



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

## NEWSLETTER N. 3 Maggio 2016

### L'adattamento degli strumenti e delle metodologie di Crossing Diversity



Durante il Secondo Meeting Transnazionale di Sofia i Partner di Diversities@Work hanno avviato il lavoro di adattamento della Buona Pratica di partenza CROSSING DIVERSITY che, ricordiamo, era rivolta alla scuola, alle/ai docenti e operatori psico-socio-sanitari e ai/alle ragazzi/e. In questo nuovo progetto ERASMUS+, infatti, il Partenariato ha il compito di adeguare gli strumenti e le metodologie contenute nel kit realizzato con il precedente progetto EURIALO al mondo del lavoro. Per comprendere meglio come adattare CROSSING DIVERSITY alle aziende, è stata svolta una analisi SWOT della Buona Pratica e sono stati

organizzati dei focus group e delle interviste in tutti i Paesi Partner che hanno visto il coinvolgimento di responsabili delle Risorse Umane, Imprenditori/trici, lavoratori/trici. Ad essi è stato chiesto di valutare il Manuale e le 9 Mappe che erano state costruite per la scuola e di immaginarne uno sviluppo e un utilizzo per la loro attività quotidiana lavorativa, come strumento per contrastare la discriminazione verso colleghi/ghe LGBT e favorirne il benessere e la valorizzazione al lavoro.



#### Sommario:

L'adattamento degli strumenti e delle metodologie di Crossing Diversity	1
I nuovi Partner GESEME e COGAM	3
Il terzo meeting transnazionale e il Multiplier event a Vienna contro l'Omo-Transfobia	3
CIRSES e COOSS Marche al Convegno italiano per la giornata internazionale	3
Per saperne di più...	4

### I nuovi Partner GESEME e COGAM

A seguito dell'uscita dal partenariato delle organizzazioni spagnole Prevalia e IFI, sono entrati a far parte del consorzio di Diversities@Work due nuovi organismi spagnoli: GESEME e COGAM.

GESEME è subentrata a Prevalia grazie alla continuità data dal collega Florin Dobra che, nel passaggio dalla precedente alla nuova azienda, ha saputo coinvolgere nel nostro progetto i suoi nuovi datori di lavoro. COGAM, invece, già partner del progetto EURIALO, è stato chiamato ad entrare in Diversities@Work dal CIRSES, in virtù, oltre che delle proprie competenze specifiche, della buona collaborazione passata. Entrambi i nuovi partner hanno potuto iniziare il loro lavoro dal mese di febbraio 2016, a seguito dell'approvazione dell'emendamento che ISCON ha dovuto chiedere all'Agenzia Nazionale ERASMUS+ italiana di apportare al progetto.

Ma chi sono i nuovi partner di Diversities@Work? Scopriamolo insieme! *(Continua a pag. 2...)*

## L'adattamento degli strumenti e delle metodologie di Crossing Diversity

(Continua da pag. 1...)

Gli incontri hanno avuto inoltre la finalità di sensibilizzare le aziende sul tema della Diversity LGBT che, come è emerso molto spesso, è un argomento per nulla considerato oppure trattato con superficialità solo all'interno di contesti aziendali "più evoluti" che attuano al proprio interno politiche e misure di Diversity Management.

I principali elementi comuni emersi dal confronto con le/i partecipanti di tutti i focus group e le interviste svolte dai Partner sono stati i seguenti:

- ◆ 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

Alla luce di tali punti, per l'adattamento del Manuale e delle Mappe tematiche i Partner hanno deciso dunque di focalizzare l'attenzione su

- ⇒ **L'esposizione chiara degli obiettivi che il nuovo Manuale e le nuove Mappe intendono fissare per le aziende**
- ⇒ La valorizzazione degli aspetti di convenienza in termini di business per le imprese che attuano politiche e misure di Diversity LGBT per i/le propri/e lavoratori/trici
- ⇒ **Curare in modo ancora più approfondito il capitolo dell'Appendice del Manuale dedicato al Glossario, nel quale inserire, ove necessario, termini che aiutino i/le destinatari/e a comprendere l'uso corretto delle parole che definiscono in modo corretto e rispettoso la diversità LGBT**
- ⇒ **La raccolta di buone pratiche relative ad aziende che hanno avuto esperienze di successo per l'inclusione e la valorizzazione di persone LGBT+ tra le/i propri/e dipendenti/collaboratori/trici.**



GESEME - GSM 1996 SL, specialisti della prevenzione e della salute sul lavoro, ha un particolare interesse per il benessere sociale e la salute delle persone, mettendo a disposizione risorse e mezzi per lo sviluppo di attività sportive e sociali. **L'obiettivo di GSM 1996 è un fermo impegno a fornire una nuova visione di business basata sulla creazione di soluzioni innovative e sostenibili.**

Offre ai propri clienti soluzioni in qualità di specialisti che gestiscono una vasta gamma di servizi nei mercati spagnoli e internazionali.

