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

Partnership

Il Progetto **DIVERSITIES@WORK** è realizzato da una Partnership Transnazionale composta da:

ITALIA
IS.CON. - Istituti Consorziati di Studi Ricerche e Formazione (CAPOFILA)

CIRSES - Centro di Iniziativa e di Ricerca sul Sistema Educativo e Scientifico (Coordinatore scientifico)

CORA Roma
COOSS Marche

SPAGNA
COGAM
GESEME

BELGIO
Sidaids Migrants/Siréas asbl

AUSTRIA
WIFI

BULGARIA
Association Generations

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA DELL'EVENTO
Is.Con. Istituti Consorziati di Studi Ricerche e Formazione
Rossella Erra - Annalisa Cerbone
Centro Direzionale di Napoli - Via G. Porzio - Isola F3
Tel. +39 081 7348060
E-mail: direzione@iscon.it - www.iscon.it

This pubblication reflects the views only of the authors and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Progetto n°2014-1-IT01-KA202-002605 -CUP: G86G14000420006

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

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

RIDURRE LA DISCRIMINAZIONE VERSO LE PERSONE LGBT+ (LESBICHE, GAY, BISESSUALI E TRANSESSUALI) AL LAVORO

Conferenza Finale

Mercoledì 14 Dicembre 2016
BIBLIOTECA ED EMEROTECA COMUNALE
Via Cavalli di bronzo, 59
San Giorgio a Cremano - Napoli
Ore 9.00 - 13.30

CITTA' DI SAN GIORGIO A CREMANO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

Progetto n°2014-1-IT01-KA202-002605 -CUP: G86G14000420006

Il Progetto Diversities@Work

In diversi Paesi EU molte persone vengono stigmatizzate a causa del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere. La discriminazione e la violenza verso le persone LGBT+ si consuma nella società, a scuola, ma anche nel mondo del lavoro. E' necessario dunque migliorare la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici LGBT+ per ridurre e contrastare il disagio che dichiarano di vivere nella vita professionale.

Occorre inoltre introdurre nelle imprese una nuova dimensione della diversità che non si limiti solo a contrastare la discriminazione verso le persone LGBT+, ragionando in termini di tolleranza dell'altro/a in quanto gay/lesbica/ bisessuale/ transessuale, ma che incoraggi piuttosto la valorizzazione delle differenze legate all'orientamento sessuale come una risorsa produttiva, che può contribuire ad aumentare il potenziale di business delle imprese. La gestione delle risorse umane, infatti, va assumendo un'importanza sempre maggiore nelle aziende, evolvendo dal tradizionale ruolo prevalentemente amministrativo ad uno più marcatamente strategico, vista la centralità che i moderni modelli di management attribuiscono alle risorse umane e al loro sviluppo per il conseguimento degli obiettivi definiti nelle Aziende.

A partire dal kit Crossing Diversity, realizzato attraverso il precedente progetto LLP-Ldv-TOI EURIALO www.eurialo.eu, costituito da un Manuale corredato da appendici e 9 Mappe tematiche rivolte ad insegnanti e operatori psico-socio-sanitari per contrastare la discriminazione LGBT+ ed etnica a scuola tra i giovani, il progetto ERASMUS+ "Diversities@Work. Reducing LGBT Discrimination and Improving Diversity in Workplace. Counselling and Training Tools for Enterprises" intende proporre il riadeguamento degli strumenti e delle metodologie del prodotto di partenza, rivolgendoli ad Esperti di Risorse umane, consulenti di azienda, imprenditori/trici affinché possano acquisire le competenze necessarie per introdurre o migliorare politiche e pratiche di Diversity LGBT nei luoghi di lavoro.

Il progetto individua dunque:

- un target di **destinatari diretti**, costituiti da Esperti/responsabili HR, consulenti e formatori di azienda, imprenditori/trici
- un target di **destinatari finali** rappresentati dai lavoratori/trici LGBT, ma anche lavoratori eterosessuali.

L'idea infatti è quella di favorire la diffusione di una cultura di benessere e di accoglienza che migliorando le condizioni lavorative delle persone LGBT produca un effetto positivo a cascata, che si traduca anche in maggiore/migliore produttività aziendale.

