



Co-funded by
the European Union



**PRIDE
NETWORK
LEAD**

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

ACTION PLAN

per l'implementazione del Pride Network Lead



The European Commission's support for the project contents, which reflect the views only of the author and may be made o

Sommario

Sommario	2
1. Introduzione	3
1.1 Come utilizzare questo strumento	3
1.2 Il ruolo del Pride Network Leader	4
2. Scopi e obiettivi	7
2.1 Monitoraggio degli obiettivi dell'implementazione del Pride Network Leader	7
2.2 KPI	10
3. Reclutamento e selezione	14
3.1 Definire il ruolo del Pride Network Leader	14
3.2 Sviluppare una strategia di reclutamento	16
3.3 Colloqui e onboarding	16
4. Formazione e sviluppo	19
4.1 Obiettivi del programma di formazione	19
4.2 Panoramica del programma di formazione	19
5. Allocazione e supporto delle risorse	24
5.1 Determinare un budget dedicato per le attività di formazione replicabili (sia durante l'anno che una tantum).	25
5.2 Determinare un budget dedicato per sostenere le attività esterne ed interne all'azienda che promuovono i valori dell'inclusione.	25
5.3 Stanziare un importo annuale da investire in eventi di networking	25
6. Piano di attuazione	27
6.1 Azioni per lo sviluppo della piena implementazione del Pride Network Leader in azienda.	27
6.2 Fasi di attuazione	28
7. Valutazione, verifica, rendicontazione	32
7.1 Raccolta del feedback dei dipendenti e checklist	32
7.2 Sviluppo del Piano di Assicurazione della Qualità per il ruolo	33
	35

1. Introduzione

Pride Network Lead è un progetto Erasmus+ realizzato da diversi paesi europei - Italia, Grecia, Spagna e Polonia - che ha l'obiettivo di promuovere l'inclusione LGBTQIA+ all'interno del mondo del lavoro attraverso la figura del Pride Network Leader. Che si tratti di piccole organizzazioni, istituzioni pubbliche o piccole e medie imprese (PMI), il Pride Network Lead sarà determinante nel promuovere ambienti di lavoro inclusivi in cui tutti gli individui, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere, si sentano rispettati, apprezzati e supportati.

La ricerca dimostra costantemente che una maggiore diversità nella forza lavoro, compresa la diversità LGBTQ, porta a una maggiore redditività e creazione di valore per le organizzazioni. Gli studi hanno dimostrato che le aziende con team più diversificati sono più innovative, prendono decisioni migliori e sono meglio attrezzate per soddisfare le esigenze di diverse basi di clienti. Secondo uno studio condotto da Boston Consulting Group, le aziende con team di gestione più diversificati hanno un fatturato superiore del 19% grazie all'innovazione rispetto alle aziende con team meno diversificati. Questo studio, che ha analizzato 1.700 aziende in otto paesi, evidenzia l'impatto significativo della diversità sulle prestazioni aziendali e sull'innovazione (Boston Consulting Group, 2018).

Pertanto, a parte il suo imperativo morale che sottolinea l'importanza di valorizzare la diversità di ogni individuo, vale la pena notare che la promozione di un ambiente di lavoro omogeneo può anche avere un impatto negativo sulla redditività di un'azienda. Ciò sottolinea l'importanza di abbracciare la diversità e l'inclusione non solo da un punto di vista etico, ma anche come decisione aziendale strategica che contribuisce al successo organizzativo e alle prestazioni finanziarie.

1.1 Come utilizzare questo strumento

Questo piano d'azione per i Pride Network Leader è una risorsa inestimabile progettata per potenziare e guidare i Pride Network Leader nella loro missione di promuovere l'inclusione LGBTQIA+ all'interno delle loro organizzazioni. Questo strumento è pensato per fornire ai PNL strategie, risorse e strumenti pratici per sostenere efficacemente l'inclusione LGBTQIA+, guidare il cambiamento organizzativo e creare un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo per tutti.

All'interno di questa risorsa, i Pride Network Leader scopriranno le procedure necessarie per guidarli verso gli obiettivi stabiliti, le risorse necessarie che comprendono personale,

materiali e attrezzature, tra gli altri, un periodo di tempo stimato o una matrice strutturata che illustra l'avanzamento sequenziale delle attività che culminano nel raggiungimento degli obiettivi e, infine, le tecniche per valutare e documentare l'implementazione di successo di queste azioni.

1.2 Il ruolo del Pride Network Leader

Il Pride Network Leader funge da sostenitore e facilitatore chiave degli sforzi di inclusione LGBTQIA+ all'interno dell'organizzazione. Sono responsabili dello sviluppo e dell'implementazione di strategie, programmi e iniziative che promuovano la consapevolezza, l'educazione e l'accettazione delle persone LGBTQIA+ sul posto di lavoro. Ciò include l'organizzazione di eventi, workshop e sessioni di formazione, la promozione di cambiamenti politici e la fornitura di supporto e risorse ai dipendenti LGBTQIA+.

Il consorzio ha creato numerose risorse che delineano le linee guida per i leader della rete Pride, a cui si può comodamente accedere sul sito web del progetto: <https://pridenetworklead.infoproject.eu/>.

Nel complesso, quanto segue fornisce una panoramica del ruolo dei PNL:

Advocacy politica	Sostenere lo sviluppo e l'implementazione di politiche e pratiche inclusive all'interno dell'organizzazione. Ciò include le politiche relative alla non discriminazione, alle pari opportunità di lavoro, alle prestazioni sanitarie per i transgender e all'uso di un linguaggio inclusivo.
Approccio intersezionale	Riconoscendo l'intersezionalità delle identità, il Pride Network Leader può lavorare per garantire che gli sforzi di inclusione LGBTQIA+ siano intersezionali e inclusivi di individui con background ed esperienze diverse. Ciò comporta la collaborazione con altre iniziative di diversità e inclusione per affrontare le forme sovrapposte di discriminazione ed emarginazione.

