

UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



Schema del workshop per i formatori

Schema del workshop per formatori - informazioni generali

Obiettivo principale del workshop:

- Migliorare la competenza dei fornitori di corsi e formazione sia per i singoli che per le aziende nel lavorare e collaborare con le persone LGBT+.

Obiettivi specifici (contenuti del workshop):

- Aumentare la conoscenza dei partecipanti sulle definizioni e sulla terminologia LGBT+.
- Comprendere le problematiche e le sfide affrontate dalle persone LGBT+ sul posto di lavoro.
- Familiarizzare con la legge polacca sulla discriminazione sul posto di lavoro.
- Comprendere le implicazioni legali della discriminazione sul posto di lavoro.
- Sensibilizzare i partecipanti ai vantaggi della diversità sul posto di lavoro.
- Sviluppare le competenze per creare un ambiente di lavoro inclusivo.
- Imparare a evitare la discriminazione nel processo di assunzione.
- Imparare a conoscere le strategie di reclutamento che tengono conto dell'identità di genere.
- Sviluppare atteggiamenti di alleanza verso le persone LGBT+.
- Creare piani di sostegno per le persone transgender e non binarie dell'organizzazione.
- Preparare i partecipanti a introdurre e attuare politiche inclusive nelle loro organizzazioni.
- Esercitare le abilità pratiche in situazioni di lavoro simulate.

Il raggiungimento degli obiettivi specifici di cui sopra consentirà ai partecipanti non solo di comprendere e assorbire le informazioni rilevanti sul lavoro e la collaborazione con le persone LGBT+, ma anche di applicare praticamente le conoscenze e le competenze acquisite nel loro lavoro di formazione quotidiano.

Metodi:

- Lezioni interattive
- Discussioni di gruppo
- Esercizi pratici
- Studio di caso
- Simulazioni e giochi di ruolo



Co-funded by
the European Union

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



Materiale didattico:

- Presentazioni multimediali
- Casi di studio
- Schede di lavoro per le esercitazioni pratiche
- Elenco di libri e articoli consigliati

Risultati

1. Maggiore consapevolezza e comprensione:
 - I partecipanti avranno una solida conoscenza della terminologia LGBT+ che li aiuterà a comunicare e a creare ambienti di lavoro inclusivi.
 - La comprensione delle problematiche e delle sfide affrontate dalle persone LGBT+ consentirà ai partecipanti di sostenere meglio queste persone nelle loro organizzazioni.
2. Conoscenza della legislazione:
 - I partecipanti saranno consapevoli della legislazione in materia di discriminazione sul posto di lavoro e delle conseguenze della mancata conformità.
 - Grazie alla conoscenza della legge, i partecipanti saranno in grado di proteggere efficacemente le persone LGBT+ dalla discriminazione.
3. Promuovere la diversità:
 - I partecipanti comprenderanno i vantaggi della diversità sul posto di lavoro, che influenzeranno il loro approccio al reclutamento e alla gestione dei team.
 - I partecipanti saranno in grado di creare e attuare politiche a sostegno della diversità e dell'inclusività nelle loro organizzazioni.
4. Migliori pratiche di reclutamento:
 - I partecipanti eviteranno errori discriminatori nel processo di assunzione, aumentando così l'occupabilità delle persone LGBT+.
 - Il reclutamento sarà più sensibile alle esigenze delle persone transgender e non binarie, il che contribuirà a una maggiore inclusività.
5. Sostegno alle persone LGBT+:
 - I partecipanti saranno alleati attivi delle persone LGBT+, migliorando l'atmosfera e la sensazione di sicurezza sul posto di lavoro.
 - Le organizzazioni dei partecipanti avranno piani specifici per sostenere le persone transgender e non binarie, aumentando il loro impegno e la loro soddisfazione lavorativa.
6. Competenze pratiche:
 - I partecipanti sapranno come introdurre e attuare politiche inclusive nelle loro organizzazioni, che contribuiranno a creare ambienti di lavoro più aperti e solidali.
 - Le competenze pratiche acquisite durante le esercitazioni consentiranno ai partecipanti di applicare efficacemente le conoscenze acquisite nel loro lavoro quotidiano di formazione e reclutamento.

L'implementazione dei risultati del workshop contribuirà a:

- Aumentare l'inclusività e la diversità nelle organizzazioni che i partecipanti rappresentano.
- Migliorare l'atmosfera lavorativa e la soddisfazione dei dipendenti attraverso una migliore comprensione e un maggiore sostegno alle persone LGBT+.
- Ridurre il rischio di discriminazione nei luoghi di lavoro attraverso una maggiore consapevolezza giuridica e l'applicazione pratica delle conoscenze.
- Aumentare l'efficienza del reclutamento essendo sensibili all'identità di genere ed evitando errori discriminatori.

Grazie a questi risultati, i partecipanti saranno più competenti nell'erogazione di formazione e corsi che promuovono la diversità e l'inclusività, a vantaggio sia dei dipendenti che dei datori di lavoro.

Durata della formazione: 6 ore.

Corso del workshop (15 min)

1. Conversione del conduttore del workshop
2. Presentazione del piano di lavoro durante il workshop.

Il facilitatore parla brevemente degli obiettivi e dello scopo del programma del workshop.

L'obiettivo principale del workshop è quello di migliorare le competenze e fornire conoscenze per lavorare e collaborare con persone LGBT+.

La premessa del workshop è:

- Aumentare l'inclusività e la diversità nelle organizzazioni che i partecipanti rappresentano.
- Miglioramento dell'atmosfera lavorativa e della soddisfazione dei dipendenti grazie a una migliore comprensione e al sostegno delle persone LGBT+.
- Ridurre il rischio di discriminazione nei luoghi di lavoro attraverso una maggiore consapevolezza giuridica e l'applicazione pratica delle conoscenze.
- Aumentare l'efficienza del reclutamento essendo sensibili all'identità di genere ed evitando errori discriminatori.

