

UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



*Schema del workshop per le istituzioni
collaborare con formatori e allenatori professionisti*

1.Schema del workshop per i formatori - informazioni generali

Obiettivo principale del workshop:

- Migliorare le competenze dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per 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 competenze pratiche in situazioni di lavoro simulate.

Il raggiungimento dei suddetti obiettivi specifici consentirà ai partecipanti non solo di comprendere e assimilare 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 quotidiano.

Metodi:

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

Materiale didattico:

- Presentazioni multimediali
- Casi di studio
- Schede di lavoro per le esercitazioni pratiche

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 supporto 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.

Grazie a questi risultati, i partecipanti saranno in grado di promuovere più efficacemente un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, che contribuirà a creare team più allineati, soddisfatti e impegnati, oltre a migliorare la reputazione dell'organizzazione come luogo che rispetta e supporta tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro identità di genere, dall'orientamento sessuale o da altre caratteristiche di diversità.

Durata della formazione: 6 ore - Lo schema non contiene informazioni sulle pause, ma il formatore dovrebbe prevedere delle pause durante la giornata di formazione.

Sede della formazione: sala di formazione con accesso a una lavagna luminosa. Il luogo di formazione deve avere accesso alla luce del giorno ed essere accessibile alle persone con disabilità.

Corso del workshop (15 min)

1. Rimpasto della persona che conduce il 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 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 affermazioni 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. Regole del 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 criticiamo gli altri
- siamo attivi e impegnati.

La facilitatrice chiede ai partecipanti di compilare un questionario iniziale che esplora il loro livello di conoscenza nel campo del lavoro con le persone LGBT+ (**Allegato 1**). Inoltre, raccoglie i moduli di iscrizione dei partecipanti (**Allegato 4**) e consegna un elenco di presenze da firmare (**Allegato 5**).

2. 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 propri 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.

- Essi indicano quali misure potrebbero migliorare la situazione e garantire che tutti i candidati siano trattati in modo equo.
- 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.

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

1. Panoramica della legislazione attuale:

Obiettivo: familiarizzare i partecipanti con le disposizioni (costituzionali e statutarie) della legge generalmente applicabile in materia di antidiscriminazione sul posto di lavoro.

Il relatore, sotto forma di mini-lezione, presenta ai partecipanti i nomi e le gazzette ufficiali della legislazione applicabile in cui si possono trovare le norme relative alla protezione dei dipendenti contro la discriminazione sul posto di lavoro, con particolare attenzione alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale. Indica le specifiche disposizioni di legge e ricava le norme che riguardano la discriminazione e la disparità di trattamento. Il relatore interpreta le norme in modo tale da mostrare anche il valore protettivo contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale.

Nel diritto polacco, un atto superiore a qualsiasi altro è la Costituzione della Repubblica di Polonia del 2 aprile 1997 (Gazzetta ufficiale del 1997, n. 78, voce 483). Già in essa si trovano le disposizioni legali da cui derivano le norme antidiscriminatorie:

- Articolo 32, paragrafo 2, che stabilisce che nessuno può essere discriminato per nessun motivo nella vita politica, sociale o economica.

È vero che questa disposizione è rivolta alle autorità pubbliche - il suo effetto non è stato esteso orizzontalmente a tutti gli enti - ma obbliga comunque, come la disposizione successiva citata, a legiferare in modo da preservare la cosiddetta essenza del principio di uguaglianza. L'essenza del principio consiste nel fatto che tutti i soggetti di diritto caratterizzati da una determinata caratteristica rilevante (in questo caso, l'essere un dipendente) in egual misura devono essere trattati in modo uguale. Vale a dire, secondo una misura uguale, senza differenziazioni discriminatorie o di favore. Gli organi legislativi (ma anche le amministrazioni locali e centrali) devono emanare tali leggi e attuarle in modo tale che nessuno sia trattato meglio o peggio di un altro.

- L'articolo 66, paragrafo 1, stabilisce che ogni persona ha diritto a condizioni di lavoro sicure e sane. Le modalità di realizzazione di questo diritto e gli obblighi del datore di lavoro sono definiti dalla legge.

Dalla disposizione citata si può trarre la conclusione che il legislatore è tenuto a concretizzare le norme giuridiche in modo tale che ogni dipendente abbia il diritto, tra le altre cose, a condizioni di lavoro sicure. Ciò dovrebbe tenere conto anche degli aspetti legati alla convinzione interiore del lavoratore di questa sicurezza e quindi anche della sicurezza nel contesto dell'antidiscriminazione. In altre parole, il legislatore dovrebbe legiferare in modo che il dipendente sia trattato con rispetto e con considerazione per la sua dignità intrinseca - anche in termini di sessualità - nel suo posto di lavoro.