<p>Mentorship, supporto e formazione</p>	<p>Fornire tutoraggio e supporto ai dipendenti LGBTQIA+, inclusi programmi di mentoring, reti di supporto tra pari e riferimenti di risorse. Sviluppare e fornire programmi di formazione per i dipendenti a tutti i livelli dell'organizzazione per aumentare la consapevolezza sulle questioni LGBTQIA+, promuovere la competenza culturale e fornire al personale le competenze e le conoscenze necessarie per essere alleati e sostenitori efficaci.</p>
<p>Coinvolgimento della comunità</p>	<p>il Pride Network Leader promuove partnership con organizzazioni LGBTQIA+ locali, partecipa a eventi Pride e iniziative di sensibilizzazione della comunità e sostiene i diritti e la visibilità LGBTQIA+.</p>
<p>Raccolta e analisi dei dati</p>	<p>Raccogliendo dati, il Pride Network Leader può valutare l'efficacia delle iniziative in corso, identificare le aree di miglioramento e monitorare i progressi nel tempo. Questo approccio basato sui dati può informare il processo decisionale e l'allocazione delle risorse all'interno dell'organizzazione.</p>

2. Scopi e obiettivi

L'implementazione del ruolo di Pride Network Leader è guidata da diversi obiettivi e traguardi generali volti a migliorare l'inclusione LGBTQIA+ e a promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione (D&I) all'interno delle organizzazioni. Sebbene l'obiettivo generale possa sembrare astratto e difficile da raggiungere, è importante riconoscere che può essere decostruito in obiettivi specifici più piccoli e gestibili. Le rivoluzioni non avvengono istantaneamente; piuttosto, sono il culmine di passi incrementali che, una volta realizzati, aprono la strada a risultati significativi.

Ecco alcuni suggerimenti su come monitorare i risultati sul posto di lavoro:

2.1 Monitoraggio degli obiettivi dell'implementazione del Pride Network Leader

Obiettivo	Come tracciarlo
Promuovere l'inclusione LGBTQIA+	<ul style="list-style-type: none"> ● Stabilire valutazioni periodiche dell'inclusione LGBTQIA+ per valutare lo stato attuale dell'inclusione all'interno dell'organizzazione. ● Implementa meccanismi di feedback, come sondaggi o focus group, per raccogliere input dai dipendenti LGBTQIA+ sulle loro esperienze e bisogni. ● Sviluppare e implementare iniziative mirate per affrontare le aree di miglioramento identificate, come programmi di formazione, gruppi di supporto o modifiche alle politiche. ● Monitora i tassi di partecipazione e il feedback dei dipendenti LGBTQIA+ per valutare l'efficacia delle iniziative di inclusione.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Rivedere e aggiornare regolarmente le strategie di inclusione LGBTQIA+ in base al feedback e all'evoluzione delle esigenze organizzative
<p>Promuovere i valori di non discriminazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Rivedere le politiche e le pratiche esistenti in materia di non discriminazione per garantire che includano esplicitamente protezioni per le persone LGBTQIA+. ● Fornire formazione a manager e dipendenti sulle politiche di non discriminazione e sulle migliori pratiche per la creazione di ambienti di lavoro inclusivi. ● Monitorare e affrontare i casi di discriminazione o molestie basate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere in modo tempestivo ed efficace. ● Condurre audit o valutazioni regolari per valutare la conformità alle politiche di non discriminazione e identificare le aree di miglioramento. ● Comunicare l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei valori di non discriminazione attraverso canali di comunicazione interna e dichiarazioni pubbliche.
<p>Stabilire una cultura di D&I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sviluppare un piano d'azione D&I che includa obiettivi, iniziative e metriche specifiche per promuovere la diversità e l'inclusione all'interno dell'organizzazione. ● Incorporare la formazione e l'istruzione D&I nei programmi di

	<p>onboarding e nelle opportunità di sviluppo professionale continuo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incoraggia il dialogo aperto e la discussione sui temi della diversità e dell'inclusione attraverso riunioni comunali, workshop o forum sulla diversità.
<p>Costruzione di alleanze</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Offrire formazione e istruzione sull'alleanza a tutti i dipendenti per aumentare la consapevolezza e sviluppare competenze per sostenere i colleghi LGBTQIA+. ● Incoraggiare dimostrazioni visibili di alleanza, come indossare badge di alleato LGBTQIA+ o partecipare a eventi e attività del Pride. ● Fornire agli alleati l'opportunità di impegnarsi in sforzi di advocacy e attività di costruzione di alleanze, come il volontariato con le organizzazioni LGBTQIA+ o la partecipazione a campagne di advocacy. ● Riconoscere e celebrare i comportamenti e i contributi di alleanza all'interno dell'organizzazione.

2.2 KPI

L'utilizzo di indicatori chiave di prestazione (KPI) può valutare l'efficacia e l'influenza degli sforzi volti a promuovere l'inclusione LGBTQ+. Il monitoraggio e la valutazione coerenti di questi KPI forniscono informazioni preziose sull'efficacia della funzione del leader ERG e guidano le iniziative di miglioramento in corso. A seconda degli obiettivi e delle priorità, ecco alcuni KPI tipici per il ruolo:

Obiettivo	Come	KPI (KPI)
Coinvolgimento dei dipendenti	Misurare il livello di coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti LGBTQ+ alle attività di ERG, eventi e iniziative.	Presenze, feedback, sondaggi o altre forme di input dei dipendenti.
Crescita dei membri del Pride Network	Monitora la crescita dell'adesione a ERG nel tempo. Questo indica l'attrattiva e la rilevanza del Pride Network e la sua capacità di attrarre e trattenere membri della comunità LGBTQ+ e dei loro alleati.	<p>Tasso di crescita dei membri della rete Pride</p> <p>Viene calcolato dividendo la differenza nel numero di membri tra il periodo corrente e il periodo precedente per il numero di membri nel periodo precedente, quindi moltiplicando per 100 per esprimere la variazione in percentuale.</p> <p>Formula: $\left[\frac{\text{Conteggio iscrizioni attuali} - \text{Conteggio iscrizioni precedenti}}{\text{Conteggio iscrizioni precedenti}} \right] * 100$</p>
Consapevolezza e comprensione	Valutare l'aumento della consapevolezza e della comprensione delle questioni LGBTQ+ tra i dipendenti. Questo può essere misurato attraverso valutazioni pre e	<p>Indice di consapevolezza e comprensione LGBTQIA+</p> <p>Può essere valutata attraverso sondaggi o questionari progettati per valutare le conoscenze, gli</p>

