

UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



**Konspekt Warsztatów dla instytucji zatrudniających psychologów i
pedagogów pracujących z osobami LGBT+**



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Konspekt Warsztatów dla instytucji zatrudniających psychologów i pedagogów pracujących z osobami LGBT+ - Informacje Ogólne

Cel główny warsztatów:

Doskonalenie procesów rekrutacyjnych oraz podnoszenie kompetencji zawodowych psychologów i pedagogów pracujących z osobami LGBT+.

Cele szczegółowe:

- Stworzenie przestrzeni opartej na szacunku i empatii, gdzie każdy czuje się akceptowany.
- Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji i reagowania na przejawy dyskryminacji.
- Doskonalenie metod prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych i interwencji w sytuacjach konfliktowych.
- Wzmacnianie kompetencji interpersonalnych i etycznych, co przekłada się na lepszą jakość wsparcia edukacyjnego i terapeutycznego.

Metody szkoleniowe:

- Interaktywne wykłady
- Grupowe dyskusje i burze mózgów
- Ćwiczenia praktyczne (studia przypadków, symulacje, role-playing)
- Analiza materiałów dydaktycznych

Materiały: Prezentacje multimedialne, studia przypadków, karty pracy, formularze ankiet (wstępna, ewaluacyjna, zgłoszeniowe, lista obecności).

Rezultaty:

- Poprawa efektywności interwencji przed i po wystąpieniach dyskryminacji.
- Budowanie kultury organizacyjnej opartej na równości i wzajemnym wsparciu.
- Zwiększenie zaangażowania pracowników oraz poprawa jakości wsparcia udzielanego osobom LGBT+.



Czas trwania: 6 godzin (z uwzględnieniem przerw)

Miejsce: Sala szkoleniowa wyposażona w rzutnik, z dostępem do światła dziennego oraz przystosowana dla osób z niepełnosprawnościami.

Przebieg Warsztatów (15 min)

Przywitanie: Przedstawienie się prowadzącego oraz omówienie celów i założeń warsztatu (pkt. Informacje Ogólne).

Ćwiczenie integracyjne – „Dwie Prawdy i Kłamstwo”: Każdy uczestnik najpierw mówi swoje imię a następnie przedstawia trzy stwierdzenia o sobie (dwie prawdziwe, jedno fałszywe), a reszta grupy zgaduje, które jest nieprawdziwe.

Ćwiczenie to, to nie tylko zabawa, ale przemyślany sposób na przełamanie początkowej niepewności i napięcia wśród uczestników spotkania. Na początku każdy przedstawia swoje imię, a następnie opowiada trzy ciekawostki o sobie – wśród nich dwie są prawdziwe, a jedna jest fikcyjna. Dzięki temu zabiegowi każdy uczestnik ma okazję nie tylko poznać imiona swoich kolegów, ale także usłyszeć interesujące, często nieoczywiste informacje, które pomagają zbudować szerszy obraz osobowości każdego z nich.

Proces ten ma ogromne znaczenie integracyjne. Poprzez dzielenie się osobistymi informacjami, uczestnicy pokazują swoją otwartość, co buduje zaufanie i sprzyja autentycznej komunikacji. Każdy, kto słucha, musi uważnie śledzić wypowiedzi, co dodatkowo angażuje zespół w wspólną rozmowę. Taka interakcja naturalnie zbliża ludzi, przez co łatwiej przechodzi się do bardziej wymagających części szkolenia, gdyż już od samego początku zbudowano fundament wzajemnej akceptacji i współpracy.

Co więcej, lekki, żartobliwy charakter ćwiczenia przyczynia się do stworzenia przyjaznej atmosfery, w której każdy czuje się komfortowo. Uczestnicy zaczynają postrzegać grupę jako wspólnotę, gdzie otwartość i wzajemny szacunek są normą, co jest niezwykle istotne dla dalszych, bardziej intensywnych dyskusji czy symulacji. Dzięki temu ćwiczeniu nie tylko poznaje się wzajemnie, ale też rozwija umiejętność aktywnego słuchania i wczucia się w perspektywę innych, co stanowi bazę dla efektywnej współpracy i udanej komunikacji w całej organizacji.

Ustalenie zasad warsztatowych: Prowadzący razem z grupą ustalają zasady podczas warsztatów wypisując je na tablicy/flipcharcie. Uczestnicy proponują swoje zasady.

Przykładowe zasady warsztatów:

- wyciszamy telefony



- gdy ktoś mówi, nie przerywamy
- każdy ma prawo do własnego zdania
- jesteśmy szczerzy i otwarci
- nie oceniamy i nie krytykujemy innych osób
- jesteśmy aktywni i zaangażowani.

Osoba prowadząca prosi uczestników o wypełnienie ankiety wstępnej badającej ich poziom wiedzy w obszarze pracy z osobami LGBT+ (Załącznik nr 1).

Zarys Ogólny – Wprowadzenie do Tematu LGBT+ (30 min)

Dyskusja Moderowana / Burza Mózgów

Prowadzący zadaje pytanie co oznacza skrót LGBT+. Rozpoczyna się dyskusja moderowana przez prowadzącego. Uczestnicy odpowiadają, prowadzący kieruje dyskusję w celu odpowiedzi na pytanie kim jest osoba LGBT+. Po dyskusji prowadzący przeprowadza mini wykład na temat znaczenia skrótu LGBT+ i historii.

Cel: Pobudzenie otwartej dyskusji, wymiana doświadczeń i poglądów.

Mini Wykład: Historia i Znaczenie Skrótu LGBT+

Rozwinięcie skrótu LGBT+:

- **L (lesbijki):** Kobiety doświadczające pociągu do innych kobiet.
- **G (geje):** Mężczyźni odczuwający pociąg do osób tej samej płci.
- **B (biseksualni):** Osoby zainteresowane zarówno mężczyznami, jak i kobietami.
- **T (transpłciowi):** Osoby, których tożsamość płciowa nie zgadza się z przypisaną przy urodzeniu.
- **+ (plus):** Pozostałe tożsamości, np. po + mogą znaleźć się następujące litery:

- Q oznacza osoby queer, czyli takie, które nie odnajdują się w tradycyjnych kategoriach płci czy orientacji seksualnej.

- A oznacza osoby aseksualne, czyli takie, które nie czują potrzeby wchodzenia w bliskie relacje seksualne lub romantyczne.

Historia: Krótkie omówienie ewolucji terminologii oraz wpływu ruchów społecznych na jej kształt.

Historia Skrótu LGBT+

1. Początki (1960-1970):

- W latach 60. i 70. XX wieku ruchy praw obywatelskich i feministycznych wpłynęły na początek walki o prawa osób homoseksualnych. Pierwotnie termin "homoseksualny" był używany do opisu tych społeczności.

2. LGB (1980):

- W latach 80. wprowadzono terminy "lesbijka" i "gej" jako bardziej akceptowane i pozytywne określenia. Wraz z tym zaczęto używać skrótu LGB, aby obejmował osoby biseksualne.

3. LGBT (1990):

- W latach 90. do skrótu dodano literę "T" w celu uwzględnienia osób transpłciowych. To była ważna zmiana, która odzwierciedlała rosnącą świadomość i akceptację różnych tożsamości płciowych.

4. LGBT+ (2000 i później):

- W miarę jak świadomość społeczna i akceptacja różnorodności tożsamości seksualnych i płciowych rosły, skrót LGBT został rozszerzony o symbol "+", aby obejmować szersze spektrum tożsamości, takich jak queer, intersex, aseksualność, panseksualność, agender, genderqueer, non-binary i inne.

Historia i definicja skrótu LGBT+ pokazuje, jak społeczeństwo ewoluowało w swoim podejściu do różnorodności seksualnej i płciowej. Jest to ważny element w budowaniu samoświadomości i akceptacji, co jest kluczowe dla stworzenia sprawiedliwego i równego społeczeństwa.

Ćwiczenie Praktyczne: Case Study w Grupach

Przebieg: Podział na małe zespoły, gdzie każda grupa analizuje opis sytuacji dyskryminacyjnej (np. nieodpowiednie pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej) i dyskutuje możliwe interwencje.

Cel: Przełożenie zdobytej wiedzy na realistyczne scenariusze oraz wypracowanie praktycznych rozwiązań.



Materiały:

- Karty z opisami przypadków (case study)
- Flipcharty lub duże kartki papieru
- Markery

Instrukcje:

1. Podział na grupy: Prowadzący dzieli uczestników na małe grupy (ok. 5 osób w każdej).
2. Rozdanie materiałów: Prowadzący rozdaje każdej grupie kartę z opisem jednego przypadku.
3. Opis przypadku: Każda grupa ma za zadanie przeczytać opis i przedyskutować sytuację w kontekście zdobytej wiedzy na temat LGBT+.
4. Pytania do dyskusji:
 - Jakie problemy zostały przedstawione w opisie?
 - Jakie działania mogłyby zostać podjęte, aby rozwiązać te problemy?
 - Jakie strategie wsparcia mogłyby być zastosowane w tej sytuacji?
 - Jakie konsekwencje (pozytywne lub negatywne) mogą wynikać z różnych podejść?
5. Prezentacja wyników:
 - Po dyskusji w grupach, każda z nich prezentuje swoje wnioski i propozycje rozwiązań na forum.
 - Pozostałe grupy mogą zadawać pytania i dzielić się swoimi uwagami.
6. Podsumowanie: Prowadzący podsumowuje ćwiczenie, podkreślając kluczowe aspekty i najlepsze praktyki, które pojawiły się podczas prezentacji.

