

UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



Konspekt warsztatów dla trenerów

Konspekt warsztatów dla trenerów - informacje ogólne

Główny cel warsztatu:

- Poszerzenie kompetencji osób prowadzących kursy i szkolenia zarówno dla osób indywidualnych, jak i przedsiębiorców 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 szkoleniowej.

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
- Lista polecanych książek i artykułów

Rezultaty:

1. Zwiększona świadomość i zrozumienie:
 - Uczestnicy będą mieli solidne zrozumienie terminologii związanej z LGBT+, co pomoże im w komunikacji i tworzeniu inkluzywnych środowisk pracy.
 - Zrozumienie problemów i wyzwań, z jakimi borykają się osoby LGBT+, 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 LGBT+ 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 LGBT+.
 - Rekrutacja będzie bardziej wrażliwa na potrzeby osób transpłciowych i niebinarnych, co przyczyni się do większej inkluzywności.
5. Wsparcie dla Osób LGBT+:
 - Uczestnicy będą aktywnymi sojusznikami osób LGBT+, 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 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.

Dzięki tym rezultatom, uczestnicy będą bardziej kompetentni w prowadzeniu szkoleń i kursów, które promują różnorodność i inkluzywność, co przyniesie korzyści zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Czas trwania szkolenia: 6 godz.

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**).

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 "lesbijką" 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.

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

1. Przegląd aktualnych przepisów:

- Ustawa Kodeks pracy
- Ustawa o równym traktowaniu

2. Przykłady przypadków dyskryminacji i ich konsekwencje prawne

.
. .
. .
. .

3. Dyskusja: Analiza przypadków z polskiego rynku pracy

.
.

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 inkluzji?
- 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 inkluzji oraz najlepsze praktyki.

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.

Przykłady firm z Polski:

Przykłady firm ze świata:

- GOOGLE: Programy wsparcia dla pracowników LGBT+, inkluzywne polityki rekrutacyjne, aktywne promowanie różnorodności.
- IKEA:
- NIKE:

3. Warsztat: Tworzenie planu wdrożenia dobrych praktyk w swojej organizacji

Cel: Umożliwienie uczestnikom opracowania konkretnych planów działania, które mogą wdrożyć w swoich organizacjach, aby promować różnorodność i inkluzywność.

- Instrukcje dla uczestników:
 - Podziel uczestników na małe grupy (3-5 osób w każdej).
 - Każda grupa ma za zadanie stworzyć plan wdrożenia dobrych praktyk w swojej organizacji.
- Elementy planu:
 - Analiza obecnej sytuacji: Ocena, jak obecnie wygląda polityka różnorodności i inkluzywności w organizacji.
 - Cele: Ustalenie celów krótko- i długoterminowych związanych z promowaniem różnorodności.
 - Działania: Konkretny kroki, które zostaną podjęte, aby osiągnąć te cele (np. szkolenia, zmiany w procesie rekrutacyjnym, partnerstwa z organizacjami LGBT+).
 - Harmonogram: Określenie terminów realizacji poszczególnych działań.
 - Monitorowanie i ewaluacja: Jak będą monitorowane postępy i oceniane wyniki.
- Prezentacja planów:
 - Każda grupa prezentuje swoje plany na forum.
 - Dyskusja i wymiana pomysłów między grupami.

Prowadzący podsumowuje ćwiczenie i podkreśla najważniejsze aspekty poruszone przez uczestników. Ponadto prowadzący zachęca uczestników do wdrożenia opracowanych planów w swoich organizacjach i kontynuowania działań na rzecz promowania różnorodności i inkluzywności.

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 zaimek: 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 inkluzji 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, inkluzji 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 inkluzyjny.

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 inkluzji 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.

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: Dobre Praktyki i Pomysły na Wdrożenie w Firmach Uczestników (15 minut)

Cel: Umożliwienie uczestnikom wymiany pomysłów i doświadczeń na temat wdrażania polityk wspierających różnorodność w ich własnych organizacjach.

Instrukcje dla uczestników:

- Podziel uczestników na małe grupy (3-5 osób w każdej).
- Każda grupa dyskutuje nad tym, jakie dobre praktyki mogą wdrożyć w swoich organizacjach, biorąc pod uwagę to, co zostało omówione w poprzednich częściach warsztatu.

Pytania do dyskusji:

- Jakie polityki i procedury wspierające różnorodność już funkcjonują w Waszych organizacjach?
- Jakie dodatkowe działania mogłyby być wprowadzone, aby zwiększyć inkluzywność w miejscu pracy?
- Jakie przeszkody mogą wystąpić przy wdrażaniu tych działań i jak można je przezwyciężyć?

Prezentacja pomysłów:

- Każda grupa prezentuje swoje wnioski na forum.
- Dyskusja o najlepszych pomysłach i praktykach, które można zaadaptować w różnych organizacjach.

Po zakończonym ćwiczeniu Prowadzący podkreśla kluczowe punkty omówione podczas warsztatu, w tym znaczenie tworzenia inkluzywnego środowiska pracy i wdrażania odpowiednich polityk.

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 inkluzji.

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

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.

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

3. Ćwiczenie: Role-playing scenariuszy sojusznicznych 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+.

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+?

.....

.....

.....

.....

.....

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.

.....

.....

.....

.....

.....

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?

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

7. Co to znaczy być sojusznikiem osób LGBT+?

.....

.....

.....

.....

.....

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+?

.....

.....

.....

.....

.....

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.

.....

.....

.....

.....

.....

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?

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

7. Co to znaczy być sojusznikiem osób LGBT+?

.....

.....

.....

.....

.....

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?

.....

.....

.....

.....

.....

9. Dodatkowe uwagi i komentarze:

- Czy masz jakieś dodatkowe uwagi lub komentarze dotyczące szkolenia?

.....

.....

.....

.....

.....

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



**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 Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