In tal senso, la Partnership, costituita da Organizzazioni e imprese provenienti da Italia, Spagna, Belgio, Austria e Bulgaria, che collaborano già da tempo e condividono un forte impegno e una sensibilità comune verso le tematiche affrontate dal progetto, ha voluto realizzare un prodotto che partendo dai fabbisogni dei destinatari rispondesse il più possibile alle esigenze di inclusione e valorizzazione delle differenze legate agli orientamenti sessuali, offrendo al tempo stesso opportunità di sviluppo alle imprese.

Per raggiungere questo obiettivo il progetto ha previsto la realizzazione di una prima accurata fase di indagine e di raccolta dati, in ciascun Paese Partner, sulle condizioni delle persone LGBT al lavoro, su eventuali buone pratiche e/o politiche di Diversity LGBT già adottate, sui bisogni formativi in materia di Diversity LGBT delle figure responsabili della gestione delle risorse umane nelle aziende. Successivamente i Partner hanno studiato gli strumenti e le metodologie di Crossing Diversity per analizzarne i punti di forza, i punti di debolezza e gli elementi di sostenibilità e comprendere in che modo adeguarli al settore lavorativo.

In questa fase sono state coinvolte direttamente le aziende proprio al fine di realizzare un adattamento il più possibile efficace e rispondente alle esigenze delle imprese e dei/delle lavoratori/trici LGBT (e non solo).

I nuovi strumenti messi a punto per le aziende, tradotti in tutte le lingue del partenariato e in inglese, sono stati quindi sperimentati e implementati attraverso laboratori di formazione/sensibilizzazione rivolti a Esperti e responsabili HR, consulenti e formatori di azienda, imprenditori/trici che hanno avuto luogo in ogni Paese Partner.

La formazione è stata svolta prevedendo la fruizione dei materiali attraverso una **sezione E-learning** implementata all'interno del sito di progetto **www.d-work.eu**.

Tutte le attività previste sono state inoltre accompagnate da azioni capillari e continue di disseminazione attraverso il sito web di progetto, newsletter periodiche, distribuzione di brochure, leaflet, sollecitazioni attraverso social network, seminari nazionali in ciascun Paese Partner, la conferenza di lancio e finale di progetto.

Diversities@Work ha una durata di 28 mesi: dal 1 settembre 2014 al 31 dicembre 2016.

LGBT+@WORK

LGBT+@Work Reducing Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual and Transsexual+ people at work. Counselling and training tools for Companies and Firms is a set of tools and methodologies aiming at enhancing LGBT+ diversity at work.

It proposes a wide range options and action methods, to be implemented within businesses and companies in order to fight against discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity; but, most importantly, to strengthen the ability to acknowledge, accept, and enhance the differences that lesbian, gay, bisexual, and transsexual (LGBT+) people bring into their work environment.

LGBT+@WORK is available accessing the E-Learning section on the website www.d-work.eu

The **direct target groups** of the aforesaid tools and methodologies include HR managers, Diversity Managers, business consultants, and business owners who wish to improve – through a better knowledge of LGBT+-related issues – the organisational wellbeing of their staff by minimising discontent and mobbing of LGBT+ employees, thus strengthening their loyalty and becoming more competitive in facing the challenges and the requests of ever-evolving markets and socioeconomic scenarios

The **indirect and final target groups** of LGBT+@Work include, of course, LGBT+ personnel. We wish them to be able to work in more friendly and open work environments, where they could also share their sexual orientation and identities – if they want to do so – thus not being obliged to hide in fear of being downgraded, marginalised by their colleagues and/or superiors, or even fired. However, the Handbook and Theme Guide target groups also include all workers. In fact, as several Diversity Management studies have shown, a more inclusive work environment where diversity – including LGBT+ diversity – is accepted and enhanced produces benefits for all parties involved, including the carriers of differences and those who interact with them daily at work.

