

UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



*Konspekt warsztatów dla instytucji
współpracujących z trenerami i szkoleniowcami zawodowymi*

1. Konspekt warsztatów dla trenerów - informacje ogólne

Główny cel warsztatu:

- Poszerzenie kompetencji pracodawców i ich pracowników w zakresie pracy i współpracy z osobami LGBT+.

Cele szczegółowe (treść warsztatu):

- Zwiększenie wiedzy uczestników na temat definicji i terminologii związanej z LGBT+.
- Zrozumienie problemów i wyzwań, z jakimi borykają się osoby LGBT+ w miejscu pracy.
- Zapoznanie uczestników z polskim prawem dotyczącym dyskryminacji w miejscu pracy.
- Rozumienie konsekwencji prawnych wynikających z dyskryminacji w miejscu pracy.
- Uświadomienie uczestnikom korzyści wynikających z różnorodności w miejscu pracy.
- Rozwijanie umiejętności tworzenia inkluzywnego środowiska pracy.
- Nauka, jak unikać dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym.
- Poznanie strategii rekrutacyjnych uwzględniających tożsamość płciową.
- Rozwijanie postaw sojuszniczych wobec osób LGBT+.
- Tworzenie planów wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych w organizacji.
- Przygotowanie uczestników do wprowadzania i realizacji polityk inkluzywnych w swoich organizacjach.
- Ćwiczenie umiejętności praktycznych w symulowanych sytuacjach zawodowych.

Realizacja powyższych celów szczegółowych pozwoli uczestnikom nie tylko na zrozumienie i przyswojenie istotnych informacji na temat pracy i współpracy z osobami LGBT+, ale także na praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy i umiejętności w ich codziennej pracy.

Metody:

- Wykłady interaktywne
- Dyskusje w grupach
- Ćwiczenia praktyczne
- Analiza przypadków
- Symulacje i role-playing

Materiały szkoleniowe:

- Prezentacje multimedialne
- Studia przypadków
- Karty pracy do ćwiczeń praktycznych

Rezultaty:

1. Zwiększona świadomość i zrozumienie:

- Uczestnicy będą mieli solidne zrozumienie terminologii związanej z LGBTQ+, co pomoże im w komunikacji i tworzeniu inkluzywnych środowisk pracy.
 - Zrozumienie problemów i wyzwań, z jakimi borykają się osoby LGBTQ+, umożliwi uczestnikom lepsze wsparcie tych osób w swoich organizacjach.
2. Znajomość Przepisów Prawnych:
 - Uczestnicy będą świadomi przepisów prawnych dotyczących dyskryminacji w miejscu pracy i konsekwencji wynikających z ich nieprzestrzegania.
 - Dzięki znajomości prawa uczestnicy będą mogli efektywnie chronić osoby LGBTQ+ przed dyskryminacją.
 3. Promowanie Różnorodności:
 - Uczestnicy będą rozumieć korzyści wynikające z różnorodności w miejscu pracy, co wpłynie na ich podejście do rekrutacji i zarządzania zespołami.
 - Uczestnicy będą potrafili tworzyć i wdrażać polityki wspierające różnorodność i inkluzywność w swoich organizacjach.
 4. Lepsze Praktyki Rekrutacyjne:
 - Uczestnicy będą unikać błędów dyskryminacyjnych w procesie rekrutacyjnym, co zwiększy szanse na zatrudnienie osób LGBTQ+.
 - Rekrutacja będzie bardziej wrażliwa na potrzeby osób transpłciowych i niebinarnych, co przyczyni się do większej inkluzywności.
 5. Wsparcie dla Osób LGBTQ+:
 - Uczestnicy będą aktywnymi sojusznikami osób LGBTQ+, co poprawi atmosferę i poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy.
 - Organizacje uczestników będą miały konkretne plany wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych, co zwiększy ich zaangażowanie i satysfakcję z pracy.
 6. Praktyczne Umiejętności:
 - Uczestnicy będą umieli wprowadzać i realizować polityki inkluzywne w swoich organizacjach, co przyczyni się do stworzenia bardziej otwartych i wspierających środowisk pracy.
 - Praktyczne umiejętności zdobyte podczas ćwiczeń umożliwią uczestnikom skuteczne stosowanie zdobytej wiedzy w codziennej pracy szkoleniowej i rekrutacyjnej.

Realizacja powyższych rezultatów warsztatów przyczyni się do:

- Zwiększenia inkluzywności i różnorodności w organizacjach, które uczestnicy reprezentują.
- Poprawy atmosfery pracy i zadowolenia pracowników dzięki lepszemu zrozumieniu i wsparciu osób LGBTQ+.
- Zmniejszenia ryzyka dyskryminacji w miejscach pracy poprzez zwiększenie świadomości prawnej i praktyczne zastosowanie wiedzy.
- Zwiększenia efektywności rekrutacji poprzez wrażliwość na tożsamość płciową i unikanie błędów dyskryminacyjnych.

Dzięki tym результатам, uczestnicy będą mogli skuteczniej promować inkluzywne i różnorodne środowisko pracy, co przyczyni się do stworzenia bardziej zgranych, zadowolonych i zaangażowanych zespołów, a także do poprawy reputacji organizacji jako

miejsca, które szanuje i wspiera wszystkich pracowników, niezależnie od ich tożsamości płciowej, orientacji seksualnej czy innych cech różnorodności.

Czas trwania szkolenia: 6 godz. – Konspekt nie zawiera informacji o przerwach, jednak prowadzący szkolenie powinien uwzględnić przerwy podczas dnia szkoleniowego.

Miejsce szkolenia: sala szkoleniowa z dostępem do rzutnika. Miejsce szkolenia powinno mieć dostęp do światła dziennego i być dostępne dla osób z niepełnosprawnościami.

Przebieg warsztatów (15 min)

- 1. Przedstawienie się osoby prowadzącej warsztaty.**
- 2. Przedstawienie planu pracy podczas warsztatów.**

Prowadzący opowiada krótko o założeniach i celu programu warsztatów.

Głównym celem warsztatu jest poszerzenie kompetencji i dostarczenie wiedzy w zakresie pracy i współpracy z osobami LGBT+.

Założeniami warsztatu są:

- Zwiększenie inkluzyjności i różnorodności w organizacjach, które uczestnicy reprezentują.
- Poprawa atmosfery pracy i zadowolenia pracowników dzięki lepszemu zrozumieniu i wsparciu osób LGBT+.
- Zmniejszenia ryzyka dyskryminacji w miejscach pracy poprzez zwiększenie świadomości prawnej i praktyczne zastosowanie wiedzy.
- Zwiększenia efektywności rekrutacji poprzez wrażliwość na tożsamość płciową i unikanie błędów dyskryminacyjnych.

3. Ćwiczenie Integracyjne: "Dwie Prawdy i Kłamstwo"

Cel:

- Zintegrowanie uczestników
- Przełamanie lodów
- Wprowadzenie atmosfery otwartości i zaufania
- Czas trwania: 10-15 minut

Materiały: brak

Instrukcje dla uczestników:

Każdy uczestnik zastanawia się nad trzema stwierdzeniami na swój temat: dwie z nich to prawdy, a jedno to kłamstwo.

Stwierdzenia mogą być zarówno zabawne, jak i poważne, jednak nie powinny być zbyt osobiste ani obraźliwe.

Przebieg ćwiczenia:

Prowadzący zaczyna, aby pokazać, jak to działa, podając swoje trzy stwierdzenia. Następnie reszta grupy próbuje odgadnąć, które z tych stwierdzeń to kłamstwo. Każdy uczestnik po

kolei przedstawia swoje stwierdzenia, a reszta grupy zgaduje, które z nich jest kłamstwem. Po odgadnięciu osoba, która przedstawiła swoje stwierdzenia, ujawnia prawdę.

Podsumowanie:

Krótkie omówienie, co było najbardziej zaskakujące lub interesujące. Podkreślenie, jak różnorodne mogą być nasze doświadczenia i jak ważne jest, aby otwarcie podchodzić do innych.

Przykład:

Prowadzący: "Mam trzy koty, zwiedziłem 10 krajów, jestem zawodowym kucharzem."

Grupa: "Myślimy, że kłamstwem jest to, że jesteś zawodowym kucharzem."

Prowadzący: "Tak, to prawda, nie jestem zawodowym kucharzem, ale reszta jest prawdą."

To krótkie ćwiczenie pozwoli uczestnikom na szybkie poznanie się nawzajem w sposób zabawny i angażujący. Ponadto wprowadzi do tematu tolerancji i akceptacji osób o różnych sposobach życia.

4. Zasady panujące podczas warsztatów.

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**). Ponadto zbiera od uczestników formularze zgłoszeniowe (**Załącznik nr 4**) oraz daje listę obecności do podpisania (**Załącznik nr 5**).

2. Zarys ogólny – wprowadzenie do tematu LGBT+ (30 min)

1. 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.

2. Mini wykład na temat historii i znaczenia skrótu LGBT+

LGBT+ to akronim używany do opisanie różnych tożsamości seksualnych i płciowych. Skrót rozwija się następująco:

L oznacza lesbijki, czyli kobiety, którym podobają się kobiety.

G oznacza gejów, czyli mężczyzn, którym podobają się mężczyźni.

B oznacza osoby biseksualne, czyli takie, którym podobają się i mężczyźni i kobiety.

