

Competencias para profesionales que trabajan con familias LGBT+



El trabajo inclusivo efectivo con las familias LGBT+ es el resultado de una variedad de condiciones. Si la competencia de los y las profesionales para reunirse e interactuar con niños/as y padres/madres es crucial, es importante reconocer que se logran resultados inclusivos cuando no solo los profesionales están debidamente capacitados, sino también estas interacciones tienen lugar en un marco organizacional que funciona como una institución inclusiva y acogedora para todas las familias.

Este tercer producto del proyecto (IO3) se centra en identificar un conjunto de competencias clave que permitan a los y las profesionales de la salud, el trabajo social, la educación y el derecho, trabajar con familias LGBT+ de una manera efectiva, equitativa e inclusiva y que sustenten el aprendizaje organizacional hacia entornos más acogedores para la diversidad familiar.

El producto tiene un doble objetivo dentro del proyecto Doing Right(s):

- Esbozar un conjunto de competencias clave intersectoriales para profesionales que trabajan con familias LGBT+ a partir de las experiencias de los/as profesionales, sus actitudes y los desafíos que se presentan en sus puestos de trabajo.
- Preparar el escenario para el IO4: el IO3 es un paso fundamental para diseñar el currículum de la escuela de verano y (al final del proyecto) para delinear módulos de capacitación transferibles. Esta tarea requiere diseñar el currículum de la escuela de verano en relación con la estrategia de evaluación.

La construcción del informe del IO3 es el resultado de un trabajo en equipo, articulado de la siguiente manera:

1. Recogida de datos. Para el trabajo de campo, la recolección de datos se llevó a cabo en dos líneas: una en el contexto nacional de las entidades socias del proyecto Doing Right(s) (en Italia, Polonia y España), con el objetivo de explorar las prácticas y los desafíos existentes en la formación profesional sobre diversidad familiar y familias LGBT+; la otra, en Reino Unido, dirigida a analizar las prácticas de formación establecidas para profesionales dentro de un marco normativo que es altamente sensible a la protección de los derechos LGBT.
2. Intercambio y debate de los resultados del trabajo de campo en Italia, Polonia, España y Reino Unido durante la LA3, celebrada en Bolonia (15-19 de enero de 2019).
3. Trabajo grupal para identificar áreas comunes y relevantes para la práctica profesional donde las habilidades de los y las profesionales tienen un papel clave en la inclusión efectiva de las familias LGBT+ y sus hijos/as.
4. Trabajo en grupos reducidos para analizar las áreas de la práctica profesional con el objetivo de producir una definición aceptada de cada área, identificar los conocimientos, las comprensiones y habilidades que resultan en un buen desempeño profesional dentro del área, así como un primer resumen de las posibles actividades que pueden ser útiles para dominar ese área de la práctica profesional (lo que llevó a identificar, como se verá más adelante, seis áreas claves de la práctica profesional).
5. Revisión y discusión adicional. El equipo de la Universidad de Verona revisó y compartió las áreas de práctica profesional y sus componentes para mayor discusión, agregando referencias bibliográficas. De esta manera, cada área es descrita en términos de las comprensiones, conocimientos y habilidades (que sustentan el ejercicio de competencias) que serán el foco de la formación de la escuela de verano.

1. Método

1.1 Marco: diseño hacia atrás

Los datos recogidos en los cuatro países son un corpus de descripciones de prácticas profesionales y desafíos encontrados por profesionales de la salud, trabajadores/as sociales, profesores/as y mediadores/as familiares al trabajar con familias LGBT+. Para delinear un conjunto de competencias basadas en este conjunto particular de datos, elegimos el marco de Diseño hacia Atrás (Backward Design or BD en inglés) (Wiggins & McTighe, 2004). La idea principal del BD es que el profesorado, en lugar de diseñar los contenidos a partir de un currículum previamente enseñado (McCowan, 2008), basado en libros de texto o clases ya definidas, los deriva de la evidencia del aprendizaje (funciones a desempeñar)” (Wiggins & McTighe, 2004).

Nuestros datos se centran en la práctica profesional: contienen descripciones de buenas prácticas, desafíos en el trabajo diario y dificultades para la práctica inclusiva hacia padres, madres, hijos e hijas de las familias LGBT+. Dentro de este conjunto de información compleja y variada, trabajamos en equipo para identificar las evidencias del aprendizaje, respondiendo a la pregunta: “¿Qué hace un/a profesional con habilidades en esta área?”. Estas evidencias de aprendizaje también ayudarán a establecer la evaluación del programa de aprendizaje de la escuela de verano, que será el objeto del IO4. En el modelo del diseño hacia atrás, de hecho, las herramientas y estrategias de evaluación se diseñan antes de planificar experiencias de aprendizaje y estas se construyen a partir de las funciones a desempeñar en lugar de a partir de objetivos de aprendizaje abstracto.

El tipo específico de datos recogidos en relación con las experiencias profesionales en un sentido amplio es la primera razón para elegir la BD como un marco teórico y metodológico adecuado para planificar una formación para profesionales que trabajan con familias LGBT+. Estos datos son particularmente sensibles para identificar interpretaciones y reflexionar sobre “lo que hace un/a profesional” en un área específica de práctica profesional. Sin embargo, esta no es la única razón.

El diseño hacia atrás también es adecuado para los objetivos del IO3 y IO4 porque conduce a un significativo análisis de tareas que puede ser desarrollado por un equipo heterogéneo, en cuanto a nacionalidad y antecedentes profesionales y disciplinarios, que trabajan conjuntamente en el diseño curricular. También ayuda a compartir un terreno común de preguntas didácticas, como por ejemplo, en relación a una tarea concreta, ¿cómo llegamos a su consecución?, ¿qué tipo de lecciones y prácticas son necesarias para dominar las prácticas clave?

La tercera razón por la cual el modelo hacia atrás es un buen marco para el propósito del IO3 y el IO4 se refiere al proceso de evaluación. Este diseño requiere planificar métodos de evaluación desde el comienzo, a través de la identificación de lo que se considera evidencia aceptable de aprendizaje, y conectar los conocimientos, las comprensiones y las habilidades con las tareas de la vida real, que demuestran el dominio de cada habilidad específica.

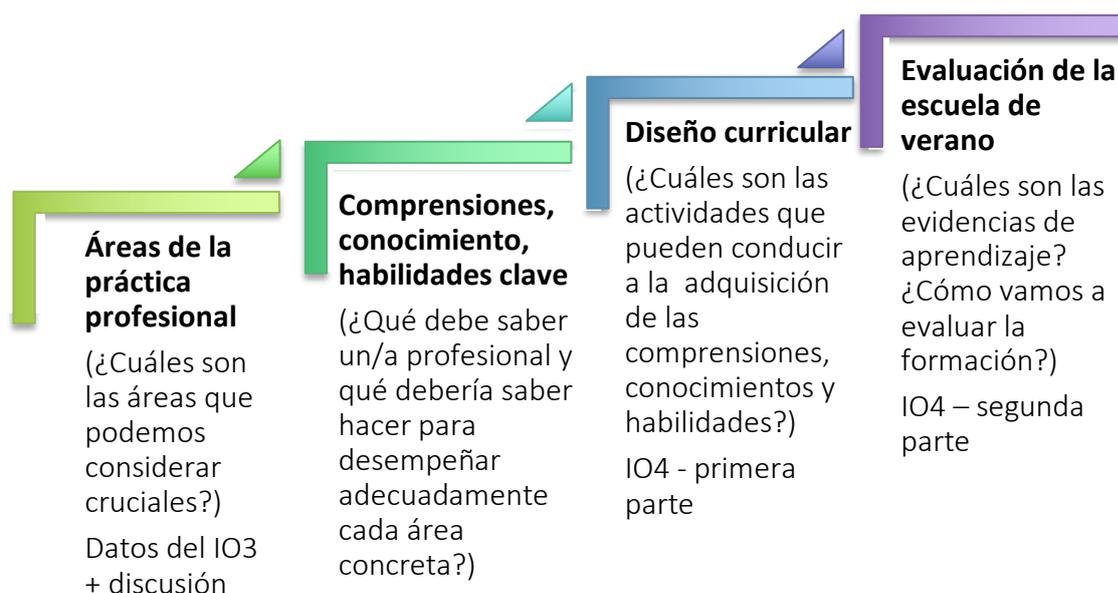
De esta forma, las experiencias de aprendizaje, los contenidos, los resultados y los métodos de evaluación están estrictamente conectados y el plan de evaluación toma forma al mismo tiempo que los módulos de formación. Este modelo puede ayudar a reflexionar profundamente sobre la evaluación y tener un diseño claro para el trabajo del IO4 desde la planificación de la escuela de verano.