GSM 1996 è una parte di GESEME GROUP, azienda con linee di business solide e sufficienti risorse finanziarie.

GSM 1996 è una società per azioni con azionisti interni, che ha diverse linee di business: i progetti, la prevenzione dei rischi sul lavoro, medicina del lavoro e l'assistenza medica.

GSM 1996 è una società specializzata in salute nei luoghi di lavoro, sicurezza e in progetti di consulenza sia nazionali che europei, fornendo servizi specialistici per la sicurezza sul lavoro, igiene industriale, ergonomia del lavoro e psico-sociologia e Sorveglianza Sanitaria.

A livello europeo, GSM 1996 ha stabilito dal 2014 un ufficio a Bucarest, in Romania, per portare avanti il proprio impegno attraverso progetti e consulenze sulla salute e sicurezza. In Spagna, GSM 1996 SL ha preso parte a progetti di salute e sicurezza sviluppati da un numero significativo di associazioni industriali e territoriali. Tra i suoi clienti vi sono alcuni dei principali sindacati spagnoli, associazione di lavoratori, enti pubblici e imprese.

Nel quadro dei progetti, GSM 1996 SL ha sviluppato diversi strumenti che hanno fornito conoscenze informative su obblighi e responsabilità in materia di rischi sul lavoro.

Maggiori Informazioni sul sito [www.geseme.com](http://www.geseme.com)



COGAM è un'organizzazione indipendente, senza scopo di lucro, democratica, partecipativa, inclusiva, i cui obiettivi sono:

- difendere i diritti umani come definiti nella Carta delle Nazioni Unite, in particolare quelli che riguardano le persone lesbiche, gay, transessuali e bisessuali, la loro dignità umana, la libertà di essere se stessi, la ricerca di uguaglianza sociale e il diritto di vivere liberi dalla discriminazione
- lavorare per rendere la società più inclusiva e rispettosa, promuovendo le condizioni per permettere alle persone di beneficiare veramente di libertà e uguaglianza sia come individui che come membri della società
- promuovere la piena uguaglianza giuridica e sociale per tutte le persone, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale, identità di genere, o relazioni affettive/sexuali che abbiano con un'altra persona consenziente
- lavorare per eliminare comportamenti omofobici e transfobici e la discriminazione nei confronti delle persone che vivono con l'HIV
- lavorare per promuovere il diritto di tutte le persone sieropositive di avere cure mediche pubbliche, assistenza psicologica e servizi sociali gratuiti.

Tra le attività svolte e offerte da COGAM vi sono anche gruppi di socializzazione, gruppi di aiuto e supporto. Realizza inoltre programmi sociali nelle scuole, fornendo informazione su HIV e malattie sessualmente trasmissibili.

Maggiori Informazioni sul sito [www.cogam.es](http://www.cogam.es)

- *La riorganizzazione dei contenuti del Manuale e delle Mappe tematiche*

Dopo aver fissato le linee per l'adattamento di CROSSING DIVERSITY, i Partner hanno quindi definito collegialmente il nuovo indice dei contenuti del nuovo kit di strumenti e metodologie per la Diversity LGBT.

E' stato deciso che il nuovo Manuale avrebbe trattato i temi legati alla diversità, al Diversity Management e alle specificità che esso assume quando affronta in modo specifico la Diversity LGBT. I Partner hanno poi stabilito che, rispetto al kit precedente, le Mappe tematiche saranno 5, all'interno delle quali verranno affrontati alcuni aspetti riguardanti le identità sessuali, il coming out nei luoghi di lavoro, la valorizzazione della diversità LGBT come elemento che favorisce il benessere organizzativo nelle imprese, le modalità per implementare concretamente la Diversity LGBT nel proprio contesto aziendale.

Le Mappe seguiranno la struttura originaria di CROSSING DIVERSITY e saranno pertanto corredate da esercizi che aiutino ad entrare in modo esperienziale e partecipato nell'argomento trattato, al fine non solo di favorire una comprensione degli aspetti cognitivi ma di consentire il contatto con le emozioni che temi non neutri, che toccano la sensibilità delle persone, come quelli che riguardano l'identità e l'orientamento sessuale, possono suscitare.

## Il terzo meeting transnazionale e il Multiplier event a Vienna

- *Il Meeting di partenariato*

Il 18 e 19 Aprile 2016 si sono svolti a Vienna (Austria), organizzati da WIFI, il terzo meeting transnazionale e il secondo multiplier event di progetto. Hanno preso parte al meeting tutti i Partner con i nuovi GESEME e COGAM. Questo meeting è stato incentrato sulla discussione e condivisione dei contenuti adattati del prodotto di partenza Crossing Diversity.