Opis przypadków (przykłady):

I Przypadek: Krzysztof, otwarcie gej, aplikuje na stanowisko psychologa w ośrodku terapii rodzin. Jego doświadczenie zawodowe, osiągnięcia naukowe oraz liczne referencje potwierdzają wysoką jakość jego pracy. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej, zamiast skupić się na merytorycznych aspektach, rekruter zaczyna zadawać pytania, które nie mają związku z wykonywaniem obowiązków.



Zamiast rozmawiać o metodach pracy czy podejściu terapeutycznym, rozmówca koncentruje się na życiu prywatnym Krzysztofa – zaczyna pytać o szczegóły dotyczące jego związku partnerskiego, a nawet komentuje, że „praca z rodzinami o konserwatywnych wartościach może być trudna dla takiej osoby jak Ty”. Pytania te, choć mogą wydawać się subtelne, jednoznacznie wskazują na uprzedzenie wobec osoby reprezentującej mniejszość seksualną.

W efekcie, mimo doskonałych kwalifikacji, kandydatura Krzysztofa zostaje odrzucona. Decyzja rekrutacyjna opiera się nie na ocenie jego kompetencji, lecz na założeniu, że jego otwarte deklarowanie orientacji seksualnej jest przeszkodą do efektywnego wykonywania zadań w instytucji. Taka sytuacja nie tylko pozbawia ośrodki dostępu do wysoce kompetentnego specjalisty, ale również buduje negatywny wizerunek organizacji, która nie potrafi zarządzać różnorodnością na równych zasadach.

Kilka pytań do dyskusji:

- Jakie sygnały podczas rozmowy kwalifikacyjnej mogą wskazywać, że dochodzi do przejawów dyskryminacji wobec kandydatów LGBT+? Rozważcie, które pytania lub komentarze odbiegają od merytorycznej oceny kwalifikacji.
- Czy według Was pytania dotyczące życia prywatnego kandydata mają jakikolwiek wpływ na ocenę jego kompetencji zawodowych? Jak należy zdefiniować granice między poznawaniem kandydata a naruszaniem jego prywatności?
- W jaki sposób organizacja może zabezpieczyć proces rekrutacji przed uprzedzeniami, zarówno świadomymi, jak i nieświadomymi? Co można wdrożyć (np. szkolenia dla rekruterów, standardy rozmów kwalifikacyjnych, formularze rekrutacyjne) aby eliminować takie sytuacje?
- Jakie mogą być długofalowe konsekwencje dla instytucji, która systematycznie dyskryminuje kandydatów LGBT+? Przemyślcie wpływ takich praktyk na wizerunek organizacji, morale zespołu oraz efektywność pracy.
- Jakie działania mogą podjąć sami kandydaci lub organizacje zewnętrzne, aby przeciwdziałać dyskryminacji w trakcie rekrutacji? Czy warto zgłaszać takie przypadki do odpowiednich instytucji lub korzystać z narzędzi prawnych?
- Czy polityka firmy dotycząca różnorodności i otwartości powinna być jawnie komunikowana już na etapie ogłoszenia o pracę? Jak mogłaby taka informacja wpłynąć na proces rekrutacyjny i postrzeganie organizacji przez potencjalnych kandydatów?

II. Przypadek

„Marek, młody psycholog z imponującym dorobkiem naukowym oraz solidnymi referencjami z praktyki klinicznej, aplikuje na stanowisko w renomowanym ośrodku terapii. Już na początku rozmowy kwalifikacyjnej rekruter, zamiast zadawać pytania dotyczące jego metod pracy i sposobu radzenia sobie w trudnych sytuacjach terapeutycznych, skupia się na aspekcie młodego wieku kandydata. Pomimo tego, że Marek szczegółowo przedstawia liczne przypadki, w których osiągnął sukcesy oraz udowadnia, iż jego nowoczesne podejście



przynosi wymierne rezultaty, rekruter powtarzając podkreśla, że „doświadczenie przychodzi z wiekiem”. W trakcie rekrutacji pojawiają się komentarze sugerujące, że młodość jest przeszkodą – rekruter pyta między innymi: "Czy uważasz, że możesz radzić sobie z długotrwałymi problemami, skoro dopiero zaczynasz swoją karierę?"

Tego rodzaju uwagi, choć mogą wydawać się subtelne, jednoznacznie wskazują na uprzedzenie. Rekruter, poprzez skupienie się na wieku i wskazywanie na niedostateczność życiowego doświadczenia, odrzuca rzeczywiste kwalifikacje i osiągnięcia kandydata. Ostatecznie, pomimo udokumentowanego potencjału i pozytywnych referencji, decyzja o odrzuceniu kandydatury Marka zostaje podjęta na podstawie subiektywnej oceny, która wyraźnie uwzględnia stereotyp młodości.

Kilka pytań do dyskusji:

- Jakie sygnały podczas rozmowy kwalifikacyjnej mogą sugerować, że dochodzi do dyskryminacji? – Czy pewne pytania lub komentarze wskazują na uprzedzenia i stereotypowe oczekiwania wobec kandydatów?
- W jaki sposób można odróżnić pytania merytoryczne od tych, które naruszają prywatność kandydata? – Jakie kryteria powinny być stosowane, aby ocena kandydatów opierała się wyłącznie na ich kwalifikacjach i doświadczeniu.
- Jakie działania powinien podjąć dział HR lub rekruter, gdy zauważy, że rozmowa kwalifikacyjna odbiega od ustalonych standardów merytorycznych? – Czy warto wprowadzić mechanizmy kontroli lub feedback, które pomogą wykrywać i eliminować nieadekwatne pytania?
- Jakie mogą być konsekwencje dyskryminacyjnych praktyk rekrutacyjnych dla organizacji? – Czy takie działania mogą wpłynąć na wizerunek firmy, poziom motywacji pracowników lub osiągnięcia biznesowe?

Na koniec Prowadzący podsumowuje omówione kwestie, podkreślając kluczowe aspekty i najlepsze praktyki.

Polskie Prawo a Dyskryminacja w Miejscu Pracy (45 min)

Przegląd Aktualnych Przepisów

Podstawy prawne:

- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej** Konstytucja RP stanowi fundament ochrony praw obywatelskich i gwarantuje równość wszystkich obywateli.
 - **Art. 32 ust. 2:** Zapewnia, że wszyscy obywatele mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, bez względu na różnice m.in. . etniczne, religijne czy inną cechę osobistą.
 - **Art. 66 ust. 1:** Gwarantuje prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co w szerszym ujęciu oznacza, że każde naruszenie godności pracownika – w tym także dyskryminacja – może wpływać na realizację tego prawa. Te artykuły podkreślają, że dyskryminacja w jakiegokolwiek formie, w tym ze względu na orientację seksualną czy tożsamość płciową, stoi w sprzeczności z fundamentalnymi zasadami równości gwarantowanymi przez Konstytucję.
- **Kodeks Pracy** Kodeks pracy reguluje stosunki między pracodawcą a pracownikami, określając obowiązki oraz prawa obu stron.
 - Zawiera przepisy dotyczące równouprawnienia w zatrudnieniu, awansowaniu, wynagrodzeniach oraz bezpiecznych warunkach pracy.
 - W praktyce oznacza to, że wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia powinny być podejmowane wyłącznie na podstawie kwalifikacji i umiejętności kandydata, bez uwzględniania cech osobistych, które nie mają znaczenia dla wykonywania danego stanowiska.
- **Ustawa o Równym Traktowaniu** Ustawa ta szczegółowo reguluje kwestie związane z zakazem dyskryminacji w różnych dziedzinach życia społecznego i zawodowego.
 - Określa obowiązki pracodawców w zakresie zapobiegania dyskryminacji zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, oraz wprowadza mechanizmy ochrony pracowników, którzy doświadczają dyskryminacji.
 - Ustawa nakłada również obowiązek stosowania specjalnych procedur w procesach rekrutacyjnych i awansacyjnych, aby zapewnić, że decyzje zatrudnieniowe są sprawiedliwe i oparte na obiektywnych kryteriach.

- **Zakresy:** Normy antydyskryminacyjne dotyczące zatrudnienia, awansu, wynagrodzenia oraz warunków pracy.