El diseño del currículum, desde la perspectiva BD, sigue tres fases:

- Identificar los resultados deseados
- Identificar las funciones a desempeñar
- Planificar experiencias de aprendizaje

El siguiente diagrama muestra cómo se implementaron estos pasos en el flujo de trabajo Doing Right(s) entre el IO3 y el IO4.

Imagen 1. Fases del Diseño hacia Atrás (BD) entre IO3 e IO4



1.2 Resultados deseados

En la perspectiva del diseño hacia atrás, los resultados deseados de la formación emergen del análisis de un área de práctica profesional a través de actuaciones calificadas y todos los componentes que las sostienen: comprensiones, conocimientos y habilidades:

- La comprensión es un recurso duradero, transferible, que permanece en la mentalidad de los/as participantes incluso cuando el contenido del conocimiento se desvanece. La comprensión puede involucrar diferentes facetas. En general, se refiere a la conciencia y entendimiento sobre las diferentes formas en que se puede ver y explicar un fenómeno, su funcionamiento general y su relevancia en relación con perspectivas más amplias. Las comprensiones están respaldadas por la reflexividad, la empatía y la autoconciencia.
- Los conocimientos hacen referencia a la información que esperan aprender los/as participantes en un área específica en cuanto a hechos, conceptos y principios.
- Las habilidades o destrezas se refieren al conocimiento y la capacidad de aplicar estrategias, procesos y métodos en un área determinada.

1.2 Recolección de datos en los países participantes y en el Reino Unido

Italia, Polonia, España

El trabajo de campo en los tres países participantes tuvo como objetivo recoger enfoques y experiencias inclusivas y antidiscriminatorias desde el punto de vista de los/as profesionales y explorar cómo aprenden en cada área a afrontar los desafíos y necesidades identificadas tanto a nivel individual como organizacional.

En Italia, los datos fueron recogidos a través de entrevistas a un total de 6 profesionales de la salud, la educación, el trabajo social, el derecho y la mediación familiar.

En Polonia, fueron entrevistados/as 6 profesionales del derecho, la educación y la salud. En base a los datos de una extensa investigación previa realizada en el país, las entrevistas a trabajadores/as sociales se excluyeron debido a su falta de conocimiento y experiencia en temas LGBT.

En España se realizaron un total de 13 entrevistas a profesionales de la educación, el trabajo social, la salud, la psicología y el derecho.

La investigación contó, pues, con un total de 25 participantes en los 3 países.

Las entrevistas utilizaron un guion común (anexos 1-2) que exploraba:

- El contexto y experiencia profesional
- La rutina profesional actual
- Los incidentes críticos y las estrategias profesionales
- Las áreas clave de la práctica profesional
- Los recursos de aprendizaje en el lugar de trabajo

Los resultados se presentaron y discutieron durante la Actividad de Aprendizaje 3 (LA3), en Bolonia (15-19 de enero de 2019), y se utilizaron de base para definir el conjunto de áreas clave de la práctica profesional, que constituye la estructura central del currículum de la escuela de verano (ver sección 2).

Reino Unido

El Reino Unido se ha incorporado a la investigación en tanto que se trata de un contexto con un marco normativo sensible y respetuoso con el colectivo LGBT+ y una práctica establecida en la formación de profesionales que trabajan con familias LGBT+. El gobierno ha implementado enfoques anti-discriminatorios e inclusivos para el colectivo LGBT, dentro de un marco normativo protector: por ejemplo, las personas LGBT y las parejas homoparentales pueden adoptar y constituir familias adoptivas desde 2002; las escuelas tienen el deber de promover la seguridad y el bienestar del alumnado, incluido el LGBT, y de quienes padecen acoso homotransfóbico (Education and Inspection Act, 2006); y se han eliminado las barreras para cambiar la documentación de las personas transgénero.

A pesar de este marco normativo y organizacional, el Reino Unido se enfrenta, como muchos otros países, al reciente retroceso que afecta a las personas trans (especialmente a las mujeres trans) y a niños/as disconformes con el género, así como a la presencia de estereotipos y asunciones sobre el género que ni las leyes ni las prácticas habían erradicado.

Las entrevistas han explorado los programas de formación existentes: los temas clave, los marcos teóricos, los métodos de enseñanza y aprendizaje, los enfoques prometedores, las emergentes necesidades de aprendizaje, las necesidades sociales, y las lagunas y los desafíos

actuales en la práctica formativa. Durante el trabajo de campo en el Reino Unido, fueron entrevistados/as 6 académicos especializados en temas LGBT e involucrados en el diseño de cursos y currículums formativos en el ámbito universitario:

- Stephen Hicks, profesor titular de Trabajo Social de la Universidad de Manchester, responsable de la formación sobre familias homoparentales en adopción y acogida para el Ayuntamiento de Manchester y la British Association of Social Workers (asociación británica de trabajadores/as sociales).
- Zowie Davy, profesora titular en investigación LGBTQ, Facultad de Ciencias Sociales Aplicadas, Universidad De Monfort.
- Maria Federica Moscati, profesora titular en Derecho de Familia, Universidad de Sussex. Mediadora y consultora en el Consejo de Mediación Familiar sobre temas LGBTQ.
- Meg-John Barker. Profesore titular de Psicología, Universidad Abierta. Psicoterapeuta y activiste.
- Maurice O'Brian, Profesor de Enfermería Igualitaria y Gestión de la Diversidad. Director de Desarrollo de Personal, Universidad de Cardiff, Facultad de Ciencias de la Salud.
- Olu Jenzen, Profesora principal en estudios de la comunicación, director del Centro para la Transformación de la Sexualidad y el Género. Universidad de Brighton.

También se realizaron entrevistas a informantes clave de 4 organizaciones que proporcionan formación sobre temas LGBT a profesionales que trabajan con familias:

- MindOut. Servicio de salud mental LGBTQI en Brighton y Hove. Fue fundado hace 20 años como parte de una red nacional, aunque se independizó en 2011.
- New Family Social – red del Reino Unido para familias LGBT adoptivas y de acogida.
- Stonewall es la mayor ONG de derechos LGBT en Europa. Fue fundada en 1989 para luchar contra la Sección 28 de la Ley de Gobierno Local. El objetivo era crear un grupo de presión que previniese los ataques contra lesbianas, gais y bisexuales.
- Ayuntamiento de Brighton y Hove, organismo público.

