

UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



Schema del workshop per le istituzioni che impiegano psicologi ed educatori che lavorano con 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.



Obiettivo principale del workshop:

Migliorare i processi di reclutamento e rafforzare la competenza professionale degli psicologi e degli educatori che lavorano con persone LGBT+.

Obiettivi specifici:

- Creare uno spazio rispettoso ed empatico in cui tutti si sentano accettati.
- Sviluppare le capacità di comunicare efficacemente e di rispondere alla discriminazione.
- Migliorare i metodi di intervista e di intervento sui conflitti.
- Rafforzamento delle competenze interpersonali ed etiche, con conseguente miglioramento della qualità del supporto educativo e terapeutico.

Metodi di formazione:

- Lezioni interattive
- Discussioni di gruppo e brainstorming
- Esercizi pratici (casi di studio, simulazioni, giochi di ruolo)
- Analisi del materiale didattico

Materiali: presentazioni multimediali, casi di studio, fogli di lavoro, moduli di indagine (iniziale, di valutazione, di applicazione, elenco dei partecipanti).

Risultati:

- Migliorare l'efficacia degli interventi pre e post discriminazione.
- Costruire una cultura organizzativa basata sull'uguaglianza e sul sostegno reciproco.
- Aumentare il coinvolgimento del personale e migliorare la qualità del supporto fornito alle persone LGBT+.

Durata: 6 ore (comprese le pause)

Sede: una sala di formazione dotata di lavagna luminosa, con accesso alla luce del giorno e adatta alle persone con disabilità.



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.



Atti del workshop (15 min)

Benvenuto: presentazione del formatore e discussione degli scopi e degli obiettivi del workshop (sezione Informazioni generali).

Esercizio di integrazione - "Due verità e una bugia": ogni partecipante dice prima il proprio nome e poi fa tre affermazioni su di sé (due vere, una falsa) e il resto del gruppo indovina quale è falsa.

Questo esercizio non è solo divertente, ma è anche un modo intelligente per rompere l'incertezza e la tensione iniziale tra i partecipanti. Prima di tutto, ognuno presenta il proprio nome e poi racconta tre fatti interessanti su di sé, due dei quali sono veri e uno di fantasia. Grazie a questa procedura, ogni partecipante ha l'opportunità non solo di conoscere i nomi dei suoi colleghi, ma anche di ascoltare informazioni interessanti, spesso non ovvie, che aiutano a costruire un quadro più ampio della personalità di ciascuno.

Il processo è altamente inclusivo. Condividendo informazioni personali, i partecipanti dimostrano la loro apertura, il che crea fiducia e favorisce una comunicazione autentica. Chiunque ascolti deve prestare molta attenzione a ciò che viene detto, il che coinvolge ulteriormente il team in una conversazione condivisa. Questa interazione unisce naturalmente le persone, rendendo più facile il passaggio alle parti più impegnative della formazione, poiché fin dall'inizio è stata costruita una base di accettazione e cooperazione reciproca.

Inoltre, la natura leggera e giocosa dell'esercizio contribuisce a creare un'atmosfera amichevole in cui tutti si sentono a proprio agio. I partecipanti iniziano a percepire il gruppo come una comunità, dove l'apertura e il rispetto reciproco sono la norma, il che è fondamentale per ulteriori discussioni o simulazioni più intense. Grazie a questo esercizio, non solo si conoscono, ma sviluppano anche la capacità di ascoltare attivamente e di immedesimarsi nel punto di vista dell'altro, che costituisce la base per una collaborazione efficace e una comunicazione di successo in tutta l'organizzazione.

Definizione delle regole del laboratorio: I facilitatori, insieme al gruppo, stabiliscono le regole del workshop scrivendole sulla lavagna o sulla lavagna a fogli mobili. I partecipanti propongono le loro regole.

Esempio di principi del workshop:

Silenziamento dei telefoni

Quando qualcuno parla, non lo interrompiamo.

Ognuno ha diritto alla propria opinione

Siamo franchi e aperti



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.



Non giudichiamo né criticiamo 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).

1 Panoramica generale - Introduzione al tema LGBT+ (30 min)

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.

Obiettivo: stimolare una discussione aperta, uno scambio di esperienze e di opinioni.

Mini conferenza: Storia e significato dell'acronimo LGBT+

Espansione dell'acronimo LGBT+:

- **L (lesbica):** Donne che provano attrazione per altre donne.
- **G (gay):** Uomini che si sentono attratti da persone dello stesso sesso.
- **B (bisessuale):** Persone interessate sia a uomini che a donne.
- **T (transgender):** Persone la cui identità di genere non corrisponde a quella assegnata alla nascita.
- **+ (più):** Dopo + si trovano altre identità, ad esempio le 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: una breve panoramica dell'evoluzione della terminologia e di come i movimenti sociali l'hanno influenzata.



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.



Storia dell'abbreviazione LGBT+

1. origini (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 usare 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 un più ampio spettro 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 nei suoi atteggiamenti verso la diversità sessuale e di genere. È un elemento importante per costruire la consapevolezza e l'accettazione di sé, che è la chiave per creare una società giusta e paritaria.

Esercizio pratico: studio di un caso in gruppo

Istruzioni: dividetevi in piccoli gruppi, dove ogni gruppo analizza una descrizione di una situazione discriminatoria (ad esempio, domande inappropriate durante un colloquio di lavoro) e discute i possibili interventi.

Obiettivo: tradurre le conoscenze acquisite in scenari realistici e sviluppare soluzioni pratiche.



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.



Materiali:

Schede di casi di studio

Cartelle 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 del materiale: 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 sono i problemi presentati nella descrizione?

Quali azioni potrebbero essere intraprese per risolvere questi problemi?

Quali strategie di supporto potrebbero essere utilizzate in questa situazione?

Quali conseguenze (positive o negative) potrebbero derivare da approcci diversi?

5. presentazione dei risultati:

Dopo la discussione di gruppo, ogni gruppo presenta al forum i risultati e le soluzioni proposte.

Gli 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):

1 Caso: Christopher, un uomo apertamente gay, fa domanda per un posto di psicologo in un centro di terapia familiare. La sua esperienza professionale, i risultati accademici e le numerose referenze confermano l'alta qualità del suo lavoro. Durante il colloquio, invece di



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.



concentrarsi sui meriti, il selezionatore inizia a fare domande non correlate allo svolgimento delle sue mansioni.

Invece di parlare di metodi di lavoro o approcci terapeutici, l'intervistatore si concentra sulla vita privata di Christopher - inizia a chiedere dettagli sulla sua relazione di coppia e commenta persino che "lavorare con famiglie con valori conservatori può essere difficile per una persona come te". Queste domande, sebbene possano sembrare sottili, sono chiaramente indicative di un pregiudizio nei confronti di una persona che rappresenta una minoranza sessuale.

Di conseguenza, nonostante le sue eccellenti qualifiche, la candidatura di Christopher viene respinta. La decisione di assunzione non si basa su una valutazione della sua competenza, ma sul presupposto che la sua aperta dichiarazione di orientamento sessuale sia un ostacolo all'efficace svolgimento dei suoi compiti nell'istituzione. Una situazione del genere non solo priva il centro dell'accesso a uno specialista altamente competente, ma crea anche un'immagine negativa di un'organizzazione incapace di gestire la diversità su base paritaria.