T oznacza osoby transpłciowe, czyli takie, których tożsamość płciowa jest niezgodna z płcią przypisaną przy urodzeniu.

+ oznacza, że możliwości jest o wiele więcej.

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 asekualne, czyli takie, które nie czują potrzeby wchodzenia w bliskie relacje seksualne lub romantyczne.

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 opisanie 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 inkluzywności i akceptacji, co jest kluczowe dla stworzenia sprawiedliwego i równego społeczeństwa.

3. Ćwiczenie praktyczne: Krótkie case study - dyskusja w grupach

Cel:

- Zastosowanie zdobytej wiedzy na temat LGBT+ w praktyce
- Rozwój umiejętności analizy sytuacji i wypracowywania odpowiednich reakcji
- Promowanie dyskusji i wymiany doświadczeń w grupie

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. Dyskryminacja w procesie rekrutacyjnym

Anna, osoba transpłciowa, stara się o pracę w dużej firmie konsultingowej. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej rekruter wielokrotnie zadaje pytania dotyczące jej tożsamości płciowej, które nie mają związku z wymaganiami stanowiska. Anna czuje się niekomfortowo i uważa, że jej kwalifikacje zawodowe nie są traktowane poważnie ze względu na jej tożsamość płciową. Po kilku dniach otrzymuje informację, że nie została przyjęta do pracy, mimo że spełniała wszystkie wymagania stanowiska.

Pytania do dyskusji:

- Jakie problemy zostały przedstawione w tym opisie?
- Jakie prawa Anny mogły zostać naruszone w tej sytuacji?
- Jakie działania powinna podjąć firma, aby uniknąć takich sytuacji w przyszłości?
- Jakie strategie wsparcia mogłyby być zastosowane w tej sytuacji przez zespół rekrutacyjny?
- Jakie konsekwencje mogłyby wynikać z takiego podejścia firmy do rekrutacji osób transpłciowych?

I. Inkluzywność w miejscu pracy

Kuba, otwarcie homoseksualny pracownik, jest częścią zespołu marketingowego w dużej firmie. Chociaż firma deklaruje politykę inkluzywności i różnorodności, Kuba regularnie spotyka się z subtelnymi przejawami dyskryminacji. Jego współpracownicy często żartują na temat osób LGBT+ w sposób, który sprawia, że Kuba czuje się niekomfortowo. Na spotkaniach zespołu Kuba zauważa, że jego pomysły są często ignorowane lub marginalizowane przez kolegów. Mimo że Kuba zgłaszał te problemy swojemu przełożonemu, nie podjęto żadnych konkretnych działań w celu poprawy sytuacji. Kuba zaczyna odczuwać stres i zniechęcenie do pracy.

Pytania do dyskusji:

- Jakie problemy zostały przedstawione w tym opisie?
- Jakie działania powinien podjąć przełożony Kuby, aby odpowiednio zareagować na zgłoszone problemy?
- Jak firma mogłaby wprowadzić i egzekwować polityki przeciwdziałania subtelnej dyskryminacji i mikroagresjom?
- Jakie strategie wsparcia mogłyby być zastosowane, aby poprawić komfort pracy Kuby i innych pracowników LGBT+?
- Jakie konsekwencje (pozytywne lub negatywne) mogą wynikać z wdrożenia odpowiednich działań naprawczych?

Każda grupa prezentuje swoje wnioski na forum.

Dyskusja na temat tego, jakie wnioski można wyciągnąć z tych przypadków i jak zastosować je w rzeczywistych sytuacjach w miejscach pracy:

- Grupy omawiają, jakie błędy popełniono w procesie rekrutacyjnym.
- Wskazują, jakie działania mogłyby poprawić sytuację i zapewnić fair traktowanie wszystkich kandydatów.
- Proponują konkretne polityki i praktyki, które mogłyby zostać wprowadzone, aby wspierać różnorodność i inkluzywność w procesie rekrutacyjnym.

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

3. Polskie prawo a dyskryminacja w miejscu pracy (45min.)

1. Przegląd aktualnych przepisów:

Cel: zapoznanie uczestników z przepisami (rangi ustrojowej i ustawowej) prawa powszechnie obowiązującego, a dotyczącymi zagadnień antydyskryminacyjnych w miejscu pracy.

Prowadzący w formie mini-wykładu prezentuje uczestnikom nazwy i treści aktów prawnych, w których można znaleźć normy dotyczące ochrony pracowników przed dyskryminacją w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Wskazuje na konkretne przepisy prawne i wywodzi normy, które dotyczą dyskryminacji i nierównego traktowania. Prowadzący dokonuje wykładni norm w taki sposób, aby ukazać także walor ochronny przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną.

W polskim prawie, aktem nadrzędnym wobec każdego innego, jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483). Już w niej znaleźć można przepisy prawne, z których wywodzi się normy antydyskryminacyjne:

- art. 32 ust. 2, który stanowi że Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Co prawda adresatem tego przepisu są władze publiczne – jego działanie nie zostało rozciągnięte horyzontalnie na wszystkie podmioty – tym nie mniej obowiązuje on, podobnie jak kolejny z przywołanych przepisów, do legislacji takiej by tzw. istota zasady równości została zachowana. Istota ta polega na tym, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relevantną – tu: bycie pracownikiem) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według równej miary, bez różnicowań dyskryminujących, jak i faworyzujących. Organy władzy ustawodawczej (ale także samorządy i rząd centralny) winny tworzyć takie przepisy, a także wykonywać je w taki sposób, by nikt nie był traktowany lepiej lub gorzej od innych.

- art. 66 ust. 1, który stanowi że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

Z przywołanego przepisu można wywieść konkluzję, że ustawodawca jest zobligowany do skonkretyzowania norm prawnych w taki sposób by każdy zatrudniony miał prawo do m.in. bezpiecznych warunków wykonywanej pracy. Bezpiecznych także przy uwzględnieniu aspektów związanych z wewnętrznym przekonaniem pracującego o tym bezpieczeństwie, a tym samym także bezpiecznych w kontekście antydyskryminacyjnym. Innymi słowy – ustawodawca winien tak stanowić prawo by pracownik był w swoim miejscu pracy traktowany z szacunkiem i uwzględnieniem jego przyrodzonej godności – także w aspekcie seksualności.

Przywołane wyżej dwa postanowienia Konstytucji znajdują odzwierciedlenie – są skonkretyzowane – w normach ustawowych dotyczących pracy, a w szczególności w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r., poz. 1465), a także w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jednolity: Dz.U. z 2024 r. poz. 1175, dalej jako: „ustawa o równym traktowaniu”).

Wskazać należy, że postanowienia obu aktów prawnych odnoszą się bezpośrednio do zatrudnienia. I tak zakresem przedmiotowym ustawy o równym traktowaniu objęte jest m.in. podejmowanie działalności zawodowej w zakresie stosunku pracy (art. 4 pkt 2), jak również pochodne jemu przystępowanie do związków zawodowych oraz korzystanie z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735). Z kolei Kodeks pracy określa m.in. prawa pracowników i obowiązki pracodawców także w zakresie antydyskryminacyjnym.

Kluczowym dla zrozumienia dalszych zagadnień jest odróżnienie dyskryminacji od mobbingu. Temat szkolenia nie wybiega poza ramy dyskryminacji, jednak wskazać należy, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, które powodują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, wywołują lub mają na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Ważne jest rozróżnienie przyczyn możliwej dyskryminacji (np. orientacja seksualna jako przyczyna) od przyczyn mobbingu (np. osobista niechęć do pracownika, niepowodowana jego cechami), a także okresu występowania zjawisk dyskryminacyjnych (mogą być jednorazowe zachowania) i mobbingowych (zachowania muszą być uporczywe i długotrwałe).

Pracodawcy mają obowiązek zapobiegać dyskryminacji i równo traktować pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przestrzeganie wynikających z Kodeksu pracy zasad wskazanych niżej jest niezbędne do stworzenia sprawiedliwego i równego środowiska pracy, które wspiera różnorodność i inkluzję. Pracodawcy muszą zapewnić wszystkim pracownikom równe szanse i traktować ich z szacunkiem. Jest to nie tylko obowiązek prawny, ale także ważny element dobrej praktyki zarządzania.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu – art. 11³

Pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, niezależnie od m.in. orientacji seksualnej oraz bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony bądź w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – art. 18^{3a}

Pracodawca ma obowiązek zapobiegać wszelkim formom dyskryminacji w miejscu pracy,

zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, dokonywanej na podstawie cech osobistych pracownika.

Dyskryminacja bezpośrednia występuje, gdy pracownik jest traktowany gorzej niż inni pracownicy w podobnej sytuacji.

Z kolei dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralne zasady, kryteria lub praktyki w nieuzasadniony sposób wpływają na traktowanie niektórych osób.

Skutki naruszenia zasady równego traktowania i roszczenia z tego tytułu – art. 18^{3c} – 18^{3d}

Pracownik, który doznał dyskryminacji, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Pracownik, który skorzystał z uprawnień przysługujących mu z tytułu ochrony przed dyskryminacją, nie może być z tego powodu traktowany w sposób niekorzystny, ani też nie może ponosić jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

W razie naruszenia zasady równego traktowania pracownik ma prawo dochodzić roszczeń przed sądem pracy. Pracownik, który uważa, że został poddany dyskryminacji, nie musi udowadniać dyskryminacyjnych intencji pracodawcy, a jedynie wskazać fakty, które mogą sugerować dyskryminację.

