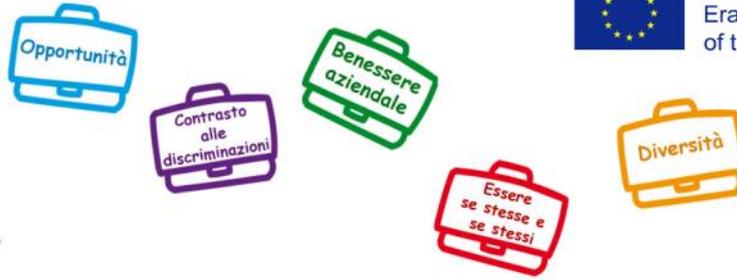




REDUCING LGBT DISCRIMINATION AND IMPROVING DIVERSITY AT WORK. COUNSELLING AND TRAINING TOOLS FOR ENTERPRISES

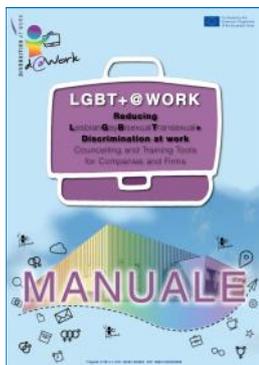


Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



NEWSLETTER N. 4 Dicembre 2016

Il prodotto LGBT+@WORK



A conclusione del lungo e impegnativo lavoro di adattamento dei contenuti della Buona Pratica di partenza CROSSING DIVERSITY, i Partner hanno finalmente realizzato il Manuale e le 5 Mappe tematiche contenenti gli strumenti e le metodologie di Diversity LGBT+ rivolti a Responsabili delle Risorse Umane, Diversity Manager, consulenti/formatori/trici aziendali, Imprenditori/trici al fine di renderli/e in grado di combattere la discriminazione verso i/le lavoratori/trici lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e promuovere la valorizzazione della diversità legata all'identità e orientamento sessuale nei luoghi di lavoro.

Il prodotto così realizzato è stato intitolato **LGBT+@WORK. Ridurre la discriminazione verso le persone Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transessuali+ al lavoro. Strumenti di formazione e consulenza per le aziende e le imprese.**



Sommario:

Il prodotto LGBT+@WORK	1
L'Area E-Learning contenente strumenti e metodologie di Diversity LGBT per le aziende	1
I Laboratori di sperimentazione dei contenuti di LGBT+@WORK	3
Il quarto Meeting Transnazionale e il Multiplier Event a Madrid	4
La Conferenza Finale	4
A presto!	6

L'Area E-Learning contenente strumenti e metodologie di Diversity LGBT per le aziende

All'interno del sito di progetto www.d-work.eu è stata allestita la sezione e-learning (disponibile in tutte le lingue della Partnership, e in inglese) attraverso la quale è possibile accedere

- ◆ alle linee guida per l'utilizzo degli strumenti e delle metodologie contenuti nel prodotto LGBT+@WORK
- ◆ al Manuale e alle 5 Mappe tematiche che costituiscono LGBT+@WORK.

Per entrare nell'Area E-Learning occorre registrarsi e compilare un formulario attraverso il quale l'utente ottiene le credenziali di accesso e fornisce alcune informazioni sul proprio profilo: nome e cognome, genere, età, città, nazione, titolo di studio, nome e settore dell'Organizzazione di appartenenza, ruolo professionale.

Successivamente, l'utente sceglie la propria lingua di lavoro ed entra nel percorso formativo, per cui vengono fornite: istruzioni all'uso, descrizione dettagliata dei contenuti proposti, una mappa di navigazione che consente di muoversi rapidamente da un testo all'altro. In qualunque momento e da qualunque pagina del percorso, attraverso un menù a tendina, l'utente può scegliere di leggere i contenuti in un'altra delle lingue disponibili, grazie alla struttura speculare delle pagine create per ogni lingua della Partnership.