Alcune domande per la discussione:

- Quali segnali durante un colloquio potrebbero indicare una discriminazione nei confronti dei candidati LGBT+? Considerate quali domande o commenti si discostano da una valutazione sostanziale delle qualifiche.
- A suo avviso, le domande sulla vita privata di un candidato hanno una qualche rilevanza nella valutazione della sua competenza professionale? Come si dovrebbe definire il confine tra la conoscenza del candidato e l'invasione della sua privacy?
- Come può l'organizzazione salvaguardare il processo di assunzione dai pregiudizi, sia consci che inconsci? Cosa si può implementare (ad esempio, formazione per i selezionatori, standard per i colloqui, moduli di assunzione) per eliminare tali situazioni?
- Quali potrebbero essere le conseguenze a lungo termine per un'istituzione che discrimina sistematicamente i candidati LGBT+? Riflettete sull'impatto di tali pratiche sull'immagine dell'organizzazione, sul morale del team e sulla produttività.
- Quali azioni possono intraprendere i candidati stessi o le organizzazioni esterne per contrastare la discriminazione nelle assunzioni? Vale la pena di denunciare questi casi alle istituzioni competenti o di ricorrere a strumenti legali?
- La politica aziendale in materia di diversità e apertura dovrebbe essere comunicata apertamente nella fase di annuncio di lavoro? In che modo tali informazioni potrebbero influenzare il processo di assunzione e la percezione dell'organizzazione da parte dei potenziali candidati?

II. Il caso di

"Marek, un giovane psicologo con un curriculum accademico impressionante e solide referenze dalla sua pratica clinica, si candida per una posizione in un rinomato centro terapeutico. All'inizio del colloquio, il selezionatore, invece di fare domande sui suoi metodi di



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.



lavoro e su come gestisce le situazioni terapeutiche difficili, si concentra sull'aspetto della giovane età del candidato. Nonostante Mark illustri numerosi casi di successo e dimostri che il suo approccio all'avanguardia produce risultati tangibili, il selezionatore sottolinea ripetutamente che "l'esperienza arriva con l'età". Durante il processo di reclutamento, ci sono commenti che suggeriscono che la giovane età è un ostacolo - il reclutatore chiede, tra le altre cose: "Pensa di poter gestire problemi a lungo termine quando ha appena iniziato la sua carriera?".

Tali osservazioni, anche se possono sembrare sottili, indicano chiaramente un pregiudizio. Concentrandosi sull'età e sottolineando la scarsità di esperienze di vita, il selezionatore disconosce le reali qualifiche e i risultati del candidato. In definitiva, nonostante il potenziale dimostrato e le referenze positive, la decisione di rifiutare la candidatura di Mark viene presa sulla base di una valutazione soggettiva che tiene chiaramente conto dello stereotipo giovanile.

Alcune domande per la discussione:

- Quali segnali durante un colloquio possono suggerire che è in atto una discriminazione? - Alcune domande o commenti indicano pregiudizi e aspettative stereotipate nei confronti dei candidati?
- Come si possono distinguere le domande sostanziali da quelle che invadono la privacy del candidato? - Quali sono i criteri da utilizzare per garantire che la valutazione dei candidati si basi esclusivamente sulle loro qualifiche ed esperienze.
- Quali azioni deve intraprendere un ufficio risorse umane o un selezionatore quando nota che un colloquio si discosta dagli standard di contenuto stabiliti? - Vale la pena di mettere in atto controlli o meccanismi di feedback per aiutare a individuare ed eliminare le domande inappropriate?
- Quali potrebbero essere le conseguenze di pratiche di assunzione discriminatorie per le organizzazioni? - Tali azioni possono influire sull'immagine dell'azienda, sui livelli di motivazione dei dipendenti o sulle prestazioni aziendali?

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

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

Revisione della legislazione vigente

Base giuridica:

- **La Costituzione della Repubblica di Polonia** La Costituzione della Repubblica di Polonia è il fondamento della tutela dei diritti civili e garantisce l'uguaglianza di tutti i cittadini.
 - **Articolo 32, paragrafo 2:** Garantisce a tutti i cittadini il diritto alla parità di trattamento da parte delle autorità pubbliche, a prescindere dalle differenze, tra l'altro, di etnia, religione o qualsiasi altra caratteristica personale. etniche, religiose o di qualsiasi altra caratteristica personale.
 - **Articolo 66, paragrafo 1:** Garantisce il diritto a condizioni di lavoro sicure e salutarie, il che significa, più in generale, che qualsiasi violazione della dignità del lavoratore - compresa la discriminazione - può pregiudicare la realizzazione di questo diritto. Questi articoli sottolineano che la discriminazione in qualsiasi forma, anche sulla base dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere, contraddice i principi fondamentali di uguaglianza garantiti dalla Costituzione.
- **Codice del lavoro** Il Codice del lavoro regola il rapporto tra datori di lavoro e dipendenti, stabilendo gli obblighi e i diritti di entrambe le parti.
 - Contiene disposizioni in materia di parità di impiego, promozione, retribuzione e condizioni di lavoro sicure.
 - In pratica, ciò significa che qualsiasi decisione di assunzione deve essere presa esclusivamente sulla base delle qualifiche e delle competenze del candidato, senza tenere conto di caratteristiche personali non pertinenti al lavoro.
- **Legge sulla parità di trattamento** Questa legge regola in dettaglio le questioni relative al divieto di discriminazione in vari ambiti della vita sociale e professionale.
 - La direttiva stabilisce gli obblighi dei datori di lavoro di prevenire la discriminazione diretta e indiretta e introduce meccanismi di tutela dei dipendenti che subiscono discriminazioni.
 - La legge richiede inoltre che vengano seguite procedure speciali nei processi di assunzione e promozione per garantire che le decisioni di assunzione siano eque e basate su criteri oggettivi.

- **Ambito di applicazione:** Standard antidiscriminazione per l'impiego, la promozione, la retribuzione e le condizioni di lavoro.

Esempi di discriminazione

Analisi dei fatti:

- Rifiuto di promozione sulla base dell'orientamento sessuale,

Immaginate una situazione in cui Marta, un'educatrice altamente qualificata con un curriculum comprovato e prestazioni eccellenti, si candida per una promozione a team leader. Sebbene il suo curriculum e le sue credenziali dimostrino chiaramente la competenza, durante il processo decisionale ci sono commenti informali da parte dei suoi superiori. Durante i colloqui di promozione, qualcuno afferma che "queste persone possono avere difficoltà a lavorare con segmenti di pubblico tradizionali" o che "alcune responsabilità manageriali richiedono un approccio più conservativo". Di conseguenza, nonostante le sue qualifiche oggettive, Marta viene scartata per la promozione. Questa situazione illustra come i pregiudizi possano influenzare le decisioni sullo sviluppo della carriera quando il giudizio professionale è sostituito da norme informali sullo stile di vita o sull'orientamento sessuale.

- Commenti o battute inappropriate,

Un altro esempio riguarda Peter, che lavora come psicologo in un grande istituto. Durante le regolari riunioni di équipe, alcuni colleghi fanno battute e commenti che suggeriscono che la sua aperta dichiarazione di orientamento è "fuori dal personaggio". Queste affermazioni, anche se sembrano scherzi, creano costantemente un'atmosfera in cui Peter si sente isolato. Queste battute incidono sul suo comfort sul lavoro e determinano una riduzione della motivazione, e possono anche influenzare la valutazione delle sue attività da parte dei suoi superiori. In questo caso, la discriminazione assume una forma sottile: commenti indiretti ma regolarmente inappropriati che minano il senso di appartenenza all'interno del team.

- Licenziamento improvviso dopo la rivelazione dell'orientamento.

Un altro scenario riguarda una situazione in cui Tomasz, un uomo apertamente gay, lavora in un istituto di formazione. Per un lungo periodo il suo lavoro viene valutato positivamente e i suoi risultati sono di alto livello. Tuttavia, dopo aver ammesso pubblicamente il suo orientamento sessuale durante una riunione aziendale, viene improvvisamente licenziato nel giro di pochi giorni. La giustificazione fornita dal datore di lavoro è vaga e tutte le comunicazioni indicano che il licenziamento ha a che fare con "un cambiamento nella filosofia del reparto". In questa situazione, la divulgazione dell'orientamento è diventata l'impulso per una decisione che in realtà si basa su un pregiudizio. Questo caso illustra l'importanza di utilizzare criteri di valutazione oggettivi e quanto possano essere ingiuste le conseguenze della discriminazione sul posto di lavoro.