Możliwość podjęcia działań afirmatywnych

Kodeks pracy dopuszcza działania afirmatywne, które mają na celu wyrównywanie szans osób należących do grup defaworyzowanych (np. kobiet, osób z niepełnosprawnościami) w dostępie do zatrudnienia i awansowania, pod warunkiem że są one proporcjonalne i uzasadnione.

Ustawa o równym traktowaniu – w kontekście dyskryminacji ze względu na orientację seksualną wprowadza podobne mechanizmy i zasady, jak te uregulowane w Kodeksie pracy:

Zakaz dyskryminacji: Ustawa wprowadza zakaz dyskryminacji w miejscu pracy z powodu m.in. orientacji seksualnej. Obejmuje to wszystkie aspekty zatrudnienia, w tym rekrutację, warunki pracy, wynagrodzenie, awanse oraz zwolnienia.

Równe traktowanie: Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników, niezależnie od m.in. ich orientacji seksualnej. Oznacza to, że wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia powinny być oparte wyłącznie na kwalifikacjach i umiejętnościach, a nie na preferencjach osobistych pracowników.

Środki ochrony: Pracownicy, którzy doświadczają dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, mają prawo dochodzić swoich roszczeń przed sądem. Ustawa zapewnia pracownikom ochronę prawną i możliwość ubiegania się o odszkodowanie za doznane krzywdy.

Organy ochrony: Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierzono Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Ministrowi do spraw Równości.

2. Przykłady przypadków dyskryminacji i ich konsekwencje prawne

Cel: zwiększenie wrażliwości uczestników na zachowania dyskryminacyjne oraz na nierówne traktowanie pracowników ze względu na ich orientację seksualną. Wskazanie drogi prawnej do dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji w miejscu pracy.

Prowadzący rozdaje uczestnikom szkolenia karty z opisanymi stanami faktycznymi. Uczestnicy odpowiadają na pytania prowadzącego dotyczące przedstawionych stanów faktycznych. Uczestnicy nie widzą proponowanych niżej odpowiedzi.

Stan faktyczny 1: Odmowa awansu

Anna, pracownica działu sprzedaży, ubiega się o awans na stanowisko kierownika zespołu. Mimo że ma najlepsze kwalifikacje i doświadczenie spośród wszystkich kandydatów, awans otrzymuje mniej doświadczony pracownik. Anna dowiaduje się nieoficjalnie, że jej orientacja seksualna była głównym powodem odmowy awansu.

I. Czy to zachowanie dyskryminacyjne i dlaczego?

Tak, to zachowanie jest dyskryminacyjne, ponieważ decyzja o odmowie awansu została podjęta na podstawie orientacji seksualnej Anny, a nie jej kwalifikacji czy umiejętności.

II. Jakie kroki prawne należy podjąć?

- o Powinna zgłosić przypadek do działu HR w swojej firmie i złożyć formalną skargę.
- o Może złożyć wniosek do Państwowej Inspekcji Pracy o zbadanie sytuacji.
- o Ma prawo złożyć pozew do sądu pracy, domagając się odszkodowania za dyskryminację oraz zadośćuczynienia za straty moralne.

Stan faktyczny 2: Komentarze i żarty w pracy

Szymon, który jest otwarcie homoseksualny, regularnie od pięciu tygodni spotyka się z nieodpowiednimi komentarzami i żartami na swój temat ze strony kolegów z pracy. Chociaż początkowo ignoruje te zachowania, sytuacja pogarsza się i wpływa na jego komfort oraz efektywność pracy. Szymon rozpoczął terapię z tego powodu.

Pytania do analizy:

I. Czy to zachowanie dyskryminacyjne i dlaczego?

Tak, takie zachowanie to forma dyskryminacji w miejscu pracy, ponieważ żarty i komentarze są skierowane przeciwko Szymonowi ze względu na jego orientację seksualną, co tworzy wrogie i nieprzyjazne środowisko pracy.

II. Jakie kroki prawne należy podjąć?

- o Szymon powinien zgłosić incydenty do swojego przełożonego lub działu HR, dokumentując wszystkie przypadki.
- o Pracodawca powinien przeprowadzić dochodzenie w tej sprawie i podjąć działania dyscyplinarne wobec odpowiedzialnych osób.
- o W przypadku braku reakcji ze strony pracodawcy, Szymon może zgłosić sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy lub złożyć pozew w sądzie pracy, żądając odszkodowania za dyskryminację. Z uwagi na długotrwałość

zachowań i ich uporczywość (rozpoczął terapię) może także dochodzić roszczeń z tytułu mobbingu.

Stan faktyczny 3 - Zwolnienie z pracy

Piotr, który pracował w firmie IT przez kilka lat, został nagle zwolniony po ujawnieniu swojej orientacji seksualnej podczas firmowego spotkania. Wcześniej otrzymywał pozytywne oceny i nie było zastrzeżeń co do jego pracy.

Pytania do analizy:

I. Czy to zachowanie dyskryminacyjne i dlaczego?

Tak, zwolnienie Piotra ze względu na jego orientację seksualną jest formą bezpośredniej dyskryminacji, gdyż decyzja pracodawcy została podjęta na podstawie jego cech osobistych, a nie oceny jego pracy.

II. Jakie kroki prawne należy podjąć?

- o Piotr powinien zgłosić przypadek do Państwowej Inspekcji Pracy i zwrócić się o pomoc prawną.
- o Może złożyć pozew do sądu pracy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za bezprawne zwolnienie i dyskryminację.
- o Warto, aby Piotr skonsultował się z prawnikiem specjalizującym się w prawie pracy, aby uzyskać wsparcie w trakcie postępowania.

Stan faktyczny 4 - Odmowa zatrudnienia

Katarzyna, która otwarcie deklaruje swoją orientację jako biseksualna, aplikowała na stanowisko w dużej korporacji. Mimo że spełniała wszystkie wymogi, nie otrzymała oferty pracy. Później dowiedziała się, że w firmie panuje nieformalna polityka nieprzyjmowania osób o jej orientacji.

Pytania do analizy:

I. Czy to zachowanie dyskryminacyjne i dlaczego?

Tak, jest to forma dyskryminacji w zatrudnieniu, ponieważ Katarzyna została odrzucona ze względu na swoją orientację seksualną, a nie na podstawie kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego.

II. Jakie kroki prawne należy podjąć?

- o Katarzyna powinna zgłosić przypadek do Państwowej Inspekcji Pracy, która może przeprowadzić dochodzenie w sprawie nieformalnych polityk firmy.
- o Może złożyć skargę do Rzecznika Praw Obywatelskich.
- o W przypadku uzyskania dowodów dyskryminacji, Katarzyna może wnieść pozew do sądu pracy, domagając się odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania.

Stan faktyczny 5: Pominięcie w przyznawaniu premii

Magda, która jest otwarcie biseksualna, nie otrzymała rocznej premii, którą przyznano innym członkom jej zespołu. Premie były przyznawane na podstawie jasno określonych kryteriów wydajnościowych, których Magda, zdaniem firmy, nie osiągnęła. Magda uważa, że decyzja ta jest związana z jej orientacją seksualną, ponieważ wcześniej nie miała problemów z uzyskiwaniem premii.

Pytania do analizy:

I. Czy to zachowanie dyskryminacyjne i dlaczego?

Po zbadaniu sprawy okazuje się, że premie były przyznawane na podstawie jasno określonych kryteriów wydajnościowych, które Magda w tym roku nie spełniła. W dokumentacji wykazano, że jej oceny wydajności były niższe z powodu spadku efektywności, a nie z powodu orientacji seksualnej. Inni pracownicy, którzy również nie spełnili kryteriów, także nie otrzymali premii.

II. Jakie kroki prawne należy podjąć?

- o Magda powinna skonsultować się z przełożonym lub działem HR, aby omówić kryteria przyznawania premii i uzyskać jasne informacje, jakie obszary wymagają poprawy.
- o Nie ma podstaw do podjęcia kroków prawnych, gdyż brak przyznania premii wynikał z obiektywnych kryteriów wydajnościowych, a nie dyskryminacji.

Stan faktyczny 6: Zmiana stanowiska

Karol, pracujący w dziale finansów, po ujawnieniu swojej orientacji seksualnej jako homoseksualista, został przeniesiony na inne stanowisko w tej samej firmie. Zmiana ta wiązała się z innym zakresem obowiązków, ale wynagrodzenie pozostało takie samo. Wynikała ona z restrukturyzacji w firmie, która obejmowała również innych pracowników z różnych działów. Karol uważa, że zmiana jest dyskryminacyjna, ponieważ nie wyjaśniono mu przyczyn tej decyzji.

Pytania do analizy:

I. Czy to zachowanie dyskryminacyjne i dlaczego?

Po dokładniejszym zbadaniu okazuje się, że przeniesienie Karola było częścią większej restrukturyzacji w firmie, która obejmowała również innych pracowników z różnych działów. Zmiana nie miała związku z jego orientacją seksualną, lecz była podyktowana koniecznością dostosowania struktury organizacyjnej do nowych celów biznesowych.

II. Jakie kroki prawne należy podjąć?

- o Karol powinien porozmawiać z działem HR lub przełożonym, aby uzyskać wyjaśnienia dotyczące restrukturyzacji i zapewnienia, że przeniesienie nie było związane z jego orientacją seksualną.
- o Jeśli po rozmowie nadal czuje się niepewnie, może skonsultować się z prawnikiem, ale w tym przypadku nie ma podstaw do podjęcia kroków prawnych z powodu braku dyskryminacji.

