



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

NEWSLETTER N. 2 Novembre 2015

Risultati dell'analisi desk e field



I paesi partner del *Progetto Diversities@work* - Austria, Belgio, Bulgaria, Italia e Spagna— hanno realizzato una **analisi desk e field rivolta all'ambito del mondo del lavoro**. Tale analisi ha consentito di indagare da un lato le politiche, le azioni, i regolamenti che le imprese adottano per **contrastare le discriminazioni legate all'orientamento sessuale** dei propri dipendenti in fase di selezione (accesso) e **permanenza (progressione di carriera)**, dall'altra il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori e delle lavoratrici in merito alle politiche e alle misure antidiscriminatorie previste dall'azienda di appartenenza.



Sommario:

Risultati analisi desk e field	1
Il secondo meeting a Sofia	3
Il Primo Multiplier Event	4
Per saperne di più...	4

Il secondo meeting: incontro di partenariato a Sofia- Bulgaria



L' 1 e il 2 Ottobre 2015 si è svolto a Sofia, in Bulgaria, il Secondo Meeting transnazionale del progetto Diversities@Work, organizzato dal Partner Association Generations.

L'incontro ha visto la partecipazione di tutti i Partner di progetto ad eccezione dell'organizzazione spagnola Prevalia che, purtroppo, a causa della crisi economica, ha informato la partnership di essere costretta ad abbandonare il progetto.

Il meeting è stato incentrato sulla condivisione dei primi risultati dell'analisi desk e field per la rilevazione dei fabbisogni dei target group.

L'analisi approfondita degli elementi emersi è stata fondamentale per conoscere con maggiore chiarezza e trasparenza il punto di vista degli imprenditori o dei manager delle aziende in relazione alla gestione delle diversità all'interno dei propri luoghi di lavoro e nello specifico alle diversità legate all'identità di genere e all'orientamento sessuale. A tal proposito è stato interessante incrociare questi dati con quelli dei lavoratori e delle lavoratrici.

Risultati dell'analisi desk e field

(Continua da pag. 1...)

L'indagine è stata svolta attraverso tre strumenti di ricerca sociale: questionari, interviste semi-strutturate e focus group. Questa modalità di rilevazione ha permesso di raccogliere in primis dati quantitativi che successivamente sono stati approfonditi attraverso una analisi qualitativa puntuale.

I risultati emersi dall'indagine in relazione alla testimonianza imprenditoriale/datoriale sono:

ITALIA

- ◆ Mancanza di una reale consapevolezza di quanto possa essere presente e grave la discriminazione verso le persone LGBT+ nei luoghi di lavoro
- ◆ Scetticismo rispetto alla necessità di trattare la Diversity LGBT+ con strumenti ad hoc
- ◆ **Discriminazione che passa attraverso l'uso di parole offensive/inappropriate verso colleghi/e LGBT+ à necessità di un linguaggio "non discriminante" da utilizzare nei luoghi di lavoro**
- ◆ Importanza di un glossario per conoscere ed utilizzare correttamente i termini per definire e descrivere le persone LGBT+
- ◆ Forte bisogno di modelli di successo e buone pratiche da seguire

SPAGNA

- ◆ Non è riscontrata alcuna percezione di maggiore problematicità dei lavoratori LGBT+
- ◆ Mancanza di misure concrete di prevenzione della **discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere**

BELGIO

- ◆ Presenza di leggi e normative in termini di tutela delle differenze sui luoghi di lavoro, ma bisogna incentivare interventi che accompagnino le persone a cambiare **mentalità rispetto ai temi dell'identità sessuale e dell'orientamento di genere.**
- ◆ La maggioranza delle aziende che hanno migliorato il loro piano della diversità o le politiche antidiscriminazione non hanno interventi puntuali su le **discriminazione legate all'orientamento sessuale.**

BULGARIA

- ◆ **L'orientamento sessuale e le identità di genere non sono aspetti presi in considerazione dalle aziende in quanto tratti correlati della vita privata e non di quella lavorativa delle persone**
- ◆ Completa assenza di politiche, azioni ed interventi antidiscriminatori LGBT sui luoghi di lavoro

AUSTRIA

- ◆ Attenzione crescente alle politiche del diversity management **all'interno delle aziende**
- ◆ Implementazione di interventi includenti per persone LGBT nei luoghi di lavoro

Il secondo meeting a Sofia

(Continua da pag. 1...)