	<p>post-formazione, sondaggi o altre forme di valutazione.</p>	<p>atteggiamenti e i comportamenti dei dipendenti relativi all'inclusione LGBTQIA+. L'Indice di consapevolezza e comprensione LGBTQIA+ può includere domande relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terminologia, identità ed esperienze - Diritti e tutele giuridiche sul posto di lavoro - Conoscenza delle politiche e delle risorse dell'organizzazione - partecipazione a iniziative di alleanza o a iniziative di advocacy
<p>Collaborazioni e Partnership</p>	<p>Valutare il livello di collaborazione e partnership stabilito con altri ERG, team di diversità e inclusione e organizzazioni LGBTQ+ esterne. Ciò indica la capacità del leader ERG di costruire relazioni e impegnarsi in collaborazione.</p>	<p>Indice di efficacia della collaborazione e delle partnership</p> <p>Valuta la qualità, l'impatto e i risultati degli sforzi di collaborazione con gli stakeholder interni, le organizzazioni esterne e i gruppi comunitari per promuovere l'inclusione LGBTQIA+.</p> <p>Aggregando i dati, le organizzazioni possono</p>

		<p>calcolare un punteggio complessivo dell'indice di efficacia della collaborazione e delle partnership che fornisce informazioni sull'efficacia degli sforzi collaborativi nel promuovere l'inclusione LGBTQIA+, identifica i punti di forza e le aree di miglioramento e informa le future strategie e iniziative di partnership. Alcuni indicatori da includere:</p> <ul style="list-style-type: none">- Numero di iniziative di collaborazione- Diversità dei partenariati- Impatto e risultati dei partenariati- Feedback e soddisfazione
--	--	---

3. Reclutamento e selezione

Il reclutamento e la selezione di un Pride Network Leader è un passo fondamentale per promuovere l'inclusione LGBTQIA+ all'interno di un'organizzazione. Questo capitolo fornisce una guida completa sull'ottimizzazione del processo di reclutamento e selezione per la posizione di Pride Network Leader. Attingendo alle best practice e agli approfondimenti dei professionisti delle risorse umane, nonché alla descrizione del processo di selezione già identificata durante il progetto "Pride Network Lead", delinea i passaggi, le strategie e le considerazioni chiave per garantire il successo dell'identificazione e dell'assunzione di un leader qualificato del Pride Network in grado di guidare le iniziative di inclusione LGBTQIA+ e creare una cultura del posto di lavoro inclusiva. Il capitolo sottolinea l'importanza di allineare il processo di reclutamento e selezione con gli obiettivi di diversità e inclusione dell'organizzazione, promuovendo la trasparenza e l'equità e sfruttando vari metodi di valutazione per valutare efficacemente i candidati.

3.1 Definire il ruolo del Pride Network Leader

Stabilire chiaramente le responsabilità, gli obiettivi e le aspettative lavorative per il ruolo di Pride Network Leader è fondamentale per garantire l'allineamento con gli obiettivi e i valori dell'organizzazione. Ciò comporta la definizione dei doveri e dei compiti specifici di cui sarà responsabile il Pride Network Leader, come lo sviluppo e l'implementazione di iniziative di inclusione LGBTQIA+, la promozione della diversità e dell'uguaglianza e la promozione di un ambiente di lavoro favorevole per i dipendenti LGBTQIA+.

Una descrizione dettagliata del ruolo del Pride Network Leader è stata stabilita all'interno della *Descrizione del Processo di Selezione del Progetto* per il Pride Network Leader e della *descrizione del lavoro*. Nella definizione del ruolo e dei compiti specifici del Pride Network Leader si considerano fondamentali i seguenti aspetti:

Advocacy e rappresentanza	Il Pride Network Leader sostiene un cambiamento sistemico all'interno e all'esterno dell'organizzazione per affrontare i problemi di discriminazione, pregiudizio e disuguaglianza affrontati dai dipendenti LGBTQIA+. Lavorano per identificare le barriere all'inclusione e collaborano con la leadership e le risorse umane per implementare politiche e pratiche che promuovano la diversità e l'uguaglianza.
---------------------------	---

<p>Consulenza alla leadership e alle risorse umane</p>	<p>Il Pride Network Leader funge da consulente per la leadership senior e il dipartimento delle risorse umane (HR) in materia di inclusione LGBTQIA+. Forniscono indicazioni e raccomandazioni su politiche, procedure e pratiche relative ai dipendenti LGBTQIA+, assicurando che siano allineati con le migliori pratiche e i requisiti legali.</p>
<p>Pianificazione e coordinamento di iniziative di inclusione</p>	<p>Il Pride Network Leader è responsabile dello sviluppo e dell'implementazione di iniziative e programmi volti a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo per i dipendenti LGBTQIA+.</p>
<p>Educazione e sensibilizzazione</p>	<p>Il Pride Network Leader svolge un ruolo chiave nell'educare e formare i dipendenti a tutti i livelli dell'organizzazione sui temi dell'inclusione LGBTQIA+. Ciò comporta l'organizzazione di workshop educativi, sessioni di formazione e campagne di sensibilizzazione per aumentare la consapevolezza sulle questioni LGBTQIA+, promuovere la comprensione e promuovere una cultura di accettazione e rispetto.</p>
<p>Costruzione di comunità e networking</p>	<p>Il Pride Network Leader si impegna con organizzazioni LGBTQIA+ esterne, gruppi di sostegno e partner della comunità per rimanere informato sulle migliori pratiche, risorse e opportunità di collaborazione. Rappresentano inoltre l'organizzazione in occasione di eventi, conferenze e forum di networking LGBTQIA+ per costruire relazioni e migliorare la reputazione dell'organizzazione come datore di lavoro inclusivo LGBTQIA+.</p>
<p>Supporto e risorse</p>	<p>Il Pride Network Leader fornisce supporto (ad esempio, tutoraggio e orientamento) e risorse ai dipendenti LGBTQIA+ che potrebbero trovarsi ad affrontare sfide legate alla loro identità o alle loro esperienze di discriminazione.</p>
<p>Misurazione e reportistica</p>	<p>Il Pride Network Leader monitora e valuta l'efficacia delle iniziative e dei programmi di inclusione LGBTQIA+, raccogliendo feedback dai dipendenti, monitorando le metriche chiave e valutando l'impatto degli interventi. Utilizzano questi dati per prendere decisioni informate, adattare le strategie secondo necessità e dimostrare i progressi verso gli obiettivi DEI dell'organizzazione.</p>

3.2 Sviluppare una strategia di reclutamento

L'identificazione dei pool di talenti e dei canali target per il reclutamento dei candidati Pride Network Leader comporta la valutazione di dove è probabile che si trovino potenziali

candidati con le competenze e le qualifiche necessarie. Ciò include l'attingere ai pool di talenti interni promuovendo opportunità di mobilità interna e avanzamento di carriera, raggiungendo reti esterne come associazioni professionali e gruppi di difesa LGBTQIA+ e sfruttando le organizzazioni e le reti LGBTQIA+ per le segnalazioni e le raccomandazioni dei candidati.