Przykłady Przypadków Dyskryminacji

Analiza stanów faktycznych:

- Odmowa awansu ze względu na orientację seksualną,

Wyobraźmy sobie sytuację, w której Marta – wysoko wykwalifikowana pedagog o udokumentowanym doświadczeniu i doskonałych wynikach pracy – ubiega się o awans na stanowisko kierownika zespołu. Mimo że jej osiągnięcia i referencje jednoznacznie świadczą o kompetencjach, podczas procesu decyzyjnego pojawiają się nieformalne komentarze ze strony przełożonych. W trakcie rozmów awansowych ktoś stwierdza, że „takie osoby mogą mieć trudności z pracą z tradycyjnymi segmentami odbiorców” lub że „szereg obowiązków kierowniczych wymaga bardziej konserwatywnego podejścia”. W rezultacie, mimo obiektywnych kwalifikacji, Marta zostaje pominięta przy awansie. Sytuacja ta ilustruje, jak uprzedzenia mogą wpłynąć na decyzje dotyczące rozwoju kariery, gdy profesjonalna ocena zostaje zastąpiona nieformalnymi normami dotyczącymi stylu życia czy orientacji seksualnej.

- Nieodpowiednie komentarze lub żarty,

Inny przykład dotyczy Piotra, który pracuje jako psycholog w dużej placówce. Podczas regularnych spotkań zespołu pojawiają się żarty i komentarze ze strony niektórych współpracowników, sugerujące, że jego otwarte deklaratowanie orientacji jest „nie na miejscu”. Takie wypowiedzi, choć wydają się być żartami, konsekwentnie tworzą atmosferę, w której Piotr czuje się izolowany. Żarty te wpływają na jego komfort pracy i skutkują obniżeniem motywacji, a także mogą wpłynąć na ocenę jego aktywności przez przełożonych. Tutaj dyskryminacja przyjmuje subtelny formę – niebezpośrednie, ale regularne niestosowne uwagi, które osłabiają poczucie przynależności w zespole.

- Nagłe zwolnienie po ujawnieniu orientacji.

Kolejny scenariusz dotyczy sytuacji, w której Tomasz, otwarcie gej, pracuje w instytucji szkoleniowej. Przez długi okres jego praca jest oceniana pozytywnie, a rezultaty – na wysokim poziomie. Jednak po tym, jak podczas firmowego spotkania publicznie przyznał się do swojej orientacji seksualnej, w ciągu kilku dni zostaje nagłe zwolniony. Uzasadnienie podawane przez pracodawcę jest nieprecyzyjne, a wszelkie komunikaty wskazują, że zwolnienie miało związek z „zmianą filozofii działu”. W tej sytuacji ujawnienie orientacji stało się impulsem do podjęcia decyzji, która w rzeczywistości opiera się na uprzedzeniach. Taki przypadek obrazuje, jak ważne jest stosowanie obiektywnych kryteriów oceny oraz jak niesprawiedliwe mogą być konsekwencje wynikające z dyskryminacji w miejscu pracy.

Dyskusja: Omówienie możliwych kroków prawnych i działań interwencyjnych.

Dyskusja nad powyższymi przypadkami powinna skupić się na omówieniu narzędzi oraz strategii, które mogą zapobiec takim sytuacjom lub skutecznie reagować, gdy już do nich dojdzie. Oto kilka kierunków, które warto poruszyć podczas rozmowy:

- **Dokumentowanie Incydentów:** Uczestnicy mogą zastanowić się, jak ważne jest dokumentowanie wszystkich przypadków nieodpowiednich komentarzy, pytań czy decyzji rekrutacyjnych. Jakiego rodzaju dowodów (notatki, e-maile, świadectwa współpracowników) mogą być użyte w celu wykazania dyskryminacji?
- **Procedury Zgłaszania:** Jakie mechanizmy wewnętrzne powinny być wprowadzone, aby pracownicy mogli zgłaszać przypadki dyskryminacji bez obawy przed reperkusjami? Czy istnieje potrzeba utworzenia lub udoskonalenia systemu anonimowych zgłoszeń w firmie?
- **Wsparcie Prawne:** Jakie są dostępne środki prawne dla osób, które doświadczyły dyskryminacji w miejscu pracy?
 - Czy pracownik powinien skonsultować się z prawnikiem specjalizującym się w prawie pracy?
 - W jakich okolicznościach warto zgłosić przypadek do Państwowej Inspekcji Pracy lub rozważyć dochodzenie swoich praw na drodze sądowej?
- **Szkolenia i Edukacja Rekruterów:** Jakie formy szkoleń mogłyby pomóc zespołom rekrutacyjnym skoncentrować się na merytorycznych kryteriach oceny, eliminując jednocześnie nieświadome uprzedzenia? Czy regularne treningi z zakresu równego traktowania mogłyby obniżyć ryzyko dyskryminacji?
- **Kultura Organizacyjna:** W jaki sposób polityka otwartości oraz jasne deklaracje dotyczące wartości firmy mogą wpłynąć na zapobieganie przypadkom dyskryminacji? Jakie działania komunikacyjne, zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, przyczyniają się do budowania wizerunku organizacji przyjaznej dla wszystkich kandydatów?

Praktyczne Korzyści z Różnorodności w Pracy (45 min)

Wprowadzenie do Tematu Różnorodności

Różnorodność w miejscu pracy oznacza obecność i szacunek dla szerokiego spektrum cech, które charakteryzują poszczególnych pracowników. W kontekście zarządzania zasobami ludzkimi pojęcie to obejmuje nie tylko oczywiste aspekty, takie jak płeć, wiek czy wykształcenie, ale również cechy kulturowe, etniczne, a także orientację seksualną. Tym samym różnorodność traktowana jest jako zbiór unikalnych elementów, które każdy członek organizacji wnosi do wspólnego środowiska pracy.

Jednym z kluczowych elementów tego podejścia jest uznanie, że każdy pracownik – niezależnie od swojej indywidualności – ma potencjał, który może przyczynić się do ogólnego wzrostu innowacyjności i efektywności organizacji. Gdy w zespole spotykają się osoby o różnych doświadczeniach, perspektywach i umiejętnościach, pojawia się naturalna zdolność do rozwiązywania problemów w sposób kreatywny. Zróżnicowana grupa potrafi patrzeć na wyzwania pod wieloma kątami, co prowadzi do wprowadzania innowacyjnych rozwiązań.

Dodatkowo, organizacje cenią sobie różnorodność, ponieważ wpływa ona na postrzeganie firmy przez potencjalnych pracowników oraz klientów. Pracodawcy, którzy aktywnie promują kulturę otwartości i szacunku, są postrzegani jako atrakcyjni na rynku pracy. To nie tylko przyciąga utalentowanych kandydatów, ale również poprawia relacje z odbiorcami – czy to uczniami w placówkach edukacyjnych, czy klientami korzystającymi z usług terapeutycznych. Lepsze zrozumienie potrzeb tych grup często wynika właśnie z obecności zespołu o zróżnicowanych doświadczeniach, który potrafi lepiej wczuć się w oczekiwania i realia swoich odbiorców.

Korzyści płynące z przyjmowania takiego podejścia obejmują:

- Zespół charakteryzujący się różnorodnością potrafi generować nowe, kreatywne pomysły oraz podejścia do rozwiązywania problemów.
- Perspektywy wynikające z różnych doświadczeń pozwalają na kompleksowe podejście do wyzwań oraz szybsze znalezienie skutecznych rozwiązań.
- Organizacje, które promują kulturę otwartości, są bardziej pożądane przez kandydatów, co przekłada się na możliwość zatrudniania najlepszych talentów.
- Dzięki różnorodności w zespole, instytucje mogą skuteczniej odpowiadać na oczekiwania swoich klientów, uczniów czy pacjentów, co wpływa pozytywnie na wyniki działalności.

Zatrudnianie Osób LGBT+ – Aspekty Rekrutacyjne (30 min)

1. Dyskusja moderowana

Cel: Rozmowa o wyzwaniach i korzyściach, jakie wiążą się z zatrudnianiem specjalistów, którzy mają doświadczenie pracy z osobami LGBT+. Umożliwienie uczestnikom wymiany poglądów na temat, jak różnorodne perspektywy wpływają na efektywność zespołów w placówkach edukacyjnych i terapeutycznych.

Przebieg:

- Pytania wyjściowe:
 - Jakie wyzwania napotykamy przy zatrudnianiu personelu z doświadczeniem pracy z osobami LGBT+?
 - W jaki sposób specjalista, który jest częścią społeczności LGBT+ lub pracował z takimi klientami, może wpłynąć na kulturę i efektywność pracy instytucji?
 - Czy warto wprowadzać dodatkowe kryteria oceny kandydatów, które uwzględniają ich doświadczenie w pracy z mniejszościami?
- Moderacja dyskusji:
 - Prowadzący kieruje rozmową, zachęcając uczestników do dzielenia się przykładami z własnej praktyki lub obserwacjami z rynku pracy.
 - Ważnym elementem jest wskazanie, że różnorodność w zatrudnieniu to nie tylko aspekt etyczny, ale także strategiczny – wpływa na innowacyjność i lepsze rozwiązywanie problemów w instytucji.

Efekt końcowy: Uczestnicy uzyskują szerokie spojrzenie na potencjalne korzyści wynikające z zatrudniania pracowników z doświadczeniem pracy z osobami LGBT+ oraz identyfikują bariery i możliwe sposoby ich przełamywania.