Las competencias clave que surgen de esta investigación se relacionan con:

- Competencias interseccionales para abordar la complejidad de cualquier identidad sexual y de género en relación a otras dimensiones.
- Reflexividad y pensamiento crítico sobre las sexualidades dominantes.
- Aproximación crítica y deconstructiva del lenguaje y sus prácticas.
- Aprender a usar datos científicos sobre discriminación en diferentes áreas de la vida (salud, mercado de trabajo, etc.), delitos de odio, homofobia y acoso para fundamentar la enseñanza en la investigación científica.
- El cuestionamiento de los estereotipos y suposiciones sobre identidades sexuales y de género para desafiar los prejuicios.
- Aproximaciones proactivas: promoviendo el compromiso individual hacia el cambio.

Estos resultados han ayudado a construir un marco en el que poner a dialogar los surgidos en las entrevistas nacionales. También han sido importantes para comparar las áreas de la práctica profesional identificadas, para usar un lenguaje compartido y para inspirar las actividades de aprendizaje.

1.4 Grupos de trabajo en Bolonia (Actividad de Aprendizaje LA3)

Durante la LA3 en Bolonia, la red de colaboradores trabajó conjuntamente para identificar las áreas clave de práctica profesional y seleccionar aquellas que serían analizadas con el objetivo de diseñar la formación de la escuela de verano. El grupo acordó que estas áreas deberían cubrir temas centrales, ser intersectoriales y transnacionales, y que deberían diseñar un flujo de aprendizaje coherente.

Tras la identificación y la selección de las áreas, el equipo DR trabajó en identificar las principales comprensiones que están detrás de las prácticas deseables dentro de esas mismas áreas, así como los conocimientos y las habilidades que las sustentan. Los grupos también enumeraron las posibles experiencias de aprendizaje y los métodos de enseñanza que pueden ayudar a desarrollar cada experiencia específica.

Para llevar a cabo una resolutive tarea de análisis en cada área de práctica profesional, utilizamos una plantilla inspirada en el enfoque del Diseño hacia Atrás (Anexo 3). La plantilla contenía:

- Nombre del área.
- Descripción. Primera descripción del área y de los motivos sobre la importancia de trabajar con familias LGBT+.
- Competencia experta. En grupos pequeños, se discutió y escribió uno o más ejemplos de acciones concretas que realiza un/a profesional experta en el área.
- Resultados deseados. Los resultados deseados surgen del análisis de la práctica experta en el área, centrándose en:
 - Comprensiones que sostienen esa competencia
 - Conocimientos
 - Competencias o habilidades

2. Áreas de la práctica profesional

Doing Right(s) aborda el tema de la inclusión como un resultado no únicamente de las prácticas individuales sino también de los procedimientos institucionales y modelos identitarios transmitidos por la misma organización social. Esta concepción de (des)igualdad refleja la estrecha relación entre el trabajo antidiscriminatorio y el cambio social. La formación puede promover la construcción de herramientas para identificar, interpretar e intervenir en los procesos de construcción social de la desigualdad en el contexto profesional, empoderando a los/as profesionales y promoviendo la calidad de la atención.

Para cada área de práctica profesional, se describen los resultados deseados de la formación, a través del análisis de las competencias expertas que derivan de la combinación de un conjunto de comprensiones, conocimientos y habilidades clave.

2.1 Estereotipos, modelos sociales y supuestos culturales sobre el género, la sexualidad y la familia

Descripción

Las formas en que las mujeres y los hombres se comportan y actúan dentro de la sociedad, las maneras en que las personas crean una familia o construyen relaciones emocionales y sexuales, todavía se explican con frecuencia sobre la base de visiones estereotipadas que vinculan los comportamientos, actitudes o prácticas individuales con características biológicas. Dentro de este marco, por ejemplo, se considera que las mujeres tienen un don natural para la crianza de los hijos e hijas, mientras que los hombres no se consideran aptos para el cuidado, o se asume que una familia compuesta por un hombre y una mujer es el entorno natural (y por tanto positivo) para la crianza.

Despite the ongoing change in gender relationships, the increasing diversity of family configurations and the widespread agreement in the scientific community that gender differences, sexuality and the family are the outcomes of a social construction process rather than driven by nature, these stereotypical visions keep guiding professional practice. This can translate into potential discrimination or non-inclusion of LGBT+ individuals and families because their life experiences challenge the dominant expectations about gender, sexuality and the family.

Actualmente, las relaciones de género están en continuo cambio y existe una creciente diversidad de configuraciones familiares y un acuerdo generalizado de la comunidad científica en que las diferencias de género, la sexualidad y la familia son el resultado de un proceso de construcción social, no algo determinado por la naturaleza. No obstante, esas visiones estereotipadas siguen guiando la práctica profesional, lo que puede derivar en la discriminación o no inclusión de personas y familias LGBT+, ya que sus experiencias de vida desafían las expectativas dominantes de género, sexualidad y familia.

Para interactuar eficazmente con familias LGBT+ y sus hijos/as, los/as profesionales necesitan manejar un conjunto de competencias que les permitan interactuar con sus pacientes y/o usuarios/as, superando sus propios estereotipos y desafiándolos en sus puestos de trabajo y en la sociedad en general. Superar los propios estereotipos es crucial para entablar una auténtica relación con los/as pacientes y/o usuarios/as y abordar sus necesidades reales en lugar de “leer” sus necesidades y experiencias a través de suposiciones estereotipadas.

Comprensiones

- La masculinidad y la feminidad son definidas por la cultura y la sociedad y cambian a lo largo del espacio y tiempo.
- Las familias deben entenderse en términos funcionales y no en términos de roles de género.
- Los estereotipos pueden producir sesgos y normas implícitas.
- Los estereotipos dan forma al lenguaje profesional, a la práctica y a las herramientas.
- Los y las profesionales tienen un rol de empoderamiento en términos de fomentar el cambio sociocultural sobre género y sexualidad.

Conocimientos

- El sistema de sexo/género y el proceso de construcción social de las diferencias de género.
- Las diferencias entre la identidad de género, los roles de género, la expresión de género y la orientación sexual.
- La conexión entre el sistema de sexo/género y la heteronormatividad.
- Las diferencias entre los roles parentales de género y las funciones parentales.

- La relación entre estereotipos, modelos sociales y desigualdad.

Habilidades

En este área, los/as profesionales son capaces de:

- Reflexionar críticamente sobre sus propios estereotipos y modelos.
- Analizar cómo los estereotipos de género dan forma a los significados y prácticas convencionales en las familias y la crianza de hijos/as.
- Transformar su práctica profesional y ambiente de trabajo, minimizando el impacto de la visión estereotipada sobre el género y las relaciones familiares;
- Reaccionar de manera adecuada a los estereotipos dañinos hacia sus pacientes y/o usuarios/as del servicio.

Bibliografía en inglés

Connell R. W. (2002). *Gender. A Short Introduction*. London: Polity Press.

EIGE (2011). *A study of collected narratives on gender perceptions in the 27 EU Member States*, European Institute for Gender Equality, Vilnius.

Goldberg A.E. and Allen K.R. (2013), *LGBT-parent families. Innovation in Research and Implication for Practice*, New York, Springer.

Kimmel, M. S., Aronson, A., & Kaler, A. (Eds.). (2008). *The gendered society reader*. New York, NY: Oxford University Press.

Weeks, J., Holland, J., & Waites, M. (Eds.) (2003). *Sexualities and society: A reader*. Polity Press.

Bibliografía en español

Butler, J. [1992] (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

Coll-Planas, G. (2010). *La Voluntad y el deseo: la construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans*. Madrid: Egales.

Fausto-Sterling, A. [2000] (2006). *Cuerpos sexuados. La política de género y la construcción de la sexualidad*. Barcelona: Editorial Melusina.

Gómez, A. (2010). Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, (130): 61–96.