Secondo la descrizione del processo di selezione del progetto, l'organizzazione/azienda può sviluppare la propria strategia di reclutamento sulla base dei seguenti due pilastri principali:

Identificazione da parte della comunità LGBTQIA+ locale (Assunzioni esterne)	Identificazione da parte della forza lavoro (mobilità interna)
<ul style="list-style-type: none"> ● Raggiungere reti esterne come associazioni professionali e gruppi di difesa LGBTQIA+. ● Entrare in contatto con la comunità e le organizzazioni LGBTQIA+ locali (sponsorizzazioni, supporto pratico alle iniziative della comunità locale, ecc.) ● "Scouting" da parte di organizzazioni LGBTQIA+ locali 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sviluppo della carriera all'interno dell'azienda ● Reclutamento da dipartimenti pertinenti, ad es. dipartimento delle risorse umane ● Mobilità interna per persone che rispettano pienamente le specifiche e i requisiti del ruolo

3.3 Colloqui e onboarding

Colloqui

Condurre colloqui strutturati con i candidati selezionati consente una valutazione approfondita delle loro qualifiche, esperienze e allineamento con i valori e la cultura dell'organizzazione.

Sulla base delle migliori pratiche individuate per condurre un processo di selezione approfondito e multidimensionale, possono essere presi in considerazione i seguenti pilastri:

Interviste "in due fasi"	Convalida delle competenze	Approccio interdisciplinare
--------------------------	----------------------------	-----------------------------

	critiche	
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Prima fase:</u> online o in presenza, come primo screening dei candidati • <u>Seconda fase:</u> valutazione approfondita delle competenze dei migliori candidati, attraverso la validazione critica delle competenze, sulla base di scenari di casistica 	<p>I datori di lavoro possono coinvolgere i candidati in caso di incidenti che potrebbero richiedere procedure di risoluzione dei problemi in materia di LGBTQIA+ e inclusione all'interno dell'azienda e convalidare i modi in cui i Pride Network Leader potrebbero reagire.</p> <p>Esempi di casi concreti possono essere trovati all'interno della descrizione del processo di selezione del progetto.</p>	<p>Tale approccio è garantito attraverso la conduzione di interviste in collaborazione con un comitato composto anche da altri esperti, come assistenti sociali/psicologi, ecc. I loro punti di vista, in particolare in termini di validazione delle competenze critiche e di performance dei candidati con gli scenari di caso, possono essere utili per una strategia di selezione dettagliata.</p>

Inserimento

Lo sviluppo di un programma di onboarding completo per il candidato Pride Leader selezionato è essenziale per prepararlo al successo nel suo nuovo ruolo. Infatti, i processi di onboarding hanno a che fare con l'implementazione generale della diversità all'interno di un'organizzazione. Questo è ancora più complesso quando ci si riferisce alla strategia di onboarding di una PMI. A tal fine, i seguenti suggerimenti sono essenziali per una PMI quando implementa la diversità all'interno del proprio ambiente di lavoro, anche quando si considera l'onboarding del leader della rete Pride. Inoltre, questi possono essere utilizzati dallo stesso Pride Network Leader, per il processo di onboarding complessivo e diversificato durante l'implementazione del proprio ruolo.

Cosa fare	Sconsigliate
Utilizzare il supporto offerto dal governo, dalle reti di imprese, dalle organizzazioni imprenditoriali: possiedono conoscenze e possono dare consigli quando si tratta di	Non fare dell'identità dell'azienda una priorità assoluta: crea uno spazio all'interno dell'identità per far sentire le persone a casa e aumentare l'interazione tra i dipendenti

questioni relative alla diversità	
Tieniti aggiornato sulla legislazione nazionale: questo può far risparmiare molto tempo quando emergono domande e problemi	Non far sembrare la diversità un costo, ma parte della gestione dell'azienda in modo efficace e a misura di cliente: identifica in che modo la diversità porta a vantaggi aziendali
Rendere possibile la formazione sul posto di lavoro: alcune attività di formazione preliminari per la forza lavoro prima di presentarla al Pride Network Leader sarebbero utili per una corretta integrazione del ruolo	Non attenerti alle vecchie politiche se non funzionano: parla con i dipendenti e le organizzazioni esterne per creare nuove strategie
Stabilisci standard di comportamento utilizzando modelli di ruolo: il comportamento esemplare dei manager e dei dipendenti più anziani sarà adottato da altri	Non scartare le differenze culturali: è importante che ci sia una buona comprensione tra i dipendenti: questo aiuterà a sviluppare e mantenere il rispetto reciproco, soprattutto quando alcuni dipendenti devono affrontare una doppia discriminazione (ad esempio, a causa del loro SOGIESC e della loro razza)

4. Formazione e sviluppo

Questa parte del Piano d'azione delinea i passi necessari per sviluppare e implementare un programma completo di formazione e sviluppo per i Pride Network Leader, su misura per i membri e i potenziali Pride Network Leader all'interno della nostra organizzazione. Il programma è progettato per fornire ai partecipanti le competenze e le conoscenze necessarie per guidare e sostenere efficacemente le reti Pride. Con l'implementazione di questo piano d'azione, miriamo a promuovere un ambiente inclusivo e di supporto per i dipendenti LGBTQ+, a migliorare la leadership all'interno dei Pride Network e a garantire la sostenibilità e l'efficacia di questi network all'interno della nostra organizzazione.

4.1 Obiettivi del programma di formazione

Considera gli obiettivi del tuo programma nel contesto dell'intero percorso di sviluppo di Pride Network Lead.