3. Dyskusja.

Cel: Podsumowanie omówionych zagadnień i analiza rzeczywiście zaistniałych sytuacji.

Prowadzący podsumowuje ten blok warsztatów. Wskazuje uczestnikom na konieczność dokładnego analizowania zaistniałych sytuacji oraz zbierania dowodów, jeśli mamy do czynienia z zachowaniem dyskryminacyjnym. Prowadzący zachęca do dyskusji nt.

dyskryminacji w zatrudnieniu na podstawie doświadczeń uczestników lub wyszukanych przez nich w mediach przykładów.

Kluczowym dla zbadania czy mamy do czynienia z dyskryminacją w zatrudnieniu ze względu na orientację seksualną jest dokładne zrozumienie kontekstu sytuacji i przyczyn podjętych decyzji, aby odróżnić rzeczywistą dyskryminację od działań zgodnych z polityką firmy, opartych na obiektywnych kryteriach. W każdym przypadku ważne jest zgromadzenie dowodów na dyskryminację, takich jak e-maile, notatki z rozmów, oraz świadectwa innych pracowników. Ważne jest również, aby poszkodowani pracownicy byli świadomi swoich praw i korzystali z dostępnych mechanizmów prawnych w celu ochrony przed dyskryminacją w miejscu pracy.

4. Praktyczne korzyści z różnorodności w pracy (45 min)

1. Wprowadzenie do tematu różnorodności.

Cel: Przedstawienie uczestnikom głównych korzyści biznesowych wynikających z różnorodności w miejscu pracy.

Prowadzący przeprowadza krótkie wprowadzenie do tematu różnorodności i inkluzywności, mające na celu wyjaśnienie, co oznacza różnorodność w kontekście miejsca pracy.

Wprowadzenie ma również na celu podkreślenie, że różnorodność obejmuje różne aspekty, takie jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, religia, niepełnosprawność, itp.

Różnorodność w kontekście miejsca pracy oznacza uwzględnienie i docenienie szerokiego spektrum cech i doświadczeń, które pracownicy wnoszą do organizacji. Obejmuje to różnice w tożsamości osobistej, kulturowej, zawodowej oraz życiowej, które mogą wpływać na sposób myślenia, działania i współpracy w zespole.

Kluczowe aspekty różnorodności w miejscu pracy:

- Tożsamość płciowa i orientacja seksualna:
 - Uwzględnienie i akceptacja różnych tożsamości płciowych (np. kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne) oraz orientacji seksualnych (np. heteroseksualność, homoseksualność, biseksualność, panseksualność).
- Pochodzenie etniczne i kulturowe:
 - Docenianie pracowników pochodzących z różnych kultur, narodowości i ras, co może wzbogacać miejsce pracy o różnorodne perspektywy i podejścia do problemów.
- Wiek:
 - Zatrudnianie osób w różnym wieku, od młodych pracowników po osoby starsze, co może prowadzić do wymiany wiedzy i doświadczeń między pokoleniami.
- Wykształcenie i doświadczenie zawodowe:
 - Różnorodność w zakresie wykształcenia i doświadczeń zawodowych pracowników, co może przynieść nowe podejścia i innowacyjne rozwiązania.
- Niepełnosprawność:

- Uwzględnienie osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności (fizycznymi, sensorycznymi, intelektualnymi), co może przyczynić się do bardziej inkluzywnego i empatycznego środowiska pracy.

- Religia i światopogląd:

- Szacunek dla różnych wyznań religijnych i światopoglądów, co może wzbogacać kulturę organizacyjną o różne wartości i perspektywy.

- Styl pracy i osobowość:

- Docenianie różnych stylów pracy i typów osobowości (np. osoby bardziej analityczne i osoby bardziej kreatywne), co może przyczynić się do efektywniejszej pracy zespołowej.

Korzyści z różnorodności w miejscu pracy:

- Innowacyjność i kreatywność:

- Zespoły złożone z osób o różnorodnych perspektywach są bardziej skłonne do generowania innowacyjnych pomysłów i rozwiązań.

- Lepsze rozwiązywanie problemów:

- Różnorodne zespoły mogą podejść do problemów z wielu różnych stron, co prowadzi do bardziej kompleksowych i efektywnych rozwiązań.

- Zwiększona atrakcyjność pracodawcy:

- Firmy promujące różnorodność są postrzegane jako bardziej atrakcyjne przez potencjalnych pracowników, co pomaga przyciągnąć i zatrzymać talenty.

- Lepsze zrozumienie klientów:

- Różnorodność w zespole pozwala lepiej zrozumieć potrzeby i oczekiwania zróżnicowanej bazy klientów, co może prowadzić do lepszego dopasowania produktów i usług.

- Poprawa atmosfery w pracy:

- Inkluzywne środowisko pracy, w którym wszyscy czują się akceptowani i szanowani, przyczynia się do wyższej satysfakcji pracowników i mniejszej rotacji.

- Zwiększenie zaangażowania i produktywności:

- Pracownicy, którzy czują się doceniani i akceptowani, są bardziej zaangażowani i produktywni.

Różnorodność w miejscu pracy to więcej niż tylko akceptacja różnic – to aktywne promowanie środowiska, w którym te różnice są doceniane i wykorzystywane jako atuty. Organizacje, które skutecznie zarządzają różnorodnością, zyskują przewagę konkurencyjną dzięki bardziej innowacyjnym i elastycznym zespołom, które lepiej odpowiadają na potrzeby rynku i klientów.

2. Ćwiczenie: Analiza korzyści na podstawie studiów przypadków z różnych firm

Cel: Umożliwienie uczestnikom zrozumienia i analizy korzyści płynących z różnorodności poprzez praktyczne przykłady.

● Instrukcje dla uczestników:

- Podziel uczestników na małe grupy (3-5 osób w każdej).
- Rozdaj każdej grupie studium przypadku opisujące firmę, która wdrożyła polityki różnorodności i inkluzji.

● Studium przypadku 1:

- **Firma:** Międzynarodowa firma technologiczna.
- **Opis:** Firma wprowadziła program rekrutacji osób LGBT+ oraz polityki wsparcia dla osób transpłciowych (np. zapewnienie dostępu do łazienek zgodnie z tożsamością płciową, wsparcie medyczne).
- **Korzyści:** Zwiększona innowacyjność, lepsza retencja talentów, wzrost satysfakcji pracowników.

● Studium przypadku 2:

- **Firma:** Globalna sieć handlowa.
- **Opis:** Firma wdrożyła szkolenia z zakresu różnorodności dla wszystkich pracowników, stworzyła grupy wsparcia dla różnych mniejszości (LGBT+, osoby z niepełnosprawnościami, itp.).
- **Korzyści:** Lepsze zrozumienie potrzeb klientów, wzrost lojalności klientów, poprawa wizerunku firmy.

● Studium przypadku 3:

- **Firma:** Mała firma konsultingowa.
- **Opis:** Firma wprowadziła elastyczne godziny pracy i polityki pracy zdalnej, aby wspierać pracowników o różnorodnych potrzebach i zobowiązaniach rodzinnych.
- **Korzyści:** Zwiększona produktywność, lepsze morale w zespole, większa zdolność do przyciągania i utrzymywania utalentowanych pracowników.

Każda grupa ma za zadanie przeczytać swoje studium przypadku i przedyskutować następujące pytania:

- Jakie konkretne działania podjęła firma w celu promowania różnorodności i inkluzywności?
- Jakie korzyści odniosła firma dzięki tym działaniom?
- Jakie wyzwania mogły się pojawić przy wdrażaniu tych polityk i jak można je było przezwyciężyć?

Po 10 minutach dyskusji, każda grupa prezentuje swoje wnioski na forum. Pozostałe grupy mogą zadawać pytania i dzielić się swoimi uwagami.

Prowadzący podsumowuje omówione przypadki, podkreślając kluczowe korzyści wynikające z różnorodności i inkluzywności oraz najlepsze praktyki.

5. Dobre praktyki w zakresie zatrudniania osób LGBT (45 min.)

1. Strategie rekrutacyjne i zarządzanie różnorodnością

Prowadzący przedstawia uczestnikom strategie, które mogą zastosować w procesie rekrutacyjnym i zarządzaniu różnorodnością w organizacji.

- Inkluzywne ogłoszenia o pracę:
 - Treść ogłoszenia o pracę powinny być neutralne płciowo i wrażliwe na różnorodność.
 - Unikanie języka, który może wykluczać osoby LGBT+.
- Rekrutacja otwarta na różnorodność:
 - Zastosowanie technik aktywnego poszukiwania kandydatów z grup LGBT+ (Np.: prowadzenie kampanii marketingowych skierowanych do społeczności LGBT+, które podkreślają zaangażowanie firmy w różnorodność i inkluzywność; wykorzystywanie mediów społecznościowych, takich jak LinkedIn, Facebook, Twitter, czy Instagram, aby dotrzeć do grup i stron związanych ze społecznością LGBT+).
 - Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby LGBT+.
- Szkolenia dla rekruterów:
 - Szkolenia z zakresu różnorodności i inkluzywności dla osób zajmujących się rekrutacją.
 - Uświadamianie rekruterom o własnych uprzedzeniach i jak je neutralizować, tak aby nie wpływały one na ocenę kandydata.
- Proces rekrutacyjny:
 - Prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych w sposób inkluzywny. Stworzenie przyjaznego i sprawiedliwego procesu rekrutacyjnego, który szanuje różnorodność i zapewnia wszystkim kandydatom równe szanse.
 - Uwzględnianie preferowanych zaimków i szanowanie tożsamości płciowej kandydatów.