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.



Discussione: Discussione sui possibili passi e interventi legali.

La discussione dei casi sopra citati dovrebbe concentrarsi sulla discussione degli strumenti e delle strategie che possono prevenire tali situazioni o rispondere efficacemente quando si verificano. Ecco alcune delle indicazioni che vale la pena di dare durante la discussione:

- **Documentare gli incidenti:** I partecipanti possono riflettere sull'importanza di documentare tutti gli episodi di commenti, domande o decisioni di assunzione inappropriate. Quali tipi di prove (appunti, e-mail, testimonianze di colleghi) possono essere utilizzate per dimostrare la discriminazione?
- **Procedure di segnalazione:** quali meccanismi interni dovrebbero essere messi in atto affinché i dipendenti possano segnalare episodi di discriminazione senza temere ripercussioni? È necessario creare o migliorare un sistema di segnalazione anonima all'interno dell'azienda?
- **Assistenza legale:** Quali sono i rimedi legali disponibili per le persone che hanno subito discriminazioni sul posto di lavoro?
 - Il dipendente deve consultare un avvocato del lavoro?
 - In quali circostanze vale la pena di denunciare un caso all'Ispettorato statale del lavoro o di valutare la possibilità di far valere i propri diritti in tribunale?
- **Formazione e addestramento dei selezionatori:** quali forme di formazione potrebbero aiutare i team di reclutamento a concentrarsi sui criteri di valutazione sostanziali, eliminando al contempo i pregiudizi inconsci? Una formazione regolare sulla parità di trattamento potrebbe ridurre il rischio di discriminazione?
- **Cultura organizzativa:** in che modo una politica di apertura e una chiara dichiarazione dei valori aziendali possono contribuire a prevenire gli episodi di discriminazione? Quali attività di comunicazione, sia interne che esterne, contribuiscono a costruire l'immagine di un'organizzazione accogliente per tutti i candidati?



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. Vantaggi pratici della diversità sul lavoro (45 min)

Introduzione al tema della diversità

Diversità sul posto di lavoro significa essere presenti e rispettosi dell'ampia gamma di caratteristiche che caratterizzano i singoli dipendenti. Nel contesto della gestione delle risorse umane, questo concetto comprende non solo aspetti ovvi come il genere, l'età o l'istruzione, ma anche le caratteristiche culturali ed etniche e l'orientamento sessuale. In questo modo, la diversità viene trattata come un insieme di elementi unici che ciascun membro di un'organizzazione apporta a un ambiente di lavoro condiviso.

Uno degli elementi chiave di questo approccio è il riconoscimento che ogni dipendente, indipendentemente dalla sua individualità, ha il potenziale per contribuire all'innovazione e all'efficacia complessiva dell'organizzazione. Quando persone con esperienze, prospettive e competenze diverse si uniscono in un team, si ha una naturale capacità di risolvere i problemi in modo creativo. Un gruppo eterogeneo è in grado di guardare alle sfide da più angolazioni, portando a soluzioni innovative.

Inoltre, le organizzazioni apprezzano la diversità perché influenza la percezione dell'azienda da parte di potenziali dipendenti e clienti. I datori di lavoro che promuovono attivamente una cultura di apertura e rispetto sono considerati interessanti sul mercato del lavoro. Questo non solo attrae candidati di talento, ma migliora anche le relazioni con il pubblico, che si tratti di studenti di istituti scolastici o di clienti che utilizzano servizi terapeutici. Una migliore comprensione delle esigenze di questi gruppi è spesso dovuta proprio alla presenza di un team con background diversi, in grado di entrare meglio in empatia con le aspettative e le realtà del pubblico.

I vantaggi dell'adozione di questo approccio includono:

- Un team caratterizzato dalla diversità è in grado di generare idee e approcci nuovi e creativi alla risoluzione dei problemi.
- Le prospettive provenienti da esperienze diverse consentono un approccio olistico alle sfide e soluzioni più rapide ed efficaci.
- Le organizzazioni che promuovono una cultura di apertura sono più desiderabili per i candidati, il che si traduce nella capacità di assumere i migliori talenti.
- Con la diversità nel team, le istituzioni possono rispondere in modo più efficace alle aspettative dei loro clienti, studenti o pazienti, con un impatto positivo sulle prestazioni aziendali.

Impiego di persone LGBT+ - Aspetti del reclutamento (30 min)

1. Discussione moderata

Scopo: discutere le sfide e i vantaggi dell'impiego di professionisti con esperienza di lavoro con persone LGBT+. Consentire ai partecipanti di condividere il modo in cui le diverse prospettive influenzano l'efficacia dei team in contesti educativi e terapeutici.

Chilometraggio:

- Domande in uscita:
 - Quali sfide dobbiamo affrontare quando assumiamo personale con esperienza di lavoro con persone LGBT+?
 - In che modo un professionista che fa parte della comunità LGBT+ o che ha lavorato con tali clienti può influenzare la cultura e l'efficacia dell'istituzione?
 - Vale la pena introdurre ulteriori criteri di valutazione dei candidati che tengano conto della loro esperienza di lavoro con le minoranze?
- Moderazione della discussione:
 - Il facilitatore guida la conversazione, incoraggiando i partecipanti a condividere esempi tratti dalla propria pratica o da osservazioni sul mercato del lavoro.
 - È importante sottolineare che la diversità nell'occupazione non è solo un aspetto etico, ma anche strategico: influenza l'innovazione e una migliore risoluzione dei problemi nell'istituzione.

Risultato finale: i partecipanti acquisiscono un'ampia prospettiva sui potenziali vantaggi dell'assunzione di dipendenti con esperienza di lavoro con persone LGBT+ e identificano le barriere e i possibili modi per superarle.

2. Mini conferenza

Obiettivo: presentare ricerche ed esempi che illustrano come la diversità tra i professionisti impiegati migliori la qualità dell'istruzione e della terapia.

Contenuto della lezione:

- L'impatto della diversità sulla qualità dell'istruzione:
 - Spiegare come la presenza di personale con background diversi (compreso il lavoro con persone LGBT+) contribuisca a una migliore comprensione delle esigenze degli studenti o dei mentee.
 - Presentazione di esempi di istituzioni che hanno guadagnato efficienza impiegando professionisti con ampie prospettive.
- L'impatto della diversità sulla terapia:



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.



- Discutere su come l'esperienza di lavoro con le minoranze influenzi un migliore adattamento dei metodi terapeutici alle esigenze dei singoli pazienti.
 - Sottolineare che i professionisti aperti alle diverse identità ed esperienze possono creare un ambiente sicuro e accettante per i loro clienti.
- Esempi e dati empirici:
 - Citare studi e rapporti specifici che dimostrino l'impatto positivo della diversità sulle prestazioni delle istituzioni educative e delle strutture terapeutiche.

Risultato finale: i partecipanti ricevono una solida base teorica che conferma che l'impiego di persone con esperienza di lavoro con persone LGBT+ si traduce in un più alto livello di qualità nei servizi educativi e terapeutici.

3. Esercizio: Caso di studio in gruppo

Scopo: praticare un'analisi del processo di assunzione e identificare i potenziali miglioramenti che possono contribuire a eliminare le pratiche di assunzione discriminatorie.