2. Mini Wykład

Cel: Przedstawić badania i przykłady, które ilustrują, jak różnorodność wśród zatrudnionych specjalistów wpływa na poprawę jakości kształcenia i terapii.

Treść wykładu:

- Wpływ różnorodności na jakość kształcenia:
 - Wyjaśnienie, jak obecność pracowników z różnorodnymi doświadczeniami (w tym związanymi z pracą z osobami LGBT+) przyczynia się do lepszego zrozumienia potrzeb uczniów czy podopiecznych.
 - Prezentacja przykładów instytucji, które zyskały na efektywności dzięki zatrudnieniu specjalistów o szerokich perspektywach.

- Wpływ różnorodności na terapię:
 - Omówienie, jak doświadczenie w pracy z mniejszościami wpływa na lepsze dopasowanie metod terapeutycznych do indywidualnych potrzeb pacjentów.
 - Podkreślenie, że specjaliści otwarci na różne tożsamości i doświadczenia potrafią tworzyć bezpieczne i akceptujące środowisko dla swoich klientów.
- Przykłady i dane empiryczne:
 - Przytoczenie konkretnych badań i raportów, które wskazują na pozytywny wpływ różnorodności na wyniki instytucji edukacyjnych oraz placówek terapeutycznych.

Efekt końcowy: Uczestnicy otrzymują solidne podstawy teoretyczne, które potwierdzają, że zatrudnianie osób posiadających doświadczenie w pracy z osobami LGBT+ przekłada się na wyższy poziom jakości usług edukacyjnych i terapeutycznych.

3. Ćwiczenie: Studium Przypadku w Grupach

Cel: Przecwiczyć analizę procesu rekrutacyjnego i zidentyfikować potencjalne usprawnienia, które mogą pomóc w eliminowaniu dyskryminacyjnych praktyk podczas zatrudniania.

Przebieg:

- Podział na grupy: Uczestnicy zostają podzieleni na małe zespoły (np. 4-5 osób).
- Zadanie: Każda grupa otrzymuje studium przypadku – opis sytuacji rekrutacyjnej, w której pojawiają się elementy dyskryminacji wobec kandydatów LGBT+. Przykład może dotyczyć sytuacji, w której kandydat z doświadczeniem w pracy z osobami LGBT+ zostaje oceniony wyłącznie pod kątem swojego życia prywatnego lub pewnych stereotypowych oczekiwań.
- Analiza: Grupy mają za zadanie przeanalizować przebieg procesu rekrutacyjnego, wskazać miejsce, w którym nastąpiły błędy, oraz zaproponować konkretne usprawnienia.
 - Jakie elementy procesu należy zmodyfikować, by ocena kandydatów była oparta wyłącznie na ich kwalifikacjach i doświadczeniu?
 - Jakie szkolenia lub procedury możemy wdrożyć, by rekruterzy byli lepiej przygotowani do przeprowadzania rozmów na podstawie merytorycznych kryteriów?

- Prezentacja: Każda grupa przedstawia swoje wnioski i proponowane zmiany. Prowadzący moderuje dyskusję, zwracając uwagę na kluczowe problemy oraz dobre praktyki.

Efekt końcowy: Uczestnicy nabywają umiejętność identyfikacji potencjalnych luk w procesie rekrutacyjnym oraz praktyczne wskazówki dotyczące wdrażania skutecznych rozwiązań. Wyniki ćwiczenia mogą posłużyć jako podstawa do opracowania standardów rekrutacyjnych w instytucji.

Dobre Praktyki w Zakresie Zatrudniania Osób LGBT (45 min)

Strategie Rekrutacyjne i Zarządzanie Różnorodnością

I. Ogłoszenia o Pracę

Używanie języka neutralnego płciowo. W procesie rekrutacyjnym kluczowe jest, aby ogłoszenia o pracę były formułowane językiem wolnym od stereotypów i uprzedzeń. Oznacza to:

- Neutralność językowa: Unikanie zwrotów i określeń, które mogłyby marginalizować lub wykluczać kandydatów z określonych grup. Na przykład, zamiast „poszukujemy dynamicznego, młodego pracownika”, lepiej użyć sformułowania „poszukujemy energicznej osoby z pasją do rozwoju zawodowego”.
- Akcentowanie polityki otwartości: Ogłoszenie powinno jasno podkreślać, że firma ceni sobie różnorodność i równość, co daje potencjalnym kandydatom pewność, że ich zdolności i doświadczenie będą oceniane wyłącznie na podstawie merytorycznych kryteriów. Można dodać fragment o tym, że firma wspiera wszystkie osoby – niezależnie od płci, wieku, orientacji seksualnej, czy innych cech osobistych – i dąży do tworzenia środowiska wolnego od uprzedzeń.

Korzyści z takiego podejścia:

- Umożliwia przyciągnięcie szerokiej grupy talentów, które czują się akceptowane.
- Buduje pozytywny wizerunek pracodawcy, co może wpływać na lepszą reputację firmy na rynku pracy.
- Zapewnia, że proces rekrutacyjny jest transparentny i wolny od subiektywnych uprzedzeń, co przekłada się na wysoki poziom oceniania kandydatów.

II. Aktywne Poszukiwanie Kandydatów

Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby LGBT+. Organizacje, które działają na rzecz osób LGBT+, oferują doskonałe możliwości dotarcia do kandydatów, którzy mają bogate doświadczenie zawodowe i często również cenne kompetencje interpersonalne. W praktyce oznacza to:

- Partnerstwo z organizacjami branżowymi i stowarzyszeniami: Nawiązywanie relacji z instytucjami i fundacjami wspierającymi osoby LGBT+ oraz uczestnictwo w ich wydarzeniach, targach pracy czy konferencjach. Dzięki temu firma może uzyskać bezpośredni dostęp do grupy kandydatów, które są nie tylko kompetentne, ale także świadome swoich praw i wartości.
- Kampanie rekrutacyjne skierowane do społeczności LGBT+: W ramach działań marketingowych warto tworzyć dedykowane kampanie, w których podkreśla się otwartość firmy, jej politykę równego traktowania oraz zaangażowanie w budowanie zespołów opartych na różnorodności.
- Wykorzystanie kanałów społecznościowych: Platformy takie jak LinkedIn, Facebook czy Instagram pozwalają na publikowanie treści skierowanych specjalnie do osób LGBT+, a także umożliwiają reklamowanie ofert pracy w określonych grupach lub społecznościach.

Korzyści płynące z aktywnego poszukiwania kandydatów:

- Pozyskanie kandydatów posiadających unikalne doświadczenia, którzy wnoszą świeżość i nowe perspektywy do organizacji.
- Zwiększenie szansy na zbudowanie zespołu, który potrafi lepiej zrozumieć potrzeby odbiorców – uczniów, pacjentów czy klientów – dzięki różnorodności doświadczeń zawodowych i życiowych.
- Wzmocnienie wizerunku firmy jako otwartej i nowoczesnej organizacji, która ceni różnorodność i aktywnie działa na rzecz równości.

Przykłady z Firm

Omówienie dobrych praktyk firm polskich (np. Santander Bank Polska, ING Bank Śląski, Grupa PZU) oraz międzynarodowych (np. Google, IKEA, Nike) w zakresie wdrażania polityk równości i akceptacji.



Santander Bank Polska Santander Bank Polska jest przykładem instytucji, która konsekwentnie promuje wartości związane z równością i szacunkiem dla różnorodności. W praktyce bank ten:

- Wprowadza programy szkoleniowe dla swoich pracowników, skupiające się na kwestiach przeciwdziałania uprzedzeniom i budowania kultury akceptacji.
- Promuje politykę równego traktowania w procesach rekrutacyjnych, dbając o to, aby ogłoszenia o pracę i kryteria oceny kandydatów były wolne od stereotypowych sformułowań i dyskryminujących sędziów.
- Realizuje inicjatywy mające na celu integrację zespołów, w tym programy mentoringowe oraz wydarzenia firmowe, które pozwalają na bezpośredni kontakt między pracownikami z różnych środowisk.

ING Bank Śląski ING Bank Śląski stosuje wielopłaszczyznowe działania, aby budować środowisko pracy oparte na otwartości i równouprawnieniu. Wśród praktyk wdrażanych przez bank możemy wyróżnić:

- Ukierunkowane szkolenia dla kadry zarządzającej, które pomagają menedżerom rozpoznawać nieświadome uprzedzenia oraz budować zespoły zróżnicowane pod względem płci, wieku, pochodzenia i orientacji seksualnej.
- Jasno sformułowaną politykę równouprawnienia, której celem jest nie tylko rekrutacja, ale także zapewnienie, że każdy pracownik ma równe szanse na rozwój kariery.
- Aktywne podejście do komunikacji – zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Informowanie o realizowanych programach oraz dokumentowanie wyników działań stwarza dodatkowy element motywujący do utrzymywania wysokich standardów.