3. Esercizio integrativo: "Due verità e una bugia"

Obiettivo:

- Integrazione dei partecipanti
- Rompere il ghiaccio
- Stabilire un'atmosfera di apertura e fiducia
- Durata: 10-15 minuti

Materiali: nessuno

Istruzioni per i partecipanti:

Ogni partecipante riflette su tre affermazioni su di sé: due sono verità e una è una bugia. Le dichiarazioni possono essere sia divertenti che serie, ma non devono essere troppo personali o offensive.

Esecuzione dell'esercizio:

Il facilitatore inizia a mostrare come funziona, fornendo le tre affermazioni. Il resto del gruppo cerca di indovinare quale di queste affermazioni è una bugia. Uno alla volta, ogni partecipante presenta le proprie affermazioni e il resto del gruppo indovina quale è una bugia. Dopo aver indovinato, la persona che ha fatto le dichiarazioni rivela la verità.

Sintesi:

Discutere brevemente ciò che è stato più sorprendente o interessante. Sottolineare quanto diverse possano essere le nostre esperienze e quanto sia importante rivolgersi agli altri in modo aperto.

Esempio:

Moderatore: "Ho tre gatti, ho visitato 10 Paesi, sono uno chef professionista".

Gruppo: "Pensiamo che sia una bugia che lei sia uno chef professionista".

Moderatore: "Sì, è vero, non sono uno chef professionista, ma il resto è vero".

Questo breve esercizio permetterà ai partecipanti di conoscersi rapidamente in modo divertente e coinvolgente. Inoltre, introdurrà il tema della tolleranza e dell'accettazione di persone con stili di vita diversi.

4. Norme che regolano il workshop.

Il facilitatore, insieme al gruppo, stabilisce le regole del workshop scrivendole sulla lavagna o sulla lavagna a fogli mobili. I partecipanti propongono le loro regole.

Esempio di principi del workshop:

- disattiviamo i telefoni
- quando qualcuno parla, non lo interrompiamo
- ognuno ha diritto alla propria opinione
- siamo franchi e aperti
- non giudichiamo o critichiamo gli altri
- siamo attivi e impegnati.

Il facilitatore chiede ai partecipanti di completare un questionario di pre-test che esplora il loro livello di conoscenza nell'area del lavoro con le persone LGBT+ (**Appendice 1**).

Panoramica generale - introduzione a LGBT+ (30 min)

1. Discussione moderata/brainstorming.

Il facilitatore chiede cosa significa LGBT+. Inizia una discussione moderata dal facilitatore. I partecipanti rispondono, il facilitatore guida la discussione per rispondere alla domanda su chi sia una persona LGBT+. Dopo la discussione, il facilitatore tiene una mini-lezione sul significato dell'acronimo LGBT+ e sulla sua storia.

2. Mini conferenza sulla storia e il significato dell'acronimo LGBT+

LGBT+ è un acronimo utilizzato per descrivere le diverse identità sessuali e di genere.

L'acronimo si espande come segue:

L sta per lesbiche, ovvero donne attratte dalle donne.

G sta per gay, cioè uomini attratti dagli uomini.

B sta per bisessuale, cioè persone che sono attratte sia da uomini che da donne.

T sta per persone transgender, cioè coloro la cui identità di genere è incompatibile con il sesso assegnato alla nascita.

+ significa che ci sono molte più possibilità.

Il **+** può essere seguito dalle seguenti lettere:

Q sta per queer people, cioè coloro che non si riconoscono nelle categorie tradizionali di genere o orientamento sessuale.

A sta per persone asessuali, cioè che non sentono il bisogno di avere relazioni sessuali o romantiche strette.

Storia dell'abbreviazione LGBT+

1. Gli inizi (1960-1970):

- Negli anni '60 e '70, i movimenti per i diritti civili e femministi hanno influenzato l'inizio della lotta per i diritti degli omosessuali. In origine, il termine "omosessuale" veniva usato per descrivere queste comunità.

2. LGB (1980):

- Negli anni '80 sono stati introdotti i termini "lesbica" e "gay" come termini più accettati e positivi. Parallelamente, si iniziò a utilizzare l'abbreviazione LGB per includere le persone bisessuali.

3. LGBT (1990):

- Negli anni '90, la lettera "T" è stata aggiunta all'abbreviazione per includere le persone transgender. Si è trattato di un cambiamento importante che riflette la crescente consapevolezza e accettazione delle diverse identità di genere.

4. LGBT+ (2000 e oltre):

- Con la crescita della consapevolezza e dell'accettazione da parte dell'opinione pubblica della diversità delle identità sessuali e di genere, l'acronimo LGBT è stato ampliato con il simbolo "+" per includere uno spettro più ampio di identità come queer, intersessuale, asessuale, pansessuale, agender, genderqueer, non-binary e altre.

La storia e la definizione dell'acronimo LGBT+ mostrano come la società si sia evoluta nel suo approccio alla diversità sessuale e di genere. È un elemento importante per costruire l'inclusione e l'accettazione, che è la chiave per creare una società giusta ed equa.

3. Esercizio pratico: Breve caso di studio - discussione di gruppo

Obiettivo:

- Mettere in pratica le conoscenze LGBT+ acquisite
- Sviluppare la capacità di analizzare le situazioni e di sviluppare risposte adeguate.
- Promuovere la discussione di gruppo e lo scambio di esperienze

Materiali:

- Schede di studio
- Lavagne a fogli mobili o fogli di carta grandi
- Marcatori

Istruzioni:

1. Divisione in gruppi:
 - Il facilitatore divide i partecipanti in piccoli gruppi (circa 5 persone per ciascuno).
2. Distribuzione dei materiali:
 - Il facilitatore distribuisce a ogni gruppo una scheda con la descrizione di un caso.
3. Descrizione del caso:
 - Ogni gruppo deve leggere la descrizione e discutere la situazione nel contesto delle conoscenze LGBT+ acquisite.
4. Domande per la discussione:
 - Quali problemi vengono presentati nella descrizione?
 - Quali azioni potrebbero essere intraprese per affrontare questi problemi?
 - Quali strategie di supporto potrebbero essere applicate in questa situazione?
 - Quali conseguenze (positive o negative) potrebbero derivare da approcci diversi?
5. Presentazione dei risultati:
 - Dopo una discussione di gruppo, ogni gruppo presenta al forum i risultati e le soluzioni proposte.
 - Altri gruppi possono porre domande e condividere i loro commenti.
6. Sintesi:

- Il facilitatore riassume l'esercizio, evidenziando gli aspetti chiave e le migliori pratiche emerse durante la presentazione.