Chilometraggio:

- Divisione in gruppi: I partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi (ad esempio 4-5 persone).
- Compito: a ogni gruppo viene assegnato un caso di studio, ovvero la descrizione di una situazione di reclutamento in cui compaiono elementi di discriminazione nei confronti di candidati LGBT+. L'esempio potrebbe essere quello di una situazione in cui un candidato con esperienza di lavoro con persone LGBT+ viene valutato solo in base alla sua vita privata o ad alcune aspettative stereotipate.
- Analisi: i gruppi devono analizzare il processo di reclutamento, identificare gli errori commessi e proporre miglioramenti specifici.
 - Quali elementi del processo dovrebbero essere modificati affinché la valutazione dei candidati si basi esclusivamente sulle loro qualifiche ed esperienze?
 - Quali corsi di formazione o procedure possiamo mettere in atto affinché i reclutatori siano meglio preparati a condurre colloqui di selezione in base al merito?



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.



- Presentazione: ogni gruppo presenta i propri risultati e le modifiche proposte. Il facilitatore modera la discussione, evidenziando le questioni chiave e le buone pratiche.

Risultato finale: i partecipanti acquisiscono la capacità di identificare potenziali lacune nel processo di reclutamento e consigli pratici per implementare soluzioni efficaci. I risultati dell'esercizio possono servire come base per lo sviluppo di standard di reclutamento nell'istituzione.

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

Strategie di reclutamento e gestione delle diversità

I. Annunci di lavoro

Uso di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere. Nel processo di reclutamento, è fondamentale che gli annunci di lavoro siano formulati con un linguaggio privo di stereotipi e pregiudizi. Ciò significa che:

- Neutralità del linguaggio: evitare frasi e termini che potrebbero emarginare o escludere i candidati di determinati gruppi. Ad esempio, invece di "cerchiamo un giovane dipendente dinamico", è meglio usare la frase "cerchiamo una persona energica con la passione per lo sviluppo professionale".
- Sottolineare una politica di apertura: L'annuncio deve sottolineare chiaramente che l'azienda apprezza la diversità e l'uguaglianza, dando ai potenziali candidati la certezza che le loro capacità ed esperienze saranno valutate esclusivamente in base al merito. Si può aggiungere una sezione sul fatto che l'azienda sostiene tutte le persone, indipendentemente dal sesso, dall'età, dall'orientamento sessuale o da altre caratteristiche personali, e mira a creare un ambiente privo di pregiudizi.

I vantaggi di questo approccio:

- Permette di attirare e far sentire accettata un'ampia gamma di talenti.
- Costruisce un'immagine positiva del datore di lavoro, che può influenzare una migliore reputazione dell'azienda nel mercato del lavoro.
- Garantisce che il processo di reclutamento sia trasparente e privo di pregiudizi soggettivi, con conseguente alto livello di valutazione dei candidati.



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.



II. Ricerca attiva di candidati

Lavorare con organizzazioni che sostengono le persone LGBT+. Le organizzazioni che sostengono le persone LGBT+ offrono eccellenti opportunità di raggiungere candidati che hanno una grande esperienza professionale e spesso anche preziose capacità relazionali. In pratica, questo significa

- Collaborare con organizzazioni e associazioni professionali: Stabilire relazioni con istituzioni e fondazioni che sostengono le persone LGBT+ e partecipare ai loro eventi, fiere del lavoro o conferenze. Ciò consente all'azienda di accedere direttamente a un gruppo di candidati non solo competenti, ma anche consapevoli dei propri diritti e valori.
- Campagne di reclutamento rivolte alla comunità LGBT+: Nell'ambito delle iniziative di marketing, vale la pena di creare campagne dedicate che mettano in evidenza l'apertura della vostra azienda, la sua politica di parità di trattamento e il suo impegno a costruire team basati sulla diversità.
- Uso dei canali sociali: Piattaforme come LinkedIn, Facebook e Instagram consentono la pubblicazione di contenuti specificamente rivolti alle persone LGBT+, nonché la possibilità di pubblicizzare posti di lavoro a gruppi o comunità specifiche.

I vantaggi della ricerca attiva di candidati:

- Attrarre candidati con esperienze uniche che apportino freschezza e nuove prospettive all'organizzazione.
- Aumenta la possibilità di costruire un team in grado di comprendere meglio le esigenze del pubblico - che si tratti di studenti, pazienti o clienti - grazie a una diversità di esperienze lavorative e di vita.
- Rafforzare l'immagine dell'azienda come organizzazione aperta e moderna che valorizza la diversità e promuove attivamente l'uguaglianza.

Esempi di aziende

Discutere le buone pratiche di aziende polacche (ad esempio Santander Bank Polska, ING Bank Śląski, PZU Group) e internazionali (ad esempio Google, IKEA, Nike) nell'implementazione di politiche di parità e accettazione.



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.



Santander Bank Polska Santander Bank Polska è un esempio di istituto che promuove coerentemente i valori di uguaglianza e rispetto della diversità. In pratica, questa banca:

- Introduce programmi di formazione per i propri dipendenti, concentrandosi sulle questioni anti-bias e sulla costruzione di una cultura dell'accettazione.
- Promuove una politica di parità di trattamento nei processi di assunzione, garantendo che gli annunci di lavoro e i criteri di valutazione dei candidati siano privi di formulazioni stereotipate e di giudizi discriminatori.
- Implementa iniziative per l'integrazione dei team, tra cui programmi di mentoring ed eventi aziendali che consentono il contatto diretto tra dipendenti di diversa provenienza.

ING Bank Śląski ING Bank Śląski applica molteplici misure per costruire un ambiente di lavoro basato sull'apertura e sull'uguaglianza. Tra le pratiche attuate dalla banca, possiamo evidenziare:

- Formazione mirata per i dirigenti, per aiutarli a riconoscere i pregiudizi inconsci e a costruire team diversificati in termini di genere, età, provenienza e orientamento sessuale.
- Una politica di parità chiaramente articolata, finalizzata non solo all'assunzione, ma anche a garantire a ogni dipendente pari opportunità di sviluppo professionale.
- Un approccio proattivo alla comunicazione, sia interna che esterna. Comunicare i programmi attuati e documentare i risultati delle attività crea un'ulteriore motivazione a mantenere standard elevati.

Gruppo PZU Il Gruppo PZU si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui la diversità sia considerata una risorsa. Esempi di attività sono:

- Attuare politiche complete di parità di trattamento che coprano tutte le fasi dell'impiego, dall'assunzione ai processi di promozione fino al sistema retributivo.
- Monitoraggio e misurazione degli effetti delle politiche attuate - raccolta di sondaggi e rapporti interni per valutare se l'attuazione delle politiche di parità ha un impatto corretto sulla cultura organizzativa.
- Collaborare con esperti esterni e organizzazioni specializzate nel campo della diversità per migliorare sistematicamente gli standard e le procedure interne.

Esempi di stage in aziende internazionali

Google Google è uno dei leader nella gestione della diversità. L'azienda è nota per:



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.



- Pubblicare regolarmente rapporti sulla diversità per valutare in modo trasparente i progressi e identificare le aree di miglioramento.
- Un'ampia gamma di iniziative interne, dalle conferenze e workshop che promuovono l'apertura ai programmi di sostegno per i dipendenti appartenenti a gruppi minoritari, comprese le persone LGBTQ+.
- Creare una cultura in cui ogni dipendente abbia l'opportunità di influenzare il proprio ambiente di lavoro e in cui la progettazione degli spazi, la comunicazione e i sistemi di valutazione siano basati su principi di uguaglianza ed equità.

IKEA IKEA sottolinea l'importanza dell'apertura e dell'uguaglianza, che si riflette nelle sue politiche globali per le risorse umane. L'azienda intraprende le seguenti azioni:

- Sviluppa e implementa procedure che consentono a ciascun dipendente di esprimere liberamente la propria identità e di utilizzare il nome o il pronome preferito.
- Crea un ambiente di lavoro in cui la diversità è valorizzata non solo simbolicamente, ma anche concretamente, attraverso il sostegno organizzativo ai diversi gruppi di dipendenti, comprese le iniziative dedicate ai dipendenti LGBTQ+.
- L'azienda avvia campagne sociali per promuovere l'inclusività, rafforzando così la sua immagine di azienda attenta all'uguaglianza su scala globale.