Grupa PZU Grupa PZU stawia na tworzenie miejsca pracy, w którym różnorodność jest postrzegana jako atut. Przykładowe działania to:

- Wdrażanie kompleksowych polityk równego traktowania obejmujących wszystkie etapy zatrudnienia – od rekrutacji, poprzez procesy awansowe, aż po system wynagradzania.
- Monitorowanie i mierzenie efektów wdrożonych polityk – zbieranie ankiet i raportów wewnętrznych, które pomagają ocenić, czy realizacja zasad równości wpływa poprawnie na kulturę organizacyjną.
- Współpraca z zewnętrznymi ekspertami oraz organizacjami, które specjalizują się w tematyce różnorodności, co pozwala na systematyczne doskonalenie wewnętrznych standardów oraz procedur.



Przykłady Praktyk w Firmach Międzynarodowych

Google Google jest jednym z liderów w dziedzinie zarządzania różnorodnością. Firma znana jest z:

- Regularnego publikowania raportów dotyczących różnorodności, co pozwala na transparentną ocenę postępów i identyfikację obszarów wymagających poprawy.
- Szerokiej gamy inicjatyw wewnętrznych – od konferencji i warsztatów promujących otwartość, aż po programy wsparcia dla pracowników z mniejszościowych grup, w tym osób LGBT+.
- Tworzenia kultury, w której każdy pracownik ma możliwość wpływania na swoim środowisko pracy, a projektowanie przestrzeni, komunikacja oraz systemy oceniania opierają się na zasadach równości i uczciwości.

IKEA IKEA podkreśla znaczenie otwartości i równości, co znajduje odzwierciedlenie w jej globalnych politykach HR. Firma podejmuje następujące działania:

- Opracowuje i wdraża procedury, które umożliwiają każdemu pracownikowi swobodne wyrażanie swojej tożsamości oraz korzystanie z preferencji związanych z imieniem czy zaimkami.
- Kreuje środowisko pracy, w którym różnorodność jest ceniona nie tylko symbolicznie, ale również praktycznie – poprzez wsparcie organizacyjne dla różnych grup pracowniczych, w tym dedykowanych inicjatyw dla pracowników LGBT+.
- Inicjuje kampanie społeczne promujące inkluzywność, co wzmacnia jej wizerunek jako firmy dbającej o równość na skalę globalną.

Nike Nike jawnie angażuje się w promowanie równouprawnienia oraz działań wspierających osoby LGBT+. Do ich najlepszych praktyk należą:

- Realizacja kampanii promocyjnych, których celem jest nie tylko sprzedaż produktów, ale również budowanie społecznej świadomości na temat równości i różnorodności. Firma sponsoruje oraz uczestniczy w wydarzeniach związanych z Pride.
- Wdrażanie programów rozwoju zawodowego, które są dostosowane do potrzeb pracowników o różnorodnych doświadczeniach życiowych, co umożliwia im pełny rozwój kariery niezależnie od tożsamości.
- Tworzenie kultur organizacyjnych o wysokiej wartości dla różnorodności, gdzie każdy pracownik czuje się ważny, a innowacyjność jest postrzegana jako wynik różnorodności perspektyw i doświadczeń.

Rekrutacja Wrażliwa na Tożsamość Płciową – Czego Unikać?

(45 min)

Unikanie Dyskryminacji w Procesie Rekrutacyjnym

I. Znajomość Przepisów Antydyskryminacyjnych

- Aktualna Wiedza o Prawie: Rekruterzy, menedżerowie HR oraz osoby zaangażowane w proces selekcji muszą być na bieżąco z obowiązującymi przepisami, takimi jak Konstytucja RP, Kodeks Pracy oraz ustawa o równym traktowaniu. Znajomość tych norm umożliwia:
 - Świadomość, które kryteria są dopuszczalne przy ocenie kandydatów.
 - Uniknięcie naruszeń prawnych, przez przykład pytań czy oczekiwań, które mogą być interpretowane jako uprzedzenia.
- Szkolenia i Podnoszenie Kompetencji: Regularne szkolenia dla zespołów rekrutacyjnych są konieczne, aby uświadomić im znaczenie przeciwdziałania dyskryminacji. Szkolenia te powinny obejmować:
 - Przykłady nieuzasadnionych pytań i komentarzy, które mogą prowadzić do naruszenia zasad równego traktowania.
 - Case study ilustrujące konsekwencje dyskryminacji dla kandydatów i organizacji.
- Wdrożenie Standardów i Polityk Wewnętrznych: Firmy powinny opracować i wdrożyć wewnętrzne regulaminy, które precyzują zasady oceny kandydatów oraz procedury postępowania w przypadku zgłoszenia nieodpowiednich zachowań ze strony rekruterów.

II. Transparentność Kryteriów Rekrutacji

- Jasność i Precyzyjne Ogłoszenia: Ogłoszenia o pracę powinny być tworzone przy użyciu języka neutralnego, z jasno określonymi wymaganiami i oczekiwaniami. Kluczowe elementy to:
 - Lista wymagań i kwalifikacji, oparta wyłącznie na umiejętnościach, doświadczeniu i wynikach zawodowych.
 - Informacja o polityce firmy dotyczącej równego traktowania oraz o tym, że wszystkie zgłoszenia są oceniane według ustalonych, merytorycznych kryteriów.



- Dokumentacja Procesu Rekrutacyjnego: Aby uniknąć subiektywnych ocen, ważne jest, aby każdy etap procesu był dokładnie dokumentowany. Transparentność procesu obejmuje:
 - Spis kryteriów oceny, który jest dostępny dla wszystkich uczestników procesu rekrutacyjnego.
 - Ustalanie standardowych pytań oraz procedur wywiadu, które pomagają wyeliminować potencjalne uprzedzenia.
- Monitorowanie i Audyt: Regularny audyt procesów rekrutacyjnych pozwala na weryfikację, czy stosowane kryteria są zgodne z polityką równego traktowania. Dzięki temu można:
 - Zapewnić, że decyzje rekrutacyjne są oparte na obiektywnych przesłankach.
 - Zidentyfikować obszary wymagające poprawy oraz wdrożyć odpowiednie korekty.

Najczęstsze Błędy i Sposoby Ich Eliminacji

W procesie rekrutacyjnym mogą pojawić się nieświadome błędy, które utrudniają obiektywną ocenę kandydatów. Do najczęstszych należą:

- Często rekruterzy domyślają się, jakie zaimki kandydat powinien używać, zamiast zapytać go bezpośrednio. Tego typu założenia mogą prowadzić do błędnej interpretacji tożsamości oraz niewłaściwego postrzegania osoby.
- Pytania te nie mają żadnego związku z kompetencjami kandydata i mogą naruszać jego prywatność. Zadawanie takich pytań wprowadza niepotrzebne uprzedzenia i może być traktowane jako forma dyskryminacji.

Aby wyeliminować te błędy, zaleca się wdrożenie następujących rozwiązań:

- Prowadzenie cyklicznych szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji oraz sposobów prowadzenia obiektywnych rozmów kwalifikacyjnych. Szkolenia te pomagają uświadomić rekruterom istnienie nieświadomych uprzedzeń oraz uczą, jakie pytania są merytoryczne, a które naruszają prywatność kandydatów.
- Standaryzowane formularze rekrutacyjne, w których kandydaci mogą sami określić, jak wolą być adresowani, pomagają uniknąć błędów wynikających z domysłów rekrutera. Takie podejście umożliwia każdej osobie prezentację swojej tożsamości w sposób, który najlepiej odpowiada jej indywidualnym potrzebom.

Ćwiczenie: Symulacja Rozmowy Rekrutacyjnej

I. Przebieg ćwiczenia: Uczestnicy zostają podzieleni na małe grupy liczące zazwyczaj 3–4 osoby. Każda grupa otrzymuje przygotowany scenariusz rozmowy kwalifikacyjnej, w którym głównym aspektem jest uwzględnienie wrażliwości na tożsamość płciową kandydatów. W scenariuszu mogą pojawić się szczególne sytuacje, na przykład:

- Kandydat przedstawia się, określając wybrane przez siebie preferowane zaimki lub sposobem, w jaki chciałby być adresowany.
- Rekruter odgrywa rolę osoby odpowiedzialnej za przeprowadzenie rozmowy, której zadaniem jest zadawanie pytań dotyczących kwalifikacji, doświadczenia oraz metod pracy, ale jednocześnie wykazującej wrażliwość na indywidualne potrzeby kandydata.
- Obserwator w grupie notuje zachowania obu stron, zwracając uwagę na to, czy pytania są zadawane w sposób neutralny i dostosowany do preferencji kandydata, czy też mogą rodzić niepotrzebne uprzedzenia.

Każda grupa ma określony czas (na przykład 10–15 minut) na przeprowadzenie symulacji. Po zakończeniu symulacji, każda grupa przystępuje do krótkiej sesji feedbacku. Uczestnicy dzielą się swoimi wrażeniami, omawiają sytuacje, w których udało się skutecznie zachować otwartość i szacunek, a także identyfikują momenty, które mogłyby wymagać poprawy.