I Partner in aggiunta alla versione online, hanno deciso di realizzare anche una versione cartacea del prodotto che è stata stampata in un numero maggiore di copie in italiano e in inglese. Chi volesse ricevere la copia stampata, può scrivere all'indirizzo email: ale.antinori@cirses.it

Il prodotto LGBT+@WORK

LGBT+@WORK è un insieme di strumenti e metodologie finalizzati a valorizzare la diversità LGBT+ all'interno dei luoghi di lavoro. Esso presenta una varietà di suggerimenti e metodi di intervento utilizzabili nelle aziende e nelle imprese per combattere la discriminazione legata all'identità e all'orientamento sessuale, ma soprattutto per ampliare la capacità di riconoscere, accogliere, valorizzare le differenze che le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali (LGBT+) portano nell'ambiente in cui lavorano. Il presupposto di partenza è infatti che la discriminazione, anche quella connessa all'identità e all'orientamento sessuale, abbia alla base la medesima paura dell'altro/a, percepito/a come "strano/a" o "anormale", che può produrre effetti negativi per le imprese su diversi piani: rispetto alle relazioni tra colleghi/e, riguardo al rendimento sul lavoro, relativamente al riconoscimento e alla valorizzazione dei talenti.

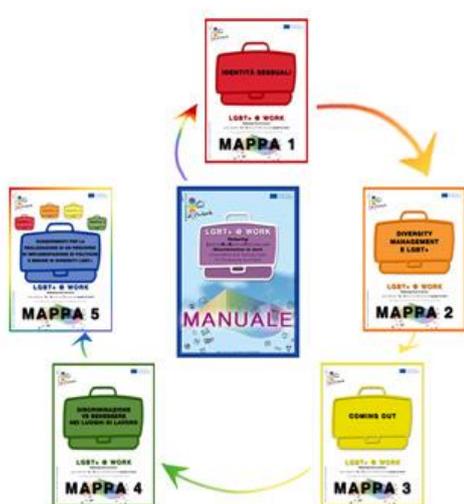
Se si traduce in termini più concreti, la discriminazione può determinare perdita di produttività e di competitività per le aziende.

LGBT+@WORK presta dunque particolare attenzione al Diversity Management - inteso come l'insieme di misure e politiche finalizzate a favorire una buona gestione e valorizzazione di tutte le diversità nelle aziende - con un focus specifico sulla Diversity LGBT+, al fine di aumentare il potenziale di business delle imprese.

◆ **I destinatari diretti** degli strumenti e delle metodologie proposti sono Responsabili delle Risorse Umane, Diversity Manager, consulenti e/o formatori/trici di azienda, imprenditori/trici che desiderino, arricchendo le proprie conoscenze sulle tematiche LGBT+, migliorare il benessere organizzativo all'interno della propria impresa, riducendo situazioni di insoddisfazione e di mobbing tra i/le dipendenti LGBT+, favorendo la fidelizzazione dei/delle propri/e lavoratori/trici, rendendosi maggiormente competitivi rispetto alle sfide e alle richieste dei mercati e dei contesti socio-economici in continuo mutamento.

◆ **I destinatari indiretti** e finali di LGBT+@Work sono naturalmente i lavoratori e le lavoratrici LGBT+, che ci auguriamo possano vivere in ambienti lavorativi più accoglienti e aperti dove condividere, se lo desiderano, anche ciò che riguarda il proprio orientamento e identità sessuale senza essere costretti/e a nascondersi per timore di essere demansionati, emarginati dai/dalle colleghi/e e/o superiori, o persino essere licenziati/e. Ma tra i destinatari del Manuale e della Mappa ci sono certamente tutti/e i/le lavoratori/trici, dal momento che, come dimostrano molte ricerche e studi svolti sul Diversity Management, un ambiente lavorativo più inclusivo dove la diversità, anche quella LGBT+, venga accolta e valorizzata produce benefici per tutte/i: per chi si fa portatore/trice di differenze e per chi si relaziona con lui/lei quotidianamente nel luogo di lavoro.

LGBT+@WORK è un kit è **composto** da un **Manuale**, che contiene una breve trattazione teorica sulla diversità, sulla diversità LGBT+ e sul Diversity Management, corredato da un'Appendice costituita da 8 capitoli (Glossario, Simboli LGBT+, Bibliografia, Riferimenti normativi, Carte della diversità, Indirizzi Utili, Filmografia, Canzoni), e da **5 Mappe tematiche** che affrontano i seguenti argomenti:



1. - **Le identità sessuali**
2. - **Diversity Management e LGBT+**
3. - **Il Coming out**
4. - **Discriminazione VS Benessere nei luoghi di lavoro**
5. - **Suggerimenti per la realizzazione di percorsi di implementazione di politiche e misure di Diversity LGBT+**