Nike Nike si impegna apertamente a promuovere la parità di genere e le attività a sostegno delle persone LGBTQ+. Le loro migliori pratiche includono:

- Realizzazione di campagne promozionali finalizzate non solo alla vendita di prodotti, ma anche alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi dell'uguaglianza e della diversità. L'azienda sponsorizza e partecipa agli eventi Pride.
- Attuare programmi di sviluppo professionale che rispondano alle esigenze dei dipendenti con esperienze di vita diverse, consentendo loro di sviluppare pienamente la propria carriera a prescindere dall'identità.
- Creare culture organizzative con un alto valore per la diversità, in cui ogni dipendente si senta importante e l'innovazione sia vista come il risultato di una diversità di prospettive ed esperienze.



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.



5. Assunzioni sensibili all'identità di genere: cosa evitare? (45 min)

Evitare la discriminazione nel processo di reclutamento

I. Conoscenza delle leggi antidiscriminazione

- Conoscenza aggiornata della legge: I reclutatori, i responsabili delle risorse umane e coloro che partecipano al processo di selezione devono essere aggiornati sulla legislazione vigente, come la Costituzione polacca, il Codice del lavoro e la Legge sulla parità di trattamento. La conoscenza di queste norme consente:
 - Consapevolezza di quali criteri sono accettabili nella valutazione dei candidati.
 - Evitare le violazioni legali, ad esempio con domande o aspettative che potrebbero essere interpretate come pregiudizi.
- Formazione e miglioramento delle competenze: È necessaria una formazione regolare per i team di reclutamento per renderli consapevoli dell'importanza dell'antidiscriminazione. Questa formazione dovrebbe includere:
 - Esempi di domande e commenti ingiustificati che possono portare a una violazione della parità di trattamento.
 - Studio di caso che illustra le conseguenze della discriminazione per i candidati e le organizzazioni.
- Implementare standard e politiche interne: Le aziende devono sviluppare e attuare uno statuto interno che chiarisca le politiche di valutazione dei candidati e le procedure per gestire le segnalazioni di comportamenti inappropriati da parte dei reclutatori.

II. Trasparenza dei criteri di assunzione

- Chiarezza e precisione degli annunci: Gli annunci di lavoro devono essere creati utilizzando un linguaggio neutro, con requisiti e aspettative chiare. Gli elementi chiave includono:
 - Un elenco di requisiti e qualifiche, basato esclusivamente su competenze, esperienza e prestazioni professionali.
 - Informazioni sulla politica aziendale in materia di parità di trattamento e sul fatto che tutte le candidature vengono valutate in base a criteri stabiliti e basati sul merito.



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.



- Documentazione del processo di reclutamento: Per evitare valutazioni soggettive, è importante che ogni fase del processo sia accuratamente documentata. La trasparenza del processo comprende:
 - Un inventario dei criteri di valutazione a disposizione di tutti i partecipanti al processo di reclutamento.
 - Stabilite domande standard e procedure di intervista per eliminare potenziali pregiudizi.
- Monitoraggio e audit: l'audit regolare dei processi di assunzione consente di verificare che i criteri utilizzati siano conformi alla politica di parità di trattamento. Ciò consente di:
 - Garantire che le decisioni di assunzione si basino su considerazioni oggettive.
 - Identificare le aree di miglioramento e implementare le opportune modifiche.

Gli errori più comuni e come eliminarli

Nel processo di reclutamento possono verificarsi errori inconsapevoli che rendono difficile una valutazione obiettiva dei candidati. Tra i più comuni vi sono:

- Spesso i selezionatori tirano a indovinare quali pronomi dovrebbe usare un candidato, invece di chiederlo direttamente al candidato. Queste supposizioni possono portare a un'errata interpretazione dell'identità e a un'errata percezione della persona.
- Queste domande non hanno nulla a che fare con la competenza del candidato e possono invadere la sua privacy. Queste domande introducono inutili pregiudizi e possono essere viste come una forma di discriminazione.

Per eliminare questi errori, si consiglia di implementare le seguenti soluzioni:

- Svolgere regolarmente sessioni di formazione sull'antidiscriminazione e su come condurre colloqui obiettivi. Questi corsi aiutano a rendere i selezionatori consapevoli dell'esistenza di pregiudizi inconsci e insegnano quali domande sono sostanziali e quali violano la privacy dei candidati.
- I moduli di reclutamento standardizzati, in cui i candidati possono definire da soli come preferiscono essere indirizzati, aiutano a evitare gli errori dovuti alle congetture dei selezionatori. Questo approccio consente a ciascuno di presentare la propria identità nel modo più adatto alle proprie esigenze.



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.



Esercizio: Simulazione di un colloquio di assunzione

- I. Svolgimento dell'esercizio: I partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi di solito di 3-4 persone. A ogni gruppo viene consegnato uno scenario di colloquio preparato in cui l'aspetto principale è quello di includere la sensibilità verso l'identità di genere dei candidati. Nello scenario possono verificarsi situazioni particolari, ad esempio:
 - Il candidato si presenta indicando i pronomi preferiti o il modo in cui desidera essere chiamato.
 - Il selezionatore svolge il ruolo di intervistatore, con il compito di porre domande sulle qualifiche, sull'esperienza e sui metodi di lavoro, ma allo stesso tempo di mostrare sensibilità per le esigenze individuali del candidato.
 - Un osservatore del gruppo prende nota del comportamento di entrambe le parti, notando se le domande sono poste in modo neutrale e adattate alle preferenze del candidato, o se possono creare inutili pregiudizi.

Ogni gruppo ha a disposizione un tempo determinato (ad esempio, 10-15 minuti) per eseguire la simulazione. Dopo la simulazione, ogni gruppo procede a una breve sessione di feedback. I partecipanti condividono le loro impressioni, discutono le situazioni in cui l'apertura e il rispetto sono stati mantenuti con successo e identificano i momenti che potrebbero richiedere un miglioramento.

- II. Scopo dell'esercizio: L'obiettivo principale di questa simulazione è sviluppare competenze pratiche per condurre colloqui in modo aperto, amichevole e rispettoso nei confronti dei candidati, indipendentemente dalla loro identità di genere. L'esercitazione consente di:
 - Sviluppare le capacità interpersonali dei reclutatori in modo che siano in grado di porre domande esclusivamente sulla base di criteri fattuali, evitando domande invasive della privacy.
 - Sviluppare una metodologia di colloquio che consenta ai candidati di presentare liberamente la propria identità e le aspettative su come vogliono essere trattati.
 - Comprendere e realizzare l'importanza di un processo di assunzione basato su criteri trasparenti, eliminando così i pregiudizi inconsci.
 - Creare uno spazio sicuro per praticare le tecniche di comunicazione e dare e ricevere feedback costruttivi, che si traducono in un miglioramento della qualità dell'intero processo di reclutamento.



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.