Guasch, O. y Viñuales, O. (2003) (eds.). *Sexualidades. Diversidad y control social*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

Laqueur, T. (1994). *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Madrid: Cátedra/Universidad de Valencia (Serie Feminismos).

Mas Grau, J. (2015). Transexualidad y transgenerismo. Una aproximación teórica y etnográfica a dos paradigmas enfrentados. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, LXX(2):485-501.

Moncó, Beatriz. (2011). *Antropología del género*. Madrid: Síntesis.

2.2 Reconocer situaciones y necesidades familiares complejas

Descripción

Las familias LGBT+ a menudo representan configuraciones inesperadas para instituciones y profesionales, que pueden presentar una falta de habilidades para percibir adecuadamente

quiénes son estas familias, cómo funcionan y cuáles son sus necesidades. En particular, los/as profesionales pueden desconocer los prejuicios, tanto evidentes como sutiles, que afectan a este tipo de población o subestimarlos. Como consecuencia, pueden convertirse en actores de discriminación, malinterpretando la situación específica de la familia.

El origen de tal falta de conocimiento puede estar enraizada tanto en la ausencia de conocimiento sobre las familias homoparentales como en ideas demasiado simples o rígidas sobre la condición gay, lesbiana y trans. Además, cuando los/as especialistas se encuentran con temas tan “inesperados”, pueden tender a centrarse exclusivamente en este aspecto de su experiencia, subestimando cualquier otra dimensión que moldee su existencia.

Cuando los/as profesionales no están apropiadamente formados, generalmente se dirigen a las familias de acuerdo a un marco normativo, basado en un modelo binario de la identidad de género. Como resultado, tiende a usarse un lenguaje no-inclusivo, se ignoran las necesidades específicas, no se proporcionan recursos (ej. no conectar familias LGBTQ+ con otras familias u ONG), se ignora a las personas LGBTQ+ porque no tienen herramientas para enfrentar su situación o sus necesidades y no se reconocen las prácticas no-inclusivas que provienen del marco heteronormativo.

Comprensiones

- Las raíces sociales del marco heteronormativo y su poder para asimilar la diversidad familiar.
- La naturaleza violenta del proceso de asimilación.
- La importancia del lenguaje para identificar y abordar las necesidades específicas de las familias.
- La conciencia de sostener prejuicios y estereotipos y su papel en la comprensión de necesidades y situaciones específicas.

Conocimientos

- La pluralidad de familias LGBTQ+ y sus diversas configuraciones y procesos de constitución.
- Conocimiento actualizado sobre la investigación parental.
- Las necesidades específicas de padres, madres, niños y niñas en relación con sus diferentes situaciones parentales/familiares.
- Diferentes formas de discriminación dentro de los grupos, con un conocimiento específico sobre el acoso escolar.

Habilidades

- Empatía, tolerancia y apertura de miras.
- Escuchar a las familias para comprender su situación y necesidades.
- Aplicar estrategias correctas para enfrentar las diferentes necesidades de las familias.
- Influir en otros/as profesionales e instituciones para comprender la diversidad y las necesidades.
- Poder activar redes profesionales cuando las necesidades identificadas sean muy complejas.
- Manejar diferentes preguntas que provienen de familias o niños/as (ej. los orígenes de los niños/as que tienen padres o madres del mismo sexo o un padre/madre trans, etc.).
- Ser capaz de intervenir en un grupo dinámico (ej. identificar en clase niños/as posiblemente acosados e intervenir sobre ello).

Bibliografía en inglés

- Goldberg A.E. and Allen K.R. (2013), *LGBT-parent families. Innovation in Research and Implication for Practice*, New York, Springer.
- Golombok S. (2015), *Modern families: Parents and Children in New Family Forms*, Cambridge University Press 2015
- Gamson J. (2017), *Modern families: Stories of Extraordinary Journeys to Kinship*, New York, NYU Press.
- Goldberg, A. E., & Smith, J. Z. (2014). Preschool selection considerations and experiences of school mistreatment among lesbian, gay, and heterosexual adoptive parents. *Early Childhood Research Quarterly*, 29, 64-75.
- Goldberg, A. E., Allen, K. R., Black, K., Frost, R., & Manley, M. (2018). "There is no perfect school...": The complexity of school decision-making among lesbian and gay adoptive parents. *Journal of Marriage & Family*. doi:10.1111/jomf.12478
- Baiocco S., Rosati F., Pistella J., Salviati M., Carone N., Ioverno S., Laghi L. (2019). Attitudes and Beliefs of Italian Educators and Teachers Regarding Children Raised by Same-Sex Parents. *Sexual Research and Social Policy*.

Bibliografía en español

- Álvarez, B. & Monteros, S. (2019). *Diversidad familiar. Una perspectiva antropológica*. Barcelona: Editorial UOC.
- Borràs, V. (ed.) (2014). *Familias también: Diversidad familiar, familias homoparentales*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Brullet, C. (2008). Cap a un sistema familiar postpatriarcal? In E. Bodelón & P. Giménez (Eds.), *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals* (pp. 127–148). Barcelona: Virus Editorial.
- Pichardo, J.I. (2009). Entender la diversidad familiar. *Relaciones homosexuales y nuevos modelos de familia*. Barcelona: Bellaterra
- Pichardo, J.I., de Stéfano, M. & Martín-Chiappe, M.L. (2015). (Des)naturalización y elección: emergencias en la parentalidad y el parentesco de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. *Revista Dialectología y Tradiciones Populares*, LXX(1):187-203.
- Platero, (R.) L., & Ortega Arjonilla, E. (2017). *Investigación sociológica sobre las personas transexuales y sus experiencias familiares*. Madrid: Transexualia.

2.3 Crear ambientes acogedores

Descripción

La visibilidad es un tema clave para las familias LGBT+, especialmente cuando son estigmatizadas o invisibilizadas. Así, por ejemplo, los padres/madres a menudo toman decisiones sobre cómo y cuándo hacerse visibles como pareja del mismo sexo y, en este proceso de toma de decisiones, a menudo tiene en cuenta la posibilidad de no ser bienvenidas y completamente aceptadas en algunos contextos. En países donde las familias LGBT+ y sus hijos/as no disfrutan de un reconocimiento legal y social, las familias son empujadas a la invisibilidad y experimentan el denominado estrés de las minorías. La invisibilidad como familia

es una barrera a la hora de construir una relación con los/as profesionales basada en la confianza mutua y la autenticidad, y puede tener un efecto negativo en los niños/as, si no se sienten libres para hablar abiertamente sobre su propia familia con sus profesores/as y compañeros/as. Además, en contextos donde las familias LGBT+ son ampliamente reconocidas y aceptadas, el personal del servicio puede apoyarse de prácticas, entornos y herramientas que sean heteronormativas y basadas en una imagen estandarizada de lo que es “la familia”, lo que puede tener un impacto negativo sobre el sentimiento de seguridad y comodidad en los/as miembros de la familia cuando contactan con el servicio y afectar la sinceridad en la relación. Silenciar la diversidad, así como dar valor a un único modelo de familia, se ha considerado como una forma de micro-agresión, ya que no permite que padres, madres e hijos/as sientan que su familia es vista, nombrada y representada en los servicios sociales, educativos y de salud.

Para las familias, es importante no solo que los/as profesionales tengan una actitud acogedora a nivel individual, sino también que el servicio se presente a sí mismo como un espacio abierto y seguro, que incluya a todas las familias.