Attraverso le Mappe si vuole aiutare il/la lettore/trice ad esplorare meglio un tema sconosciuto o poco noto relativo alla Diversity LGBT+ nel mondo del lavoro. Gli argomenti vengono presentati in un certo ordine, tuttavia ognuno/a può decidere da dove partire. Coloro che decideranno di leggere le Mappe in maniera sistematica dall'inizio alla fine noteranno che alcune informazioni sono ripetute, anche se proposte da punti di vista differenti, poiché ogni Mappa è stata concepita per essere utilizzata anche singolarmente. La Mappa 5 è stata ideata per offrire alle aziende l'opportunità di sviluppare nella propria impresa, passo dopo passo, misure di Diversity LGBT+. Attraverso la strutturazione di un percorso di formazione ad hoc, vengono messi in luce, in un'ottica di concretezza, sia i vantaggi culturali ed etici sia i benefici e le potenzialità di business.

Struttura del le Mappe

All'inizio di ciascuna Mappa viene formulato l'obiettivo che essa intende perseguire introducendo una riflessione, in chiave fenomenologica, sui temi che saranno trattati per il raggiungimento della finalità enunciata. I paragrafi intendono ampliare il raggio di osservazione, e conseguentemente di azione, della lettore/rice offrendo vari punti di vista e presentando approcci diversi alle problematiche legate alle tematiche proposte. Le Mappe elencano una varietà di strategie che, a partire da un cambiamento di prospettiva che coinvolge l'etica di riferimento di ogni individuo, possono essere sfruttate per produrre benefici anche nella dimensione professionale.

“Strumenti”

Le Mappe propongono una serie di strumenti che possono essere utilizzati, in situazioni diverse, nel contesto lavorativo. Gli esercizi vengono presentati secondo uno schema fisso: obiettivo, dove viene spiegata la finalità; modalità di svolgimento, come l'esercizio può essere eseguito; durata, il tempo necessario per la sua realizzazione. L'unica eccezione è rappresentata dai questionari (uno rivolto alle aziende, l'altro indirizzato ai/dalle lavoratori/trici) riportati tra gli strumenti della Mappa 5.

Il prodotto è stato realizzato in tutte le lingue della Partnership – italiano, spagnolo, tedesco, francese, bulgaro - e in inglese, ed è fruibile dall'Area E-Learning accessibile dal sito www.d-work.eu.

I Laboratori di sperimentazione dei contenuti di LGBT+@WORK

In ognuno dei Paesi Partner sono stati svolti dei laboratori di sperimentazione dei contenuti del prodotto LGBT+@WORK caricato all'interno dell'Area E-Learning accessibile dal sito di progetto www.d-work.eu.

I partecipanti a tali incontri sono stati i destinatari diretti del Manuale e delle 5 Mappe tematiche: Responsabili delle Risorse Umane, Diversity Manager, consulenti e/o formatori/trici di azienda, imprenditori/trici.

I Partner hanno dunque elaborato un piano di realizzazione dei laboratori e delle linee guida condivise, al fine di raccogliere dati omogenei e comparabili rispetto a quanto rilevato, così organizzate:

INTRODUZIONE		SVOLGIMENTO	
➤ Presentazione dei/delle partecipanti (nome, ruolo/funzione all'interno dell'azienda, tipologia di azienda, se i/le partecipanti provengono da imprese diverse, settore merceologico...) (Ice-Breaking)	5 MINUTI	➤ Presentazione del sito di progetto e dell'area e-learning: 1. invitare i/le partecipanti a collegarsi al sito e a navigare (accessibile anche da tablet o smartphone) 2. mostrare accesso all'area e-learning 3. invitare ad eseguire la fase di registrazione (con compilazione di un breve registration form) per il rilascio username e password	10 MINUTI
➤ Breve presentazione del progetto, dei suoi obiettivi e del prodotto LGBT+@WORK (come è composto, quali sono le sue finalità..)	15 MINUTI	➤ Entrare nella sezione E-learning relativa al MANUALE → mostrare struttura e contenuti	15 MINUTI
➤ Introduzione alla giornata formativa → struttura: 1. Presentazione del sito di progetto e dell'area e-learning 2. Illustrazione della struttura di LGBT+@WORK – Manuale, appendice, Mappe tematiche ed esercizi; 3. Durata – 3 ore ca	10 MINUTI	➤ Entrare nelle MAPPE → mostrare struttura e contenuti ➤ Scegliere una/due Mappe da sperimentare con le/i partecipanti: 1. Leggere alcune parti 2. Stimolare la discussione sui temi trattati dalle Mappe scelte 3. Leggere le Storie di Buone Pratiche (proporre la lettura da parte di uno o più partecipanti) 4. Avete una storia sul tema LGBT+ da condividere con gli/le altri/e partecipanti?	40 MINUTI
		➤ Svolgere almeno un esercizio per Mappa scelta	60 MINUTI
		➤ Confronto e discussione sul laboratorio svolto → esplorare: 1. criticità 2. punti di forza 3. momenti di particolare interesse 4. spunti di miglioramento rispetto ai materiali di LGBT+@WORK	20 MINUTI
		➤ Ringraziamenti, compilazione di un questionario di soddisfazione e chiusura del laboratorio, ricordando il sito di progetto	5 MINUTI