II. Cel ćwiczenia: Głównym celem tej symulacji jest wypracowanie praktycznych umiejętności prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych w sposób otwarty, przyjazny oraz pełen szacunku wobec kandydatów, niezależnie od ich tożsamości płciowej. Ćwiczenie pozwala na:

- Rozwój kompetencji interpersonalnych rekruterów, aby potrafili zadawać pytania wyłącznie na podstawie merytorycznych kryteriów, unikając pytań naruszających prywatność.
- Wypracowanie metodyki rozmów, która umożliwia kandydatom swobodne prezentowanie swojej tożsamości oraz oczekiwań co do sposobu, w jaki chcą być adresowani.
- Zrozumienie i uświadomienie sobie, jak ważne jest, aby proces rekrutacyjny był oparty na transparentnych kryteriach, co pozwala na eliminację nieświadomych uprzedzeń.

- Stworzenie bezpiecznej przestrzeni do praktykowania technik komunikacyjnych oraz udzielania i przyjmowania konstruktywnego feedbacku, co przekłada się na podnoszenie jakości całego procesu rekrutacyjnego.

Jak Być Pracodawcą Otwartym i Przyjaznym Różnorodności? (45 min)

Tworzenie Środowiska Pracy opartego na Otwartości i Wzajemnym Szacunku

Aby stworzyć atmosferę, w której każdy pracownik czuje się wartościową, a zespół funkcjonuje na zasadach wzajemnego szacunku i otwartości, organizacje powinny podejmować konkretne działania, m.in.:

- Regularne szkolenia z zakresu różnorodności: Wdrożenie cyklicznych szkoleń pozwala pracownikom na bieżąco pogłębiać wiedzę na temat różnorodnych aspektów kultury organizacyjnej, różnych perspektyw oraz wyzwań związanych z pracą w wieloaspektowym środowisku. Dzięki takim szkoleniom, uczestnicy dowiadują się, jak rozpoznawać nieświadome uprzedzenia i jak komunikować się w sposób, który wspiera równość. To narzędzie edukacyjne nie tylko podnosi świadomość, ale również kształtuje umiejętności interpersonalne, wzmacniając komunikację i budowanie relacji w zespole.
- Organizowanie grup wsparcia: Inicjatywy takie jak zespoły wsparcia (affinity groups) umożliwiają pracownikom o podobnych doświadczeniach lub tożsamościach spotykanie się i wymianę doświadczeń. Takie grupy działają jak przestrzeń, w której każdy może dzielić się swoimi trudnościami, sukcesami i pomysłami bez obaw o ocenę zewnętrzną. Grupy wsparcia budują poczucie przynależności i umożliwiają wzajemną pomoc, co przekłada się na silniejszą więź między pracownikami oraz lepszą integrację całej organizacji.
- Programy mentoringowe: Mentoring to narzędzie, które umożliwia przekazywanie wiedzy i doświadczeń między bardziej doświadczonymi pracownikami a młodszymi kolegami. Wprowadzając programy mentoringowe, organizacja umożliwia rozwój zawodowy w oparciu o indywidualne potrzeby uczestników. Mentoring pomaga również w budowaniu relacji opartych na zaufaniu i wsparciu, co w konsekwencji wpływa na bardziej stabilne i zaangażowane zespoły. Taki system sprzyja nie tylko podnoszeniu kwalifikacji, ale także wzmacnia kulturę pracy, w której każdy ma możliwość rozwoju i jest ceniony za swoje unikalne umiejętności.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Wdrażanie Polityk i Procedur Wspierających Różnorodność

Wdrażanie polityk i procedur wspierających różnorodność to kompleksowy proces, który ma na celu stworzenie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji oraz sprzyjającego pełnemu wykorzystaniu potencjału każdego pracownika. W praktyce taki proces obejmuje kilka kluczowych działań.

Pierwszym etapem jest opracowanie i wdrożenie rygorystycznych polityk antydyskryminacyjnych, które jasno określają, jakie zachowania są niedopuszczalne, a następnie ustalają procedury zgłaszania naruszeń w sposób przejrzysty i dostępny dla wszystkich pracowników. Dzięki temu każdy, kto zauważy nieprawidłowości, ma możliwość zgłoszenia ich bez obaw o reperkusje. Równie ważne jest dostosowanie wszystkich wewnętrznych dokumentów – od regulaminów, przez formularze wewnętrzne, po komunikaty korporacyjne – do zasad neutralności płciowej. Taka standaryzacja pomaga wyeliminować język czy sformułowania, które mogłyby nieświadomie marginalizować lub wykluczać pracowników o różnorodnych tożsamościach.

Kolejnym istotnym aspektem jest wsparcie dla osób transpłciowych i niebinarnych. Organizacje, które chcą skutecznie wdrażać polityki równości, często podejmują praktyczne działania mające na celu dostosowanie przestrzeni i warunków pracy do potrzeb tych grup. Przykładem takich działań jest zapewnienie dostępu do toalet neutralnych płciowo, co pozwala osobom, których tożsamość płciowa nie wpisuje się w tradycyjne modele, czuć się komfortowo i bezpiecznie. Dodatkowo, elastyczne godziny pracy umożliwiają pracownikom dostosowanie swojego harmonogramu do indywidualnych potrzeb, co jest szczególnie ważne w kontekście osób, które mogą wymagać dodatkowych dostosowań ze względu na konieczność korzystania ze specjalistycznej opieki medycznej lub wsparcia w procesie tranzycji.

Panel Dyskusyjny

Celem panelu dyskusyjnego jest umożliwienie ekspertom oraz uczestnikom wspólnego omówienia praktycznych rozwiązań i działań, które w realny sposób wzmacniają kulturę równości w organizacji. Dyskusja ma służyć nie tylko wymianie doświadczeń i najlepszych praktyk, ale także umożliwić konstruktywne poszukiwanie sposobów na praktyczną implementację idei równego traktowania w codziennych procesach pracy.



Przebieg Panelu:

- **Wprowadzenie:** Prowadzący przedstawia cel i tematykę panelu, prezentując główne zagadnienia, które będą poruszane. Krótka prezentacja ekspertów (np. przedstawicieli działów HR, managerów oraz zewnętrznych konsultantów) oraz informacja o roli uczestników w dyskusji.
- **Prezentacja Przykładów:** Eksperci dzielą się swoimi doświadczeniami i przykładami działań, które udało im się wdrożyć lub obserwować w swoich organizacjach. Przykłady mogą dotyczyć wdrażania polityk równościowych, szkoleń czy inicjatyw integracyjnych, które przyczyniły się do budowania otwartej kultury pracy.
- **Otwarcie Dyskusji:** Moderator zadaje pytania otwarte, takie jak:
 - Jakie konkretne działania przyniosły najlepsze efekty w budowaniu kultury równości w Waszej organizacji?
 - Jakie wyzwania napotkaliście w procesie wdrażania polityk równościowych?
 - Czy zastosowanie określonych narzędzi (np. feedback anonimowy, szkolenia, grupy wsparcia) przyniosło oczekiwane rezultaty?
- **Interakcja i Wymiana Doświadczeń:** Uczestnicy mają możliwość zadawania pytań ekspertom, komentowania przedstawionych przykładów oraz dzielenia się własnymi obserwacjami. Moderator dba o to, żeby dyskusja była konstruktywna i skupiona na praktycznych rozwiązaniach.
- **Podsumowanie i Rekomendacje:** Na koniec panelu eksperci wspólnie formułują kluczowe wnioski oraz rekomendacje, które mogą być wykorzystane przez uczestników jako wskazówki do wdrożenia polityk i procedur wzmacniających kulturę równości w ich własnych organizacjach.

Dzięki tej formie dyskusji uczestnicy:

- Uzyskują praktyczne wskazówki i strategie, które mogą natychmiast zastosować w swoich środowiskach pracy.
- Zyskują lepsze zrozumienie, jak różnorodne inicjatywy – od szkoleń, przez zmiany w dokumentacji wewnętrznej, aż po tworzenie grup wsparcia – przekładają się na bardziej otwartą i równościową kulturę organizacyjną.
- Mają okazję zadawać pytania i wyrażać własne spostrzeżenia, co sprzyja budowaniu wspólnoty opartej na wzajemnym wsparciu i wymianie wiedzy.

Zasadność Tworzenia Organizacji Włączającej Osoby Transpłciowe (i Niebinarne) (45 min)

Znaczenie otwartości wobec osób transpłciowych i niebinarnych

Otwartość w stosunku do osób transpłciowych i niebinarnych to fundament budowania środowiska pracy, w którym każdy czuje się akceptowany i ma możliwość realizacji swojego potencjału. Poniżej omówiono specyfikę ich potrzeb oraz wpływ odpowiedniego wsparcia na zdrowie psychiczne, komfort pracy i wydajność zawodową.