Ciascun Partner ha presentato quindi alcuni dati raccolti nel proprio Paese attraverso la somministrazione dei questionari on-line che erano stati elaborati per indagare l'esistenza e il tipo di implementazione della Diversity LGBT+ nelle imprese, nonché il modo in cui le/i lavorator/i/trici vivono tale diversità nell'ambiente di lavoro.

Le difficoltà incontrate da tutti i Partner di raggiungere un numero significativo di intervistati ha condotto alla decisione collegiale di prolungare l'indagine ancora per almeno due mesi (fino a dicembre 2015).

Durante il secondo giorno di meeting, poi, i partner, utilizzando un Metaplan (vd. sotto) predisposto da CIRSES, Cora Roma e COOSS Marche, hanno avviato il lavoro condiviso di adattamento dei contenuti di Crossing Diversity, iniziando ad ipotizzare le parti da modificare, integrare, eliminare, conservare del Manuale e delle 9 Mappe di partenza.

Sono stati così attribuiti nuovi compiti per ciascun membro della Partnership e fissate le scadenze legate a tali task.

E' stato svolto, infine, un lungo collegamento skype Roma/Sofia con l'esperta amministrativa CIRSES che ha fornito ai Partner informazioni, regole e linee guida approfondite sulla corretta gestione delle spese e dei fondi Erasmus+.

Partner	Participants
ISCON	Annalisa Carbone Paula Barnieri
CIRSES	Alessandra Antonini Federica Paragona Monica Pierucci (by Skype)
CORA ROMA	Claudia Piccini
COOSS Marche	Luca Borloni
SIDAIDS/SIREAS	Emilie Gerard Nicolas Jocky
WIFI (AT)	Michele Scarambala Claudia Scarambala
IFI	Cristina Ferris
Association Generations	Silvana Hristova Tanya Gebeva

	ITALY	SPAIN	BELGIUM	AUSTRIA	BULGARIA
HANDBOOK	LGBT Diversity Management → History → Added value for using Diversity Management → Insert European LGBT Diversity Charts and how enterprises can apply (insert information in the "Useful links" section) APPENDIX: • How to organize courses/initiative s/Events on LGBT Diversity	<ul style="list-style-type: none"> Glossary: change some concepts: -Biological sex by assigned sex -Transgender and transsexual by Trans People Trans People: person whose gender does not match the gender assigned at birth Resources: adding one book for Spain: -Raquel (Lucas) Piñero (2014) TRANS*EXUALIDAD: Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos 	Glossary ok STEREOTYPES/COMING OUT	<ul style="list-style-type: none"> Highlight beneficiaries Competencies of LGBT Diversities Manager (Professional Profile?) Movies section ok Songs section ok Insert Questionnaires for workers and companies Organize a Map for HR users Addresses section: insert communities of 	<ul style="list-style-type: none"> More information about legal aspects → insert a/federal section (rules), rights Glossary ok How to organize courses on LGBT Diversity (for managers)

LAVORO DI GRUPPO SULL'ADATTAMENTO DELLA BUONA PRATICA CROSSING DIVERSITY CON IL METAPLAN...



	ITALY	SPAIN	BELGIUM	AUSTRIA	BULGARIA
nMAPS	5 Maps 1) Basic information about sexual identities 2) Recruiting/select on/career opportunities 3) Coming out 4) Mobbing, career step down and Minority stress 5) Health and wellbeing	Barcelona, Ed Belaterra Insert Best Practice instead of "A story..." Carroll maps 5,6,8,9 Best practices: -CCOO -REPSOL -BERDROLA -TV3	FOR EVERY MAP USE SYMBOL/COLORS FOR IDENTIFY • TYPE OF ENTERPRISE • TARGET GROUP (HR Manager, Entrepreneur...) MAPS TO BE IMPLEMENTED: • WELLBEING/LIFE STYLES • COMING OUT • CONFLICT MANAGEMENT Belgian Tools → see www.ediv.be	Cancel 6, 8, 9 FOR EVERY MAP USE SYMBOL/COLORS FOR IDENTIFY • TYPE OF ENTERPRISE • TARGET GROUP (HR Manager, Entrepreneur...)	Cancel Maps 6,8,9 • Practical tools to solve conflicts/problems among workers • Colors and symbol not useful → Best Practice descriptions to be imposed from other Country Partners