Vale sicuramente la pena all'inizio per assicurarsi che l'alta dirigenza comprenda la necessità di implementare il programma, la terminologia e le sfumature culturali. Questa comprensione favorirà il loro sostegno e consentirà il reclutamento di potenziali leader all'interno della forza lavoro esistente. In ogni fase, ricorda che il programma mira a fornire ai partecipanti le competenze necessarie per guidare Pride Networks in modo efficace. L'enfasi è posta sulla promozione di un'autentica leadership LGBTQ+, incoraggiando le persone ad abbracciare la propria identità e a sviluppare stili di leadership autentici. Inoltre, il programma offre una guida pratica sull'avvio e il mantenimento di un Pride Network, sul coinvolgimento di membri e alleati e sulla collaborazione con sponsor e top manager.

4.2 Panoramica del programma di formazione

È possibile utilizzare il [programma di sviluppo dei lead di Pride Network](#) già pronto, composto da cinque moduli:

1. Competenze nella conduzione di reti Pride
2. Autentica leadership LGBTQ+: essere "out" non è abbastanza?
3. Network Starter Kit: come avviare una rete Pride?
4. Coinvolgere membri e alleati
5. Lavorare con Sponsor e Top Manager

Si consiglia inoltre di utilizzare altre risorse di formazione, come il nostro Manuale o la Toolkit, disponibili sul [sito web](#) del progetto.

4.3 Fasi del piano d'azione

Fase 1: Esaminare le esigenze di formazione	
Valutazione dei bisogni	<ul style="list-style-type: none"> • Condurre sondaggi e interviste per identificare le esigenze di formazione. • Analizzare le lacune nelle conoscenze e nelle competenze attuali.
Fase 2: Sviluppo del programma	
Progettazione del curriculum	<ul style="list-style-type: none"> • Finalizzare il curriculum dettagliato per ogni modulo, incorporando il feedback degli esperti in materia.
Allocazione delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire i finanziamenti e le risorse necessarie per lo sviluppo del programma, inclusi formatori, materiali e sedi.
Test pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Conduci una sessione pilota per ogni modulo con un piccolo gruppo per raccogliere feedback e apportare le modifiche necessarie.
Fase 3: Coinvolgimento del senior management	
Sessioni informative	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare sessioni informative per il senior management per spiegare l'importanza e il contenuto del programma.

Formazione sulla sensibilità culturale	<ul style="list-style-type: none"> • Includi sfumature culturali e terminologia rilevanti per la comunità LGBTQ+ per promuovere la comprensione e il supporto.
Integrazione della leadership	<ul style="list-style-type: none"> • Esplora la possibilità di integrare i ruoli di leadership di Pride Network all'interno del dipartimento HR.
Fase 4: Implementazione del programma	
Sessioni di formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare sessioni di formazione per i partecipanti identificati.
Monitoraggio e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare metriche per valutare l'efficacia delle sessioni di formazione e raccogliere feedback dai partecipanti.
Fase 5: Sviluppo di risorse didattiche	
Preparazione del materiale didattico	<p>Adattare i materiali di Pride Network o sviluppare un manuale completo originale o che includa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Strategie per una comunicazione efficace, ○ Autentiche capacità di leadership e gestione del team, ○ Comprendere i criteri dell'organizzazione.
Distribuzione delle risorse	Assicurati che il manuale e il toolkit siano accessibili ai leader attuali e futuri del Pride Network.

Fase 6: supporto e sviluppo continui	
Apprendimento continuo	Offri workshop e seminari aggiuntivi per sviluppare le competenze acquisite nel programma.
Programmi di mentorship	Stabilisci opportunità di mentorship in cui i leader esperti del Pride Network possano guidare i nuovi leader.
Retroazione	Implementare un meccanismo di feedback per migliorare continuamente il programma di formazione in base alle esperienze e ai risultati dei partecipanti.
Fase 7: Pubblicazione e promozione del programma	
Comunicazione interna	<ul style="list-style-type: none"> Promuovere il programma attraverso canali di comunicazione interna per sensibilizzare e incoraggiare la partecipazione
Condivisione esterna	<ul style="list-style-type: none"> Condividi il successo e le risorse del programma con altre organizzazioni per promuovere le migliori pratiche nella leadership di Pride Network.

4.4 La tua check list

Questa check list garantisce lo sviluppo, l'implementazione e il monitoraggio coerenti del programma di formazione e sviluppo per Pride Network Lead.

- Definire gli obiettivi e l'allineamento
 - Analizza le esigenze di formazione
 - Definire gli obiettivi del programma
 - Allinearsi con i valori dell'organizzazione
 - Proteggi il supporto del senior management

2. Reclutamento
 - Recluta formatori qualificati
 - Sviluppare criteri per partecipanti diversi
3. Curriculum e risorse
 - Garantisci contenuti completi
 - Garantire i finanziamenti e allocare i materiali
 - Conduci sessioni pilota e raccogli feedback
4. Coinvolgimento e integrazione
 - Condurre sessioni informative
 - Integrare i ruoli all'interno delle risorse umane
5. Formazione e feedback
 - Pianifica e distribuisci sessioni di formazione
 - Raccogli e analizza i feedback
6. Monitoraggio e rendicontazione
 - Sviluppare metriche di valutazione
 - Riferire i progressi all'alta dirigenza
7. Apprendimento manuale e continuo
 - Sviluppare e distribuire materiali
 - Offri ulteriori workshop e programmi di mentorship basati sull'analisi
8. Condivisione interna ed esterna
 - Promuovi il programma internamente
 - Condividi i successi con altre organizzazioni

5. Allocazione e supporto delle risorse

Una parte essenziale per consentire l'emergere all'interno delle aziende della figura del Pride Network Leader è determinare come questa figura possa concretamente cambiare in meglio le dinamiche interne e quanto investimento sia necessario per realizzare le azioni chiave determinate in base alle esigenze e alle risorse economiche dell'azienda. Per rendere concreto un ruolo è infatti necessario stabilirne i costi e i benefici.

Il Pride Network Leader determinerà fin dall'inizio, insieme al team di gestione dell'azienda, il piano d'azione per garantire la parità di trattamento ai dipendenti LGBTQAI+, per promuovere un ambiente aperto e inclusivo attraverso seminari e workshop mirati e per monitorare lo sviluppo degli atteggiamenti dei dipendenti, da allineare al codice di condotta richiesto.

Di seguito sono riportati alcuni punti chiave per analizzare le risorse umane e finanziarie necessarie al Pride Network Leader per attuare le proprie azioni di inclusione all'interno delle aziende e garantire parità di trattamento a tutti i dipendenti.