2. Przykłady z firm w Polsce i na świecie

Prowadzący prezentuje uczestnikom konkretne przykłady firm, które skutecznie wdrożyły politykę różnorodności i inkluzywności.

Najpierw zadaje pytanie: Jakie znacie firmy, które wdrożyły politykę różnorodności i inkluzywności?

W Polsce coraz więcej firm zaczyna dostrzegać znaczenie różnorodności i inkluzywności w miejscu pracy. Oto kilka przykładów polskich firm, które wdrożyły takie polityki:

Przykłady firm z Polski:

- **Santander Bank Polska** jest jednym z liderów w dziedzinie różnorodności i inkluzywności. Bank realizuje strategię, która obejmuje m.in. równość płci, promowanie talentów niezależnie od pochodzenia, wieku czy orientacji seksualnej oraz wsparcie dla pracowników z niepełnosprawnościami.
- **ING Bank Śląski** również aktywnie promuje różnorodność i inkluzywność. Bank ten działa na rzecz równości płci, wspierając kobiety na stanowiskach menedżerskich, oraz realizuje działania skierowane na wsparcie pracowników o różnych orientacjach seksualnych, wiekowych i etnicznych.
- **Grupa PZU** wdrożyła politykę różnorodności, która zakłada m.in. promowanie równości szans dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej czy pochodzenia etnicznego. Firma regularnie publikuje raporty na temat postępów w tym obszarze.
- **Skanska Polska** jest częścią międzynarodowej grupy, która bardzo silnie promuje różnorodność i inkluzywność. Firma wdraża polityki mające na celu zwiększenie reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz tworzenie otwartego i przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich tożsamości.
- **Orange Polska** kładzie duży nacisk na różnorodność i inkluzywność, szczególnie w kontekście równości płci oraz wsparcia dla pracowników LGBTQ+. Firma ta realizuje szereg inicjatyw mających na celu promowanie różnorodności, w tym programy mentoringowe dla kobiet oraz działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji.
- **Citi Handlowy** jest kolejną firmą, która aktywnie wdraża politykę różnorodności i inkluzywności. Bank ten promuje równość płci oraz wspiera rozwój pracowników niezależnie od ich wieku, pochodzenia etnicznego, czy orientacji seksualnej.
- **Procter & Gamble Polska** prowadzi szerokie działania na rzecz różnorodności i inkluzywności, w tym promowanie równości płci i równości szans w miejscu pracy, a także inicjatywy mające na celu wsparcie pracowników LGBTQ+.

Przykłady firm ze świata:

- **GOOGLE** wdraża programy wsparcia dla pracowników LGBTQ+, inkluzywne polityki rekrutacyjne, aktywne promowanie różnorodności.
- **Ikea** opiera swoje działania na takich wartościach jak równość, różnorodność i włączanie. Uważa, że każda osoba ma prawo do sprawiedliwego traktowania i równych szans. Firma dąży do tworzenia kultury pracy, w której wszyscy czują się mile widziani, szanowani i doceniani za swoją wyjątkowość. Od 2019 roku IKEA realizuje Strategię Równości, Różnorodności i Włączania, której częścią jest także wsparcie osób LGBTQ+ w miejscu pracy.

Działania IKEA obejmują też równe benefity dla par jednopłciowych, wsparcie tranzycji, możliwość wyboru „chosen name” w systemach wewnętrznych oraz promowanie języka inkluzywnego.
- **Nike** dąży do zbudowania bardziej zróżnicowanego, inkluzywnego zespołu, który reprezentuje sportowców i sportowczynie oraz społeczności, w których żyjemy i pracujemy. Wyznaczamy przejrzyste, ambitne cele oraz tworzymy strategię i schematy rozwoju, które zwiększają widoczność różnorodności w Nike.
- **Coca-Cola** kładzie duży nacisk na różnorodność i inkluzywność, szczególnie w kontekście globalnej obecności firmy. Polityka różnorodności obejmuje wsparcie dla kobiet na stanowiskach kierowniczych, promocję różnorodności etnicznej oraz wspieranie inicjatyw na rzecz równouprawnienia w społecznościach, w których firma działa. Coca-Cola także inwestuje w edukację i rozwój dla pracowników z różnych środowisk.
- **Johnson & Johnson** jest firmą, która od dawna promuje różnorodność i inkluzywność jako kluczowe wartości. Firma realizuje programy wsparcia dla pracowników różnego pochodzenia, w tym dla kobiet, mniejszości etnicznych, osób z niepełnosprawnościami i LGBTQ+. Johnson & Johnson wdraża także polityki mające na celu zrównoważony rozwój karier i równouprawnienie na wszystkich szczeblach organizacji.
- **Microsoft** jest jednym z pionierów w promowaniu różnorodności i inkluzywności w branży technologicznej. Firma prowadzi różnorodne inicjatywy, w tym programy szkoleniowe dotyczące nieświadomych uprzedzeń, wsparcie dla grup pracowniczych reprezentujących różne tożsamości oraz programy mentoringowe dla kobiet i mniejszości. Microsoft regularnie publikuje raporty na temat postępów w zakresie różnorodności i inkluzywności.

Te firmy stanowią tylko przykłady organizacji w Polsce i na świecie, które aktywnie pracują nad budowaniem bardziej różnorodnych i inkluzywnych miejsc pracy. Polityka różnorodności i inkluzywności jest coraz częściej uznawana za kluczowy element strategii biznesowej, która przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i samym firmom.

3. Ćwiczenie: „Mapa Drogi do Inkluzywności”

Cel: Umożliwienie uczestnikom wizualizacji procesu wprowadzania dobrych praktyk i polityk różnorodności w ich organizacjach poprzez stworzenie „mapy drogi”, która określa kroki, zasoby i potencjalne wyzwania.

Instrukcje dla uczestników:

Podziel uczestników na małe grupy (3-5 osób w każdej).

Każda grupa będzie tworzyć swoją „Mapę Drogi do Inkluzywności” dla swojej organizacji.

Materiały:

Każda grupa otrzymuje duży arkusz papieru (flipchart) lub tablicę, kolorowe markery, sticky notes.

Tworzenie mapy:

Etap 1: Punkt wyjścia – Grupy zaczynają od zdefiniowania obecnego stanu polityki różnorodności i inkluzywności w swojej organizacji (analiza obecnej sytuacji).

Etap 2: Cele – Następnie każda grupa określa główne cele, które chce osiągnąć (np. większa reprezentacja osób LGBT+, wprowadzenie szkoleń z różnorodności).

Etap 3: Kroki do podjęcia – Grupy identyfikują kluczowe działania, które trzeba podjąć, aby osiągnąć wyznaczone cele (np. przegląd i zmiana ogłoszeń o pracę, organizacja szkoleń, nawiązanie współpracy z organizacjami wspierającymi osoby LGBT+).

Etap 4: Zasoby i wsparcie – Ustalają, jakie zasoby są potrzebne (finanse, szkolenia, partnerzy zewnętrzni) oraz kto w organizacji może udzielić wsparcia.

Etap 5: Wyzwania i ryzyka – Grupy identyfikują potencjalne wyzwania (opór wewnętrzny, brak zasobów) i sposoby ich przezwyciężenia.

Etap 6: Mierniki sukcesu – Określenie, jak będzie mierzony sukces (np. liczba przeszkolonych pracowników, poprawa w badaniach satysfakcji pracowników).

Prezentacja map:

Każda grupa prezentuje swoją „Mapę Drogi do Inkluzywności” na forum, omawiając każdy etap. Grupy mogą wykorzystać wizualne elementy, aby ich mapa była czytelna i łatwa do zrozumienia.

Dyskusja i Feedback:

Po każdej prezentacji prowadzący moderuje dyskusję, zachęcając inne grupy do zadawania pytań, dzielenia się swoimi przemyśleniami i sugerowania ulepszeń.

Feedback od prowadzącego:

Prowadzący podkreśla mocne strony każdej mapy i sugeruje możliwe usprawnienia, np. jakie dodatkowe kroki można podjąć lub jak unikać potencjalnych ryzyk.

Podsumowanie:

Omówienie kluczowych wniosków: *Prowadzący podkreśla, że proces wprowadzania inkluzywności to długoterminowe zobowiązanie, które wymaga planowania, zasobów i zaangażowania wszystkich w organizacji.*

6. Rekrutacja wrażliwa na tożsamość płciową - czego unikać? (45 min.)

1. Jak unikać dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym.

Cel: Zrozumienie, jak prowadzić proces rekrutacyjny w sposób, który nie dyskryminuje kandydatów na podstawie ich tożsamości płciowej.

Świadomość przepisów prawnych:

- Warto znać przepisy antydyskryminacyjne, które chronią osoby transpłciowe i niebinarne (przegląd przepisów w części Polskie prawo a dyskryminacja w miejscu pracy).
- Pracodawca powinien przestrzegać prawa pracy i ustaw o równym traktowaniu.

Tworzenie inkluzywnych ogłoszeń o pracę:

- Używanie neutralnego języka, który nie wyklucza żadnej grupy.
- Włączenie informacji o politykach równości i inkluzywności firmy.