Specyfika potrzeb:

- Osoby transpłciowe i niebinarnych często borykają się z koniecznością ukrywania swojej prawdziwej tożsamości ze względu na obawę przed dyskryminacją. Otwartość organizacji pozwala im na swobodne wyrażanie siebie, co jest istotne dla ich poczucia autentyczności i bezpieczeństwa.
- Wielu pracowników znajdujących się w procesie tranzycji potrzebuje specjalistycznego wsparcia – zarówno medycznego, jak i psychologicznego. Dostęp do zasobów takich jak konsultacje z ekspertami, wsparcie rówieśnicze czy elastyczne ustalenia godzin pracy pozwala im przechodzić przez ten etap z minimalnym stresem.
- Specyficzne potrzeby osób transpłciowych i niebinarnych mogą obejmować konieczność korzystania z toalet neutralnych płciowo, zmianę danych w dokumentach wewnętrznych, czy też elastyczność w ustalaniu harmonogramu pracy. Takie dostosowania pomagają budować środowisko, w którym każdy pracownik czuje, że jest traktowany z pełnym szacunkiem i zrozumieniem.

Wpływ wsparcia na zdrowie psychiczne, komfort pracy i wydajność:

- Kiedy pracownicy mają pewność, że ich tożsamość jest akceptowana, odczuwają mniejszy stres i obniżone napięcie emocjonalne. To pozytywnie wpływa na ich zdrowie psychiczne, co przekłada się na lepszą koncentrację, mniejszą absencję oraz ogólną satysfakcję z pracy.
- Atmosfera otwartości i wsparcia umożliwia stworzenie przestrzeni, w której pracownicy mogą swobodnie być sobą. Większy komfort w miejscu pracy prowadzi do lepszej komunikacji między członkami zespołu, a także buduje poczucie wspólnoty i przynależności.
- Pracownicy, którzy czują się szanowani i akceptowani, są bardziej zmotywowani i zaangażowani w wykonywanie swoich obowiązków. Zwiększone poczucie



bezpieczeństwa przekłada się na wyższą produktywność oraz kreatywność, co wspiera rozwój całej organizacji.

Praktyczne działania:

- Organizacje powinny stworzyć szczegółowe, pisemne polityki równości i przeciwdziałania dyskryminacji, w których zawarte będą procedury zgłaszania naruszeń. Takie dokumenty powinny być dostępne wszystkim pracownikom, co buduje przejrzystość i zaufanie.
- Zapewnienie toalet neutralnych płciowo, elastycznych godzin pracy oraz możliwości aktualizacji danych osobowych (np. imienia, zaimków) to konkretne działania, które pomagają dostosować warunki pracy do potrzeb osób transpłciowych i niebinarnych.
- Wdrażanie cyklicznych szkoleń dotyczących różnorodności oraz kampanii informacyjnych poprawia świadomość wśród pracowników. Edukacja ta zmienia postawy, redukuje uprzedzenia i tworzy kulturę, w której wsparcie i akceptacja są naturalnym elementem codziennej pracy.

Przykłady organizacji wspierających

Prezentacja przypadków firm (np. IBM, Accenture, Google), które wdrożyły kompleksowe programy wsparcia.

IBM

IBM od lat jest pionierem w zakresie zarządzania różnorodnością. Firma ta koncentruje się na tworzeniu środowiska pracy, w którym każda osoba – niezależnie od płci, wieku, pochodzenia czy tożsamości – ma równe szanse rozwoju. Do kluczowych działań IBM należą:

- **Programy wsparcia pracowników:** IBM organizuje liczne inicjatywy skupione na wspieraniu pracowników z różnych grup, w tym osób LGBT+, poprzez uruchomienie sieci wsparcia, takich jak IBM Pride. Te wewnętrzne grupy umożliwiają pracownikom spotkania, wymianę doświadczeń oraz dostęp do mentoringu i szkoleń.
- **Szkolenia i rozwój:** Firma regularnie prowadzi szkolenia antydyskryminacyjne, które podnoszą świadomość wśród pracowników na temat nieświadomych uprzedzeń i promują wartość różnorodności. Dzięki temu IBM dba o to, aby menedżerowie i zespoły potrafiły skutecznie wykorzystywać potencjał cyfrowy i kreatywny wynikający z różnorodnych perspektyw.



- **Transparentne polityki równościowe:** IBM nie tylko wdraża polityki antydyskryminacyjne, ale także aktywnie publikuje dane dotyczące różnorodności w swoich zespołach, co pozwala na bieżącą ocenę postępów i identyfikację obszarów wymagających dalszych działań.

Accenture

Accenture jest kolejnym przykładem organizacji, która postawiła na wdrożenie kompleksowej strategii różnorodności i włączenia. W swojej globalnej strategii firma skupia się na:

- **Tworzeniu środowiska przyjaznego dla wszystkich:** Accenture prowadzi programy mentoringowe, szkolenia oraz organizuje dedykowane grupy wsparcia (tzw. Employee Resource Groups) dla pracowników z mniejszości społecznych, w tym osób LGBT+. Dzięki temu pracownicy mogą dzielić się doświadczeniami i otrzymywać wsparcie zarówno zawodowe, jak i osobiste.
- **Rekrutacji i rozwoju talentów:** Firma przywiązuje dużą wagę do rekrutacji kandydatów pochodzących z różnych środowisk i aktywnie współpracuje z organizacjami pozarządowymi oraz stowarzyszeniami wspierającymi osoby LGBT+. Dzięki temu Accenture może pozyskiwać unikalne talenty, które wpływają na innowacyjność zespołów.
- **Transparentności oraz raportowaniu:** Accenture regularnie publikuje raporty dotyczące innowacyjności, różnorodności i inkluzywności, co stanowi ważny element budowania zaufania wewnątrz organizacji oraz na zewnątrz, u potencjalnych kandydatów i klientów.

Google

Google jest szeroko uznawany za lidera pod względem tworzenia otwartego i przyjaznego środowiska, w którym różnorodność jest nie tylko akceptowana, lecz również celebrowana. Kluczowe elementy programów wsparcia w Google to:

- **Inicjatywy dla pracowników:** Google posiada liczne zasoby dedykowane pracownikom z mniejszości seksualnych, a także tworzy przestrzenie, w których mogą się oni swobodnie wyrażać. Grupy takie jak Google Pride umożliwiają budowanie sieci wsparcia i wymianę doświadczeń.
- **Polityki i procedury wspierające różnorodność:** Pracodawca dba o to, aby wszystkie dokumenty wewnętrzne, komunikaty oraz systemy oceny były zgodne z zasadami równości i neutralności. Przykładowo, Google stosuje procedury umożliwiające



pracownikom samodzielne określanie preferencji dotyczących imienia czy zaimków.

- **Edukacja i transparentność:** Firma publikuje coroczne raporty dotyczące równości i różnorodności, co pozwala na monitorowanie postępów oraz identyfikację obszarów wymagających poprawy. Regularne szkolenia i warsztaty umożliwiają pracownikom zrozumienie znaczenia otwartości oraz wzajemnego szacunku.

Warsztat: Tworzenie planu dla organizacji wspierającej różnorodność

Przekucie zdobytej wiedzy na konkretne rozwiązania dostosowane do danej instytucji poprzez opracowanie kompleksowego, mierzalnego planu działań, który obejmuje ocenę obecnej sytuacji, wyznaczenie celów krótkoterminowych i długoterminowych, określenie konkretnych kroków oraz ustalenie harmonogramu wdrażania.

Przebieg Warsztatu:

1. Podział na małe grupy: Uczestnicy zostają podzieleni na zespoły liczące 4–6 osób, dzięki czemu każdy ma szansę aktywnie uczestniczyć w procesie planowania.
2. Ocena obecnej sytuacji (Analiza stanu obecnego):
 - Każda grupa rozpoczyna pracę od dokładnego zdiagnozowania sytuacji w swojej organizacji.
 - W ramach tej analizy grupy mają za zadanie określić:
 - Jakie polityki, procedury i działania wspierające różnorodność już funkcjonują?
 - Jakie obszary wymagają poprawy lub uzupełnienia w kontekście równego traktowania i otwartości?
 - Jakie bariery (np. kulturowe, proceduralne) obecnie istnieją?
 - W tym etapie warto korzystać z pytań pomocniczych, takich jak:
 - „Co działa dobrze i przyczynia się do budowania przyjaznego środowiska?”
 - „Jakie aspekty kultury organizacyjnej mogą wpływać na wykluczanie pewnych grup pracowników?”

3. Wyznaczenie celów:

- Cele krótkoterminowe:
 - Zdefiniowanie działań, które można wdrożyć w ciągu najbliższych 3–6 miesięcy, np. przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych, aktualizacja polityk rekrutacyjnych, utworzenie grup wsparcia.
- Cele długoterminowe:
 - Wyznaczenie strategicznych celów na okres 1–3 lat, takich jak zmiana kultury organizacyjnej, wdrożenie stałych programów mentoringowych, systematyczny monitoring działań różnorodnościowych oraz inicjatywy związane z ciągłym doskonaleniem polityk wewnętrznych.

4. Opracowanie konkretnych kroków działania:

- Każda grupa przygotowuje listę działań, które będą prowadzić do osiągnięcia wyznaczonych celów.
- Działania te mogą obejmować:
 - Opracowanie i wdrożenie regulaminów antydyskryminacyjnych.
 - Modyfikację wewnętrznych dokumentów, aby odpowiadały zasadom neutralności płciowej.
 - Inicjatywy promujące różnorodność, takie jak organizacja spotkań integracyjnych, warsztatów czy dni otwartych.
 - Współpracę z organizacjami zewnętrznymi wspierającymi różnorodność.