Le due disposizioni della Costituzione sopra citate si riflettono - sono concretizzate - nelle norme di legge sul lavoro, in particolare nella legge sul codice del lavoro del 26 giugno 1974 (testo consolidato: Gazzetta ufficiale del 2023, voce 1465), nonché nella legge del 3 dicembre 2010 sull'attuazione di alcune disposizioni dell'Unione europea sulla parità di trattamento (testo consolidato: Gazzetta ufficiale del 2024, voce 1175, di seguito: "legge sulla parità di trattamento").

Va notato che le disposizioni di entrambe le leggi si riferiscono direttamente all'occupazione. Così, l'ambito di applicazione della legge sulla parità di trattamento comprende, tra l'altro, l'assunzione di attività professionali nell'ambito del rapporto di lavoro (articolo 4, paragrafo 2), nonché l'adesione derivata ai sindacati e l'utilizzo di strumenti e servizi del mercato del lavoro specificati nella legge sulla promozione dell'occupazione e sulle istituzioni del mercato del lavoro del 20 aprile 2004 (Gazzetta ufficiale del 2023, voce 735). Il Codice del lavoro, a sua volta, stabilisce, tra l'altro, i diritti dei lavoratori e gli obblighi dei datori di lavoro anche in termini di antidiscriminazione.

La chiave per comprendere meglio la questione è distinguere la discriminazione dal mobbing. L'argomento della formazione non va oltre la discriminazione, ma è importante sottolineare che per mobbing si intendono azioni o comportamenti che riguardano un dipendente o che sono diretti contro un dipendente, consistenti in molestie o intimidazioni persistenti e prolungate che provocano nel dipendente una bassa opinione della sua idoneità professionale, causano o mirano a umiliarlo, ridicolizzarlo, isolarlo o eliminarlo dal gruppo dei colleghi. È importante distinguere tra le cause di un'eventuale discriminazione (ad esempio, l'orientamento sessuale come causa) e le cause del mobbing (ad esempio, l'antipatia personale nei confronti del dipendente, non causata dalle sue caratteristiche), nonché la durata dei fenomeni discriminatori (possono esserci comportamenti una tantum) e del mobbing (il comportamento deve essere persistente e duraturo).

I datori di lavoro hanno il dovere di prevenire le discriminazioni e di trattare i dipendenti in modo paritario per quanto riguarda l'instaurazione e la cessazione del rapporto di lavoro, i termini e le condizioni di impiego, la promozione, l'accesso alla formazione per migliorare le qualifiche professionali.

Il rispetto dei principi del Codice del lavoro, come indicato di seguito, è essenziale per creare un ambiente di lavoro equo e paritario che promuova la diversità e l'inclusione. I datori di lavoro devono offrire a tutti i dipendenti pari opportunità e trattarli con rispetto. Non si tratta solo di un obbligo legale, ma anche di un importante elemento di buona prassi gestionale.

Principio della parità di trattamento in materia di occupazione - Articolo 11^{, paragrafo 3}

I dipendenti devono essere trattati in modo paritario per quanto riguarda l'instaurazione e la cessazione del rapporto di lavoro, i termini e le condizioni di impiego, la promozione e l'accesso alla formazione per migliorare le loro qualifiche professionali, a prescindere, tra l'altro, dal loro orientamento sessuale e dal fatto che siano assunti a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale.

Divieto di discriminazione sul lavoro - Articolo 18^{3a}

Il datore di lavoro ha il dovere di prevenire tutte le forme di discriminazione sul posto di lavoro, dirette o indirette, operate sulla base delle caratteristiche personali di un dipendente. La discriminazione diretta si verifica quando un dipendente viene trattato in modo meno favorevole rispetto ad altri dipendenti in una situazione simile.

La discriminazione indiretta, invece, si verifica quando regole, criteri o pratiche apparentemente neutre influenzano ingiustificatamente il trattamento di alcune persone.

Conseguenze di una violazione del principio di parità di trattamento e relative richieste di risarcimento - Articolo 18 paragrafi 3 quater_ 3 quinquies

Il dipendente che ha subito una discriminazione ha diritto a un risarcimento non inferiore al salario minimo. Un dipendente che ha esercitato i propri diritti in base alla protezione contro la discriminazione non può essere trattato in modo sfavorevole o subire conseguenze negative a causa di ciò.

In caso di violazione del principio di parità di trattamento, un dipendente ha il diritto di adire un tribunale del lavoro. Il dipendente che ritiene di essere stato oggetto di discriminazione non deve dimostrare l'intento discriminatorio del datore di lavoro, ma solo indicare fatti che possano far pensare a una discriminazione.

Possibilità di azioni positive

Il Codice del lavoro consente azioni positive per livellare le condizioni di accesso all'occupazione e alla promozione delle persone appartenenti a gruppi svantaggiati (ad esempio donne, persone con disabilità), a condizione che siano proporzionate e giustificate.