Il Primo Multiplier Event

Il 1 ottobre 2015 si è svolto il primo Multiplier Event di progetto. Durante il seminario di disseminazione, oltre ad aver esaminato e discusso **i primi risultati dell'indagine svolta su imprese e lavoratori, è stata presentata alle/agli ospiti la buona pratica Crossing Diversity** – prodotta con il progetto Leonardo da Vinci-TOI “Eurialo” e rivolta alle scuole e all’area socio-educativa del mondo del lavoro - al fine di aprire una riflessione in merito ai possibili cambiamenti/adattamenti necessari per rendere il prodotto pertinente con il contesto aziendale. A questa riflessione, oltre alle/ai rappresentanti dei diversi organismi partner del progetto, hanno partecipato tre testimoni privilegiati, ospiti invitati dal partner Bulgaro: la Dott.ssa Valia Dankova, Direttore Generale della Bimec, la Dott.ssa Nadejda Bocheva, professoressa associata presso l’Istituto di Neurobiologia del Accademia Bulgara delle Scienze; il Dott. Simeon Vassilev, Direttore generale e direttore punto vendita della Springfield ed il Dott. Nicolas Jocky, membro dell’Associazione African Pride con sede a Bruxelles. I testimoni bulgari hanno sottolineato come **l’orientamento sessuale nel mercato del lavoro bulgaro è considerato un aspetto privato dei lavoratori da relegare alla vita privata delle persone e non a quella pubblica collegata all’ambito lavorativo, pertanto i responsabili delle risorse umane e gli imprenditori non prestano attenzione alla diversità riferita all’ orientamento sessuale, sebbene riconoscano che possa essere uno stigma sociale, ma negano qualsiasi relazione con l’ambito lavorativo.** . Il dottor Jocky ha chiesto alle due testimoni qual fosse il ruolo delle associazioni rappresentative delle persone LGBT+ nella società bulgara in generale ed in quella lavorativa nel particolare (ad esempio nel mondo sindacale). L’imprenditrice bulgara ha sottolineato come sia ancora difficile in Bulgaria discutere di questo tema e che il progetto Diversities@Work rappresenta un’ottima opportunità per sensibilizzare le imprese e i lavoratori sulla diversità e il rispetto.

Valia Dankova

Education :

International trade and Finances - Bulgarian University for World Economy
Business Administration - City University, Seattle

Certified adult education trainer – System-Cert, Austria

Professional trainer in sales and marketing, soft skills

Project manager – programs PHARE, national funded social programs, Leonardo da Vinci, ERASMUS+

Professional experience: Manager Sells and Marketing in apparel and clothing industry. President of the Bulgarian Association of the apparel and clothing industry- Owner and director of small clothing industry enterprise. Foreign language skills: English, Russian , German



Prof. doc. Nadya Bocheva

Education:

Solid State Physics, Sofia University “KI. Ohridsky”

Professor in Psychophysiology

Doctor in Biology

Professional experience:

Director of Department “Sensory Neurobiology”

Manager of projects, supported by Fulbright and National science Fund of America

Manager International projects – 7th Framework for scientific researches, ERASMUS+

Foreign language skills: English, Russian

Prof. Simeon Vassilev

Education:

London School of PR

Professional experience:

Motomania magazine – editor

Springfield – Marketing and PR specialist

General and Store Manager, Springfield Bulgaria

DJ MAG Bulgaria – publications, strategic planning

HUGE - CEO & Founder - till now

Djbook.bg – CEO & Founder – till now

GLAS Foundation – Director & Founder

Foreign language skills: English

Per saperne di più..

È online il sito web del progetto Diversities@Work www.d-work.eu. Il sito, disponibile nella doppia lingua italiano/inglese, è strutturato con un’area pubblica contenente tutta l’informativa di progetto ed un’area riservata destinata ai Partner come area per la facilitazione degli scambi **di documentazione e per il networking collaborativo. L’area pubblica è rivolta sia ai destinatari diretti e indiretti del progetto, sia a tutti gli altri possibili beneficiari delle informazioni relative alla LGBT Diversity nelle Aziende e nelle Imprese.**

Dal sito web, tra qualche mese, sarà possibile accedere: alla sezione e-learning multilingue per la fruizione degli strumenti e delle metodologie di Diversity LGBT dedicate alle aziende; alle eventuali community di scambio e discussione avviate sui principali social network.

Dal sito www.d-work.eu potrete infine scaricare i numeri di questa Newsletter. Visitateci e state collegati con noi! Vi aspettiamo!