LGBT+@WORK deliverables consist of a Handbookand 5 Theme Guides, namely:

1. ***Sexual Identities***
2. ***Diversity Management and LGBT+***
3. ***Coming out***
4. ***Discrimination VS Wellbeing At Work***
5. ***Suggestions for the implementation of LGBT+ Diversity policies and measures***

Each LGBT+@WORK deliverable may be used independently from the others. Hence, you can start your journey by reading the Handbook, or by looking at one or more Theme Guide(s), depending on the LGBT+ Diversity-related aspects you are interested in.

www.d-work.eu

The "Diversities@Work" Project

In several EU countries, many people are stigmatised due to their sexual orientation or to their gender identity. There are discrimination and violence vis-à-vis LGBT+ people in society, at school, but also in the work environment. It is therefore necessary to improve the position of LGBT+ workers in order to reduce and counter the unease they often experience in their professional lives.

Furthermore, it is necessary to introduce a new diversity dimension in businesses, aiming not only at countering LGBT+ discrimination – by promoting tolerance for others including gays, lesbians, bisexuals and transsexuals – but also at encouraging the enhancement of difference based on sexual orientation, to be seen as a productive resource, which may even contribute to strengthen the business potential of companies. As a matter of fact, HR management has been playing and increasingly significant role within companies, shifting from a merely administrative task to a more strategic activity, given the importance attached to human resources and their development by modern management models for the attainment of corporate targets.

The ERASMUS+ "Diversities@Work. Reducing LGBT Discrimination and Improving Diversity in Workplace. Counselling and Training Tools for Enterprises" Project shall build on the Crossing Diversity Toolkit, which was developed in the framework of the LLP-Ldv-TOI EURIALO Project (www.eurialo.eu).

The toolkit consists of a Handbook, with some Annexes and 9 Theme Guides, targeting teachers and social/health operators. They were designed to help such target groups to counter LGBT+ discrimination and discrimination based on ethnicity at school, among young people.

The tools and methodologies proposed and included in the old kit shall be adjusted in order to fit HR experts, business consultants, and businessmen/women, allowing them to acquire the competences and skills required to introduce or improve LGBT Diversity practices in the workplace. Therefore, the Project will have:

- **Direct targets/beneficiaries**, namely HR experts/managers, business consultants and trainers, and businessmen/women
- **Final targets**, namely LGBT workers, but also heterosexual workers.

Actually, the main idea is that of favouring the spreading of a culture of wellbeing and acceptance improving the working conditions of LGBT+ people, thus producing a positive cascade effect, also leading to increased/better business productivity.

In such a perspective, the Project Partners – namely companies and Organisations from Italy, Spain, Belgium, Austria and Bulgaria that have been collaborating for quite some time now and share the same strong commitment to and awareness of the topics tackled by the Project – developed their idea. Such idea consisted in developing and delivering a product that, considering the needs of its target groups, could best meet the need for inclusion and enhancement of differences based on sexual orientation, meanwhile providing business development opportunities.

In order to reach such goal, the Project envisaged multiple stages. In the first phase, a thorough analysis and data collection was carried out in each Partner Country on the working conditions of LGBT people, on the existing LGBT Diversity good practices/policies, if any, and on the LGBT Diversity training needs of corporate HR managers. Then the Partners studied the Crossing Diversity tools in order to identify their strengths, their weaknesses, and sustainability and see how to adjust them to the corporate/work environment.

Companies were directly involved in that stage, with a view to adapting the toolkit as effectively as possible to the needs of companies and LGBT workers (but not only them).

The new tools developed for companies – which were translated into the languages of all Project Partners and into English – were then tested and implemented through training/awareness raising workshops targeting HR Experts and managers, business consultants and trainers, and businessmen/women. The workshops took place in all Project Partner Countries.

Training envisaged accessing the teaching material through e-learning sessions via the Project web site (www.d-work.eu).

Furthermore, for all activities, thorough and continuous dissemination was carried out through the Project web site, regular newsletters, brochures, leaflets, posts on social networks, and national workshops that were organised in all Project Partner Countries. Besides, a Project kick-off conference and a final conference were organised. Diversities@Work has a 28-month duration, from September 1st 2014 to December 31st 2016.

LGBT+@WORK

LGBT+@Work. Ridurre la discriminazione verso le persone Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transessuali+ al lavoro. Strumenti orientativi e formativi per le Aziende 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'orientamento sessuale e all'identità di genere, 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.