La “creación de ambientes acogedores” es un área de la práctica profesional donde los/as profesionales organizan proactivamente espacios, herramientas, lenguaje y métodos de trabajo en un marco inclusivo para facilitar la comunicación con padres/madres y niños/as. La forma en que se presenta el servicio, en que se introducen los/as profesionales y los materiales que utilizan requieren una atención especial, de manera que reflejen la diversidad familiar para que cada familia pueda sentirse cómoda. Por ejemplo, puede implicar el uso de materiales visuales que representen la diversidad familiar, la comprobación de que en la biblioteca del servicio hay libros sobre diversidad familiar y que los documentos y formularios del servicio (folletos, cuestionarios, inscripciones...) usan un lenguaje y contenido inclusivo. En un ambiente acogedor, se habla abiertamente sobre diversidad familiar y puede haber signos visibles de bienvenida dirigidos a las personas LGBT, como carteles, calcomanías arco-iris o imágenes de familias diversas. Además, las formas en que el servicio recoge información sobre las historias familiares y la forma en que los/as profesionales realizan las entrevistas pueden tener un gran impacto en la creación de un ambiente acogedor. Esta complejidad requiere que todo el equipo (desde la recepción hasta la gerencia) esté formado y concienciado en la importancia de crear ambientes acogedores, y que tratar con familias LGBT+ no es responsabilidad de un/a sola profesional o equipo.

Comprensiones

- Hay muchas familias diferentes y maneras de construir una familia.
- La relación entre la manera de presentar el servicio y la experiencia de las personas usuarias.
- La heteronormatividad es una norma implícita en la vida cotidiana y en la práctica profesional, y afecta negativamente a las vidas no-normativas.

Conocimientos

- La familia como producto cultural e histórico y las configuraciones familiares actuales.
- La inclusión LGBT+ como un derecho humano básico.
- Datos de investigaciones recientes sobre la experiencia de personas LGBT con los servicios.
- Población LGBT+ y estrés minoritario.
- Qué es la heteronormatividad y cómo informa el lenguaje y la práctica profesional.

- Modelos inclusivos de familias LGBT+: modelos afirmativos, enfoques anti-sesgo, práctica de crítica reflexiva.

Habilidades

En esta área, los/as profesionales son capaces de:

- Buscar materiales y apoyo adecuado.
- Evaluar los materiales actuales (inscripciones, folletos, letreros, herramientas de trabajo, libros, guías, ...): lenguaje, imágenes y modelos implícitos.
- Evaluar los métodos de trabajo actuales (por ejemplo, los guiones de las entrevistas, los protocolos de recepción, las rutinas incuestionables...): lenguaje, normas y modelos implícitos.
- Elaborar materiales inclusivos.
- Desarrollar y evaluar los métodos de trabajo inclusivo (ver también la siguiente unidad).
- Compartir el conocimiento y fomentar el uso de estrategias inclusivas en el lugar de trabajo.

Bibliografía en inglés

Moore M.R. (2011). *Invisible families: Gay identities, relationships, and motherhood among black women*. Berkeley, CA: University of California Press

Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: Wiley

Meyer, I.H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 38-56.

Meyer, I.H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129, 674-697.

Pyne, J., Bauer, G., & Bradley, K. (2015). Transphobia and Other Stressors Impacting Trans Parents. *Journal of GLBT Family Studies*, 11(2), 107–126.

Levitt, H. M., Horne, S. G., Puckett, J., Sweeney, K. K., & Hampton, M. L. (2015). Gay Families: Challenging Racial and Sexual/Gender Minority Stressors through Social Support. *Journal of GLBT Family Studies*, 11(2), 173–202.

Bibliografía en español

Arranz, E. & Oliva, A. (coords.) (2010). *Desarrollo psicológico en las nuevas estructuras familiares*. Madrid: Pirámide.

Bernardo, G. A., García-Berbén, A. B., & Romo-Avilés, N. (2018). Las familias del mismo sexo y el sistema educativo español. Un estudio cualitativo. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(3), 415-431.

De la Hermosa Lorenci, M. (2018). Estrés de minoría y personas trans*: Herramientas para el acompañamiento afirmativo. En Maite Climent Clemente y Marta Carmona Osorio (coords.), *Transpsiquiatría: Abordajes queer en salud mental* (pp. 77-99). Madrid: Asociación Española de Neuropsiquiatría.

Direcció General de Planificació en Salut. (2017). *Model d'atenció a la salut de les persones trans**. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Descargado de: http://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_Sistema_de_salut/Seveis_atencio_salut/altres_serveis/trans/Model-atencio-a-la-salut-persones-trans.pdf

López Sánchez, F. (2006). *Homosexualidad y familia: lo que los padres, madres, homosexuales y profesionales deben saber hacer*. Barcelona: Grao.

Smietana, M. (2010): La sexualidad de los padres/las madres en la escuela de sus hijos/as. X Congreso Español de Sociología. Descargado de: <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/380.pdf>

Steilas. (2015). Guía para trabajar la diversidad afectivo sexual de género. Bilbao: Steilas. Descargado de: <https://steilas.eus/wp-content/uploads/2015/05/Gui%CC%81a-para-trabajar-la-diversidad-afectivo-sexual-y-de-ge%CC%81nero-2015.pdf>

2.4 Implementar estrategias inclusivas

Descripción

Las pautas internacionales invitan a los/as profesionales que trabajan con personas a basar su acción en el reconocimiento y el respeto, independientemente de los antecedentes, la identidad, la condición social, la orientación sexual y las creencias de las personas usuarias. Las organizaciones y prácticas profesionales inclusivas promueven proactivamente un entorno sensible, donde se reconocen la complejidad e interseccionalidad de la diversidad de las personas y las familias, y se abordan la homofobia, el racismo y cualquier otra forma de discriminación.

Al utilizar un enfoque inclusivo, el personal del servicio se compromete a proteger los derechos humanos básicos. El reconocimiento y el respeto, traducidos en la estructura organizacional y los métodos de trabajo, facilitan la construcción de una relación de confianza y autenticidad con las personas y las familias. La práctica inclusiva hace que el servicio sea accesible para todas, al reconocer y representar la variedad y los cambios en la sociedad.

Los/as profesionales expertas en inclusión evalúan críticamente las deficiencias de las estrategias actuales, relacionadas con la vida y las configuraciones familiares (por ejemplo, en la celebración del Día de la Madre, el uso del árbol genealógico o el trabajo con historias personales y familiares), escuchan las experiencias de las personas usuarias LGBT para evaluar cómo la práctica actual del servicio satisface sus necesidades y especificidades, usan las historias como un recurso de conocimiento y crecimiento profesional, y desarrollan, evalúan y consolidan nuevas estrategias.

Comprensiones

- El servicio es un objeto dinámico que cambia para reflejar la sociedad y responder a las necesidades emergentes.
- La compleja naturaleza de la paternidad/maternidad (incluidos los aspectos personales, sociales y culturales).
- No es posible evaluar la paternidad/maternidad en base a una única dimensión.
- Las identidades humanas deberían ser entendidas desde una perspectiva interseccional.
- La discriminación se basa en la LGBTifobia.
- Los/as profesionales tienen un papel y una responsabilidad esenciales en la creación de entornos inclusivos.

Conocimientos

- Datos de investigaciones actuales sobre familias LGBT+ y sus hijos/as.
- Definición de paternidad/maternidad desde una perspectiva cultural.
- Qué es la heteronormatividad y cómo informa el lenguaje y la práctica profesional.

- Pautas éticas de las profesiones sociales, educativas y sanitarias: el deber de acoger, respetar y cuidar todas las identidades.
- Los procesos de discriminación: cómo funcionan y su impacto.
- Modelos inclusivos de familias LGBT+: modelos afirmativos, enfoques anti-sesgo y práctica reflexiva crítica.