5.1 Determinare un budget dedicato per le attività di formazione replicabili (sia durante l'anno che una tantum).

Come: Fornire un budget fisso per l'organizzazione, l'implementazione e/o la partecipazione di alcuni membri dello staff aziendale (insieme al Pride Network Leader) ad eventi di networking locali e internazionali che richiedono una quota di iscrizione. Il budget deve tenere conto dei possibili costi di viaggio. Esempi di eventi possono essere conferenze, eventi di networking e attività organizzate a livello locale su questioni di diversità e inclusione. Sarà fondamentale considerare anche la partecipazione ad eventi gratuiti a livello locale come i Pride cittadini. Il budget dedicato sarà stimato in base a:

1. Presenza locale e territoriale di organizzazioni ed enti pubblici che promuovono attività legate alle tematiche affrontate dal Pride Network Leader.
2. Strategia aziendale concordata con il Pride Network Leader da applicare in azienda e tenendo conto della presenza dell'azienda e del possibile impatto territoriale nell'ambito della diversità e dell'inclusione.

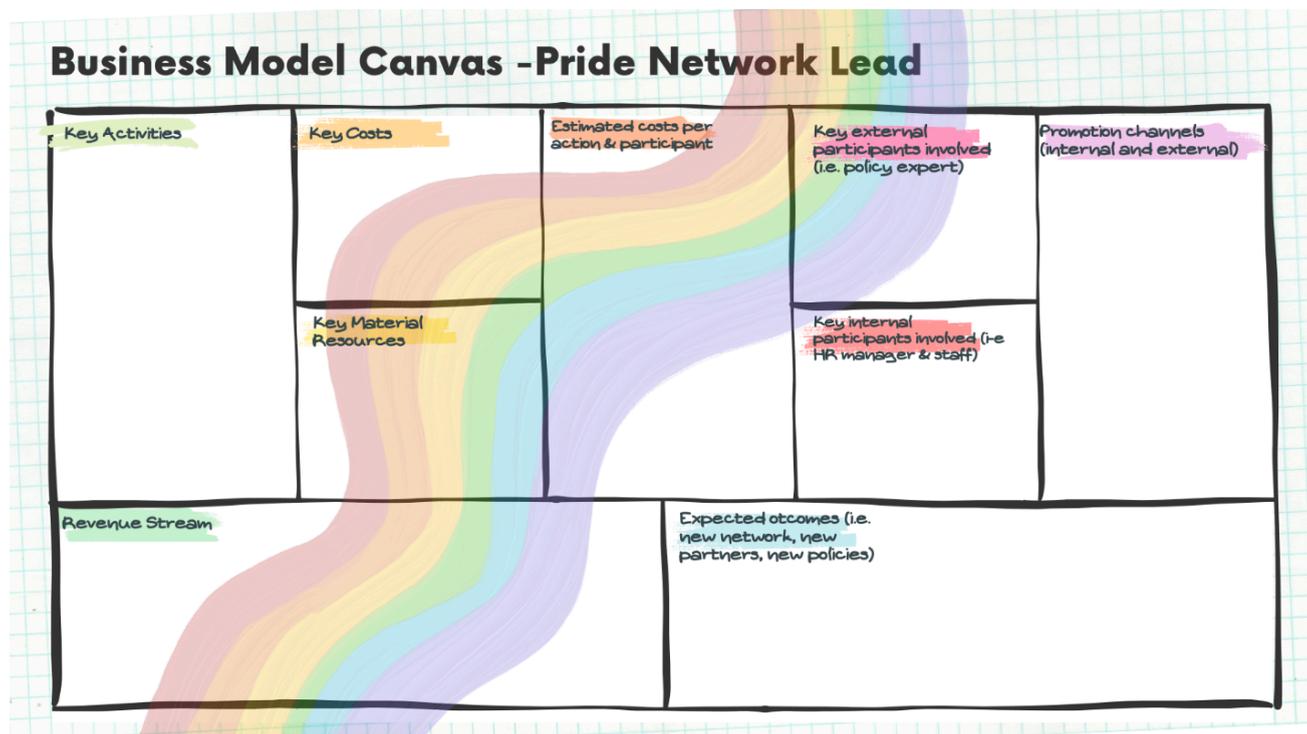
5.2 Determinare un budget dedicato per sostenere le attività esterne ed interne all'azienda che promuovono i valori dell'inclusione.

Come: Pianificare campagne per promuovere tematiche inclusive e pubblicare post promozionali sulla partecipazione a eventi e network nazionali e internazionali. Sarà necessario ricercare attivamente risorse che siano in linea con i valori aziendali formando personale esterno qualificato. Un'altra azione chiave che necessita di un budget dedicato sarà la promozione di uno sportello interno per i dipendenti LGBTQAI+ che possa essere un punto di contatto con psicologi esterni in caso di necessità. Queste attività saranno in concomitanza con la preparazione di workshop e seminari per il personale sui temi D&I sopra menzionati.

5.3 Stanziare un importo annuale da investire in eventi di networking

Come: determinare le figure chiave dell'azienda che parteciperanno agli eventi di networking e prendere in considerazione l'adesione e il supporto di associazioni che possano valutare le competenze e la crescita dell'azienda in materia di D&I. La figura chiave, insieme al Pride Network Leader, fungerà da interfaccia e supporto all'esterno dell'azienda per i valori di apertura e diversità.

Il Pride Network Leader dovrà relazionarsi con le persone, guidarle verso un ambiente inclusivo e supportarle sul posto di lavoro quando necessario. Sarà quindi necessario programmare incontri bimestrali o trimestrali con HR manager e dirigenti per monitorare l'andamento delle attività proposte dal Pride Network Leader in azienda e per valutare i feedback del personale. Per abilitare un reale cambiamento anche a livello di politiche aziendali, il Pride Network Leader raccoglierà feedback da parte del personale e dei manager al termine di ogni attività proposta (i.e. workshop tematici) per attuare un reale cambiamento strutturale. L'assegnazione delle risorse si baserà quindi su azioni di "formazione e informazione". Di seguito sono riportati alcuni esempi di strumenti che possono essere utilizzati dal Pride Network Leader per calcolare gli elementi chiave per il supporto personale e di capitale e il miglioramento delle risorse.



Il Business Model Canvas di Pride Network Lead ha lo scopo di fornire una panoramica per determinare gli elementi chiave necessari per ogni azione che deve essere implementata dal Pride Network Leader. Il Business Model Canvas rappresenta uno strumento che abilita il controllo in modo schematico ed efficace, dopo l'implementazione delle azioni stesse.

