



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.

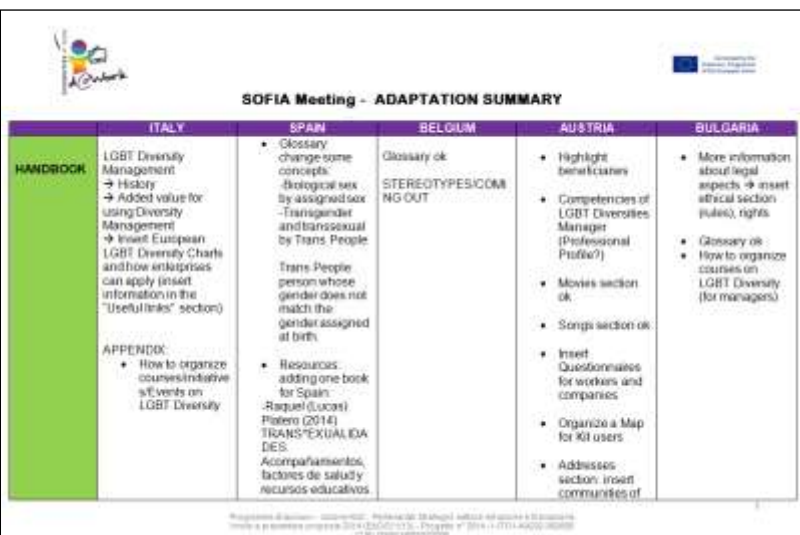
Le difficoltà incontrate da tutti i Partner di raggiungere un numero significativo di intervistati ha condotto alla decisione collegiale di prolungare l'indagine ancora per almeno due mesi (fino a dicembre 2015).

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 Fara
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	• 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: Acompañamientos, factores de salud y recursos educativos	Glossary ok STEREOTYPES/COMING OUT	• 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	• 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
		Barcelona, Ed Belaterra		workers • Website section ok • Glossary to be localized, where needed	
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	Insert Best Practice instead of "A story..." Caricel 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!