Descrizioni di casi (esempi):

I. Discriminazione nel processo di assunzione

Anna, una persona transgender, si candida per un lavoro presso una grande società di consulenza. Durante il colloquio, il selezionatore le fa ripetutamente domande sulla sua identità di genere che non sono pertinenti ai requisiti della posizione. Anna si sente a disagio e ritiene che le sue qualifiche lavorative non vengano prese sul serio a causa della sua identità di genere. Dopo qualche giorno, viene informata che non è stata accettata, anche se soddisfaceva tutti i requisiti della posizione.

Domande per la discussione:

- Quali problemi si presentano in questa descrizione?
- Quali diritti di Anna potrebbero essere stati violati in questa situazione?
- Quali misure dovrebbe adottare l'azienda per evitare situazioni simili in futuro?
- Quali strategie di supporto potrebbe utilizzare il team di reclutamento in questa situazione?
- Quali conseguenze potrebbero derivare dall'approccio di un'azienda di questo tipo all'assunzione di persone transgender?

I. Inclusività sul posto di lavoro

Cuba, un dipendente apertamente gay, fa parte del team di marketing di una grande azienda. Sebbene l'azienda dichiari una politica di inclusione e diversità, Cuba si imbatte regolarmente in sottili manifestazioni di discriminazione. I suoi colleghi scherzano spesso sulle persone LGBT+ in un modo che mette a disagio Cuba. Nelle riunioni di gruppo, Cuba nota che le sue idee vengono spesso ignorate o emarginate dai colleghi. Nonostante Cuba abbia segnalato questi problemi al suo supervisore, non è stata intrapresa alcuna azione concreta per migliorare la situazione. Cuba inizia a sentirsi stressato e scoraggiato sul lavoro.

Domande per la discussione:

- Quali problemi si presentano in questa descrizione?
- Quali azioni dovrebbe intraprendere il supervisore di Cuba per rispondere in modo appropriato alle questioni sollevate?
- Come può l'azienda mettere in atto e applicare politiche contro la discriminazione sottile e le microaggressioni?
- Quali strategie di supporto potrebbero essere utilizzate per migliorare il livello di comfort di Cuba e degli altri dipendenti LGBT+?

- Quali conseguenze (positive o negative) potrebbero derivare dall'attuazione di azioni correttive appropriate?

Ogni gruppo presenta i propri risultati al forum.

Discussione sugli insegnamenti che si possono trarre da questi casi e su come applicarli a situazioni reali sul posto di lavoro:

- I gruppi discutono gli errori commessi nel processo di reclutamento.
- Indicano quali misure potrebbero migliorare la situazione e garantire un trattamento equo di tutti i candidati.
- Suggestiscono politiche e pratiche specifiche che potrebbero essere messe in atto per promuovere la diversità e l'inclusività nel processo di assunzione.

Il relatore riassume le questioni discusse, evidenziando gli aspetti chiave e le migliori pratiche.

Legge polacca e discriminazione sul posto di lavoro (45min.)

1. Panoramica della legislazione attuale:

- Legge sul codice del lavoro
- Legge sulla parità di trattamento

2. Esempi di casi di discriminazione e relative conseguenze legali

•
•
•
•

3. Discussione: Caso di studio dal mercato del lavoro polacco

•
•

Vantaggi pratici della diversità sul lavoro (45 min)

1. Introduzione al tema della diversità.

Scopo: presentare ai partecipanti i principali vantaggi commerciali della diversità sul posto di lavoro.

Il facilitatore conduce una breve introduzione al tema della diversità e dell'inclusività, con l'obiettivo di spiegare cosa significa diversità nel contesto del luogo di lavoro. L'introduzione mira anche a sottolineare che la diversità comprende diversi aspetti come il genere, l'età, l'etnia, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la religione, la disabilità, ecc.

Diversità nel contesto del luogo di lavoro significa prendere in considerazione e valorizzare l'ampia gamma di caratteristiche ed esperienze che i dipendenti apportano a un'organizzazione. Ciò include differenze di identità personali, culturali, lavorative e di vita, che possono influenzare il modo in cui le persone pensano, agiscono e lavorano insieme come una squadra.

Aspetti chiave della diversità sul posto di lavoro:

- **Identità di genere e orientamento sessuale:**
 - Considerazione e accettazione delle diverse identità di genere (ad esempio, femminile, maschile, non binaria) e degli orientamenti sessuali (ad esempio, eterosessualità, omosessualità, bisessualità, pansessualità).
- **Origini etniche e culturali:**
 - Apprezzare i dipendenti di culture, nazionalità e razze diverse, che possono arricchire l'ambiente di lavoro con prospettive e approcci diversi ai problemi.
- **Età:**
 - L'impiego di persone di età diverse, dai giovani lavoratori agli anziani, che può portare a uno scambio di conoscenze ed esperienze tra generazioni.
- **Istruzione ed esperienza lavorativa:**
 - Diversità nel background formativo e professionale dei dipendenti, che può portare nuovi approcci e soluzioni innovative.