5. Ustalenie harmonogramu wdrażania:

- Każda grupa ustala realistyczny plan czasowy, określając, które działania mają być podjęte w jakich terminach.
- Ustalane są również osoby odpowiedzialne lub zespoły, które będą monitorować postępy w realizacji poszczególnych etapów.

6. Prezentacja planów i feedback:

- Każda grupa prezentuje swój plan przed całą grupą lub panelami ekspertów.
- Następuje sesja feedbacku, podczas której uczestnicy i eksperci mogą zaproponować dodatkowe sugestie, wskazać ewentualne luki czy potwierdzić trafność przedstawionych rozwiązań.

Korzyści z Warsztatu:

- Uczestnicy przekuwają teoretyczne podstawy i zdobyte informacje w konkretne, mierzalne działania dostosowane do specyfiki ich organizacji.
- Praca w małych grupach umożliwia dostosowanie planu do realnych potrzeb i możliwości danej instytucji, co zwiększa szanse na skuteczne wdrożenie zmian.
- Warsztat rozwija umiejętność analizy sytuacji, systematycznego wyznaczania celów i opracowywania efektywnych strategii wdrażania, co jest cenne nie tylko w zakresie różnorodności, ale także w innych obszarach zarządzania organizacją.
- Wymiana doświadczeń oraz zbiorowa praca nad rozwiązaniami sprzyja budowaniu wspólnej wizji i wzajemnemu wsparciu, co przekłada się na lepszą kulturę organizacyjną.

Rozwijanie Postaw Sojuszniczych wobec Osób LGBT+ (30 min)

Definicja i Rola Sojusznika

Sojusznik to osoba, która nie należy do społeczności LGBT+, ale mimo to podejmuje aktywne działania na rzecz promocji równego traktowania oraz godności osób LGBT+. Sojusznik angażuje się w działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, wspiera osoby z tej społeczności i stara się tworzyć środowisko, w którym każdy może czuć się akceptowany i szanowany.

Kluczowe aspekty roli sojusznika

1. Aktywne wspieranie równości

- Sojusznik nie pozostaje bierny wobec nieprawidłowości czy przejawów dyskryminacji. Jego zadaniem jest otwarte okazanie wsparcia na każdym poziomie – zarówno w sferze osobistej, jak i zawodowej.
- Wspieranie oznacza także promowanie zachowań, które wzmacniają kulturę włączającą, a także dążenie do edukacji i budowania świadomości na temat znaczenia różnorodności.

2. Reagowanie na przypadki dyskryminacji

- Gdy sojusznik zauważy sytuację dyskryminacyjną (np. nieodpowiednie komentarze, wykluczające decyzje czy nieuzasadnione pytania), powinien



aktywnie interweniować. Może to oznaczać delikatne skierowanie rozmowy na bardziej merytoryczny tor lub zgłoszenie sytuacji odpowiednim organom wewnętrznym, takim jak dział HR czy przełożeni.

- Sojusznik powinien wspierać potencjalne ofiary dyskryminacji, oferując pomoc, słuchając ich doświadczeń, a także sugerując, jakie kroki mogą podjąć, aby chronić swoje prawa. To wsparcie może przybierać formę zarówno moralnego, jak i praktycznego zaangażowania.
- Osoba pełniąca rolę sojusznika angażuje się nie tylko w reagowanie na incydenty, ale także w edukowanie siebie i innych. Pozwala to na lepsze rozumienie specyfiki problemów, z jakimi borykają się osoby LGBT+, i uświadamia, jak drobne, nieświadome uprzedzenia mogą prowadzić do poważnych naruszeń godności i równości.

3. Kształtowanie pozytywnej kultury organizacyjnej

- Sojusznik odgrywa kluczową rolę w budowaniu środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku i inkluzji. Działania sojusznika pomagają w kreowaniu atmosfery, w której obie strony – zarówno osoby z grup mniejszościowych, jak i osoby spoza tych grup – czują się odpowiedzialne za wspólne dobro i równe traktowanie.
- Promowanie wartości otwartości i szacunku może przyjmować różnorodne formy, od wspierania inicjatyw integracyjnych, przez udział w grupach wsparcia, aż po inicjowanie i udział w szkoleniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji.

Praktyczne Sposoby Wsparcia

Wdrażanie działań wspierających różnorodność w miejscu pracy wymaga codziennych, konsekwentnych kroków, które budują pozytywne wzorce zachowań i tworzą środowisko, w którym każdy pracownik czuje się bezpiecznie i szanowany. Oto kilka praktycznych sposobów wsparcia.

Tworzenie bezpiecznej przestrzeni

- Zapewnienie, że miejsce pracy jest wolne od uprzedzeń i nieodpowiednich komentarzy. Może to obejmować wdrożenie jasnych regulaminów antydyskryminacyjnych oraz systemów anonimowego zgłaszania przypadków naruszania zasad.



- Utworzenie dedykowanych grup wsparcia (affinity groups) oraz organizowanie regularnych spotkań, podczas których pracownicy mogą swobodnie dzielić się doświadczeniami i otrzymywać wsparcie. Takie inicjatywy pomagają budować poczucie przynależności i bezpiecznego miejsca do wyrażania własnych tożsamości.
- Wprowadzenie zmian w fizycznej przestrzeni pracy, takich jak toalety neutralne płciowo czy elastyczne godziny pracy, aby uwzględnić specyficzne potrzeby osób z różnych grup, w tym osób transpłciowych i niebinarnych.

Edukowanie współpracowników

- Organizowanie cyklicznych szkoleń z zakresu różnorodności, które pokazują, jak przeciwdziałać nieświadomym uprzedzeniom, oraz warsztatów praktycznych pomagających w komunikacji o wrażliwych tematach.
- Udostępnianie pracownikom broszur, artykułów, webinarów czy filmów edukacyjnych, które pomagają zrozumieć znaczenie równości i otwartości oraz przyczyniają się do budowania empatii i zaangażowania.
- Prowadzenie wewnętrznych kampanii promujących wartości inkluzywności i równego traktowania, tak aby każdy czuł się częścią organizacji, która dba o wszystkie grupy pracowników.

Reagowanie na nieodpowiednie komentarze

- W sytuacjach, gdy pojawiają się nieodpowiednie komentarze lub zachowania, ważne jest, aby reagować na bieżąco. Może to obejmować zarówno bezpośrednią interwencję przez świadków, jak i zgłoszenie sprawy odpowiednim działom (np. HR), które podejmą dalsze kroki.
- Wdrożenie zwyczajów i procedur umożliwiających zgłaszanie incydentów w sposób poufny i bez obaw o negatywne konsekwencje. Dzięki temu pracownicy czują, że ich głos jest słyszany, a problemy traktowane poważnie.
- Oferowanie bezpośredniego wsparcia osobom, które padły ofiarą dyskryminacyjnych wypowiedzi; może to obejmować zarówno wsparcie emocjonalne, jak i pomoc w formalnym zgłoszeniu incydentów.

Promowanie pozytywnych wzorców zachowań

- Menedżerowie i liderzy powinni na co dzień demonstrować postawy oparte na szacunku oraz otwartości, co pozytywnie wpływa na całą organizację. Ich codzienne



działania i decyzje przekładają się na kształtowanie kultury organizacyjnej.

- Systematyczne docenianie i nagradzanie postaw, które promują równość i inkluzywność. Mogą to być pochwały, wyróżnienia lub inne formy uznania, które zachęcają pracowników do przyjmowania i propagowania pozytywnych wzorców zachowań.
- Utrzymywanie otwartej komunikacji poprzez wewnętrzne biuletyny, spotkania zespołu czy platformy komunikacyjne, które regularnie przypominają o wartościach organizacji i promują przykłady dobrych praktyk.

Podsumowanie i Sesja Pytań oraz Odpowiedzi (15 min)

Podsumowanie: Omówienie głównych wniosków z warsztatów oraz kluczowych dobrych praktyk.

Sesja pytań i odpowiedzi: Uczestnicy mogą zadawać pytania i dzielić się refleksjami.

Ewaluacja: Wypełnienie ankiet (przed i po szkoleniu), formularzy ewaluacyjnych, formularzy zgłoszeniowych oraz uzupełnienie listy obecności.

Uwagi Końcowe

Konspekt został dostosowany do specyfiki instytucji zatrudniających psychologów i pedagogów pracujących z osobami LGBT+. W trakcie warsztatów szczególny nacisk położony zostanie na praktyczne aspekty wdrażania polityk antydyskryminacyjnych oraz budowania środowiska pracy opartego na otwartości i wzajemnym szacunku. Prowadzący mają możliwość modyfikacji harmonogramu i ćwiczeń zgodnie z potrzebami uczestników.

Dodatkowe Informacje

W zależności od specyfiki instytucji:

Materiały dodatkowe: studia przypadków, przykłady dobrych praktyk z innych organizacji oraz zestaw pytań do dyskusji.

Opcja indywidualnych konsultacji lub follow-upu po warsztatach.