I contenuti di LGBT+@WORK sono consultabili accedendo all'Area E-Learning del sito www.d-work.eu

I **destinatari diretti** degli strumenti e delle metodologie proposti sono Responsabili delle Risorse Umane, Diversity Manager, consulenti di azienda, imprenditori/trici che desiderino, arricchendo le proprie conoscenze sulle tematiche LGBT+, migliorare il benessere organizzativo all'interno della propria azienda, 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 Mappe 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.

www.d-work.eu

LGBT+@WORK è costituito da un Manuale e da 5 Mappe tematiche:

1. ***Identità sessuali***
2. ***Diversity Management e LGBT+***
3. ***Coming out***
4. ***Discriminazione VS Benessere nei luoghi di lavoro***
5. ***Suggerimenti per la realizzazione di un percorso di implementazione di politiche e misure di Diversity LGBT+***

Ogni elemento di LGBT+@WORK può essere letto ed utilizzato in modo indipendente. Si può quindi iniziare il percorso leggendo il Manuale, oppure consultare una o più Mappe, in relazione agli argomenti legati alla Diversity LGBT+ che si è interessate/i ad approfondire.

Agenda

9.00	**Registrazione dei partecipanti**
9.30	*Apertura dei lavori* Dott. Maurizio Turrà - Is.Con - Istituti Consorziati di Studi Ricerche e Formazione (Capofila del Progetto)
9.40	*Relazione introduttiva* * Dott. Giorgio Zinno - Sindaco del Comune di San Giorgio a Cremano * Dott. Luigi De Magistris - Sindaco di Napoli * Dott.ssa Chiara Marciani - Assessore regionale alla formazione e alle pari opportunità Regione Campania
10.00	*Gli strumenti e le metodologie del prodotto LGBT+@WORK* *Dott.ssa Federica Paragona - CIRSES*
10.15	*Impatto e ricadute del prodotto LGBT+@WORK nei Paesi partner del progetto Diversities@Work: interventi e presentazioni della Partnership*
11.15	**COFFEE BREAK**
11.30	*Tavola Rotonda* *Inclusione e valorizzazione delle diversità nei luoghi di Lavoro: buone pratiche e policies* Moderatrici: ♦ Dott.ssa Alessandra Antinori - CIRSES ♦ Dott.ssa Claudia Villante - INAPP – Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche *Intervengono*: ● Dott.ssa Chiara Marciani - Assessore regionale alla formazione e alle pari opportunità Regione Campania ● Dott. Carmine Urciuoli - Osservatorio LGBT - Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università di Napoli Federico II ● Dott. Antonello Sannino - Arcigay Napoli ● Dott.ssa Monica Buonanno - ITALIALAVORO ● Dott. Fulvio Sperduto - AIF - Associazione Italiana Formatori
13.30	**Conclusioni e chiusura dei lavori**

9.00	**Registration of Participants**
9.30	*Opening address* Mr. Maurizio Turrà - Is.Con - Istituti Consorziati di Studi Ricerche e Formazione (Lead and Coordinating Partner of the Project)
9.40	Introductory speeches * Giorgio Zinno - Major of San Giorgio a Cremano (Neaples) * Luigi De Magistris - Major of Neaples * Chiara Marciani - Regional councillor for Education and Equal Opportunities
10.00	*The LGBT+@WORK product: Tools and methodologies* *Ms. Federica Paragona - CIRSES*
10.15	*LGBT+@WORK impact and spin-off in the Diversities@Work Partner Countries : Partners presentations*
11.15	**COFFEE BREAK**
11.30	*Round Table* *Inclusion and enhancement of DIVERSITY in the workplace: practices and policies* Chairwoman: ♦ Alessandra Antinori - CIRSES ♦ Claudia Villante - INAPP – Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche *Speakers*: ● Chiara Marciani - Regional councillor for Education and Equal Opportunities ● Carmine Urciuoli - LGBT Observatory - Department of Social Sciences Federico II University - Naples ● Antonello Sannino - Arcigay Napoli ● Monica Buonanno - ITALIALAVORO ● Fulvio Sperduto - AIF - Associazione Italiana Formatori
13.30	**Closing Remarks and End of Conference**