- Disabilità:
 - L'inclusione di persone con diversi tipi di disabilità (fisiche, sensoriali, intellettuali) può contribuire a creare un ambiente di lavoro più inclusivo ed empatico.
- Religione e visione del mondo:
 - Rispetto per le diverse credenze religiose e visioni del mondo, che possono arricchire la cultura organizzativa con valori e prospettive differenti.
- Stile di lavoro e personalità:
 - Apprezzamento dei diversi stili di lavoro e tipi di personalità (ad esempio, persone più analitiche e persone più creative), che possono contribuire a un lavoro di squadra più efficace.

Vantaggi della diversità sul posto di lavoro:

- Innovazione e creatività:
 - I team composti da persone con prospettive diverse hanno maggiori probabilità di generare idee e soluzioni innovative.
- Miglioramento della risoluzione dei problemi:
 - I team eterogenei possono affrontare i problemi da molti punti di vista diversi, portando a soluzioni più complete ed efficaci.
- Maggiore attrattiva per i datori di lavoro:
 - Le aziende che promuovono la diversità sono viste come più attraenti dai potenziali dipendenti, il che aiuta ad attrarre e trattenere i talenti.
- Migliore comprensione dei clienti:
 - La diversità all'interno del team consente di comprendere meglio le esigenze e le aspettative di una base di clienti diversificata, il che può portare a prodotti e servizi più personalizzati.
- Migliorare l'atmosfera di lavoro:
 - Un ambiente di lavoro inclusivo, in cui tutti si sentono accettati e rispettati, contribuisce ad aumentare la soddisfazione dei dipendenti e a ridurre il turnover.

- Aumentare il coinvolgimento e la produttività:
 - I dipendenti che si sentono apprezzati e accettati sono più impegnati e produttivi.

La diversità sul posto di lavoro non è solo accettazione delle differenze, ma promozione attiva di un ambiente in cui le differenze sono valorizzate e utilizzate come risorse. Le organizzazioni che gestiscono efficacemente la diversità ottengono un vantaggio competitivo grazie a team più innovativi e flessibili che rispondono meglio alle esigenze del mercato e dei clienti.

2. Esercizio: Analisi dei benefici sulla base di casi di studio di diverse aziende

Obiettivo: consentire ai partecipanti di comprendere e analizzare i vantaggi della diversità attraverso esempi pratici.

- Istruzioni per i partecipanti:
 - Dividete i partecipanti in piccoli gruppi (3-5 persone per ciascuno).
 - Distribuite a ogni gruppo un caso di studio che descriva un'azienda che ha implementato politiche di diversità e inclusione.
- Studio di caso 1:
 - **Azienda:** Azienda tecnologica internazionale.
 - **Descrizione:** l'azienda ha introdotto un programma di assunzione LGBT+ e politiche di supporto per le persone transgender (ad esempio, fornendo l'accesso ai bagni in base all'identità di genere, assistenza medica).
 - **Vantaggi:** Maggiore innovazione, migliore fidelizzazione dei talenti, maggiore soddisfazione dei dipendenti.
- Studio di caso 2:
 - **Azienda:** Rivenditore globale.
 - **Descrizione:** l'azienda ha implementato la formazione sulla diversità per tutti i dipendenti, ha creato gruppi di sostegno per le diverse minoranze (LGBT+, persone con disabilità, ecc.).
 - **Vantaggi:** Migliore comprensione delle esigenze dei clienti, aumento della loro fedeltà, miglioramento dell'immagine aziendale.
- Studio di caso 3:
 - **Azienda:** Piccola società di consulenza.

- **Descrizione:** l'azienda ha introdotto orari di lavoro flessibili e politiche di lavoro a distanza per sostenere i dipendenti con esigenze diverse e impegni familiari.
- **Vantaggi:** Aumento della produttività, miglioramento del morale del team, maggiore capacità di attrarre e trattenere i talenti.

Ogni gruppo deve leggere il proprio caso di studio e discutere le seguenti domande:

- Quali azioni specifiche ha intrapreso l'azienda per promuovere la diversità e l'inclusività?
- Quali vantaggi ha tratto l'azienda da queste misure?
- Quali sfide possono essere sorte nell'attuazione di queste politiche e come possono essere superate?

Dopo 10 minuti di discussione, ogni gruppo presenta i propri risultati al forum. Gli altri gruppi possono fare domande e condividere i loro commenti.

Il relatore riassume i casi discussi, evidenziando i principali vantaggi della diversità e dell'inclusività e le migliori pratiche.

Buone pratiche nell'impiego di persone LGBT (45 min.)

1. Strategie di reclutamento e gestione della diversità

Il relatore introduce i partecipanti alle strategie che possono applicare alla gestione del reclutamento e della diversità nell'organizzazione.

- Annunci di lavoro inclusivi:
 - Il contenuto degli annunci di lavoro deve essere neutro rispetto al genere e sensibile alla diversità.
 - Evitare un linguaggio che possa escludere le persone LGBT+.
- Reclutamento aperto alla diversità:
 - Usare tecniche per cercare in modo proattivo candidati appartenenti a gruppi LGBT+ (ad esempio, campagne di marketing rivolte alla comunità LGBT+ che evidenzino l'impegno dell'azienda verso la diversità e l'inclusione; usare i social media come LinkedIn, Facebook, Twitter o Instagram per raggiungere gruppi e pagine legati alla comunità LGBT+).
 - Collaborazione con le organizzazioni che sostengono le persone LGBT+.
- Formazione per i reclutatori:
 - Formazione sulla diversità e l'inclusività per i reclutatori.
 - Rendere i selezionatori consapevoli dei propri pregiudizi e di come neutralizzarli in modo che non influenzino la valutazione del candidato.
- Processo di reclutamento:
 - Condurre i colloqui in modo inclusivo. Creare un processo di reclutamento accogliente ed equo che rispetti la diversità e offra pari opportunità a tutti i candidati.
 - Considerare i pronomi preferiti e rispettare l'identità di genere dei candidati.

2. Esempi di aziende in Polonia e nel mondo

Il relatore presenta ai partecipanti esempi concreti di aziende che hanno implementato con successo politiche di diversità e inclusività.