6. Come essere un datore di lavoro aperto e rispettoso delle diversità? (45 min)

Creare un ambiente di lavoro basato sull'apertura e sul rispetto reciproco

Per creare un'atmosfera in cui ogni dipendente si senta valorizzato e il team funzioni sulla base del rispetto reciproco e dell'apertura, le organizzazioni devono adottare misure specifiche, tra cui:

- **Formazione regolare sulla diversità:** L'implementazione di una formazione regolare consente ai dipendenti di tenersi aggiornati sui vari aspetti della cultura organizzativa, sulle diverse prospettive e sulle sfide del lavoro in un ambiente sfaccettato. Grazie a questa formazione, i partecipanti imparano a riconoscere i pregiudizi inconsci e a comunicare in modo da sostenere l'uguaglianza. Questo strumento di apprendimento non solo aumenta la consapevolezza, ma sviluppa anche le capacità interpersonali, rafforzando la comunicazione e la costruzione di relazioni all'interno del team.
- **Organizzare gruppi di sostegno:** Iniziative come i gruppi di supporto (gruppi di affinità) consentono ai dipendenti con background o identità simili di incontrarsi e condividere esperienze. Tali gruppi costituiscono uno spazio in cui tutti possono condividere le proprie difficoltà, i propri successi e le proprie idee senza temere una valutazione esterna. I gruppi di sostegno creano un senso di appartenenza e consentono un aiuto reciproco, che si traduce in legami più forti tra i dipendenti e in una migliore integrazione dell'intera organizzazione.
- **Programmi di mentoring:** il mentoring è uno strumento che consente il trasferimento di conoscenze ed esperienze tra dipendenti più esperti e colleghi più giovani. Introducendo programmi di mentoring, l'organizzazione consente uno sviluppo professionale basato sulle esigenze individuali dei partecipanti. Il mentoring aiuta anche a costruire relazioni basate sulla fiducia e sul sostegno, dando vita a team più stabili e impegnati. Questo sistema non solo favorisce l'aggiornamento professionale, ma rafforza anche una cultura del lavoro in cui tutti hanno l'opportunità di svilupparsi e vengono valorizzati per le loro competenze uniche.

Implementazione di politiche e procedure a sostegno della diversità

L'implementazione di politiche e procedure a sostegno della diversità è un processo completo che mira a creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e che favorisca la piena



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.



realizzazione del potenziale di ciascun dipendente. In pratica, tale processo comporta diverse attività chiave.

Il primo passo è quello di sviluppare e implementare politiche antidiscriminatorie rigorose che definiscano chiaramente quali comportamenti sono inaccettabili e che stabiliscano procedure per la segnalazione delle violazioni in modo trasparente e accessibile a tutti i dipendenti. In questo modo si garantisce che chiunque noti delle irregolarità abbia la possibilità di segnalarle senza temere ripercussioni. Altrettanto importante è l'allineamento di tutti i documenti interni - dallo statuto ai moduli interni alle comunicazioni aziendali - ai principi della neutralità di genere. Questa standardizzazione aiuta a eliminare il linguaggio o le formulazioni che potrebbero inavvertitamente emarginare o escludere i dipendenti con identità diverse.

Un altro aspetto importante è il sostegno alle persone transgender e non binarie. Le organizzazioni che vogliono attuare efficacemente le politiche di parità spesso adottano misure pratiche per adattare gli spazi e le condizioni di lavoro alle esigenze di questi gruppi. Un esempio di tali misure è l'accesso a servizi igienici neutri dal punto di vista del genere, che consentono alle persone la cui identità di genere non rientra nei modelli tradizionali di sentirsi a proprio agio e al sicuro. Inoltre, la flessibilità dell'orario di lavoro consente ai dipendenti di adattare gli orari alle loro esigenze individuali, il che è particolarmente importante nel contesto di persone che possono richiedere ulteriori adattamenti a causa della necessità di cure mediche specialistiche o di un supporto alla transizione.

Pannello di discussione

Lo scopo della tavola rotonda è quello di consentire agli esperti e ai partecipanti di discutere insieme soluzioni e azioni pratiche che migliorino concretamente la cultura della parità nelle organizzazioni. La discussione non intende solo condividere esperienze e buone pratiche, ma anche consentire una ricerca costruttiva di modi per attuare concretamente l'idea di parità di trattamento nei processi lavorativi quotidiani.

Il corso del panel:

- **Introduzione:** Il relatore introduce lo scopo e l'argomento del panel, presentando le principali questioni da affrontare. Breve presentazione degli esperti (ad esempio, rappresentanti delle risorse umane, manager e consulenti esterni) e informazioni sul ruolo dei partecipanti a nella discussione.
- **Presentazione di esempi:** Gli esperti condividono le loro esperienze e gli esempi di attività che sono riusciti a implementare o a osservare nelle loro organizzazioni. Gli



**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 possono includere l'attuazione di politiche di parità, la formazione o iniziative inclusive che hanno contribuito a costruire una cultura del lavoro aperta.

- **Apertura della discussione:** Il facilitatore pone domande aperte come:
 - Quali azioni specifiche hanno avuto maggior successo nella costruzione di una cultura dell'uguaglianza nella vostra organizzazione?
 - Quali sfide avete incontrato nell'attuazione delle politiche di parità?
 - L'uso di strumenti specifici (ad esempio, feedback anonimi, formazione, gruppi di sostegno) ha prodotto i risultati attesi?
- **Interazione e scambio di esperienze:** I partecipanti hanno la possibilità di porre domande agli esperti, commentare gli esempi presentati e condividere le proprie osservazioni. Il moderatore assicura che la discussione sia costruttiva e incentrata su soluzioni pratiche.
- **Sintesi e raccomandazioni:** Al termine del panel, gli esperti formulano congiuntamente conclusioni e raccomandazioni chiave che possono essere utilizzate dai partecipanti come guida per l'attuazione di politiche e procedure volte a rafforzare la cultura dell'uguaglianza nelle proprie organizzazioni.

Attraverso questa forma di discussione, i partecipanti:

- Riceveranno consigli e strategie pratiche che potranno applicare immediatamente nei loro ambienti di lavoro.
- I partecipanti comprendono meglio come una serie di iniziative - dalla formazione alla modifica della documentazione interna fino alla creazione di gruppi di sostegno - si traducano in una cultura organizzativa più aperta e paritaria.
- Hanno l'opportunità di porre domande e di esprimere le proprie idee, favorendo così una comunità basata sul sostegno reciproco e sulla condivisione delle conoscenze.



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.



7. La legittimità di creare un'organizzazione inclusiva per le persone transgender (e non binarie) (45 min.)

L'importanza dell'apertura verso le persone transgender e non binarie

L'apertura nei confronti delle persone transgender e non binarie è fondamentale per costruire un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano accettati e abbiano l'opportunità di realizzare il proprio potenziale. Di seguito vengono analizzati i bisogni specifici delle persone transgender e non binarie e l'impatto di un supporto adeguato sulla salute mentale, sul comfort lavorativo e sulle prestazioni professionali.

Specificità dei bisogni:

- Le persone transgender e non binarie spesso lottano per nascondere la loro vera identità per paura della discriminazione. L'apertura delle organizzazioni permette loro di esprimersi liberamente, il che è importante per il loro senso di autenticità e sicurezza.
- Molti lavoratori in fase di transizione hanno bisogno di un supporto specialistico, sia medico che psicologico. L'accesso a risorse come la consultazione di esperti, il sostegno tra pari o accordi di lavoro flessibili consente loro di superare questa fase con il minimo stress.
- Le esigenze specifiche delle persone transgender e non binarie possono includere la necessità di utilizzare servizi igienici di genere neutro, la modifica dei dettagli sui documenti interni o la flessibilità degli orari di lavoro. Tali adeguamenti contribuiscono a creare un ambiente in cui ogni dipendente si sente trattato con pieno rispetto e comprensione.

L'impatto del supporto sulla salute mentale, sul comfort lavorativo e sulla produttività:

- Quando i dipendenti sono sicuri che la loro identità è accettata, sperimentano meno stress e una minore tensione emotiva. Questo ha un impatto positivo sulla loro salute mentale, che si traduce in una migliore concentrazione, in un minore assenteismo e in una soddisfazione lavorativa complessiva.
- Un'atmosfera di apertura e sostegno consente di creare uno spazio in cui i dipendenti sono liberi di essere se stessi. Un maggiore comfort sul posto di lavoro porta a una migliore comunicazione tra i membri del team e crea un senso di comunità e appartenenza.