In tutti i Paesi Partner sono stati realizzati 9 laboratori di sperimentazione.

I risultati degli incontri sono stati molto positivi. In particolare i punti di forza dichiarati dai/dalle partecipanti sono stati:

- la qualità del prodotto LGBT+@WORK
- la sua innovatività che, come abbiamo già avuto modo di dire, risiede nel fatto di proporre un focus specifico, quello LGBT+, finora assente all'interno del paradigma del Diversity Management ormai piuttosto sviluppato ed implementato in Europa
- le metodologie formative proposte, che prevedono un approccio teorico sia che esperienziale
- la facilità di utilizzo dell'Area E-Learning, considerata di facile accesso, di agile navigazione e ben impostata graficamente.

Da tutti i laboratori è emersa comunque la necessità di accompagnare l'utilizzo degli strumenti e delle metodologie di Diversity LGBT+ contenuti in LGBT+@WORK con una forte azione di sensibilizzazione alla formazione su tali argomenti così poco trattati e considerati necessari.

Tale necessità viene espressa proprio per la difficoltà di rapportarsi a temi che suscitano spesso disagio o vengono reputati di scarso interesse per le aziende, trattandosi di aspetti della personalità che molti ritengono debbano essere tenuti fuori dal lavoro e considerati appartenenti alla sfera privata delle persone.

Ciò accade anche nei Paesi europei, come evidenziato anche dai partner spagnoli, austriaci e belgi, dove siano state introdotte leggi e norme che tutelano le persone da fenomeni di discriminazione a causa della loro identità e/o orientamento sessuale, poiché i provvedimenti legislativi, per quanto fondamentali, non bastano ad incidere realmente sui pregiudizi e sugli atteggiamenti che le persone possono avere verso chi esprime una diversità percepita ancora come da stigmatizzare e discriminare.

Parlare di identità e orientamenti sessuali, infatti, coinvolge inevitabilmente la sfera emotiva delle persone anche quando queste ultime manifestano un'apparente indifferenza o si pongono cognitivamente in modo difensivo rispetto a tali argomenti. Questi atteggiamenti vengono agiti da chi, sostenendo la libertà di espressione di ogni individuo, pone invece una distanza di sicurezza che mette al riparo da un possibile coinvolgimento emotivo e da una partecipazione empatica rispetto ad esperienze di vita diverse dalla propria. Per questo, un approccio politically correct non offre da solo uno spazio di riflessione su quanto il tema dell'identità e dell'orientamento sessuale sia in realtà un argomento che non lascia indifferenti e che suscita domande che a volte possono ingenerare un'inadeguatezza talmente profonda da scatenare il rifiuto, l'avversione, la discriminazione verso chi, semplicemente, desidera soltanto poter esprimere sentimenti, tensioni, affettività, diritti in tutti gli ambiti della propria vita: la famiglia, il contesto sociale, i luoghi di lavoro.

Il quarto Meeting Transnazionale e il Multiplier Event a Madrid



integrazioni dei contenuti on-line.

- *Il Multiplier Event*

L'evento ha visto la partecipazione di ospiti coinvolti dall'Associazione organizzatrice appartenenti al mondo associazionistico LGBT+ spagnolo, all'ambito legale a tutela dei lavoratori/trici LGBT+, alla Municipalidad di Madrid. Con tutti gli intervenuti si è discusso sulle prospettive di implementazione a breve e a lungo termine del prodotto LGBT+@WORK.