Sul lato sinistro viene descritto il capitale finanziario necessario per l'azione specifica: inizialmente vengono descritte le attività, i costi previsti (pagamento di esperti, pagamento di materiali) e i materiali ovvero le agende per i laboratori di inclusione con il personale dell'azienda.

Sul lato destro viene descritto il capitale umano necessario per l'azione specifica: i partecipanti interni ed esterni e i canali di promozione utilizzati per diffondere l'attività.

La parte inferiore descrive i risultati finanziari e umani attesi, come il flusso di entrate previsto e il risultato umano risultante, ad esempio l'estensione della rete.

Alcune attività che potrebbero essere organizzate ma sono soggette a variazioni nei risultati attesi: workshop in presenza di esperti esterni, trasferte per la partecipazione al network di imprese, seminari interni senza pagamento a figure esterne ecc.

6. Piano di attuazione

Attraverso un elaborato piano per l'implementazione del Pride Network Leader in azienda, l'obiettivo è quello di rendere pienamente operativa questa figura nel modo più rapido ed efficace possibile. A tal fine, a seguito di uno studio delle esigenze dell'azienda e del gruppo, verranno seguite una serie di azioni e fasi all'interno dell'azienda per contribuire alla piena integrazione con il resto dei lavoratori e alla costituzione di reti che garantiscano i principali obiettivi perseguiti con questa figura del Pride Network Leader, creare un'azienda diversificata, inclusiva, empatica e sicura per tutti i lavoratori, in particolare quelli appartenenti al gruppo LGBTQIA+.

6.1 Azioni per lo sviluppo della piena implementazione del Pride Network Leader in azienda.

Durante le diverse fasi di implementazione del nuovo ruolo del Pride Network Leader in azienda, sarà necessario tenere conto delle azioni definite per il suo sviluppo che completano questo piano d'azione. Una volta effettuato uno studio della situazione dell'azienda e delle sue esigenze in termini di integrazione LGBTQIA+, sarà necessario sviluppare le diverse azioni che contribuiranno ad accelerare i risultati e a muoversi verso la piena inclusione e diversità del gruppo LGBTQIA+ in azienda.

Le principali azioni saranno:

- **Generazione di politiche di non discriminazione e codici di comportamento.** Questo obiettivo sarà raggiunto attraverso la formazione rivolta ai lavoratori attraverso i diversi canali di comunicazione, in modo che siano consapevoli della storia della collettività, delle sue rivendicazioni e dei suoi progressi nel corso della storia.
- **Sensibilizzazione e creazione di reti di supporto.** In modo tale che il rispetto reciproco sia favorito come base per il lavoro di squadra al fine di ottimizzare il più possibile i risultati ottenuti. Grazie alla creazione di diverse reti di supporto, verrà promossa l'inclusione con il resto dei dipendenti.
- **Garantire la diversità nel reclutamento.** Essere a diretto contatto con le risorse umane e i reparti del lavoro dell'azienda.

- **Crea un canale di reclamo e follow-up.** Con questo canale sarà possibile segnalare in modo anonimo le diverse problematiche che si presentano e fornire così una soluzione immediata ai conflitti.
- **Garantire strategie di comunicazione e marketing inclusive.** Promuovere il rispetto, evitare gli stereotipi e mostrare un'immagine inclusiva della diversità.
- **Partecipazione a eventi e celebrazioni LGBTQIA+.** Questa sarà la chiave per acquisire una conoscenza di prima mano della realtà del collettivo e poter così eliminare i falsi miti creati intorno ad esso.

6.2 Fasi di attuazione

Stabilire le fasi di implementazione per un nuovo ruolo in un'azienda è fondamentale in quanto stabilisce una struttura chiara per il processo, contribuendo a evitare confusione e garantendo che tutte le parti coinvolte nell'azienda allochino le risorse in modo efficiente e gestiscano il tempo in modo ottimale per massimizzare la produttività durante il processo. Consentirà inoltre di individuare tempestivamente i problemi e di avere l'opportunità di affrontarli in modo proattivo, evitando che diventino un grosso ostacolo in seguito. Ciò consentirà all'azienda di valutare regolarmente i progressi verso gli obiettivi prefissati e di adeguare la strategia secondo necessità per garantire il successo.

Analisi delle esigenze e definizione del ruolo del nuovo manager

- Identifica le aree specifiche dell'azienda che richiedono una maggiore influenza da parte di questa nuova leadership o in cui è necessaria una rinnovata attenzione.
- Definire chiaramente il ruolo del nuovo Pride Network Leader, comprese le responsabilità, l'autorità e gli obiettivi chiave.

<p>Pianificazione interna e preparazione del team</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicare in modo chiaro e trasparente ai dipendenti l'ingresso in azienda del nuovo Pride Network Leader, spiegando il suo ruolo e l'impatto che avrà sull'organizzazione. ● Prepara il team per la transizione evidenziando i vantaggi e le opportunità che la nuova leadership porterà. ● Stabilire canali di comunicazione aperti in modo che i dipendenti possano esprimere le loro domande, preoccupazioni o aspettative sul cambiamento.
<p>Pianificazione della transizione e dell'integrazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinare un'integrazione fluida della leadership con il nuovo Pride Network Leader, garantendo un efficace trasferimento di responsabilità e conoscenze. ● Progettare un programma di integrazione per il nuovo ruolo, che includa l'introduzione ai team, la familiarizzazione con i processi e le politiche aziendali e la comprensione della cultura organizzativa. ● Assegna un mentore o un amico al nuovo Pride Network Leader per fornire supporto e guida durante i primi mesi nel ruolo.
<p>Definizione di aspettative e obiettivi chiari</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Definire chiaramente le aspettative e gli obiettivi del ruolo del nuovo Pride Network Leader fin dall'inizio, allineandoli con la visione e la strategia dell'azienda. ● Stabilisci metriche e KPI per misurare le prestazioni del nuovo ruolo e il suo contributo al successo dell'azienda.

Sviluppo e supporto continuo	<ul style="list-style-type: none">● Fornire opportunità di sviluppo professionale e formazione per il nuovo ruolo, se necessario, per rafforzare le loro capacità di leadership.● Fornire un ambiente di lavoro collaborativo e di supporto in cui il nuovo Pride Network Leader si senta motivato e autorizzato a guidare in modo efficace.
Valutazione e adeguamento	<ul style="list-style-type: none">● Condurre valutazioni regolari delle prestazioni del nuovo leader e raccogliere feedback dai dipendenti sulla sua leadership.● Apportare le modifiche necessarie per affrontare eventuali problemi o sfide che sorgono durante l'implementazione del nuovo manager.