I partner hanno avuto l'opportunità di ridiscutere in modo collegiale la struttura del nuovo Manuale e delle Mappe, l'ordine degli argomenti da trattare, il modo in cui proporre alcuni temi al fine di potenziarne l'impatto per le aziende. Anche in quest'occasione, inoltre, le esperte CIRSES e Cora Roma hanno proposto ai Partner un lavoro di gruppo esperienziale basato su uno degli strumenti inseriti all'interno di una delle Mappe tematiche: il Memory. L'esercizio ha la finalità di fissare i concetti e le parole chiave relativi alle tematiche LGBT+, risolvere stereotipi verbali e false credenze.

Lo svolgimento di tale esperienza ha permesso pertanto ai Partner sia di condividere i termini e i concetti contenuti nelle tessere dell'esercizio, sia di consolidare le relazioni tra i

membri originari del partenariato, favorendo l'inserimento dei nuovi partner GESEME e COGAM che si sono trovati a partecipare per la prima volta ad un incontro con la partnership.

- *Il Multiplier Event*

Il 18 aprile 2016 si è svolto poi il seminario di disseminazione, e di ospiti quali: esperti esterni (rappresentanti del Dipartimento diversità della Camera di Commercio di Vienna e dell'organizzazione "Business Women queer") che hanno spiegato le loro esperienze nel lancio e nella gestione del "Meritus-Award" (buone pratiche e misure attuate dalle organizzazioni e dalle imprese premiate, criteri di premiazione, strategie di diffusione e strumenti di marketing per il premio). Il dibattito è stato inoltre focalizzato sui temi concernenti l'attuazione del Diversity Management nelle PMI, nonché sulle misure di sensibilizzazione dei Responsabili delle Risorse Umane, docenti e formatori sulla Diversity.





# CIRSES e COOSS Marche al Convegno italiano per la giornata internazionale contro l'Omo-Transfobia



Il giorno 17 Maggio 2016, dalle ore 15 alle 19 presso la Sala dell'Ex Consiglio Comunale di Ancona, in occasione della Giornata Internazionale contro l'Omo-Transfobia, il Centro di Ascolto ed Antiviolenza Anddos di Ancona ha promosso il Convegno dal titolo "Omofobia, Violenza e Discriminazioni per Orientamento Sessuale". L'evento si è svolto grazie alla collaborazione tra Anddos (Associazione Nazionale contro le Discriminazioni da Orientamento Sessuale), Cooss Marche, CIRSES, e l'Ufficio della Consigliera di Parità Effettiva della Provincia di Ancona (Dott.ssa Pina Ferraro).

Il Convegno, Patrocinato da Ombudsman Regione Marche, Commissione Regionale Pari Opportunità, Comune di Ancona Assessorato Pari Opportunità, Ordine Regionale degli Psicologi delle Marche, Centro Ricerca e Formazione in Psicologia Giuridica (Università di Urbino) e Unione Forense per la tutela dei Diritti Umani - Sezione Marche, ha rappresentato una preziosa occasione di scambio e di confronto multidisciplinare sul tema della discriminazione verso le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali, sul ruolo congiunto che le associazioni presenti nei territori, le agenzie di ricerca, le aziende, gli organi istituzionali per la tutela delle pari opportunità e che rappresentano le figure chiamate al supporto psicologico e legale delle persone omosessuali e transessuali devono avere per contrastare **insieme l'omo-transfobia** che ancora colpisce gli ambienti scolastici e i contesti lavorativi.

Per questo, CIRSES e COOSS Marche hanno realizzato due interventi durante i quali hanno illustrato le finalità del progetto Diversities@Work, le attività in corso anticipando i contenuti del kit di strumenti e metodologie di Diversity



LGBT in fase di adattamento. Rispetto a tale prodotto è stato possibile riscontrare un forte interesse del pubblico partecipante all'evento. Alcune persone hanno chiesto di essere contattate via mail non appena sarà implementata l'Area E-Learning del sito attraverso cui fruire del nuovo Manuale e delle nuove Mappe tematiche.

Il convegno, infine, ha rappresentato un'importante occasione di networking con le associazioni e gli organismi aderenti che ci auguriamo possa sostenere ulteriormente la disseminazione e l'impatto a medio e lungo termine del prodotto finale di progetto.

## Per saperne di più..

È online il sito web del progetto Diversities@Work [www.d-work.eu](http://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](http://www.d-work.eu) potrete infine scaricare i numeri di questa Newsletter. Visitateci e state collegati con noi! Vi aspettiamo!