La legge sulla parità di trattamento - nel contesto della discriminazione basata sull'orientamento sessuale - introduce meccanismi e principi simili a quelli regolati dal Codice del lavoro:

Divieto di discriminazione: La legge vieta la discriminazione sul posto di lavoro sulla base, tra l'altro, dell'orientamento sessuale. Ciò riguarda tutti gli aspetti dell'impiego, tra cui l'assunzione, le condizioni di lavoro, la retribuzione, la promozione e il licenziamento.

Parità di trattamento: i datori di lavoro hanno l'obbligo di garantire a tutti i dipendenti lo stesso trattamento, a prescindere, tra l'altro, dal loro orientamento sessuale. Ciò significa che tutte le decisioni di assunzione devono basarsi esclusivamente sulle qualifiche e sulle competenze e non sulle preferenze personali dei dipendenti.

Misure di tutela: I dipendenti che subiscono discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale hanno il diritto di adire le vie legali. La legge offre ai dipendenti una tutela legale e la possibilità di chiedere un risarcimento per i danni subiti.

Organi di tutela: L'attuazione del principio della parità di trattamento è affidata all'Ombudsman e al Ministro per la Parità.

2. Esempi di casi di discriminazione e relative conseguenze legali

Obiettivo: aumentare la sensibilità dei partecipanti nei confronti dei comportamenti discriminatori e della disparità di trattamento dei dipendenti sulla base del loro orientamento sessuale. Identificare le vie legali per perseguire le richieste di discriminazione sul posto di lavoro.

Il formatore distribuisce delle schede con i fatti descritti. I partecipanti rispondono alle domande del formatore sui fatti presentati. I partecipanti non vedono le risposte suggerite di seguito.

Fatto 1: rifiuto della promozione

Anna, un'impiegata addetta alle vendite, si candida per una promozione a caposquadra. Nonostante abbia le qualifiche e l'esperienza migliori di tutti i candidati, viene promosso un dipendente con meno esperienza. Anna viene a sapere in via ufficiosa che il suo orientamento sessuale è stato il motivo principale per cui le è stata negata la promozione.

I. Si tratta di un comportamento discriminatorio e perché?

Sì, questo comportamento è discriminatorio perché la decisione di rifiutare la promozione è stata presa sulla base dell'orientamento sessuale di Anna e non delle sue qualifiche o competenze.

II. Quali sono le misure legali da adottare?

- o Dovrebbe segnalare il caso all'ufficio risorse umane della sua azienda e presentare un reclamo formale.
- o Può rivolgersi all'Ispettorato statale del lavoro per indagare sulla situazione.
- o Ha il diritto di intentare una causa presso il tribunale del lavoro, chiedendo un risarcimento per discriminazione e danni morali.

Fatto 2: commenti e battute sul lavoro

Nelle ultime cinque settimane Simon, dichiaratamente gay, si è trovato regolarmente ad affrontare commenti e battute inappropriate su di sé da parte dei colleghi di lavoro. Sebbene inizialmente ignori questi comportamenti, la situazione sta peggiorando e sta influenzando il suo comfort e la sua efficienza sul lavoro. Per questo motivo Simon ha iniziato una terapia.

Domande per l'analisi:

I. Si tratta di un comportamento discriminatorio e perché?

Sì, questo comportamento è una forma di discriminazione sul posto di lavoro, in quanto le battute e i commenti sono rivolti a Simon a causa del suo orientamento sessuale, creando un ambiente di lavoro ostile e non amichevole.

II. Quali sono le misure legali da adottare?

- o Simon deve riferire gli incidenti al suo supervisore o alle Risorse Umane, documentando tutti gli episodi.
- o Il datore di lavoro deve indagare sulla questione e prendere provvedimenti disciplinari nei confronti dei responsabili.
- o Se il datore di lavoro non reagisce, Simon può denunciare il caso all'Ispettorato statale del lavoro o intentare una causa presso il tribunale del

lavoro, chiedendo un risarcimento per discriminazione. A causa della persistenza del comportamento e del suo perdurare (ha iniziato una terapia), può anche intentare una causa per mobbing.

Situazione di fatto 3 - Licenziamento

Peter, che lavorava in un'azienda informatica da diversi anni, è stato improvvisamente licenziato dopo aver rivelato il suo orientamento sessuale durante una riunione aziendale. In precedenza, aveva ricevuto valutazioni positive e non c'erano state obiezioni al suo lavoro.

Domande per l'analisi:

I. Si tratta di un comportamento discriminatorio e perché?

Sì, il licenziamento di Peter a causa del suo orientamento sessuale è una forma di discriminazione diretta, poiché la decisione del datore di lavoro è stata presa sulla base delle sue caratteristiche personali e non di una valutazione del suo lavoro.

II. Quali sono le misure legali da adottare?

- o Peter dovrebbe segnalare il caso all'Ispettorato statale del lavoro e chiedere assistenza legale.
- o Può intentare una causa presso il tribunale del lavoro per ottenere il reintegro o il risarcimento per licenziamento illegittimo e discriminazione.
- o È opportuno che Peter consulti un avvocato del lavoro per avere assistenza durante il procedimento.