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.



- I dipendenti che si sentono rispettati e accettati sono più motivati e impegnati nei loro compiti. Un maggiore senso di sicurezza si traduce in una maggiore produttività e creatività, che favorisce lo sviluppo dell'intera organizzazione.

Azioni pratiche:

- Le organizzazioni dovrebbero creare politiche dettagliate e scritte in materia di parità e antidiscriminazione che includano procedure per la segnalazione di violazioni. Tali documenti dovrebbero essere disponibili a tutti i dipendenti, in modo da creare trasparenza e fiducia.
- La fornitura di servizi igienici neutri dal punto di vista del genere, orari di lavoro flessibili e la possibilità di aggiornare le informazioni personali (ad esempio, nome, pronomi) sono misure concrete che aiutano ad adattare le condizioni di lavoro alle esigenze delle persone transgender e non binarie.
- L'attuazione di regolari campagne di formazione e sensibilizzazione sulla diversità migliora la consapevolezza dei dipendenti. Questa formazione cambia gli atteggiamenti, riduce i pregiudizi e crea una cultura in cui il sostegno e l'accettazione sono una parte naturale del lavoro quotidiano.

Esempi di organizzazioni di supporto

Presentazione di casi di aziende (ad esempio IBM, Accenture, Google) che hanno implementato programmi di supporto completi.

IBM

IBM è da anni un pioniere nella gestione della diversità. L'azienda si concentra sulla creazione di un ambiente di lavoro in cui ogni persona, a prescindere dal sesso, dall'età, dal background o dall'identità, abbia le stesse opportunità di prosperare. Le attività principali di IBM comprendono:

- **Programmi di sostegno ai dipendenti:** IBM organizza numerose iniziative volte a sostenere i dipendenti di diversi gruppi, comprese le persone LGBT+, lanciando reti di supporto come l'IBM Pride. Questi gruppi interni consentono ai dipendenti di incontrarsi, condividere esperienze e accedere a tutoraggio e formazione.
- **Formazione e sviluppo:** L'azienda offre regolarmente corsi di formazione antidiscriminazione per sensibilizzare i dipendenti sui pregiudizi inconsci e promuovere



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.



il valore della diversità. In questo modo, IBM garantisce che i manager e i team siano in grado di sfruttare efficacemente il potenziale digitale e creativo derivante da prospettive diverse.

- **Politiche trasparenti in materia di uguaglianza:** IBM non solo attua politiche antidiscriminatorie, ma pubblica in modo proattivo i dati sulla diversità nei suoi team, consentendo di valutare i progressi su base continuativa e di identificare le aree in cui è necessario intervenire.

Accenture

Accenture è un altro esempio di organizzazione che ha puntato sull'implementazione di una strategia completa di diversità e inclusione. Nella sua strategia globale, l'azienda si concentra su:

- **Creare un ambiente** di sostegno per **tutti**: Accenture offre programmi di mentoring, formazione e gruppi di risorse per i dipendenti appartenenti a comunità minoritarie, comprese le persone LGBT+. Ciò consente ai dipendenti di condividere le proprie esperienze e di ricevere un sostegno sia professionale che personale.
- **Assunzione e sviluppo dei talenti**: L'azienda attribuisce un'alta priorità al reclutamento di candidati provenienti da contesti diversi e collabora attivamente con ONG e associazioni a sostegno delle persone LGBT+. Ciò consente ad Accenture di attrarre talenti unici che influenzano l'innovazione dei suoi team.
- **Trasparenza e reporting**: Accenture pubblica regolarmente relazioni sull'innovazione, la diversità e l'inclusività, che costituiscono un elemento importante per creare fiducia all'interno dell'organizzazione e all'esterno con potenziali candidati e clienti.

Google

Google è ampiamente riconosciuta come leader nella creazione di un ambiente aperto e accogliente in cui la diversità non solo è accettata ma anche celebrata. Gli elementi chiave dei programmi di supporto di Google includono:

- **Iniziativa per i dipendenti**: Google dispone di numerose risorse dedicate ai dipendenti delle minoranze sessuali e crea spazi in cui possono esprimersi liberamente. Gruppi come il Google Pride permettono di creare reti di supporto e di condividere esperienze.
- **Politiche e procedure a sostegno della diversità**: il datore di lavoro garantisce che tutti i documenti interni, le comunicazioni e i sistemi di valutazione siano conformi ai principi di uguaglianza e neutralità. Ad esempio, Google dispone di procedure che



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.



consentono ai dipendenti di determinare la propria preferenza per i nomi o i pronomi.

- **Formazione e trasparenza:** l'azienda pubblica relazioni annuali sull'uguaglianza e la diversità, che consentono di monitorare i progressi e di individuare le aree di miglioramento. La formazione periodica e i workshop consentono ai dipendenti di comprendere l'importanza dell'apertura e del rispetto reciproco.

Workshop: Creare un piano per un'organizzazione che favorisca la diversità

Tradurre le conoscenze acquisite in soluzioni concrete adatte all'istituzione, sviluppando un piano d'azione completo e misurabile che comprenda la valutazione della situazione attuale, la definizione di obiettivi a breve e a lungo termine, l'identificazione di passi specifici e la definizione di un calendario per l'attuazione.

Atti del workshop:

1. **Divisione in piccoli gruppi:** I partecipanti vengono divisi in gruppi di 4-6 persone in modo che tutti abbiano la possibilità di partecipare attivamente al processo di pianificazione.
2. **Valutazione della situazione attuale (Current State Analysis):**
 - Ogni gruppo inizia il proprio lavoro con un'attenta diagnosi della situazione della propria organizzazione.
 - Nell'ambito di questa analisi, ai gruppi viene chiesto di identificare:
 - Quali politiche, procedure e azioni a sostegno della diversità sono già in atto?
 - Quali aree devono essere migliorate o completate in termini di parità di trattamento e apertura?
 - Quali sono le barriere (ad esempio culturali, procedurali) attualmente esistenti?
 - In questa fase è utile utilizzare domande di supporto come:
 - "Cosa funziona bene e contribuisce a creare un ambiente favorevole?"
 - "Quali aspetti della cultura organizzativa possono influenzare l'esclusione di alcuni gruppi di dipendenti?"



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. Definizione degli obiettivi:

- Obiettivi a breve termine:
 - Definire le azioni che possono essere attuate nei prossimi 3-6 mesi, ad esempio condurre una formazione antidiscriminazione, aggiornare le politiche di assunzione, istituire gruppi di sostegno.
- Obiettivi a lungo termine:
 - Stabilire obiettivi strategici per un periodo di 1-3 anni, come il cambiamento della cultura organizzativa, l'implementazione di programmi di mentoring continui, il monitoraggio sistematico delle attività relative alla diversità e le iniziative di miglioramento continuo delle politiche interne.

4. Sviluppare azioni specifiche:

- Ogni gruppo prepara un elenco di attività che porteranno al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Queste attività possono includere:
 - Sviluppo e attuazione di un regolamento antidiscriminazione.
 - Modifica dei documenti interni per conformarsi ai principi di neutralità di genere.
 - Iniziative per promuovere la diversità, come l'organizzazione di incontri di integrazione, workshop o giornate aperte.
 - Collaborare con le organizzazioni esterne a sostegno della diversità.

5. Stabilire un calendario di attuazione:

- Ogni gruppo stabilisce un piano temporale realistico, specificando quali attività devono essere svolte in quali momenti.
- Vengono inoltre identificate le persone o i team responsabili per monitorare l'avanzamento delle varie tappe.

6. Presentazione dei piani e feedback:

- Ogni gruppo presenta il proprio piano davanti all'intero gruppo o a gruppi di esperti.
- Segue una sessione di feedback, durante la quale i partecipanti e gli esperti possono offrire ulteriori suggerimenti, evidenziare eventuali lacune o confermare la pertinenza delle soluzioni presentate.