Co-funded by
the European Union

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



Esempi di aziende polacche:

Esempi di aziende dal mondo:

- GOOGLE: Programmi di sostegno per i dipendenti LGBT+, politiche di assunzione inclusive, promozione attiva della diversità.
- IKEA:
- NIKE:

3. Workshop: Creare un piano per implementare le buone pratiche nella vostra organizzazione

Obiettivo: consentire ai partecipanti di sviluppare piani d'azione concreti da attuare nelle loro organizzazioni per promuovere la diversità e l'inclusività.

- Istruzioni per i partecipanti:
 - Dividete i partecipanti in piccoli gruppi (3-5 persone per ciascuno).
 - Ogni gruppo ha il compito di creare un piano per implementare le buone pratiche nella propria organizzazione.
- Elementi del piano:
 - Analisi della situazione attuale: Una valutazione dell'attuale politica di diversità e inclusività dell'organizzazione.
 - Obiettivi: Stabilire obiettivi a breve e a lungo termine relativi alla promozione della diversità.
 - Azioni: Azioni specifiche che verranno intraprese per raggiungere questi obiettivi (ad esempio, formazione, cambiamenti nel processo di assunzione, partnership con organizzazioni LGBT+).
 - Calendario: Definizione delle scadenze per l'attuazione delle singole attività.
 - Monitoraggio e valutazione: come verranno monitorati i progressi e valutati i risultati.
- Presentazione dei piani:
 - Ogni gruppo presenta i propri piani al forum.
 - Discussione e scambio di idee tra i gruppi.

Il facilitatore riassume l'esercizio e sottolinea gli aspetti più importanti sollevati dai partecipanti. Inoltre, il facilitatore incoraggia i partecipanti ad attuare i piani sviluppati nelle loro organizzazioni e a continuare a promuovere la diversità e l'inclusività.

Reclutamento sensibile all'identità di genere: cosa evitare?

(45 min.)

1. Come evitare la discriminazione nel processo di assunzione.

Obiettivo: comprendere come condurre il processo di assunzione in modo da non discriminare i candidati sulla base della loro identità di genere.

Consapevolezza della legislazione:

- È opportuno conoscere le leggi antidiscriminazione che tutelano le persone transgender e non binarie (per una panoramica delle leggi, si veda la sezione Diritto polacco e discriminazione sul posto di lavoro).
- Il datore di lavoro deve rispettare le leggi sul lavoro e sulla parità di trattamento.

Creare annunci di lavoro inclusivi:

- Utilizzare un linguaggio neutro che non escluda alcun gruppo.
- Includere informazioni sulle politiche aziendali in materia di parità e inclusione.

Trasparenza del processo di reclutamento:

- Comunicazione chiara e trasparente del processo di assunzione, delle fasi e dei criteri di valutazione.
- Garantire che tutte le fasi di assunzione siano conformi ai principi di parità di trattamento.

2. Gli errori più comuni e come evitarli

Obiettivo: identificare gli errori più comuni che possono portare alla discriminazione e imparare a evitarli.

- Errori da evitare:
 - Assumere i pronomi: Non dare per scontato quali siano i pronomi preferiti dal candidato; chiedere sempre i pronomi preferiti.
 - Domande inappropriate: Evitare domande sull'identità di genere, sull'anamnesi o sui piani di transizione.

- Mancanza di formazione per i reclutatori: la mancata formazione dei reclutatori sulla diversità e l'inclusività può portare alla discriminazione inconscia.
- **Esempi di buone pratiche:**
 - Uso di moduli neutri dal punto di vista linguistico: I moduli di assunzione devono consentire ai candidati di inserire i loro pronomi preferiti e la loro identità di genere.
 - Formazione per i reclutatori: Formazione regolare su diversità, inclusività e neutralità di genere.

3. Esercizio: Simulare un colloquio di assunzione tenendo conto dell'identità di genere

Obiettivo: applicazione pratica delle conoscenze in situazioni di reclutamento simulate per imparare a condurre i colloqui in modo inclusivo.

Istruzioni per i partecipanti:

- Dividete i partecipanti in piccoli gruppi (3-4 persone).
- Ogni gruppo simula un colloquio di assunzione, con una persona che interpreta il ruolo del candidato e le altre che sono i selezionatori.

Scenari esemplificativi:

- **Scenario 1:** Il candidato si presenta come persona non binaria e chiede l'uso dei pronomi "loro/lei".
- **Scenario 2:** il candidato parla delle sue attività in organizzazioni LGBT+ e chiede informazioni sulle politiche di inclusione dell'azienda.
- **Scenario 3:** Il candidato ha cambiato nome e chiede di usare il nuovo nome durante il colloquio.

Ruoli e compiti:

- **Candidato:** Descrive le proprie qualifiche e risponde alle domande dei selezionatori.
- **Selezionatori:** conducono il colloquio, cercando di tenere conto delle preferenze e delle esigenze del candidato senza discriminazioni.

Sintesi e discussione:

Dopo la simulazione, ogni gruppo discute la propria esperienza, sottolineando cosa è andato bene e cosa potrebbe essere migliorato. Forum di discussione sulle migliori pratiche e sulle lezioni apprese dall'esercitazione.

Dopo l'esercizio, il facilitatore riassume l'argomento, evidenziando gli aspetti più importanti:

- L'importanza di evitare la discriminazione nel processo di assunzione.
- Consapevolezza degli errori più comuni e di come evitarli.
- Competenze pratiche acquisite attraverso colloqui simulati.

Infine, una breve sessione di domande e risposte per chiarire eventuali dubbi e condividere ulteriori approfondimenti.

Come essere un datore di lavoro inclusivo e favorevole alla diversità nella pratica? (45 min.)

1. Creare un ambiente di lavoro inclusivo

Scopo: delineare le misure concrete che un datore di lavoro può adottare per creare un ambiente di lavoro favorevole alla diversità e all'inclusione.