Fatti 4 - Rifiuto di assunzione

Catherine, che dichiara apertamente il suo orientamento bisessuale, ha fatto domanda per un posto di lavoro in una grande azienda. Nonostante avesse tutti i requisiti richiesti, il lavoro non le è stato offerto. In seguito ha scoperto che l'azienda aveva una politica informale di non accettare persone del suo orientamento.

Domande per l'analisi:

I. Si tratta di un comportamento discriminatorio e perché?

Sì, si tratta di una forma di discriminazione sul lavoro perché Catherine è stata respinta sulla base del suo orientamento sessuale e non sulla base delle sue qualifiche o della sua esperienza lavorativa.

II. Quali sono le azioni legali da intraprendere?

- o Catherine dovrebbe segnalare il caso all'Ispettorato statale del lavoro, che può indagare sulle politiche informali dell'azienda.
- o Può presentare una denuncia all'Ombudsman.
- o Se si ottengono prove di discriminazione, Catherine può intentare una causa presso un tribunale del lavoro, chiedendo un risarcimento per violazione della parità di trattamento.

Situazione di fatto 5: omissione nell'assegnazione dei bonus

Magda, che è dichiaratamente bisessuale, non ha ricevuto il bonus annuale assegnato agli altri membri del suo team. I bonus sono stati assegnati sulla base di criteri di rendimento ben definiti che Magda, secondo l'azienda, non ha raggiunto. Magda ritiene che questa decisione sia legata al suo orientamento sessuale, poiché in precedenza non aveva avuto problemi a ottenere i bonus.

Domande per l'analisi:

I. Si tratta di un comportamento discriminatorio e perché?

Da un'indagine risulta che i bonus sono stati assegnati sulla base di criteri di rendimento ben definiti, che quest'anno Magda non ha soddisfatto. La documentazione dimostra che le sue prestazioni sono state inferiori a causa di un calo di efficienza, non per il suo orientamento sessuale. Anche altri dipendenti che non hanno soddisfatto i criteri non hanno ricevuto i bonus.

II. Quali sono le azioni legali da intraprendere?

- o Magda dovrebbe consultarsi con il suo supervisore o con le Risorse Umane per discutere i criteri dei bonus e chiarire quali sono le aree da migliorare.
- o Non ci sono motivi per intraprendere un'azione legale, in quanto la mancata assegnazione del bonus si è basata su criteri oggettivi di rendimento e non su una discriminazione.

Fatti 6: Cambio di posizione

Charles, che lavorava nel reparto finanziario, è stato trasferito a un'altra posizione nella stessa azienda dopo aver rivelato il suo orientamento sessuale come omosessuale. Questo cambiamento comportava responsabilità diverse, ma lo stipendio rimaneva lo stesso. È il risultato di una ristrutturazione all'interno dell'azienda, che ha coinvolto anche altri dipendenti di diversi reparti. Charles ritiene che il cambiamento sia discriminatorio perché non gli sono state spiegate le ragioni della decisione.

Domande per l'analisi:

I. Si tratta di un comportamento discriminatorio e perché?

A un esame più attento, sembra che il trasferimento di Charles fosse parte di una più ampia ristrutturazione all'interno dell'azienda, che ha coinvolto anche altri dipendenti di diversi reparti. Il cambiamento non era legato al suo orientamento sessuale, ma era dettato dalla necessità di adattare la struttura organizzativa ai nuovi obiettivi aziendali.

II. Quali sono le azioni legali da intraprendere?

- o Charles dovrebbe parlare con il suo ufficio risorse umane o con il suo supervisore per chiedere chiarimenti sulla ristrutturazione e per avere garanzie che il trasferimento non è legato al suo orientamento sessuale.
- o Se dopo il colloquio si sente ancora insicura, può consultare un avvocato, ma in questo caso non ci sono i presupposti per un'azione legale sulla base della non discriminazione.

3. Discussione.

Scopo: riassumere le questioni discusse e analizzare le situazioni che si sono effettivamente verificate.

Il formatore conclude questo gruppo di workshop. Sottolinea ai partecipanti la necessità di analizzare attentamente ciò che è accaduto e di raccogliere prove in caso di comportamento discriminatorio. Il facilitatore incoraggia una discussione sulla discriminazione nel lavoro, basata sulle esperienze dei partecipanti o su esempi trovati nei media.

La chiave per indagare se esiste una discriminazione sul lavoro sulla base dell'orientamento sessuale è comprendere a fondo il contesto della situazione e le ragioni delle decisioni prese, al fine di distinguere tra una discriminazione effettiva e azioni in linea con la politica aziendale, basate su criteri oggettivi. In tutti i casi, è importante raccogliere prove della discriminazione, come e-mail, note di colloquio e testimonianze di altri dipendenti. È inoltre importante che i dipendenti danneggiati siano consapevoli dei loro diritti e utilizzino i meccanismi legali disponibili per proteggersi dalla discriminazione sul posto di lavoro.