Vantaggi del workshop:

- I partecipanti traducono le basi teoriche e le informazioni apprese in azioni concrete e misurabili, adattate alle caratteristiche specifiche della loro organizzazione.
- Lavorare in piccoli gruppi permette di adattare il piano alle reali esigenze e capacità dell'istituzione, aumentando le probabilità di successo dell'attuazione del cambiamento.
- Il workshop sviluppa la capacità di analizzare le situazioni, stabilire sistematicamente gli obiettivi e sviluppare strategie di implementazione efficaci, che si rivelano preziose non solo nel campo della diversità, ma anche in altre aree della gestione organizzativa.
- Condividere le esperienze e lavorare collettivamente sulle soluzioni favorisce una visione condivisa e un sostegno reciproco, che si traduce in una migliore cultura organizzativa.

7. Sviluppare atteggiamenti alleati verso le persone LGBT+ (30 min)

Definizione e ruolo degli alleati

Un alleato è una persona che non fa parte della comunità LGBT+, ma che tuttavia si adopera attivamente per promuovere la parità di trattamento e la dignità delle persone LGBT+. Un alleato si impegna nella lotta alla discriminazione, sostiene le persone della comunità e si sforza di creare un ambiente in cui tutti possano sentirsi accettati e rispettati.

Aspetti chiave del ruolo di un alleato

1. Promuovere attivamente l'uguaglianza
 - Un alleato non rimane passivo di fronte alle irregolarità o alle manifestazioni di discriminazione. Il suo compito è quello di mostrare apertamente il proprio sostegno a ogni livello, sia personale che professionale.
 - Favorire significa anche promuovere comportamenti che rafforzino una cultura inclusiva, nonché cercare di educare e sensibilizzare sull'importanza della diversità.
2. Rispondere ai casi di discriminazione
 - Quando un alleato nota una situazione discriminatoria (ad esempio, commenti inappropriati, decisioni di esclusione o domande ingiustificate), deve



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.



intervenire in modo proattivo. Ciò può significare indirizzare delicatamente la conversazione su un piano più sostanziale o segnalare la situazione agli organi interni competenti, come le risorse umane o i supervisori.

- Un alleato deve sostenere le potenziali vittime di discriminazione offrendo assistenza, ascoltando le loro esperienze e suggerendo loro quali passi intraprendere per tutelare i propri diritti. Questo sostegno può assumere la forma di un impegno sia morale che pratico.
- Una persona che ricopre un ruolo di alleato si impegna non solo a rispondere agli incidenti, ma anche a educare se stessa e gli altri. Ciò consente una migliore comprensione delle problematiche specifiche delle persone LGBT+ e aumenta la consapevolezza di come piccoli pregiudizi inconsci possano portare a gravi violazioni della dignità e dell'uguaglianza.

3. Sviluppare una cultura organizzativa positiva

- L'alleato svolge un ruolo fondamentale nella costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e reciprocamente rispettoso. Le azioni dell'alleato contribuiscono a creare un'atmosfera in cui entrambe le parti, quelle appartenenti a gruppi di minoranza e quelle esterne a questi gruppi, sentono un senso di responsabilità per il bene comune e la parità di trattamento.
- La promozione dei valori di apertura e rispetto può assumere molte forme, dal sostegno a iniziative inclusive alla partecipazione a gruppi di sostegno, fino all'avvio e alla partecipazione a corsi di formazione antidiscriminazione.

Misure di supporto pratico

L'implementazione di misure a sostegno della diversità sul posto di lavoro richiede azioni quotidiane e coerenti che creino modelli di comportamento positivi e un ambiente in cui ogni dipendente si senta sicuro e rispettato. Ecco alcuni modi pratici per sostenere la diversità.

Creare uno spazio sicuro

- Garantire che il luogo di lavoro sia libero da pregiudizi e commenti inappropriati. Ciò può includere l'implementazione di un chiaro statuto antidiscriminatorio e di sistemi per la segnalazione anonima delle violazioni.
- Creare gruppi di affinità dedicati e organizzare incontri regolari in cui i dipendenti possano condividere liberamente le proprie esperienze e ricevere supporto. Queste iniziative contribuiscono a creare un senso di appartenenza e un luogo sicuro in cui



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.



esprimere la propria identità.

- Introdurre modifiche allo spazio di lavoro fisico, come servizi igienici neutri dal punto di vista del genere o orari di lavoro flessibili, per tenere conto delle esigenze specifiche di persone appartenenti a gruppi diversi, comprese le persone transgender e non binarie.

Educare i colleghi

- Organizzare regolarmente sessioni di formazione sulla diversità per mostrare come contrastare i pregiudizi inconsci e workshop pratici per aiutare a comunicare su argomenti sensibili.
- Fornite ai dipendenti opuscoli, articoli, webinar o video educativi che li aiutino a comprendere l'importanza dell'uguaglianza e dell'apertura e contribuiscano a creare empatia e coinvolgimento.
- Realizzare campagne interne per promuovere i valori dell'inclusività e della parità di trattamento, in modo che tutti si sentano parte di un'organizzazione che si preoccupa di tutti i gruppi di dipendenti.

Rispondere a commenti inappropriati

- In situazioni in cui si verificano commenti o comportamenti inappropriati, è importante reagire tempestivamente. La risposta può andare dall'intervento diretto dei testimoni alla segnalazione della questione ai dipartimenti competenti (ad esempio, le Risorse Umane) che prenderanno ulteriori provvedimenti.
- Implementare abitudini e procedure che consentano di segnalare gli incidenti in modo riservato e senza temere conseguenze negative. In questo modo si garantisce che i dipendenti sentano la loro voce e che i problemi vengano presi sul serio.
- Offrire un supporto diretto alle persone che sono state vittime di discorsi discriminatori; questo può andare dal sostegno emotivo all'assistenza nella denuncia formale degli incidenti.

Promuovere modelli di comportamento positivi

- I dirigenti e i leader devono dimostrare quotidianamente un atteggiamento rispettoso e aperto, che ha un impatto positivo sull'intera organizzazione. Le loro azioni e decisioni quotidiane si traducono nella formazione della cultura organizzativa.



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.



- Riconoscere e premiare sistematicamente gli atteggiamenti che promuovono l'uguaglianza e l'inclusività. Ciò può includere lodi, encomi o altre forme di riconoscimento che incoraggino i dipendenti ad adottare e promuovere modelli di comportamento positivi.
- Mantenere una comunicazione aperta attraverso newsletter interne, riunioni di team o piattaforme di comunicazione che ricordino regolarmente i valori dell'organizzazione e promuovano esempi di buone pratiche.

8. Sintesi e sessione di domande e risposte (15 min)

Sintesi: discussione delle principali conclusioni del workshop e delle principali buone pratiche.

Sessione di domande e risposte: I partecipanti possono porre domande e condividere riflessioni.

Valutazione: compilazione di questionari (pre e post formazione), moduli di valutazione, moduli di iscrizione e compilazione dell'elenco delle presenze.

Osservazioni conclusive

Il programma è stato adattato alle specificità delle istituzioni che impiegano psicologi ed educatori che lavorano con persone LGBT+. Il workshop porrà particolare enfasi sugli aspetti pratici dell'attuazione delle politiche antidiscriminatorie e della costruzione di un ambiente di lavoro basato sull'apertura e sul rispetto reciproco. I relatori hanno la possibilità di modificare il programma e gli esercizi in base alle esigenze dei partecipanti.

Informazioni aggiuntive

A seconda della natura specifica dell'istituzione:

Materiale aggiuntivo: casi di studio, esempi di buone pratiche di altre organizzazioni e una serie di domande di discussione.

Possibilità di consulenza individuale o di follow-up dopo il workshop.



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.