Habilidades

En esta área, los/as profesionales han de ser capaces de:

- Aprender de las historias de las personas que asisten al servicio.
- Reconocer la multiplicidad e interseccionalidad de los elementos constituyentes de las identidades humanas.
- Evaluar los métodos de trabajo actuales: analizar el lenguaje, artefactos, estrategias, normas, rutinas y sus efectos en la creación o reducción de barreras para la inclusión y participación.
- Desarrollar, difundir e implementar estrategias LGBT-inclusivas en su lugar de trabajo.
- Consultar a personas expertas para recibir asesoramiento.

Bibliografía en inglés

Derman-Sparks L., Olsen-Edwards L. (2012). *Anti-bias Education for our Children and Ourselves*. New York: NAEYC.

Espelage D. L., Basile K.C., De La Rue L., Hamburger M.E. (2015). Longitudinal Associations Among Bullying, Homophobic Teasing, and Sexual Violence Perpetration Among Middle School Students. *Journal of Interpersonal violence*, 30(14), 2541–2561.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2016). *Professionally speaking: challenges to achieving equality for LGBT people Luxembourg*: Publications Office of the European Union.

Goldberg A. E. Allen K. R. (2013). *LGBT-Parent Families: Innovations in Research and Implications for Practice*. New York: Springer.

Hicks, S., Greaves. D. (2007). *Practice Guidance on Assessing Gay & Lesbian Foster Care & Adoption Applicants*. Manchester: Manchester City Council - Children, Families and Social Care.

Lee E., Bristow J., Faircloth C. and Macvarish J. (Eds.) (2014). *Parenting Culture Studies*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Sign*, 30(3), 1771-1800

Bibliografía en español

Aequalis. (2016). *Mejores prácticas en la gestión de la diversidad LGTB*. Aequalis. Descargado de: <http://aequalis.org.es/informe-AEQUALIS-2016.pdf>

Aristegui, I. (2015). Cultura y valores en el proceso de discriminación de las personas transgénero. *Revista de Ciencias Sociales*, 5, 97-112.

Climent Clemente, M. (2018). Interseccionalidad en salud mental. En Maite Climent Clemente y Marta Carmona Osorio (coords.), *Transpsiquiatría: Abordajes queer en salud mental* (pp. 249-271). Madrid: Asociación Española de Neuropsiquiatría.

Coll-Planas, G., & Cruells, M. (2013). La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña. *Revista Española de Ciencia Política*, 31, 153–172.

Pujal i Llombart, M. (2018). Apuntes para una ‘salud mental’ inclusiva: Duelo a la identidad de género y reconocimiento de la heterogeneidad de la experiencia. En Maite Climent

Clemente y Marta Carmona Osorio (coords.), *Transpsiquiatría: Abordajes queer en salud mental* (pp. 159-207). Madrid: Asociación Española de Neuropsiquiatría.

Observatori Contra l'Homofòbia. (2017). *L'Estat de la LGTBI-Fòbia a Catalunya*. Barcelona: Observatori Contra l'Homofòbia. Descargado de: https://drive.google.com/file/d/1T_GrytIJy7l1ihtlSCaaiBhiqj4awYfK/view

Observatorio Madrileño contra la LGTBfobia. (2017). *Informe de Incidentes de Odio por LGTBfobia en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Observatorio Madrileño contra la LGTBfobia. Descargado de: <https://diario.madrid.es/wp-content/uploads/2018/04/VFinal-2017-Informe-sobre-Incidentes-de-Odio-por-LGTBfobia-en-la-Comunidad-de-Madrid-1.pdf>

2.5 Apoyar las prácticas con datos científicos y búsqueda de información

Descripción

En el ejercicio profesional, a menudo se necesita profundizar y actualizar los marcos teóricos y las herramientas metodológicas relacionadas con las prácticas que se desarrollan. Al hacerlo se adquiere un conjunto de información que permite obtener conocimiento, motivación y argumentos para fundamentar las propias prácticas y elecciones profesionales, situándolas en un contexto más amplio.

Muchas razones justifican la verificación de lo que dice la ciencia, las políticas internacionales y las pautas profesionales para apoyar las prácticas inclusivas. En primer lugar, incluso en los contextos sociales más sensibles, las representaciones con respecto a cuestiones LGBT+ están muy afectadas por los estereotipos y los prejuicios, de manera que las personas a menudo carecen de conocimientos no sesgados. El primer paso importante para el empoderamiento es proporcionar información correcta y describir las cosas claramente y con un lenguaje adecuado.

En segundo lugar, los/as profesionales de la educación, la psicología y el trabajo social basan su trabajo en la práctica, no solo utilizando los conocimientos que les aportó su formación, sino, también, adquiriendo otros nuevos. El trabajo con familias LGBT+ a menudo requiere innovar en las prácticas e inventar nuevos caminos –que necesitan ser apoyados con argumentos científicos– para mejorar el papel y la acción profesional.

Por último, cada vez más profesionales se enfrentan a críticas provenientes de otras familias pero, también, de colegas, gerentes y supervisores/as, cuando trabajan con personas LGBT+ y sus hijos/as. Únicamente la posibilidad de explicar y respaldar sus elecciones de acuerdo con la evidencia científica más actualizada les puede proteger y empoderar en sus acciones y roles profesionales, de manera que puedan aumentar su efectividad.

Comprensiones

- La acción personal no es aleatoria sino fundamentada y respaldada en un amplio conocimiento y en redes de asociaciones de profesionales.
- Es necesario distinguir entre los prejuicios y las creencias sociales/religiosas, por un lado, y el conocimiento basado en datos empíricos, por otro.
- Los/as profesionales necesitan estar preparados/as para enfrentarse a una multiplicidad de situaciones.
- Concienciación de los límites del conocimiento teórico y los marcos explicativos.

Conocimientos

- Información básica y avanzada sobre la orientación sexual, la identidad de género y el funcionamiento de las familias LGBT+.
- Directrices europeas e internacionales sobre políticas y derechos civiles de personas LGBT+.
- Leyes nacionales.
- Directrices profesionales y códigos éticos.
- Fuentes (bases de datos, revistas, páginas web) para recopilar información útil y recursos.

Habilidades

- Asertividad.
- Argumentar una posición, dentro de diferentes dominios (por ejemplo, científico vs. religioso).
- Ser capaz de explicar las acciones individuales como elementos de un proceso y encontrar soluciones en caso de conflicto ideológico, cultural o religioso.
- Animar a otras personas a considerar la ciencia y no solo la religión o el discurso general para enmarcar las cuestiones de las familias LGBT.
- Distinguir entre fuente de información fiable y no fiable.

Bibliografía en inglés

American Academy of Child and Adolescent Psychiatry Council (2009). Gay, Lesbian, Bisexual, or Transgender Parents. Policy Statements revised and approved by Council www.aacap.org/AACAP/Policy_Statements/2008/Gay_Lesbian_Bisexual_or_Transgender_Parents.aspx

American Academy of Child and Adolescent Psychiatry. (2013). Children with Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Parents. Facts for Families. 92/2013. www.aacap.org/AACAP/Families_and_Youth/Facts_for_Families/FFF-Guide/Children-with-Lesbian-Gay-Bisexual-and-Transgender-Parents-092.aspx

American Academics of Pediatrics. (2013). Promoting the Well-Being of Children Whose Parents Are Gay or Lesbian. Pediatrics, Policy Statement, 131(4): 827-830. www.pediatrics.org/cgi/doi/10.1542/peds.2013-0376

American Psychiatric Association. (2013). Position Statement on Issues Related to Homosexuality.