4 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:
 - Includere persone con diversi tipi di disabilità (fisiche, sensoriali, intellettuali), che possono contribuire a 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 descrive 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 LGBTQ+ 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 supporto per le diverse minoranze (LGBTQ+, 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.

5 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.

In primo luogo, pone la domanda: quali aziende conoscete che hanno attuato politiche di diversità e di inclusione?

In Polonia, sempre più aziende iniziano a riconoscere l'importanza della diversità e dell'inclusività sul posto di lavoro. Ecco alcuni esempi di aziende polacche che hanno attuato tali politiche:

Esempi di aziende polacche:

- **Santander Bank Polska** è uno dei leader in materia di diversità e inclusività. La banca persegue una strategia che comprende, tra l'altro, la parità di genere, la promozione dei talenti a prescindere dall'origine, dall'età o dall'orientamento sessuale e il sostegno ai dipendenti disabili.
- **ING Bank Śląski** promuove attivamente la diversità e l'inclusione. La banca si adopera per l'uguaglianza di genere sostenendo le donne in posizioni manageriali e implementando misure a sostegno dei dipendenti di diverso orientamento sessuale, età ed etnia.
- **Il Gruppo PZU** ha attuato una politica di diversità che prevede la promozione delle pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente da sesso, età, disabilità, orientamento sessuale o etnia. L'azienda pubblica regolarmente relazioni sui suoi progressi in questo campo.
- **Skanska Polonia** fa parte di un gruppo internazionale che promuove fortemente la diversità e l'inclusività. L'azienda attua politiche per aumentare la rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership e per creare un ambiente di lavoro aperto e accogliente per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro identità.
- **Orange Polska** pone una forte enfasi sulla diversità e sull'inclusività, in particolare nel contesto della parità di genere e del sostegno ai dipendenti LGBTQ+. L'azienda ha una serie di iniziative per promuovere la diversità, tra cui programmi di mentoring per le donne e misure antidiscriminatorie.
- **Citi Handlowy** è un'altra azienda che implementa attivamente una politica di diversità e inclusione. Questa banca promuove l'uguaglianza di genere e sostiene lo sviluppo dei dipendenti indipendentemente dalla loro età, etnia o orientamento sessuale.
- **Procter & Gamble Polonia** ha intrapreso numerose attività a favore della diversità e dell'inclusività, tra cui la promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità sul posto di lavoro, nonché iniziative a sostegno dei dipendenti LGBTQ+.

Esempi di aziende dal mondo:

- **GOOGLE** attua programmi di supporto per i dipendenti LGBT+, politiche di assunzione inclusive, promozione attiva della diversità.

- **Ikea** basa le proprie azioni su valori quali l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione. Crede che ogni persona abbia diritto a un trattamento equo e a pari opportunità. L'azienda si impegna a creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentano benvenuti, rispettati e valorizzati per la loro unicità. Dal 2019, IKEA ha implementato una Strategia per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione, che comprende anche il sostegno alle persone LGBTQ+ sul posto di lavoro.
Le azioni di IKEA comprendono anche la parità di benefici per le coppie dello stesso sesso, il sostegno alla transizione, la possibilità di scegliere un "nome prescelto" nei sistemi interni e la promozione di un linguaggio inclusivo.
- **Nike** si impegna a costruire un team più diversificato e inclusivo che rappresenti gli atleti uomini e donne e le comunità in cui viviamo e lavoriamo. Stabiliamo obiettivi chiari e ambiziosi e creiamo strategie e programmi di sviluppo che aumentano la visibilità della diversità in Nike.
- **Coca-Cola** pone una forte enfasi sulla diversità e sull'inclusività, in particolare nel contesto della presenza globale dell'azienda. Le politiche di diversità includono il sostegno alle donne in posizioni di leadership, la promozione della diversità etnica e il supporto alle iniziative di parità nelle comunità in cui l'azienda opera. Coca-Cola investe anche nella formazione e nello sviluppo di dipendenti provenienti da contesti diversi.
- **Johnson & Johnson** è un'azienda che da tempo promuove la diversità e l'inclusività come valori fondamentali. L'azienda dispone di programmi per sostenere i dipendenti con background diversi, tra cui donne, minoranze etniche, persone con disabilità e LGBTQ+. Johnson & Johnson attua inoltre politiche volte allo sviluppo sostenibile delle carriere e alla parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.
- **Microsoft** è uno dei pionieri nella promozione della diversità e dell'inclusività nel settore tecnologico. L'azienda gestisce una serie di iniziative, tra cui programmi di formazione sui pregiudizi inconsci, sostegno ai gruppi di dipendenti che rappresentano identità diverse e programmi di mentoring per donne e minoranze. Microsoft pubblica regolarmente rapporti sui suoi progressi in materia di diversità e inclusione.

