδόματα κ.λπ.

Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, την οικονομική της κατάσταση ή τους πόρους της, μπορεί να μην είναι δυνατόν να βασιστεί σε αυτό το πρόσωπο ως μέρους του μόνιμου προσωπικού της, και να πρέπει να αναζητήσει άλλους τρόπους για να μπορέσει να παράσχει αυτό το πρόσωπο με το μικρότερο δυνατό κόστος για την επιχείρηση.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΝΟΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν οι απαραίτητοι πόροι, μια καλή επιλογή είναι να προσληφθεί ένας εξωτερικός σύμβουλος με κατάρτιση στα καθήκοντα που πρέπει να εκτελεστούν, είτε ενός μέλους ή συνεργάτη μιας ένωσης ΛΟΑΤΚΙΑ+, είτε ενός εκπροσώπου μιας εταιρείας συμβούλων εργασίας με εμπειρία σε περιθωριοποιημένες ομάδες της κοινωνίας.

Με αυτόν τον τρόπο, η συγκεκριμένη θέση του επικεφαλής θα μπορούσε να υποκατασταθεί έως ότου βελτιωθούν τα οικονομικά ή οι πόροι ή υπάρξει μεγαλύτερη ανάγκη για τη θέση του επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας ως μέρους του μόνιμου προσωπικού της εταιρείας.

Ο ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΤΩΝ ΘΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Οι θετικές διακρίσεις αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων και την προώθηση της δικαιοσύνης, αλλά ενέχουν επίσης δυνητικούς κινδύνους όσον αφορά τις διαπροσωπικές σχέσεις, την εργασιακή απόδοση και την αποτελεσματικότητα μιας επιχείρησης. Είναι σημαντικό να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται αυτές οι πολιτικές με ισορροπημένο και μελετημένο τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη τις πιθανές παράπλευρες επιπτώσεις και επιδιώκοντας την αντιμετώπιση των ανισοτήτων με τρόπο αποτελεσματικό και βιώσιμο.

Μολονότι η επιδίωξη για την αντιμετώπιση των διακρίσεων είναι πάντα ευγενής και ειλικρινής, μπορεί να ενέχει ορισμένους κινδύνους που μπορεί να σχετίζονται με αυτήν, όπως η αντίδραση και η δυσαρέσκεια των εργαζομένων που δεν επωφελούνται. Επιπλέον, ο ανταγωνισμός μπορεί να εμφανιστεί σε μη επαγγελματικούς παράγοντες, όπως η απόδοση ή η διαίρεση της ομάδας.

Εάν οι πολιτικές θετικής δράσης δεν συνοδεύονται από προσπάθειες για την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών των ανισοτήτων, ενδέχεται να μην έχουν βιώσιμο μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα. Είναι σημαντικό να υιοθετηθεί μια ολιστική προσέγγιση που προωθεί αποτελεσματικά την διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το παρόν εγχειρίδιο παρέχει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση του ρόλου του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας, περιγράφοντας τις βασικές αρμοδιότητες, τα προσόντα και τη διαδικασία επιλογής. Η καθιέρωση αυτού του ρόλου σηματοδοτεί τη δέσμευση για την προώθηση της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας εντός των οργανισμών, ιδίως όσον αφορά την υποστήριξη της ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητας. Με τον καθορισμό σαφών κατευθυντήριων γραμμών για την εφαρμογή του ρόλου του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας, το εγχειρίδιο αποσκοπεί στη διασφάλιση της συνέπειας και της αποτελεσματικότητας στην επιλογή και την εκτέλεση αυτής της καίριας θέσης.

Το πρόσωπο που θα κατέχει τον ρόλο του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας τοποθετείται ως κύριο στην υποστήριξη και τη διαμεσολάβηση, υπεύθυνο για πρωτοβουλίες που προωθούν ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς και αλληλεγγύης για τα ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζόμενα άτομα. Η διαδικασία επιλογής δίνει έμφαση σε έναν συνδυασμό σχετικής εμπειρίας, ηγετικών ικανοτήτων και ουσιαστικής προσήλωσης για την προώθηση της διαφορετικότητας και της ισότητας. Οι κατευθυντήριες γραμμές που περιγράφονται στο εν λόγω εγχειρίδιο, παρέχουν έναν οδηγό για την απρόσκοπτη ενσωμάτωση του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας στην οργανωτική δομή, δίνοντας έμφαση στη συνεργασία με τις υπάρχουσες ομάδες και την ευθυγράμμιση του ρόλου με τους ευρύτερους στόχους της διαφορετικότητας και της ενσωμάτωσης.

Τέλος, η εισαγωγή του ρόλου του Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας αντανakλά την αφοσίωση του οργανισμού στη δημιουργία ενός χώρου εργασίας όπου όλα τα εργαζόμενα άτομα αισθάνονται ότι εκτιμώται, ότι τους σέβονται και ότι μπορούν να συνεισφέρουν το μέγιστο. Με την εφαρμογή των κατευθύνσεων που περιγράφονται στο εγχειρίδιο, ο οργανισμός είναι έτοιμος να ενισχύσει τη δέσμευσή του για τη διαφορετικότητα και την ένταξη, προωθώντας μια κουλτούρα που αγκαλιάζει και εξυμνεί τις μοναδικές προοπτικές των ΛΟΑΤΚΙΑ+ μελών του.