APA Official Actions. Approved by the Board of the Trustees on December 2013 and by the Assembly on November 2013. <https://www.psychiatry.org/File%20Library/About-APA/Organization-Documents-Policies/Policies/Position-2013-Homosexuality.pdf>

American Psychoanalytic Association. 2012. Position Statement on Parenting www.apsa.org/sites/default/files/2012%20%20Position%20Statement%20on%20Parenting.pdf

American Psychological Association. 2005. Lesbian & Gay Parenting www.apa.org/pi/lgbt/resources/parenting-full.pdf

American Psychological Association. 2014. Answers to your questions about transgender people, gender identity, and gender expression www.apa.org/topics/lgbt/transgender.pdf

Bogle, D., Bussee, M. i Marks, J. (2007, June 27). Statement of Apology from Former Exodus Leaders. <https://beyondegay.com/article/apology>

British Psychological Society. 2012. Guidelines and Literature Review for Psychologists Working Therapeutically With Sexual and Gender Minority Clients. February 2012. www.bps.org.uk/sites/beta.bps.org.uk/files/Policy%20-%20Files/Guidelines%20and%20Literature%20Review%20for%20Psychologists%20Working%20Therapeutically%20with%20Sexual%20and%20Gender%20Minority%20Clients%20%282012%29.pdf

Chambers, A. (2013, June 19). Exodus Int'l President to the Gay Community: "We're Sorry". Alan Chambers. <http://alanchambers.org/exodus-intl-president-to-the-gay-community-were-sorry/>

Gallup. (2017, January). In US, More Adults Identifying as LGBT. <http://www.gallup.com/poll/201731/lgbt-identification-rises.aspx>

UNICEF. 2014. Eliminating Discrimination Against Children and Parents Based on Sexual Identification and Gender Identity. Current Issues. November (9): 1-6. https://www.unicef.org/videoaudio/PDFs/Current_Issues_Paper_Sexual_Identification_Gender_Identity.pdf

Goldberg A.E. (2010). Lesbian and Gay Parents and Their Children: Research on the Family Life Cycle. Washington DC: APA.

Goldberg K.A. (Eds) (2016). LGBT-Parent Families: Innovation in Research and Implications for the Practice. New York: Springer.

Golombok S. (2010). Parenting. What really counts? London: Routledge.

Golombok S. (2016). Modern Families. Parents and Children in New Family Forms. Cambridge: Cambridge University Press.

Bigliografía en español

Castellar, A.F. (2010). Familia y homoparentalidad: una revisión del tema. Revista CS, 5: 45-70.

González, M.M.; Morcillo, E.; Sánchez, M. Á.; Chacón, F.; Gómez, A. (2004). Ajuste psicológico e integración social en hijos e hijas de familias homoparentales. Infancia y aprendizaje, 27(3): 327-343.

González, M. M., y López, F. (2009). Relaciones familiares y vida cotidiana de niños y niñas que viven con madres lesbianas o padres gays. Cultura y Educación, 21(4): 417-428.

2.6 Manejar restricciones y obstáculos

Descripción

La protección legal de los derechos y las familias LGBTQ+ y sus hijos/as varía enormemente entre los países de Europa. En algunos, las familias LGBTQ+ tienen los mismos derechos que las formadas por parejas heterosexuales; en otros, sus derechos no son reconocidos en absoluto. Por ejemplo, en aquellos países donde se niegan los derechos parentales, el padre o madre sin vínculo biológico con el niño(s)/a(s) no goza de reconocimiento legal como tal. Más allá del reconocimiento legal, la estigmatización social y la homofobia se producen todavía, a menudo, en todos los países y evitan que las familias LGBTQ+ tengan una plena igualdad e inclusión social. En aquellos países que reconocen los derechos de las parejas del

mismo sexo, por ejemplo, el material educativo, así como los documentos escolares burocráticos, no tienen en cuenta la diversidad familiar. Las familias LGBT+ tienen que lidiar, a diario, con obstáculos y desafíos porque no son plenamente reconocidas como familias.

Ante este escenario, los/as profesionales necesitan estar alerta de los desafíos y los obstáculos que enfrentan las familias LGBT+, y ser capaces de desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas para superarlos, a fin de fomentar la inclusión y garantizar la igualdad. El “manejo de las restricciones y los obstáculos” es un área de la práctica profesional donde el/la profesional desarrolla tanto una sensibilidad como un conjunto de herramientas para afrontar las restricciones legales sobre los derechos parentales LGBT+ y abordar la posible homofobia y estigmatización en la práctica profesional.

Comprensiones

- Las leyes y los derechos juegan un papel crucial en el bienestar familiar.
- El lenguaje, los documentos y los artefactos pueden encarnar una visión heteronormativa de la familia.
- La salud, la educación y los servicios sociales juegan un rol esencial a la hora de rellenar la brecha de la igualdad y fomentar el cambio social.

Conocimientos

- La situación legal de los derechos LGBT+ a nivel europeo.
- Datos europeos sobre discriminación y exclusión social por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Las mejores prácticas sobre servicios que fomentan el cambio legal y social a nivel europeo.

Habilidades

En esta área, los/as profesionales son capaces de:

- Reconocer una práctica discriminatoria tanto de base legal como social.
- Desarrollar una estrategia específica según la situación para superar los obstáculos y la discriminación teniendo en cuenta tanto las necesidades de la familia como el marco legal.

Bibliografía

ILGA EUROPE, The annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people, 2019 (www.rainbow-europe.org)

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2015), Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU: Comparative legal analysis, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2016), Professionally speaking: challenges to achieving equality for LGBT people, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Bibliografía española

Calvo K (2010) Reconocimiento, Ciudadanía y Políticas Públicas: Hacia las Uniones Homosexuales en Europa. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 129: 37–59.

Fernández, P., y Bogino, M. (2016). Familias difusas y confusas: visibilidad y reconocimiento en las nuevas formas de parentalidad. *Ehquidad*, 6. 89-113.

Healthychildren.org (n.d.). Padres homosexuales y madres lesbianas. Descargado de: <https://www.healthychildren.org/spanish/family-life/family-dynamics/types-of-families/paginas/gay-and-lesbian-parents.aspx>

2.7 Interconexiones

Descripción

Como repercusión de la primera ola del movimiento gay y lésbico de los años 70, nacieron docenas de asociaciones LGBT en toda Europa. En las últimas décadas, han jugado un papel crucial en la creación de conocimiento básico sobre la comunidad LGBT, en la identificación de sus necesidades y en el desarrollo de herramientas efectivas para abordar la discriminación, la homofobia y la exclusión social, así como para fomentar el cambio social y legal. Esto ha pasado tanto a nivel nacional como en cada país europeo (cada uno con sus propias peculiaridades) y, también, a nivel europeo a través de la creación de redes transnacionales.

Las asociaciones LGBT pueden considerarse como aliadas cruciales, tanto para aumentar el conocimiento de los propios/as profesionales como para tener una red de experiencia diferente a la que recurrir en caso de necesidad. Como cualquier familia, las familias LGBT+ tienen múltiples necesidades y enfrentan diferentes experiencias que, a veces, no pueden ser abordadas de forma efectiva por un/a única profesional. La interconexión es un conjunto de competencias que permite crear redes interprofesionales, entre profesionales y asociaciones LGBT, dentro de las cuáles encontrar apoyo y conocimiento y, gracias a ellas, crear, también, una red de apoyo para las familias.

Comprensiones

- Los/as profesionales son conscientes de sus competencias pero también de sus límites, tanto en términos de conocimiento como de relaciones.
- Las necesidades de las familias LGBT+ son múltiples y los/as profesionales necesitan apoyo para satisfacerlas.
- Las asociaciones LGBT+ son un recurso para mejorar el trabajo de los/as profesionales y satisfacer las necesidades de las familias LGBT+.

Conocimientos

- El funcionamiento y las características principales de las asociaciones LGBT+ en su propio país.
- El funcionamiento y las principales características de las redes LGBT+ europeas.
- Algunas de las mejores prácticas de la interconexión entre profesionales, asociaciones y administraciones públicas en Europa.