Queste aziende sono solo esempi di organizzazioni in Polonia e in tutto il mondo che stanno lavorando attivamente per costruire ambienti di lavoro più diversificati e inclusivi. Le politiche di diversità e inclusività sono sempre più riconosciute come un elemento chiave della strategia aziendale, a vantaggio sia dei dipendenti che delle aziende stesse.

3. Esercizio: "Mappa della strada verso l'inclusività".

Obiettivo: consentire ai partecipanti di visualizzare il processo di introduzione delle buone prassi e delle politiche di diversità nelle loro organizzazioni, creando una "road map" che identifichi le fasi, le risorse e le potenziali sfide.

Istruzioni per i partecipanti:

Dividete i partecipanti in piccoli gruppi (3-5 persone per ciascuno).

Ogni gruppo creerà la propria "Road Map to Inclusivity" per la propria organizzazione.

Materiali:

A ogni gruppo viene dato un grande foglio di carta (lavagna a fogli mobili) o una lavagna bianca, pennarelli colorati, foglietti adesivi.

Creare la mappa:

Fase 1: punto di partenza - I gruppi iniziano definendo lo stato attuale della politica di diversità e inclusività della loro organizzazione (analisi della situazione attuale).

Fase 2: Obiettivi - Ogni gruppo identifica gli obiettivi principali che vuole raggiungere (ad esempio, una maggiore rappresentanza di persone LGBT+, l'introduzione di una formazione sulla diversità).

Fase 3: passi da compiere - I gruppi identificano le azioni chiave da intraprendere per raggiungere i loro obiettivi (ad esempio, rivedere e revisionare gli annunci di lavoro, organizzare la formazione, impegnarsi con le organizzazioni che sostengono le persone LGBT+).

Fase 4: Risorse e supporto - Identificare le risorse necessarie (finanziamenti, formazione, partner esterni) e chi all'interno dell'organizzazione può fornire supporto.

Fase 5: Sfide e rischi - I gruppi identificano le potenziali sfide (resistenza interna, mancanza di risorse) e i modi per superarle.

Fase 6: Misure del successo - Determinare come verrà misurato il successo (ad esempio, numero di dipendenti formati, miglioramento dei sondaggi sulla soddisfazione dei dipendenti).

Presentazione della mappa:

Ogni gruppo presenta al forum la propria "Road Map to Inclusivity", discutendo ogni passo. I gruppi possono utilizzare immagini per rendere la loro mappa chiara e facile da capire.

Discussione e feedback:

Dopo ogni presentazione, il facilitatore modera una discussione, incoraggiando gli altri gruppi a porre domande, condividere i loro pensieri e suggerire miglioramenti.

Feedback del relatore:

Il facilitatore evidenzia i punti di forza di ciascuna mappa e suggerisce possibili miglioramenti, ad esempio quali passi aggiuntivi possono essere compiuti o come evitare potenziali rischi.

Sintesi:

Discussione dei risultati principali: *Il facilitatore sottolinea che il processo di implementazione dell'inclusività è un impegno a lungo termine che richiede pianificazione, risorse e il coinvolgimento di tutti i membri dell'organizzazione.*

6 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.

7 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: Prospettive sulla diversità - Panel di discussione

Obiettivo: i partecipanti assumeranno il ruolo di diversi personaggi che rappresentano prospettive diverse sul posto di lavoro. L'esercizio mira a comprendere come persone diverse possano vivere il luogo di lavoro e come le politiche di inclusività possano influire sulla loro realtà quotidiana.

Materiali:

Schede dei personaggi con descrizioni (ad es. persona transgender, persona con disabilità, persona con un background culturale diverso, genitore di bambini piccoli, persona LGBTQ+)

Esempi di schede dei personaggi si trovano nell'Allegato 6. Il formatore può proporre i propri personaggi tenendo conto delle specificità dell'organizzazione per la quale viene condotta la formazione.

Elenco delle domande di discussione (può essere visualizzato sullo schermo o stampato)

Istruzioni:

Il facilitatore introduce l'argomento dell'esercizio, spiegando che i partecipanti avranno l'opportunità di comprendere le diverse prospettive dei dipendenti dell'organizzazione interpretando i ruoli di personaggi con identità ed esigenze diverse.

Ogni partecipante disegna o sceglie una delle carte personaggio che descrive una persona dell'organizzazione (ad esempio, "sono una persona con disabilità motoria e ho bisogno di un supporto per l'accessibilità in ufficio"). È importante che ogni partecipante abbia un personaggio diverso per consentire una diversità di prospettive.