Transparentność procesu rekrutacyjnego:

- Jasne i przejrzyste komunikowanie procesu rekrutacyjnego, etapów i kryteriów oceny.
- Zapewnienie, że wszystkie etapy rekrutacji są zgodne z zasadami równego traktowania.

2. Najczęstsze błędy i jak ich unikać

Cel: Zidentyfikowanie typowych błędów, które mogą prowadzić do dyskryminacji i nauka, jak ich unikać.

• Błędy do unikania:

- Zakładanie zaimków: Nie zakładaj, jakie zaimki preferuje kandydat; zawsze pytaj o preferowane zaimki.
- Niewłaściwe pytania: Unikaj pytań dotyczących tożsamości płciowej, historii medycznej czy planów dotyczących tranzycji.
- Brak szkolenia rekruterów: Nie Szkolić rekruterów z zakresu różnorodności i inkluzywności może prowadzić do nieświadomej dyskryminacji.

• Przykłady dobrych praktyk:

- Używanie neutralnych językowo formularzy: Formularze rekrutacyjne powinny pozwalać kandydatom na wpisanie preferowanych zaimków i tożsamości płciowej.
- Szkolenia dla rekruterów: Regularne szkolenia z zakresu różnorodności, inkluzywności i neutralności płciowej.

3. Ćwiczenie: Symulacja rozmowy rekrutacyjnej z uwzględnieniem tożsamości płciowej

Cel: Praktyczne zastosowanie wiedzy w symulowanych sytuacjach rekrutacyjnych, aby nauczyć się, jak prowadzić rozmowy w sposób inkluzywny.

Instrukcje dla uczestników:

- Podziel uczestników na małe grupy (3-4 osoby).
- Każda grupa przeprowadza symulację rozmowy rekrutacyjnej, w której jedna osoba gra rolę kandydata, a reszta to rekruterzy.

Przykładowe scenariusze:

- **Scenariusz 1:** Kandydat przedstawia się jako osoba niebinarna i prosi o używanie zaimków „oni/ich”.
- **Scenariusz 2:** Kandydat opowiada o swojej działalności w organizacjach LGBT+ i pyta o polityki inkluzywności firmy.
- **Scenariusz 3:** Kandydat zmienił swoje imię i prosi o używanie nowego imienia podczas rozmowy.

Role i zadania:

- **Kandydat:** Opisuje swoje kwalifikacje i odpowiada na pytania rekruterów.
- **Rekruterzy:** Przeprowadzają rozmowę kwalifikacyjną, starając się uwzględnić preferencje i potrzeby kandydata bez dyskryminacji.

Podsumowanie i dyskusja:

Po symulacji każda grupa omawia swoje doświadczenia, wskazuje, co poszło dobrze, a co można poprawić. Dyskusja na forum o najlepszych praktykach i wnioskach z ćwiczenia.

Po zakończonym ćwiczeniu prowadzący podsumowuje temat, podkreślając najważniejsze aspekty:

- 
- Znaczenie unikania dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym.
 - Świadomość najczęstszych błędów i jak ich unikać.
 - Praktyczne umiejętności zdobyte podczas symulacji rozmów kwalifikacyjnych.

Na koniec krótka sesja pytań i odpowiedzi, aby wyjaśnić wszelkie wątpliwości i podzielić się dodatkowymi spostrzeżeniami.

7. Jak w praktyce być pracodawcą inkluzywnym, wspierającym różnorodność? (45 min.)

1. Tworzenie Inkluzywnego Środowiska Pracy

Cel: Przedstawienie konkretnych działań, które pracodawca może podjąć, aby stworzyć środowisko pracy sprzyjające różnorodności i inkluzywności.

Prowadzący przedstawia konkretne działania, które może zastosować pracodawca w swojej organizacji w celu wdrożenia polityki różnorodności i inkluzywności.

- Edukacja i szkolenia:

- **Regularne szkolenia z zakresu różnorodności i inkluzywności:** Uświadamianie pracowników na temat różnorodności, wyjaśnianie, jak unikać dyskryminacji i uprzedzeń.
- **Warsztaty dotyczące uprzedzeń:** Organizowanie warsztatów, które pomagają pracownikom rozpoznać i przeciwdziałać nieświadomym uprzedzeniom (bias training).

- Tworzenie grup wsparcia:

- **Employee Resource Groups (ERG):** Zachęcanie do tworzenia grup wsparcia dla pracowników LGBT+, które mogą służyć jako przestrzeń do dzielenia się doświadczeniami i pomysłami na poprawę inkluzywności w miejscu pracy.
- **Mentoring i coaching:** Wprowadzenie programów mentoringowych, w których starsi pracownicy mogą wspierać osoby LGBT+ w ich rozwoju zawodowym.

- Kultura otwartości i akceptacji:

- **Promowanie otwartej komunikacji:** Zachęcanie pracowników do wyrażania swoich opinii i dzielenia się swoimi doświadczeniami w bezpiecznym i wspierającym środowisku.
- **Widoczność wsparcia dla różnorodności:** Organizowanie wydarzeń, kampanii i inicjatyw wewnętrznych, które podkreślają zaangażowanie firmy w promowanie różnorodności.

2. Wprowadzenie Polityk i Procedur Wspierających Różnorodność

Cel: Omówienie kluczowych polityk i procedur, które mogą zostać wdrożone w firmie, aby wspierać różnorodność i inkluzywność.

- Polityki antydyskryminacyjne:

- **Jasne i konkretne polityki:** Wprowadzenie polityk antydyskryminacyjnych, które jasno określają, że firma nie toleruje żadnej formy dyskryminacji, w tym na tle tożsamości płciowej czy orientacji seksualnej.

- **Procedury zgłaszania naruszeń:** Stworzenie łatwo dostępnych procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji, które zapewniają anonimowość i ochronę przed odwetem.
- Inkluzywne procedury HR:
 - **Polityka dotycząca zaimków:** Wdrożenie procedur umożliwiających pracownikom deklarowanie i aktualizowanie preferowanych zaimków oraz imion, które powinny być używane w dokumentach i komunikacji wewnętrznej.
 - **Dostosowanie formularzy i dokumentacji:** Przekształcenie wszystkich wewnętrznych dokumentów i formularzy w taki sposób, aby były neutralne płciowo i uwzględniały różnorodność tożsamości płciowych.
- Wsparcie dla osób transpłciowych i niebinarnych:
 - **Procedury wspierające osoby transpłciowe:** Zapewnienie wsparcia dla pracowników przechodzących tranzycję, np. poprzez elastyczne godziny pracy, wsparcie psychologiczne oraz dostęp do odpowiednich zasobów medycznych.
 - **Dostępność toalet neutralnych płciowo:** Zapewnienie toalet neutralnych płciowo jako standardu w biurach firmy.

3. Dyskusja: Perspektywy Różnorodności – Panel Dyskusyjny

Cel: Uczestnicy wcielą się w role różnych postaci reprezentujących różnorodne perspektywy w miejscu pracy. Ćwiczenie ma na celu zrozumienie, jak różne osoby mogą doświadczać miejsca pracy i jak polityki inkluzywności mogą wpłynąć na ich codzienną rzeczywistość.

Materiały:

Karty postaci z opisami (np. osoba transpłciowa, osoba z niepełnosprawnością, osoba o różnym pochodzeniu kulturowym, rodzic małych dzieci, osoba LGBT+)

Przykładowe karty postaci znajdują się w załączniku nr 6. Prowadzący może zaproponować swoje postacie uwzględniając specyfikę organizacji, dla której prowadzone jest szkolenie.

Lista pytań do dyskusji (może być wyświetlona na ekranie lub wydrukowana)

Instrukcja:

Prowadzący wprowadza temat ćwiczenia, wyjaśniając, że uczestnicy będą mieli okazję zrozumieć różne perspektywy pracowników w organizacji, wcielając się w role postaci o różnych tożsamościach i potrzebach.

Każdy uczestnik losuje lub wybiera jedną z kart postaci, która opisuje daną osobę w organizacji (np. „Jestem osobą z niepełnosprawnością ruchową i potrzebuję wsparcia w zakresie dostępności w biurze”). Ważne jest, aby każdy z uczestników miał różną postać, co pozwoli na zróżnicowanie perspektyw.

Dyskusja w formie panelu (10 minut):

Prowadzący zadaje grupie pytania, które uczestnicy omawiają z perspektywy swoich przypisanych postaci. Przykładowe pytania mogą obejmować:

- ❑ Jakie wyzwania napotykasz w pracy i jak firma mogłaby lepiej je adresować?
- ❑ Jakie działania mogłyby sprawić, że poczujesz się bardziej zaangażowany/-a i wspierany/-a przez organizację?
- ❑ W jaki sposób obecne polityki różnorodności pomagają lub przeszkadzają w Twojej codziennej pracy?
- ❑ Co Twoim zdaniem mogłoby poprawić atmosferę inkluzywności w firmie?

Omówienie:

Po dyskusji uczestnicy wychodzą z ról i dzielą się swoimi odczuciami na temat tego, jak czuli się w przypisanej im roli. *Prowadzący moderuje rozmowę, pytając uczestników, jakie wnioski mogą wyciągnąć z tego ćwiczenia i jak mogliby wykorzystać te wnioski w swoim realnym środowisku pracy.*

Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy zyskają głębsze zrozumienie różnych perspektyw i wyzwań, z jakimi mogą się spotkać osoby o różnorodnych tożsamościach w miejscu pracy. Ćwiczenie to pomoże w kształtowaniu empatii oraz w budowaniu polityk i procedur wspierających prawdziwą inkluzywność w organizacji.