Il relatore illustra le azioni specifiche che un datore di lavoro può applicare nella propria organizzazione per implementare una politica di diversità e inclusività.

- Istruzione e formazione:
 - **Formazione regolare sulla diversità e l'inclusività:** Sensibilizzare i dipendenti alla diversità, spiegando loro come evitare discriminazioni e pregiudizi.
 - **Workshop sui pregiudizi:** Organizzare workshop per aiutare i dipendenti a riconoscere e contrastare i pregiudizi inconsci (formazione sui pregiudizi).
- Creare gruppi di sostegno:
 - **Gruppi di risorse per i dipendenti (ERG):** Incoraggiare la creazione di gruppi di sostegno per i dipendenti LGBT+ che possano servire come spazio per condividere esperienze e idee per migliorare l'inclusività sul posto di lavoro.
 - **Mentoring e coaching:** introdurre programmi di mentoring in cui il personale senior possa sostenere le persone LGBT+ nel loro sviluppo professionale.
- Una cultura di apertura e accettazione:
 - **Promuovere una comunicazione aperta:** Incoraggiare i dipendenti a esprimere le proprie opinioni e a condividere le proprie esperienze in un ambiente sicuro e solidale.
 - **Visibilità del sostegno alla diversità:** Organizzazione di eventi, campagne e iniziative interne che evidenzino l'impegno dell'azienda nella promozione della diversità.

2. Introduzione di politiche e procedure a sostegno della diversità

Scopo: discutere le politiche e le procedure chiave che possono essere implementate in azienda per sostenere la diversità e l'inclusività.

- Politiche antidiscriminatorie:
 - **Politiche chiare e specifiche:** Introdurre politiche antidiscriminatorie che chiariscano che l'azienda non tollera alcuna forma di discriminazione, anche sulla base dell'identità di genere o dell'orientamento sessuale.

- **Procedure di denuncia:** Creare procedure facilmente accessibili per la segnalazione di discriminazioni che garantiscano l'anonimato e la protezione da ritorsioni.
- Procedure HR inclusive:
 - **Politica sui pronomi:** Implementare procedure che consentano ai dipendenti di dichiarare e aggiornare i pronomi e i nomi preferiti da utilizzare nei documenti e nelle comunicazioni interne.
 - **Adattamento di moduli e documentazione:** Trasformare tutti i documenti e i moduli interni in modo che siano neutri dal punto di vista del genere e tengano conto della diversità delle identità di genere.
- Sostegno alle persone transgender e non binarie:
 - **Procedure di sostegno alle persone transgender:** fornire sostegno ai dipendenti transgender, ad esempio attraverso orari di lavoro flessibili, supporto psicologico e accesso a risorse mediche adeguate.
 - **Disponibilità di servizi igienici neutri dal punto di vista del genere:** garantire servizi igienici neutri dal punto di vista del genere come standard negli uffici aziendali.

3. Discussione: Buone pratiche e idee per l'attuazione nelle aziende dei partecipanti (15 minuti)

Obiettivo: consentire ai partecipanti di scambiare idee ed esperienze sull'attuazione di politiche a sostegno della diversità nelle proprie organizzazioni.

Istruzioni per i partecipanti:

- Dividete i partecipanti in piccoli gruppi (3-5 persone per ciascuno).
- Ogni gruppo discute le buone pratiche da implementare nelle proprie organizzazioni, tenendo conto di quanto discusso nelle parti precedenti del workshop.

Domande per la discussione:

- Quali politiche e procedure a sostegno della diversità sono già in atto nelle vostre organizzazioni?
- Quali misure aggiuntive potrebbero essere introdotte per aumentare l'inclusività sul posto di lavoro?
- Quali sono gli ostacoli che si possono incontrare nell'attuazione di queste misure e come possono essere superati?

Presentazione delle idee:

- Ogni gruppo presenta i propri risultati al forum.
- Discussione delle migliori idee e pratiche che possono essere adattate in diverse organizzazioni.

Dopo l'esercizio, il facilitatore evidenzia i punti chiave discussi durante il workshop, tra cui l'importanza di creare un ambiente di lavoro inclusivo e di attuare politiche adeguate.

L'opportunità di creare un'organizzazione inclusiva per le persone transgender, comprese le persone non binarie (45 min.)

1. L'importanza dell'inclusività per le persone trans e non binarie

Obiettivo: far capire ai partecipanti perché la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo per le persone transgender e non binarie è fondamentale, sia dal punto di vista etico che commerciale.

Introduzione al tema:

- Definizioni:
 - **Persone transgender:** Persone la cui identità di genere differisce dal sesso assegnato loro alla nascita.
 - **Persone non binarie:** le persone che non si identificano esclusivamente come maschi o femmine possono identificarsi come entrambi i generi, nessuno dei due o comunque al di fuori del binario di genere.
- Perché l'inclusività è importante:
 - **Uguaglianza e rispetto:** un ambiente di lavoro inclusivo consente la piena e paritaria partecipazione di tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro identità di genere.
 - **Salute mentale e benessere:** un luogo di lavoro inclusivo riduce lo stress, l'ansia e la discriminazione, con un impatto positivo sulla salute mentale dei dipendenti transgender e non-binari.
 - **Impegno e produttività:** i dipendenti che si sentono accettati e sostenuti sono più impegnati, fedeli e produttivi.
 - **Reputazione aziendale:** Le organizzazioni che sostengono attivamente la diversità sono considerate moderne e socialmente responsabili, il che attira i dipendenti di talento e crea un'immagine positiva.

2. Esempi di organizzazioni che sostengono le persone transgender

Obiettivo: presentare esempi concreti di aziende e organizzazioni che supportano efficacemente le persone transgender e non binarie e discutere i vantaggi di questo approccio.