Habilidades

En esta área, los/as profesionales son capaces de:

- Identificar asociaciones o personas expertas adecuadas para llenar el vacío en su conocimiento y/o apoyarlo en caso de necesidad.

- Construir relaciones efectivas, tanto con la comunidad LGBT+ como con otros/as profesionales de diferentes campos.
- Activar tanto su conocimiento como su red para satisfacer las necesidades de las familias.

Bibliografía

Combating Homophobia: Local Policies for Equality on the Ground of Sexual Orientation and Gender identity, White paper, Ahead project, www.ahead-bcn.org

ILGA - EUROPE www.ilga-europe.org

RAINBOW CITIES NETWORK www.rainbowcities.com

NELFA – Network of European LGBTIQ* Families Associations www.nelfa.org

Thoreson, R. R. (2014). Transnational LGBT activism: Working for sexual rights worldwide. University of Minnesota Press.

ANEXOS

1. Guion de entrevista para profesionales que trabajan con familias LGBT+

ÁREAS	PREGUNTAS
Introducción	Describa su organización y posición profesional
Resumen del trabajo con familias LGBT+ (Preguntas secundarias a tener en cuenta y preguntar si es necesario)	<p>Describa su experiencia profesional con familias LGBT+</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué hace? - ¿Cuáles son los objetivos más importantes de su trabajo?
Narrativa de experiencias en etapas tempranas del desempeño profesional y primera exploración de antecedentes	<p>¿Puede describir la primera vez que conoció a una familia LGBT+ en su trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - En ese momento, ¿tenía experiencia previa o conocimientos al respecto? - Si es así ¿de dónde lo adquirió? (formación, experiencias personales, amistades, medios de comunicación,...)
Descripción de la rutina profesional actual	¿Qué suele hacer cuando trabaja con padres/madres LGBT+ y sus hijos/as?
Narrativa de incidente(s) crítico(s) y recursos personales/profesionales (Permitir que surjan aspectos implícitos: evaluación de la situación, visiones y principios que guían la acción, perspectivas sobre cuestiones clave difíciles, autoevaluación,...)	<p>¿Puede describir una situación que le haya supuesto un desafío en el trabajo con familias LGTB+?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué fue un desafío para usted / para su organización? - ¿Qué pensó? - ¿Qué hizo? - ¿Qué/quién fue útil para usted en esa situación?
Identificación de áreas clave para la práctica profesional y el proceso de aprendizaje	<p>Desde su perspectiva, ¿cuáles son las cosas más importantes que son útiles en su trabajo con familias LGBT+?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo las aprendió?

<p>(especialmente para las “buenas prácticas” establecidas) Descripción de las principales fuentes de aprendizaje y proceso de aprendizaje</p>	<p>¿Cómo aprendió a trabajar exitosamente con familias LGBT+? (formación profesional, experiencias personales, mentores clave, otros recursos,...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué fue particularmente útil para usted a la hora de adquirir esta competencia? - ¿Cuáles/quienes son sus recursos principales si tiene dudas o problemas para tratar un caso? - ¿Cómo se mantiene actualizado/a sobre este tema?
---	---

2. Guion de entrevista para coordinadores/as de servicios que trabajan con familias LGBT+

ÁREAS	PREGUNTAS
Introducción	Describa su organización y posición profesional
<p>Descripción general del trabajo con familias LGBT+ y la rutina profesional actual</p> <p>(Preguntas secundarias a tener en cuenta y preguntar si es necesario)</p>	<p>Describa su experiencia profesional con familias LGBT+</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué hace su servicio/organización para incluir a padres/madres LGBT+ y sus hijos/as?
Narrativa de experiencias en etapas tempranas del desempeño profesional y primera exploración de antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Puede describir cuándo y cómo surgió la cuestión de tratar con familias LGBT+? - ¿Fue una situación de arriba a abajo (es decir, con algunas pautas y/o plan de acción) o de abajo hacia arriba (es decir, una familia acudió al servicio, lo que “obligó” a tratar con esta especificidad)?
<p>Narrativa de incidente(s) crítico(s) y recursos personales/profesionales</p> <p>(Permitir que surjan aspectos implícitos: evaluación de la situación, visiones y principios que guían la acción, perspectivas sobre cuestiones clave difíciles, autoevaluación...)</p>	<p>¿Puede describir una situación particularmente desafiante que su servicio haya encontrado?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué fue desafiante para su organización? - ¿Qué hizo? - ¿Qué fue útil en esa situación?

<p>Identificación de áreas clave para la práctica profesional y el proceso de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desde su perspectiva, ¿cuáles son las cosas más importantes que son útiles en su trabajo con familias LGBT+? - ¿Cómo las aprendió (o no) su organización?
<p>(especialmente para las “buenas prácticas” establecidas) Descripción de las principales fuentes de aprendizaje y proceso de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Qué hizo para que las personas que supervisa/dirige aprendiesen cómo trabajar exitosamente con familias LGBT+? (formación profesional, experiencias personales, mentores/as principales, otros recursos,...) · ¿Qué fue particularmente útil para aprender esta competencia? · Según su experiencia, ¿cuáles son los principales obstáculos en los programas de formación?

3. Diseño hacia atrás
 Plantilla de planificación
 Área de práctica profesional:

Breve descripción: ¿Qué es? ¿Por qué es importante para trabajar con familias LGBT+?		
<p>¿Qué es?</p> <p>¿Por qué es importante?</p>		
Ejemplos de acciones concretas que realiza un/a profesional experta en esta área		
Entendimientos clave que sustentan esta experiencia	Resultados deseados: Un/a profesional altamente efectivo/a en esta área...	
	¿Qué conocimientos tiene?	¿Qué es capaz de hacer?
Plan de aprendizaje: posibles actividades de aprendizaje que pueden utilizarse para la formación en esta área		

Este informe ha sido elaborado por las seis instituciones que desarrollan el proyecto “Construyendo Derecho(s): Herramientas innovativas para profesionales que trabajan con familias LGTB” (2017-2019), cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea.

Coordinador:
UNIVR

Editoras:

Equipo Italiano: Federica de Cordova, (UNIVR), Maria Augusta Nicoli (Agenzia RER), Luigi Palestini (Agenzia RER), Francesca Ragazzini (Agenzia RER), Giulia Rodeschini (Agenzia RER), Giulia Selmi (UNIVR), Chiara Sità (UNIVR).

Equipo polaco: Marta Abramowicz (Tolerado), Agnieszka Król (IP PAN), Magdalena Łabędź (Tolerado), Joanna Mizielińska (IP PAN), Agata Stasińska (IP PAN), Justyna Struzik (IP PAN), Anna Strzałkowska (Tolerado), Jowita Wycisk (Tolerado).

Equipo español: Giulia Agnese (Casal Lambda), Patrícia Aljama Cuenca (UAB), Alessandra Amato (Casal Lambda), Júlia Ceamanos Cuesta (Casal Lambda), Anna Delgado (Casal Lambda), Estel Malgosa Gasol (UAB), Silvia Morell Capel (Casal Lambda), Sergio Pascual Artigas (Casal Lambda), Verónica Portillo Serrano (Casal Lambda), Beatriz San Román (UAB).

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



DOING right(s)

Innovative tools for professionals working with LGBT families



UNIVERSITÀ DI VERONA

 Regione Emilia-Romagna



Agenzia
sanitaria
e sociale
regionale



Institute of Psychology
Polish Academy of Sciences



UAB
Universitat Autònoma de Barcelona



www.doingrights.eu

doingrights@ateneo.univr.it