8. Zasadność tworzenia organizacji włączającej osoby transpłciowe, w tym niebinarne (45 min)

1. Znaczenie inkluzywności dla osób transpłciowych i niebinarnych

Cel: Uświadomienie uczestnikom, dlaczego tworzenie inkluzywnego środowiska pracy dla osób transpłciowych i niebinarnych jest kluczowe, zarówno z perspektywy etycznej, jak i biznesowej.

Wprowadzenie do tematu:

- Definicje:

- **Osoby transpłciowe:** Osoby, których tożsamość płciowa różni się od płci przypisanej im przy urodzeniu.
- **Osoby niebinarne:** Osoby, które nie identyfikują się wyłącznie jako mężczyzna lub kobieta, mogą identyfikować się jako obie płcie, żadna z nich, lub w inny sposób poza binarnym podziałem płci.

- Dlaczego inkluzywność jest ważna:

- **Równość i szacunek:** Włączające środowisko pracy pozwala na pełne i równe uczestnictwo wszystkich pracowników, bez względu na ich tożsamość płciową.
- **Zdrowie psychiczne i samopoczucie:** Inkluzywne miejsce pracy zmniejsza poziom stresu, lęku i dyskryminacji, co pozytywnie wpływa na zdrowie psychiczne pracowników transpłciowych i niebinarnych.
- **Zaangażowanie i wydajność:** Pracownicy, którzy czują się akceptowani i wspierani, są bardziej zaangażowani, lojalni i produktywni.
- **Reputacja firmy:** Organizacje, które aktywnie wspierają różnorodność, są postrzegane jako nowoczesne i odpowiedzialne społecznie, co przyciąga utalentowanych pracowników i buduje pozytywny wizerunek.

2. Przykłady organizacji wspierających osoby transpłciowe

Cel: Przedstawienie konkretnych przykładów firm i organizacji, które skutecznie wspierają osoby transpłciowe i niebinarne, oraz omówienie korzyści wynikających z takiego podejścia.

- IBM

- **Polityka:** IBM od wielu lat wdraża polityki antydyskryminacyjne obejmujące osoby transpłciowe, w tym dostęp do wsparcia medycznego związanego z tranzycją oraz szkolenia dla pracowników dotyczące różnorodności i inkluzywności.

- **Rezultaty:** Poprawa zaangażowania pracowników, wzrost satysfakcji i lojalności, pozytywny wpływ na reputację firmy.

- Accenture

- **Polityka:** Accenture wdrożyło programy mentoringowe skierowane do osób transpłciowych oraz szkolenia dla kadry zarządzającej i pracowników na temat inkluzji.
- **Rezultaty:** Zwiększona innowacyjność, lepsza współpraca zespołowa, pozytywny wpływ na kulturę organizacyjną.

- Google

- **Polityka:** Google wprowadziło szeroko zakrojone działania wspierające osoby transpłciowe i niebinarne, w tym pokrycie kosztów związanych z tranzycją oraz stworzenie toalet neutralnych płciowo.
- **Rezultaty:** Zwiększenie retencji pracowników, lepsze wyniki w rankingach najlepszych pracodawców, pozytywny wizerunek jako lidera w zakresie różnorodności.

3. Warsztat: Tworzenie planu dla organizacji włączającej osoby transpłciowe i niebinarne

Cel: Praktyczne opracowanie planu działania, który pomoże uczestnikom wdrożyć lub poprawić inkluzywne polityki w ich własnych organizacjach.

Instrukcje dla uczestników:

- Podziel uczestników na małe grupy (3-5 osób).
- Każda grupa ma za zadanie opracować plan działań, które pomogą uczynić ich organizacje bardziej włączającymi dla osób transpłciowych i niebinarnych.

Elementy planu:

- **Ocena obecnej sytuacji:**
 - Jakie polityki i procedury już funkcjonują? Co należy poprawić?
- **Cele:**
 - Ustalenie celów krótkoterminowych (np. przeprowadzenie szkoleń z zakresu różnorodności) i długoterminowych (np. wprowadzenie toalet neutralnych płciowo).
- **Działania:**

- o Konkretnie kroki, takie jak tworzenie polityk antydyskryminacyjnych, oferowanie wsparcia psychologicznego, zapewnienie elastyczności w zakresie używania preferowanych zaimków.
- **Harmonogram:**
 - o Określenie terminów realizacji poszczególnych działań.
- **Monitorowanie i ewaluacja:**
 - o Jak będzie oceniany postęp i jakie wskaźniki sukcesu zostaną zastosowane.
- **Prezentacja planów:**
 - o Każda grupa prezentuje swój plan na forum.
 - o Dyskusja nad propozycjami, wymiana pomysłów, omówienie możliwych wyzwań i sposobów ich przewyższania.

Prowadzący podsumowuje ćwiczenie oraz cały temat podkreślając kluczowe wklementy takie jak:

- Wartość i znaczenie inkluzywności dla osób transpłciowych i niebinarnych.
- Praktyczne korzyści dla organizacji wynikające z wdrażania inkluzywnych polityk.
- Rola uczestników w promowaniu i tworzeniu włączających środowisk pracy.

9. Rozwijanie postaw sojuszniczych wobec osób LGBT+. (30 min.)

1. Co to znaczy być sojusznikiem?

Prowadzący wyjaśnia kim jest sojusznik i jaką rolę pełni.

Sojusznik to osoba, która nie należy do grupy LGBT+, ale aktywnie wspiera prawa i godność osób LGBT+. Sojusznik działa na rzecz równości, sprzeciwiając się wszelkim formom dyskryminacji i nierówności.

Rola sojusznika:

Sojusznik słucha, edukuje się, podnosi świadomość i interweniuje w sytuacjach dyskryminacyjnych.

Sojusznik używa swojej pozycji i wpływów, aby wspierać osoby LGBT+ w swoim środowisku zawodowym i prywatnym.

2. Praktyczne sposoby wspierania osób LGBT+ w miejscu pracy

Tworzenie bezpiecznego środowiska:

- Zachęcanie do otwartości i zapewnienie, że wszyscy pracownicy czują się akceptowani.
- Reagowanie na dyskryminacyjne komentarze i zachowania.

Edukacja i świadomość:

- Organizowanie szkoleń i warsztatów dotyczących różnorodności i inkluzji.
- Udostępnianie materiałów edukacyjnych na temat LGBT+.

Wsparcie dla polityk i procedur:

- Wdrażanie i promowanie polityk antydyskryminacyjnych.
- Tworzenie grup wsparcia dla osób LGBT+ w miejscu pracy.

Aktywna postawa:

- Angażowanie się w inicjatywy wspierające społeczność LGBT+.
- Uczestnictwo w wydarzeniach i kampaniach na rzecz równości.

Codziennie działania:

- Używanie inkluzyjnego języka, np. stosowanie preferowanych zaimków.
- Okazywanie wsparcia poprzez noszenie symboli, takich jak tęcza flaga.

3. Ćwiczenie: Role-playing scenariuszy sojuszniczych zachowań

Prowadzący dzieli uczestników na małe grupy (3-4 osoby).

Każda grupa otrzymuje scenariusz przedstawiający sytuację, w której potrzebna jest interwencja sojusznika. Uczestnicy odgrywają role, starając się znaleźć najlepsze rozwiązanie sytuacji.

Scenariusze:

- **Przykład 1:**

Sytuacja: Kolega w pracy regularnie opowiada homofobiczne dowcipy, a inni pracownicy śmieją się, mimo że jeden z kolegów jest gejem.

Cel: Znaleźć sposób na odpowiednią reakcję i wsparcie kolegi.

- **Przykład 2:**

Sytuacja: Na spotkaniu zespołu, jeden z członków zespołu używa niewłaściwych zaimków w stosunku do osoby transpłciowej.

Cel: Zareagować i poprawić sytuację w sposób wspierający.

- **Przykład 3:**

Sytuacja: W firmie wprowadzono nowe polityki inkluzywne, ale nie wszyscy pracownicy je rozumieją i akceptują.

Cel: Przeprowadzić rozmowę z pracownikami, wyjaśniając znaczenie i korzyści wynikające z tych polityk.

Prezentacja i omówienie:

- Każda grupa prezentuje swoje scenariusze i działania na forum.
- Prowadzący omawia różne podejścia i sugeruje najlepsze praktyki.

Podsumowanie przez osobę prowadzącą:

Prowadzący podkreśla rolę sojusznika:

- Sojusznicy odgrywają kluczową rolę w tworzeniu inkluzywnego środowiska pracy.

Prowadzący zachęca do aktywności i wspierania osób LGBT+

- Zachęcanie uczestników do dalszego kształcenia się i aktywnego działania na rzecz wsparcia osób LGBT+.

10. Podsumowanie i Sesja Pytań i Odpowiedzi (15 minut)

Prowadzący dziękuje uczestnikom za udział w szkoleniu. Następnie otwiera panel dyskusji dając możliwość uczestnikom przedyskutować zdobyte informacje i wymienić się spostrzeżeniami po szkoleniu.

Następnie Prowadzący rozdaje uczestnikom ankiety do uzupełnienia (ankietę wiedzy po szkoleniu - **załącznik nr 2**, ankietę ewaluacyjną - **załącznik nr 3**).