Co-funded by
the European Union

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



- IBM
 - **Politica:** IBM ha attuato per molti anni politiche antidiscriminatorie nei confronti delle persone transgender, tra cui l'accesso al supporto medico per il transito e la formazione alla diversità e all'inclusività per i dipendenti.
 - **Risultati:** Miglioramento del coinvolgimento dei dipendenti, aumento della soddisfazione e della fedeltà, impatto positivo sulla reputazione aziendale.
- Accenture
 - **Politica:** Accenture ha implementato programmi di mentoring rivolti alle persone transgender e corsi di formazione per manager e dipendenti sull'inclusività.
 - **Risultati:** Aumento dell'innovazione, miglioramento della collaborazione tra i team, impatto positivo sulla cultura organizzativa.
- Google
 - **Politica:** Google ha introdotto misure di ampio respiro per sostenere le persone transgender e non binarie, tra cui la copertura dei costi legati alla transizione e la creazione di servizi igienici neutri dal punto di vista del genere.
 - **Risultati:** Aumento della fidelizzazione dei dipendenti, migliori prestazioni nelle classifiche dei migliori datori di lavoro, immagine positiva come leader della diversità.

3. Workshop: Creare un piano per un'organizzazione inclusiva trans e non binaria

Obiettivo: sviluppare praticamente un piano d'azione per aiutare i partecipanti a implementare o migliorare le politiche inclusive nelle loro organizzazioni.

Istruzioni per i partecipanti:

- Dividete i partecipanti in piccoli gruppi (3-5 persone).
- Ogni gruppo ha il compito di sviluppare un piano d'azione per contribuire a rendere le proprie organizzazioni più inclusive nei confronti delle persone trans e non binarie.

Elementi del piano:

- **Valutazione della situazione attuale:**
 - Quali politiche e procedure sono già in atto? Quali devono essere migliorate?

- **Obiettivi:**
 - Stabilite obiettivi a breve termine (ad esempio, condurre una formazione sulla diversità) e a lungo termine (ad esempio, introdurre servizi igienici neutri dal punto di vista del genere).
- **Attività:**
 - Passi concreti come la creazione di politiche antidiscriminatorie, l'offerta di un supporto psicologico, la flessibilità nell'uso dei pronomi preferiti.
- **Programma:**
 - Definizione delle scadenze per l'attuazione delle singole attività.
- **Monitoraggio e valutazione:**
 - Come verranno valutati i progressi e quali indicatori di successo verranno utilizzati.
- **Presentazione dei piani:**
 - Ogni gruppo presenta il proprio piano al forum.
 - Discussione delle proposte, scambio di idee, discussione delle possibili sfide e di come superarle.

Il facilitatore riassume l'esercizio e l'intero argomento evidenziando i punti chiave, come ad esempio:

- Il valore e l'importanza dell'inclusività per le persone transgender e non binarie.
- I vantaggi pratici per le organizzazioni derivanti dall'attuazione di politiche inclusive.
- Il ruolo dei partecipanti nel promuovere e creare ambienti di lavoro inclusivi.

Sviluppare atteggiamenti di alleanza verso le persone LGBT+. (30 min.)

1. Cosa significa essere un alleato?

Il facilitatore spiega chi è un alleato e qual è il suo ruolo.

Un alleato è una persona che non fa parte di un gruppo LGBT+ ma che sostiene attivamente i diritti e la dignità delle persone LGBT+. Un alleato lavora per l'uguaglianza, opponendosi a tutte le forme di discriminazione e disuguaglianza.

Il ruolo dell'alleato:

L'alleato ascolta, educa, sensibilizza e interviene nelle situazioni di discriminazione.

Alliance utilizza la sua posizione e la sua influenza per sostenere le persone LGBT+ nel suo ambiente professionale e privato.

2. Metodi pratici per sostenere le persone LGBT+ sul posto di lavoro

Creare un ambiente sicuro:

- Incoraggiare l'apertura e fare in modo che tutti i dipendenti si sentano accettati.
- Rispondere a commenti e comportamenti discriminatori.

Educazione e consapevolezza:

- Organizzare corsi di formazione e workshop sulla diversità e l'inclusività.
- Fornire materiale educativo sulle tematiche LGBT+.

Supporto alle politiche e alle procedure:

- Implementazione e promozione di politiche antidiscriminatorie.
- Creare gruppi di sostegno per le persone LGBT+ sul posto di lavoro.

Posizione attiva:

- Impegnarsi in iniziative a sostegno della comunità LGBT+.
- Partecipazione a eventi e campagne per la parità.

Attività quotidiane:

- Uso di un linguaggio inclusivo, ad esempio l'uso di pronomi preferiti.
- Mostrare sostegno indossando simboli come la bandiera arcobaleno.



Co-funded by
the European Union

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



3. Esercizio: Scenari di gioco di ruolo sul comportamento dell'alleanza

Il facilitatore divide i partecipanti in piccoli gruppi (3-4 persone).

A ogni gruppo viene dato uno scenario che rappresenta una situazione in cui è necessario l'intervento di un alleato. I partecipanti fanno un gioco di ruolo, cercando di trovare la soluzione migliore alla situazione.

Scenari:

- **Esempio 1:**

Situazione: un collega di lavoro racconta regolarmente barzellette omofobe e gli altri dipendenti ridono, anche se uno dei colleghi è gay.

Obiettivo: trovare il modo di rispondere in modo appropriato e sostenere un collega.

- **Esempio 2:**

Situazione: durante una riunione di gruppo, uno dei membri del team utilizza pronomi inappropriati in relazione a una persona transgender.

Obiettivo: reagire e migliorare la situazione in modo solidale.

- **Esempio 3:**

Situazione: in azienda sono state introdotte nuove politiche inclusive, ma non tutti i dipendenti le comprendono e le accettano.

Scopo: intervistare i dipendenti, spiegando l'importanza e i vantaggi di queste politiche.

Presentazione e discussione:

- Ogni gruppo presenta al forum i propri scenari e le proprie attività.
- Il facilitatore discute i diversi approcci e suggerisce le migliori pratiche.