Il 18 e 19 ottobre 2016, a Madrid (Spagna), si sono svolti il Quarto Meeting transnazionale e il terzo Multiplier Event di progetto, organizzati dal Partner COGAM. Il meeting è stato incentrato sulla presentazione e sul confronto relativo ai laboratori di sensibilizzazione/informazione e formazione svolti in ciascun Paese nelle aziende per sperimentare i contenuti del prodotto LGBT+@WORK. Ogni partner ha esposto alle/ai partecipanti all'incontro i punti di forza e le criticità incontrate durante lo svolgimento dei laboratori, chiedendo eventuali modifiche/



La Conferenza finale a San Giorgio a Cremano (Napoli)

Il **14 Dicembre 2016**, nella prestigiosa sede di **Villa Vannucchi a San Giorgio a Cremano (Napoli)**, si è svolta la Conferenza Finale di progetto, organizzata da ISCON.



L'evento ha visto la partecipazione dei Partner italiani ed europei di progetto, di ospiti istituzionali e di un pubblico che, già come in occasione della Conferenza di lancio, ha rappresentato tutte le tipologie di destinatari previsti dal progetto.

La Conferenza, oltre a restituire i risultati conseguiti nei 24 mesi di attività progettuali, attraverso gli interventi svolti dai Partner, ha rappresentato anche un'occasione di riflessione rispetto alla situazione dei diritti delle persone LGBT+ nel territorio campano.

Tra le più importanti realtà che hanno partecipato all'evento vi sono state:

- ◆ l'Associazione Italiana Formatori
- ◆ Italia Lavoro
- ◆ Arcigay Napoli
- ◆ Osservatorio LGBT Napoli

Dopo i saluti iniziali di **Maurizio Turrà, Presidente di ISCON**, il primo intervento è stato quello di **Valeria di Giorgio portavoce del sindaco Giorgio Zinno**, la quale ha sottolineato l'importanza di aver scelto come luogo della Conferenza Villa Vannucchi, splendido gioiello del Miglio d'Oro, dove lo scorso settembre è stata celebrata da Monica Cirinnà l'unione civile del primo cittadino sangiorgese e del suo compagno.

Il confronto poi è continuato con **Isabella Bonfiglio, Consigliera di parità della Città Metropolitana di Napoli**. Nel suo intervento, la Consigliera ha ricordato che «l'accesso al lavoro, soprattutto nel caso delle persone transessuali, è completamente negato; di conseguenza, come unica alternativa spesso rimane la prostituzione». La realtà aziendale sul tema dell'inclusione e del benessere dei suoi lavoratori LGBT+ ha ancora molta strada da fare. Esistono alcuni esempi positivi, "fiori all'occhiello" in tema di diritti come IKEA, che tuttavia dietro la "facciata" lasciano trasparire dinamiche non realmente paritarie: «In alcuni casi, lavoratrici in ritorno dalla maternità – ha continuato la Bonfiglio – sono state punite e trasferite da altri reparti in cucina».



Nel suo intervento, poi, **Alessandra Antinori del CIRSES**

ha sintetizzato il senso del progetto Diversities@Work: «Serve una forte azione di formazione su questi temi nelle aziende per potenziare le capacità degli addetti alle risorse umane di intervenire sugli episodi di discriminazione e creare un clima positivo».

Gli organigrammi delle aziende italiane, nonostante la legge contro i licenziamenti discriminatori, sono ancora intrisi di omofobia e transfobia. Secondo **Federica Paragona del CIRSES** «Le grandi imprese hanno facciate esterne che valorizzano la presenza di lavoratori LGBT+ e poi al loro interno questi temi sono assenti». Come assente è il momento relazionale «il confronto – ha continuato Federica Paragona – è un momento fondamentale in cui si impara a relazionarsi con persone che vivono esperienze diverse e la pensano diversamente»; in tal senso i formatori aziendali dovrebbero avere un ruolo di mediatori per «cambiare la cultura organizzativa e far emergere, attraverso un lavoro di consapevolezza, gli stereotipi e i pregiudizi».