Discussione di gruppo (10 minuti):

Il facilitatore pone al gruppo delle domande che i partecipanti discutono dal punto di vista dei personaggi loro assegnati. Alcune domande di esempio possono essere:

- ❑ Quali sono le sfide che dovete affrontare sul lavoro e come l'azienda potrebbe affrontarle meglio?
- ❑ Quali attività potrebbero farvi sentire più coinvolti e supportati dall'organizzazione?
- ❑ In che modo le attuali politiche sulla diversità aiutano o ostacolano il vostro lavoro quotidiano?
- ❑ Cosa pensate possa migliorare l'atmosfera di inclusività in azienda?

Discussione:

Dopo la discussione, i partecipanti escono dai loro ruoli e condividono le loro sensazioni su come si sono sentiti nel ruolo loro assegnato. *Il facilitatore modera la conversazione, chiedendo ai partecipanti quali insegnamenti possono trarre dall'esercizio e come potrebbero applicarli nel loro ambiente di lavoro reale.*

Attraverso questo esercizio, i partecipanti acquisiranno una comprensione più profonda delle diverse prospettive e delle sfide che le persone con identità diverse possono affrontare sul posto di lavoro. Questo esercizio aiuterà a promuovere l'empatia e a costruire politiche e procedure per sostenere una vera inclusività nell'organizzazione.

8 La legittimità 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.

- 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:**

- o Passi concreti come la creazione di politiche antidiscriminatorie, l'offerta di un supporto psicologico, la flessibilità nell'uso dei pronomi preferiti.
- **Programma:**
 - o Definizione delle scadenze per l'attuazione delle singole attività.
- **Monitoraggio e valutazione:**
 - o Come verranno valutati i progressi e quali indicatori di successo verranno utilizzati.
- **Presentazione dei piani:**
 - o Ogni gruppo presenta il proprio piano al forum.
 - o 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.

9.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.

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+

- Incoraggiare i partecipanti ad approfondire la propria formazione e a diventare attivi nel sostegno alle persone LGBT+.

10. 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, dando la possibilità ai partecipanti di discutere di ciò che hanno imparato e di scambiare opinioni 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+?**
 - *(Spazio per la risposta)*

- 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.**
 - *(Spazio per la risposta)*

- 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?**
 - *(Spazio per la risposta)*

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

- *(Spazio per la risposta)*

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

- *(Spazio per la risposta)*

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.

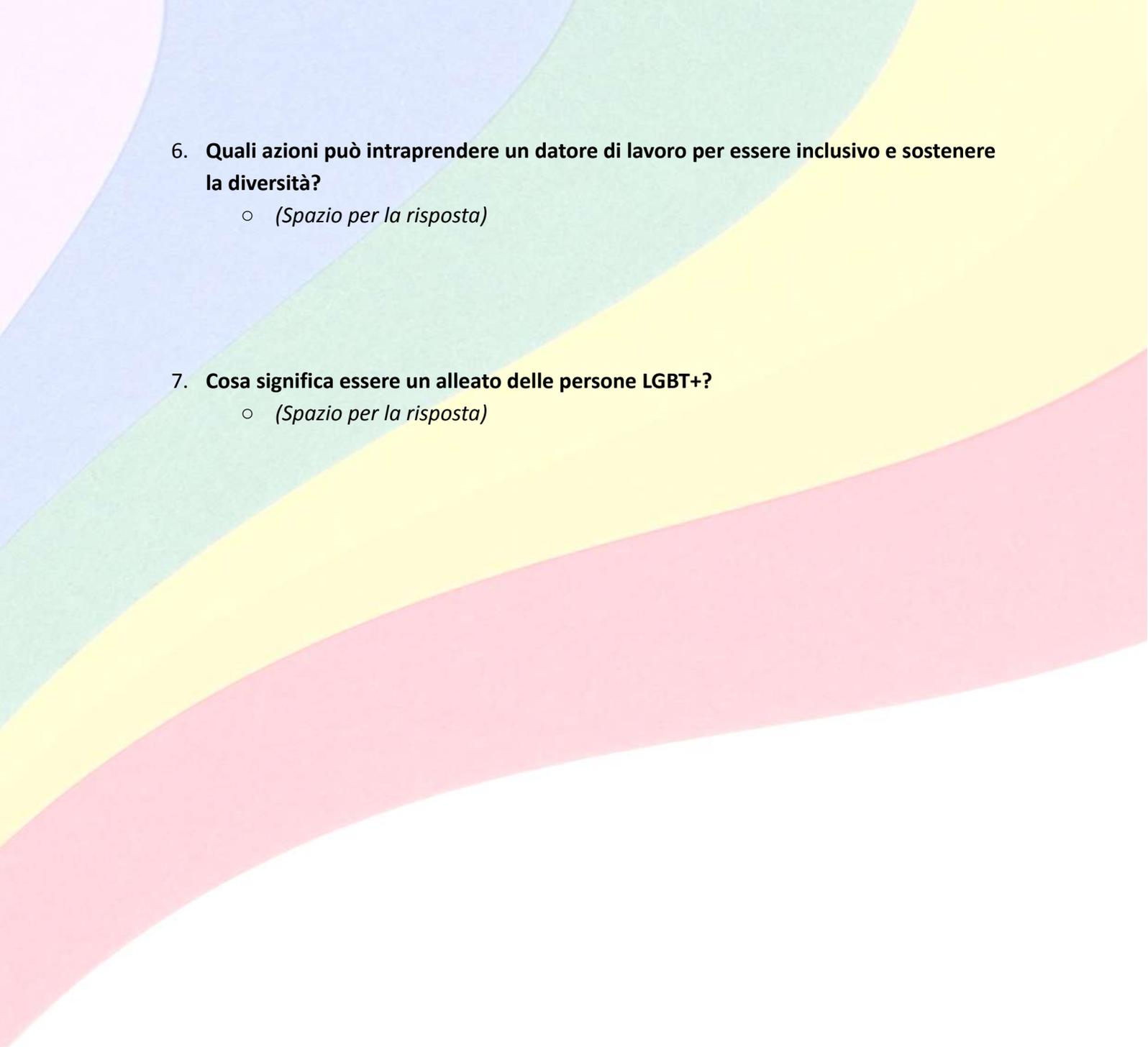
1. **Qual è il significato completo dell'acronimo LGBT+?**
 - *(Spazio per la risposta)*