Sintesi da parte del facilitatore:

Il conduttore sottolinea il ruolo dell'alleato:

- Gli alleati svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Il presentatore incoraggia l'attivismo e il sostegno alle persone LGBT+



Co-funded by
the European Union

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



- Incoraggiare i partecipanti a proseguire la loro formazione e a diventare attivi nel sostegno alle persone LGBT+.

Sintesi e sessione di domande e risposte (15 minuti)

Il formatore ringrazia i partecipanti per la loro partecipazione alla formazione. Apre quindi il gruppo di discussione con l'opportunità per i partecipanti di discutere ciò che hanno appreso e di scambiare osservazioni dopo la formazione.

Il formatore distribuisce poi ai partecipanti dei questionari da compilare (questionario di conoscenza post-formazione - **appendice 2**, questionario di valutazione - **appendice 3**).

Sondaggio di conoscenza preformazione

Grazie per la partecipazione alla formazione. Vi preghiamo di compilare il questionario sottostante prima della formazione, in modo da poter valutare il vostro livello di conoscenza degli argomenti trattati.

1. Qual è il significato completo dell'acronimo LGBT+?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Conoscete la legislazione polacca sulla discriminazione sul posto di lavoro nel contesto delle persone LGBT+?

- ☐ Sì
- ☐ Parzialmente
- ☐ Non

3. Elencate tre vantaggi della diversità sul posto di lavoro.

.....

.....

.....

.....

.....

4. Sapete quali sono le buone pratiche per l'assunzione di persone LGBT+?

- ☐ Sì
- ☐ Parzialmente
- ☐ Non

5. Quali errori si possono commettere nel processo di assunzione di persone trans e non binarie?

.....

.....

.....

.....

.....

6. Quali azioni può intraprendere un datore di lavoro per essere inclusivo e sostenere la diversità?

.....

.....

.....

.....

.....

7. Cosa significa essere un alleato delle persone LGBT+?

.....

.....

.....

.....

.....

Sondaggio sulle conoscenze post formazione

Grazie per aver partecipato alla formazione. Vi preghiamo di compilare il seguente questionario post-formazione, in modo da poter valutare il livello di conoscenza degli argomenti trattati e l'acquisizione di conoscenze.

1. Qual è il significato completo dell'acronimo LGBT+?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Conoscete la legislazione polacca sulla discriminazione sul posto di lavoro nel contesto delle persone LGBT+?

- ☐ Sì
- ☐ Parzialmente
- ☐ Non

3. Elencate tre vantaggi della diversità sul posto di lavoro.

.....

.....

.....

.....

.....

4. Sapete quali sono le buone pratiche per l'assunzione di persone LGBT+?

- ☐ Sì
- ☐ Parzialmente
- ☐ Non

5. Quali errori si possono commettere nel processo di assunzione di persone trans e non binarie?

.....

.....

.....

.....

.....

6. Quali azioni può intraprendere un datore di lavoro per essere inclusivo e sostenere la diversità?

.....

.....

.....

.....

7. Cosa significa essere un alleato delle persone LGBT+?

.....

.....

.....

.....

Questionario di valutazione

Grazie per aver partecipato alla formazione. Vi preghiamo di completare il sondaggio sottostante per aiutarci a valutare e migliorare la nostra formazione futura.

1. valutazione complessiva della formazione:

- Come giudica la qualità complessiva della formazione?
 - Molto buono
 - Bene
 - Medio
 - Scarsamente
 - Molto male

2 Obiettivi della formazione:

- La formazione ha soddisfatto le vostre aspettative?
 - Sì
 - Parzialmente
 - Non

3 Contenuti della formazione:

- Come giudica il contenuto della formazione?
 - Molto buono
 - Bene
 - Medio
 - Scarsamente
 - Molto male
- Quale dei seguenti argomenti le è sembrato più utile? (Potete contrassegnarne più di uno)
 - Chiarimento del significato dell'acronimo LGBT+
 - Legge polacca e discriminazione sul posto di lavoro
 - Vantaggi pratici della diversità sul lavoro
 - Buone prassi nell'impiego di persone LGBT
 - Assunzioni sensibili all'identità di genere: cosa evitare?
 - Come essere un datore di lavoro inclusivo e favorevole alla diversità?

- La legittimità della creazione di un'organizzazione inclusiva per le persone transgender, comprese le persone non binarie
- Sviluppare atteggiamenti di alleanza verso le persone LGBT+

4 Metodi di formazione:

- Come giudica i metodi di formazione (lezioni, discussioni, esercitazioni pratiche)?
 - Molto buono
 - Bene
 - Medio
 - Scarsamente
 - Molto male

5. leader della formazione:

- Come giudica la preparazione e l'impegno del relatore?
 - Molto buono
 - Bene
 - Medio
 - Scarsamente
 - Molto male
- Il formatore è stato disponibile e utile durante la formazione?
 - Sì
 - Parzialmente
 - Non

6 Organizzazione della formazione:

- Come giudica l'organizzazione della formazione (logistica, materiale didattico, ecc.)?
 - Molto buono
 - Bene
 - Medio
 - Scarsamente
 - Molto male

7. conoscenze e competenze apprese:

- Come valutate la vostra nuova competenza nel lavoro con le persone LGBT+ dopo la formazione?
 - Molto buono
 - Bene
 - Medio



**Co-funded by
the European Union**

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



- Scarsamente
- Molto male
- Vi sentite meglio attrezzati per sostenere le persone LGBT+ nel vostro lavoro?
 - Sì
 - Parzialmente
 - Non

8. ulteriori esigenze di formazione:

- Avete suggerimenti per futuri argomenti di formazione o aree che vorreste approfondire?

.....

.....

.....

.....

9. ulteriori commenti e osservazioni:

- Avete altri commenti o feedback sulla formazione?

.....

.....

.....

.....

.....

Grazie per aver completato il sondaggio! Il vostro feedback è molto prezioso per noi.