Monica Buonanno, delegata di Italia Lavoro, invece, ha espresso le sue perplessità sulle modalità di gestione delle politiche che ancora non vengono praticate in maniera integrata: «Le politiche del lavoro se non strettamente affiancate da quelle sociali, rischiano di essere pura matematica». Infatti anche misure come Garanzia Giovani, che pur dovrebbero garantire un accesso paritario al lavoro, «presentano grosse difficoltà ad inserire persone transessuali». «Povertà educativa e povertà di relazione – ha continuato Buonanno – impediscono alle aziende di affrontare le diversità».

«Un lavoratore omosessuale quando comincia un nuovo lavoro» in termini di difficoltà «parte da meno 5 rispetto agli altri poiché deve controllarsi due volte, pesare tutto quel che dice e il modo in cui si pone». questo è quanto sostenuto da **Fulvio Sperduto dell'Associazione Italiana Formatori**. Capita ancora molto spesso che anche in grandi aziende un lavoratore venga deriso dai colleghi e superiori per la propria omosessualità ed è per questo motivo che è

indispensabile introdurre una figura mediatrice già ampiamente utilizzata nelle altre realtà aziendali europee: il Diversity Manager. Tuttavia, ha concluso il delegato AIF, «In Italia il Diversity Manager ancora non è implementato».

Nella fase finale dell'evento sono state presentate le testimonianze di chi vive direttamente sulla propria pelle le discriminazioni. Nel confermare gli evidenti limiti che le nostre aziende ancora mostrano nella gestione della diversità delle proprie risorse, **Antonello Sannino, presidente di Arcigay Napoli**, ha mostrato la sua preoccupazione per lo stato attuale delle cose: «Napoli presenta il più grande bacino di transessualità in Europa; molte persone transessuali finiscono nelle reti della criminalità organizzata perché vengono subito discriminate per il loro aspetto e non riescono ad accedere a nessun lavoro».

«Anche per gli omosessuali – ha continuato Sannino – ci sono difficoltà: basti pensare che se si organizza una cena di lavoro non sempre c'è la libertà di farsi accompagnare dal proprio partner come avviene per una persona etero». Quasi la metà dei lavoratori LGBT, infatti, non è “visibile” tra colleghi a causa del clima poco friendly che domina nelle aziende.



In questa situazione difficile, ha invece ricordato **Daniela Falanga, delegata transessuale di Arcigay**, «il rischio è che il mondo del lavoro perda tanti professionisti LGBT a causa dei pregiudizi ed è per questo che il personale delle aziende deve essere formato per accoglierli».

La conferenza si è conclusa con le parole di **Fabio Caruso, giovane attivista** transitato da un corpo femminile ad uno maschile, che ha evidenziato tutta la drammaticità di chi, da transessuale, si avvicina al mondo del lavoro: «Finora sono riuscito ad accedere solo a Garanzia Giovani. Quando ho mandato la mia candidatura per altri lavori, molti mi hanno fatto notare la mia condizione. Il loro atteggiamento esprimeva chiaramente il loro giudizio per il mio aspetto maschile discordante dal nome sui documenti ancora femminile. Le aziende discriminano e intanto non facciamo esperienza. Il risultato è che ora sono doppiamente discriminato perché adesso per il mondo del lavoro a 27 anni non ho un curriculum sufficiente per essere inserito».

A presto!



Care amiche e cari amici, le attività del progetto Diversities@Work finiscono qui.

Ci auguriamo che quanto realizzato abbia acceso in voi curiosità ed interesse verso un tema davvero poco trattato nei luoghi di lavoro.

D'ora in avanti per noi Partner inizia l'impegno più importante: quello di diffondere il prodotto LGBT+@WORK e il suo utilizzo all'interno delle aziende, al fine di promuovere una cultura aziendale più inclusiva e capace di valorizzare le differenze, anche quelle di cui si possono fare portatori/trici i lavoratori/trici LGBT+.

Per questo, il nostro sito www.d-work.eu rimarrà attivo senza limiti di tempo, per continuare a darvi notizie nel tempo sui temi della Diversity LGBT+ e soprattutto per poter continuare ad invitare tutte e a tutti di entrare nell'Area E-Learning, attraverso cui “sfogliare” i contenuti di LGBT+@WORK ed utilizzare i suoi strumenti e metodologie nell'attività professionale quotidiana.

Se avete dubbi, richieste o suggerimenti, vi preghiamo di scriverci a questo indirizzo email: ale.antinori@cirses.it

Grazie e a presto!