7. Valutazione, verifica, rendicontazione

La valutazione, la verifica e la rendicontazione sono componenti integranti di qualsiasi iniziativa di diversità e inclusione (D&I), comprese quelle incentrate sull'inclusione LGBTQIA+. Questo capitolo fornisce un piano d'azione completo per valutare, valutare e riferire in modo efficace sugli sforzi di inclusione LGBTQIA+ all'interno di un'organizzazione, inclusa la valutazione dell'integrazione, dell'onboarding e delle iniziative del Pride Network Leader per promuovere l'inclusione LGBTQIA+. Implementando processi di valutazione strutturati, conducendo valutazioni approfondite e riportando in modo trasparente i progressi, le organizzazioni possono identificare i punti di forza, affrontare le aree di miglioramento e dimostrare il loro impegno per l'inclusione LGBTQIA+ agli stakeholder interni ed esterni.

7.1 Raccolta del feedback dei dipendenti e checklist

Poiché le azioni, le parole e le decisioni del Pride Network Leader hanno un impatto sulla forza lavoro nel suo complesso, raccogliere le opinioni e i feedback dei dipendenti è un modo efficace per valutare le loro prestazioni.

L'azienda/organizzazione può prendere in considerazione la possibilità di chiedere ai dipendenti un feedback su come si sentono riguardo al Pride Network Lead e alle aree di miglioramento. L'azienda può richiedere ai dipendenti di completare un sondaggio con domande guidate e a risposta aperta (ci sono diversi strumenti che possono essere utilizzati, come lo *strumento ACTION di SATISF*, presentato all'interno della Tool-Box del *progetto Pride Network Lead*). Una checklist da considerare all'interno dell'indagine potrebbe essere la seguente:

✓	Delega di responsabilità
✓	Gestione delle crisi
✓	Validazione delle competenze trasversali
✓	Gestione e guida del team
✓	Capacità organizzative
✓	Pianificazione e comunicazione neutre dal punto di vista del genere
✓	Sensibilizzazione interna sull'inclusione LGBTQIA+
✓	Contributo alle politiche DEI
✓	Collaborazione con altri dipartimenti (ad esempio, HR, altri team DEI) e senior management
✓	Capacità e strategie di risoluzione dei conflitti
✓	Contributo alla RSI generale
✓	Esternalizzazione dell'impatto e validazione del Pride Network
✓	Sostegno alle comunità LGBTQIA+ locali
✓	Fattibilità di strategie di inclusione LGBTQIA+
✓	Impatto dell'istruzione e della formazione

7.2 Sviluppo del Piano di Assicurazione della Qualità per il ruolo

Lo sviluppo di un *piano di garanzia della qualità* per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione del successo dell'implementazione del Pride Network Leader, nonché delle politiche e delle iniziative LGBTQIA+ e DEI complessive, è fondamentale perché fornisce un quadro generale di valutazione per l'azienda.

Uno degli elementi principali del QAP può essere considerato il meccanismo sopra descritto per valutare la soddisfazione dei dipendenti nei confronti del Pride Network

Leader, così come alcuni altri aspetti importanti che riguardano le iniziative DEI generali dell'organizzazione e la misurazione multidimensionale del loro raggiungimento. Lo schema seguente riguarda lo sviluppo di un QAP dettagliato per il ruolo e l'interconnessione di tutti i suoi contenuti per misurare efficacemente l'implementazione del ruolo in modo multidimensionale.

SVILUPPO DEL PIANO DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

OBIETTIVI INIZIALI DEL RUOLO		
Principali elementi dell'implementazione del ruolo	Elementi principali delle strategie del Pride Network e LGBTQIA+	DIAGRAMMA DI GANTT dell'implementazione dei ruoli e delle strategie
PRINCIPALI PILASTRI DELLA VALUTAZIONE		
Soddisfazione dei dipendenti	Innovazione aziendale e sul posto di lavoro	Conformità degli output con gli obiettivi iniziali
Criterio principale: <u>CHECKLIST DEL LEADER DELLA RETE PRIDE</u>		
STRUMENTI & METODI	(1) Indagini e questionari (<i>strumento ACTION di SATISF</i>) (2) Sessioni di peer-review ¹ (3) Confronto delle metriche anno su anno ² (4) Report periodici (semestrali) alle Risorse Umane e/o al Senior	

¹*Sessioni di peer-review*: i tuoi colleghi dirigenti sono un'altra fonte di feedback per valutare la tua efficacia come leader. In qualità di leader e manager esperti, i tuoi colleghi possono analizzare e valutare meglio le tue capacità di leader. Ad esempio, possono assegnarti un punteggio in base a diverse dimensioni come la comunicazione, la negoziazione e la gestione degli stakeholder e altre competenze di leadership essenziali. Altri dirigenti e leader che lavorano a stretto contatto con te per gestire l'azienda spesso sperimentano e osservano da vicino le tue qualità di leadership. Il loro feedback può fornire risposte alle domande sul fatto che tu sia stimolante ed efficace.

²*Confronto delle metriche anno su anno*: il confronto di metriche come il turnover dei dipendenti e i tassi di promozione in un periodo di tempo può fornire informazioni sulla capacità di motivare e coinvolgere i dipendenti, che sono qualità chiave di una leadership efficace. Tassi di promozione più elevati possono riflettere la tua capacità di sviluppare e guidare dipendenti altamente coinvolti per ruoli più importanti all'interno dell'organizzazione. Allo stesso modo, i leader efficienti definiscono gli obiettivi e aiutano a mantenere i dipendenti impegnati nel loro lavoro, il che può contribuire a una maggiore soddisfazione sul lavoro e a un minore turnover dei dipendenti.

Management		
<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento delle prestazioni • Maggiore coinvolgimento dei dipendenti • Minore assenteismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Crescita dei ricavi • Espansione del mercato • Allineamento delle decisioni con lo sviluppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Allineamento con le strategie organizzative • Collaborazione con altre iniziative DEI • Miglioramento delle relazioni all'interno dell'azienda • Miglioramento della comunicazione e della collaborazione