Ankieta wiedzy przed szkoleniem

Dziękujemy za udział w szkoleniu. Prosimy o wypełnienie poniższej ankiety przed rozpoczęciem szkolenia, abyśmy mogli ocenić Twój poziom wiedzy na temat poruszanych zagadnień.

- 1. Jakie jest pełne znaczenie skrótu LGBT+?**
 - *(Miejsce na odpowiedź)*

- 2. Czy znasz polskie przepisy prawne dotyczące dyskryminacji w miejscu pracy w kontekście osób LGBT+?**
 - Tak
 - Częściowo
 - Nie

- 3. Wymień trzy korzyści wynikające z różnorodności w miejscu pracy.**
 - *(Miejsce na odpowiedź)*

- 4. Czy wiesz, jakie są dobre praktyki w zakresie zatrudniania osób LGBT+?**
 - Tak
 - Częściowo
 - Nie

- 5. Jakie błędy można popełnić w procesie rekrutacji osób transpłciowych i niebinarnych?**
 - *(Miejsce na odpowiedź)*

6. Jakie działania może podjąć pracodawca, aby być inkluzywnym i wspierać różnorodność?

- *(Miejsce na odpowiedź)*

7. Co to znaczy być sojusznikiem osób LGBT+?

- *(Miejsce na odpowiedź)*

Ankieta wiedzy po szkoleniu

Dziękujemy za udział w szkoleniu. Prosimy o wypełnienie poniższej ankiety po zakończeniu szkolenia, abyśmy mogli ocenić Twój poziom wiedzy na temat poruszanych zagadnień oraz przyrost wiedzy.

1. **Jakie jest pełne znaczenie skrótu LGBT+?**
 - *(Miejsce na odpowiedź)*

2. **Czy znasz polskie przepisy prawne dotyczące dyskryminacji w miejscu pracy w kontekście osób LGBT+?**
 - Tak
 - Częściowo
 - Nie

3. **Wymień trzy korzyści wynikające z różnorodności w miejscu pracy.**
 - *(Miejsce na odpowiedź)*

4. **Czy wiesz, jakie są dobre praktyki w zakresie zatrudniania osób LGBT+?**
 - Tak
 - Częściowo
 - Nie

5. **Jakie błędy można popełnić w procesie rekrutacji osób transpłciowych i niebinarnych?**
 - *(Miejsce na odpowiedź)*

6. **Jakie działania może podjąć pracodawca, aby być inkluzywnym i wspierać różnorodność?**

- *(Miejsce na odpowiedź)*

7. **Co to znaczy być sojusznikiem osób LGBT+?**

- *(Miejsce na odpowiedź)*

Ankieta ewaluacyjna

Dziękujemy za udział w szkoleniu. Prosimy o wypełnienie poniższej ankiety, aby pomóc nam w ocenie i doskonaleniu naszych przyszłych szkoleń.

1. Ogólna ocena szkolenia:

- Jak oceniasz ogólną jakość szkolenia?
 - Bardzo dobrze
 - Dobrze
 - Średnio
 - Słabo
 - Bardzo słabo

2. Cele szkolenia:

- Czy szkolenie spełniło Twoje oczekiwania?
 - Tak
 - Częściowo
 - Nie

3. Treść szkolenia:

- Jak oceniasz zawartość merytoryczną szkolenia?
 - Bardzo dobrze
 - Dobrze
 - Średnio
 - Słabo
 - Bardzo słabo
- Które z poniższych tematów były dla Ciebie najbardziej wartościowe? (Możesz zaznaczyć więcej niż jedno)
 - Wyjaśnienie znaczenia skrótu LGBT+
 - Polskie prawo a dyskryminacja w miejscu pracy
 - Praktyczne korzyści z różnorodności w pracy
 - Dobre praktyki w zakresie zatrudniania osób LGBT
 - Rekrutacja wrażliwa na tożsamość płciową - czego unikać?
 - Jak być pracodawcą inkluzywnym, wspierającym różnorodność?

- Zasadność tworzenia organizacji włączającej osoby transpłciowe, w tym niebinarne
- Rozwijanie postaw sojusznicznych wobec osób LGBT+

4. Metody szkoleniowe:

- Jak oceniasz metody szkoleniowe (wykłady, dyskusje, ćwiczenia praktyczne)?
 - Bardzo dobrze
 - Dobrze
 - Średnio
 - Słabo
 - Bardzo słabo

5. Prowadzący szkolenie:

- Jak oceniasz przygotowanie i zaangażowanie prowadzącego?
 - Bardzo dobrze
 - Dobrze
 - Średnio
 - Słabo
 - Bardzo słabo
- Czy prowadzący był dostępny i pomocny w trakcie szkolenia?
 - Tak
 - Częściowo
 - Nie

6. Organizacja szkolenia:

- Jak oceniasz organizację szkolenia (logistyka, materiały szkoleniowe, itp.)?
 - Bardzo dobrze
 - Dobrze
 - Średnio
 - Słabo
 - Bardzo słabo

7. Wyniesiona wiedza i umiejętności:

- Jak oceniasz swoje nowe kompetencje w zakresie pracy z osobami LGBT+ po szkoleniu?
 - Bardzo dobrze
 - Dobrze
 - Średnio
 - Słabo

- Bardzo słabo
- Czy czujesz się lepiej przygotowany/a do wspierania osób LGBT+ w swojej pracy?
 - Tak
 - Częściowo
 - Nie

8. Dalsze potrzeby szkoleniowe:

- Czy masz sugestie dotyczące przyszłych tematów szkoleń lub obszarów, które chciałbyś/abyś bardziej zgłębić?
(Miejsce na komentarz)

9. Dodatkowe uwagi i komentarze:

- Czy masz jakieś dodatkowe uwagi lub komentarze dotyczące szkolenia?
(Miejsce na komentarz)

Dziękujemy za wypełnienie ankiety! Twoja opinia jest dla nas bardzo cenna.

Formularz zgłoszeniowy

Lista obecności

Przykładowe karty postaci

1. Osoba z niepełnosprawnością wzrokową

"Jestem osobą z niepełnosprawnością wzrokową i potrzebuję wsparcia w zakresie oprogramowania ułatwiającego pracę oraz dostępności materiałów w formacie, który mogę łatwo odczytać."

2. Pracownik starszy wiekiem

"Mam 58 lat i czuję, że jestem postrzegany jako mniej dynamiczny niż moi młodszy koledzy. Obawiam się, że moje pomysły są ignorowane ze względu na wiek."

3. Osoba z różnym pochodzeniem etnicznym

"Pochodzę z innego kraju i czasami czuję, że moja kultura jest niezrozumiana lub niewystarczająco uwzględniana w miejscu pracy."

4. Rodzic małych dzieci

"Jestem rodzicem dwójki małych dzieci i czasami mam trudności z równoważeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych. Potrzebuję większej elastyczności w pracy."

5. Osoba LGBT+

"Jestem osobą nieheteronormatywną i czasami obawiam się, jak moje życie osobiste może być postrzegane w pracy. Chciałbym, aby miejsce pracy było bardziej otwarte i wspierające."

6. Osoba introwertyczna

"Jestem osobą introwertyczną i czuję się przytłoczony w sytuacjach wymagających częstych wystąpień publicznych lub dużej interakcji z zespołem. Potrzebuję wsparcia w zakresie komfortu pracy w takich warunkach."

7. Pracownik świeżo po studiach

"Jestem nowym pracownikiem, który niedawno ukończył studia, i czasami czuję się przytłoczony oczekiwaniami w miejscu pracy. Chciałbym więcej wsparcia w zakresie mentoringu i rozwoju zawodowego."

8. Osoba transpłciowa

"Jestem osobą transpłciową i przechodzę tranżycję. Potrzebuję wsparcia ze strony HR oraz zrozumienia ze strony współpracowników, aby czuć się komfortowo w miejscu pracy."

9. Pracownik z zaburzeniami zdrowia psychicznego

"Zmagam się z zaburzeniami zdrowia psychicznego, co czasami wpływa na moją produktywność i nastrój. Chciałbym mieć dostęp do odpowiednich zasobów wsparcia w firmie."

10. Osoba wychodząca z długotrwałej przerwy zawodowej

"Wróciłem do pracy po kilkuletniej przerwie spowodowanej opieką nad członkiem rodziny. Mam wrażenie, że muszę nadrobić wiele zmian, które zaszły w branży podczas mojej nieobecności."

11. Osoba o różnej religii

"Praktykuję religię, która wymaga ode mnie przestrzegania określonych zasad dotyczących ubioru, jedzenia oraz obchodzenia świąt. Czasami czuję, że moje potrzeby religijne nie są w pełni uwzględniane."

12. Pracownik z elastycznymi godzinami pracy

"Ze względu na moje obowiązki rodzinne muszę pracować w elastycznych godzinach. Obawiam się, że może to wpływać na moje postrzeganie jako mniej zaangażowanego pracownika."

13. Osoba z niepełnosprawnością ruchową

"Poruszam się na wózku inwalidzkim i potrzebuję dostosowanej przestrzeni biurowej oraz ułatwień w przemieszczaniu się, takich jak dostępność wind i odpowiednio przystosowanych toalet."

14. Osoba z doświadczeniem imigracyjnym

"Przybyłem do tego kraju jako imigrant i zmagam się z adaptacją do nowej kultury i języka. Chciałbym, aby firma oferowała więcej wsparcia w zakresie integracji i nauki języka."