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.**
 - *(Spazio per la risposta)*

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?**
 - *(Spazio per la risposta)*



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

○ *(Spazio per la risposta)*

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

○ *(Spazio per la risposta)*

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
 - 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?
(Spazio per i commenti)

9. ulteriori commenti e osservazioni:

- Avete altri commenti o feedback sulla formazione?
(Spazio per i commenti)

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

Modulo di richiesta

Elenco presenze

Schede dei personaggi di esempio

1. **Persona con disabilità visiva**

"Sono ipovedente e ho bisogno di supporto in termini di software per facilitare il mio lavoro e di disponibilità di materiali in un formato che posso leggere facilmente".

2. **Dipendente senior**

"Ho 58 anni e sento di essere considerata meno dinamica dei miei colleghi più giovani. Temo che le mie idee vengano ignorate a causa della mia età".

3. **Persona con background etnico diverso**

"Vengo da un altro Paese e a volte ho l'impressione che la mia cultura sia fraintesa o non sia tenuta sufficientemente in considerazione sul posto di lavoro".

4. **Genitore di bambini piccoli**

"Sono genitore di due bambini piccoli e a volte trovo difficile conciliare lavoro e responsabilità familiari. Ho bisogno di maggiore flessibilità sul lavoro".

5. **Persona LGBT+**

"Sono una persona non eteronormativa e a volte mi preoccupa di come la mia vita personale possa essere percepita al lavoro. Vorrei che il posto di lavoro fosse più aperto e di supporto".

6. **Persona introversa**

"Sono una persona introversa e mi sento sopraffatta in situazioni che richiedono spesso di parlare in pubblico o di interagire molto con il team. Ho bisogno di sostegno per sentirmi a mio agio in questi contesti".

7. **Dipendente appena uscito dall'università**

"Sono un nuovo dipendente che si è laureato da poco e a volte mi sento sopraffatto dalle aspettative sul posto di lavoro. Vorrei più supporto in termini di mentoring e sviluppo professionale".

8. **Persona transgender**

"Sono una persona transgender e sto facendo la transizione. Ho bisogno del supporto delle risorse umane e della comprensione dei colleghi per sentirmi a mio agio sul posto di lavoro".

9. Dipendente con disturbi mentali

"Lotto con un disturbo mentale che a volte influisce sulla mia produttività e sul mio umore. Vorrei avere accesso a risorse di supporto adeguate all'interno dell'azienda".

10. Persona che esce da un'interruzione di carriera di lungo periodo

"Sono tornata al lavoro dopo un'interruzione di diversi anni dovuta all'assistenza di un familiare. Sento di dover recuperare molti dei cambiamenti avvenuti nel settore durante la mia assenza".

11. Persona con religione diversa

"Pratico una religione che mi impone di seguire determinate regole per quanto riguarda l'abbigliamento, il cibo e la celebrazione delle feste. A volte ho la sensazione che le mie esigenze religiose non vengano prese pienamente in considerazione".

12. Dipendente con orario di lavoro flessibile

"A causa delle mie responsabilità familiari devo lavorare con orari flessibili. Sono preoccupato che questo possa influire sulla mia percezione di dipendente meno impegnato".

13. Persona con disabilità motoria

"Uso una sedia a rotelle e ho bisogno di spazi d'ufficio adattati e di strutture per la mobilità, come la disponibilità di ascensori e di servizi igienici adeguatamente adattati".

14. Persona con esperienza di immigrazione

"Sono arrivata in questo Paese come immigrata e sto lottando per adattarmi a una nuova cultura e a una nuova lingua. Vorrei che l'azienda offrisse maggiore supporto in termini di integrazione e apprendimento della lingua".