

# Kompetencje profesjonalistów i profesjonalistek pracujących z rodzinami LGBT+



Na skuteczną pracę z rodzinami LGBT+ wpływa wiele czynników. Ważne jest zarówno odpowiednie przeszkolenie specjalistów i specjalistek, jak i otwartość instytucji na różnorodne modele rodzin i gotowość do działań zgodnych ze specyfiką tych rodzin. Raport z części III projektu „Doing right(s)” (RP3) zawiera opis kluczowych kompetencji, które pozwalają osobom pracującym w obszarze opieki zdrowotnej, pomocy społecznej, edukacji i prawa efektywnie pracować z rodzinami LGBT+ oraz wspierają uczenie się organizacji w zakresie tworzenia przyjaznego różnorodności rodzin środowiska.

Raport ten ma dwojaki cel:

- Określenie jakie kluczowe kompetencje są przydatne dla profesjonalistów i profesjonalistek pracujących z rodzinami LGBT+;
- Przygotowanie podstaw pod Raport z IV części projektu (RP4). Niniejszy raport jest bazą do stworzenia programu akademickiego kursu realizowanego w formie szkoły letniej i nakreślenia planów modułów szkoleniowych w końcowej fazie projektu.

Niniejszy raport jest efektem pracy zespołowej partnerów projektu, która przebiegała w następujący sposób:

1. **Gromadzenie danych.** Praca badawcza odbywała się w krajach partnerskich projektu „Doing Right(s)” (we Włoszech, Hiszpanii i Polsce) oraz w Wielkiej Brytanii. W krajach partnerskich skupiono się na rozpoznaniu istniejących rozwiązań i analizie wyzwań dotyczących szkoleń dla profesjonalistów i profesjonalistek z zakresu różnorodności rodzin oraz rodzin LGBT+. W Wielkiej Brytanii przeanalizowano ugruntowane praktyki szkoleniowe, które powstały w oparciu o modelowe rozwiązania na polu przeciwdziałania dyskryminacji.
2. **Wymiana informacji i dyskusja** na temat wyników pracy badawczej we Włoszech, Polsce, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii podczas spotkania partnerów w Bolonii (Działanie Edukacyjne nr 3 w dniach 15-19 stycznia 2019 r.).
3. **Praca całego zespołu** nad określeniem najbardziej istotnych obszarów praktyki zawodowej umożliwiających profesjonalistom i profesjonalistkom skuteczną pracę z rodzinami LGBT+, w tym dziećmi wychowującymi się w takich rodzinach.
4. **Praca w mniejszych grupach.** Praca skupiła się na zidentyfikowaniu tzw. obszarów praktyki zawodowej, czyli odpowiedzi profesjonalistów na sytuacje wymagające zapewnienie adekwatnego wsparcia rodzinom LGBT+, a następnie określeniu zasobów wiedzy merytorycznej, kompetencji społecznych oraz umiejętności niezbędnych w pracy z rodzinami LGBT+. W ten sposób zidentyfikowano 6 kluczowych obszarów praktyki zawodowej:
  - (1). Postępowanie ze stereotypami, modelami społecznymi i założeniami kulturowymi dotyczącymi płci, seksualności i rodziny;
  - (2). Rozpoznawanie złożonych sytuacji i potrzeb rodzinnych;
  - (3). Tworzenie przyjaznego otoczenia;
  - (4). Wdrażanie strategii włączających;

- (5). Wspieranie praktyk z wykorzystaniem danych naukowych i wyszukiwaniem informacji;
  - (6). Radzenie sobie z ograniczeniami i przeszkodami,
  - (7). Sieciowanie.
5. **Korekta i dalsza dyskusja.** Włoski zespół badawczy Univr dokonał przeglądu i przedstawił do dyskusji zidentyfikowane obszary praktyki zawodowej, ich komponenty oraz proponowaną bibliografię, która została uzupełniona przez organizacje partnerskie. Każdy obszar został opisany na wzór sylabusów akademickich z określeniem koniecznej wiedzy merytorycznej, umiejętności oraz kompetencji społecznych (postawy), które będą przedmiotem zajęć podczas szkoły letniej.

## 1. Metoda

### 1.1. Podstawa teoretyczna: projektowanie wsteczne

Dane zebrane przez nas w czterech krajach są opisami praktyk zawodowych i wyzwań napotykanych w pracy z rodzinami LGBT+ przez pracowników sektora opieki zdrowotnej, nauczycieli, pracowników socjalnych i mediatorów rodzinnych. Aby nakreślić zakres kompetencji, zdecydowałyśmy się skorzystać z metody projektowania wstecznego (ang. *Backward Design*) (Wiggins & McTighe, 2004). Jego podstawową ideą jest to, że nauczyciel, zamiast opracowywać program nauczania w oparciu o podręczniki lub modelowe lekcje (McCowan, 2008), "wywodzi program nauczania z efektów uczenia się (osiągnięć)" (Wiggins & McTighe, 2004).

Nasze dane koncentrują się na praktyce: zawierają opisy dobrych praktyk oraz wyzwań, z jakimi zmagają się na co dzień specjaliści starający się uwzględniać potrzeby i specyfikę rodzin LGBT+ w swoich działaniach zawodowych. W obrębie tego złożonego zestawu danych, nasz zespół pracował nad zidentyfikowaniem efektów uczenia się odpowiadających na pytanie: „Co robi profesjonalista, który posiada odpowiednie kwalifikacje w tym obszarze?”

Zidentyfikowane efekty uczenia się (osiągnięcia) pomocne są również w ustaleniu oceny programu nauczania szkoły letniej, który będzie przedmiotem Raportu z IV części projektu. W modelu projektowania wstecznego projektant/projektantka opracowuje narzędzia i strategie oceny jeszcze przed zaplanowaniem działań edukacyjnych i buduje je w oparciu o wyniki, a nie o abstrakcyjne cele nauczania.

Wybór projektowania wstecznego jako podstawy teoretycznej i metodologicznej planowanych szkoleń podyktowany był specyficznym charakterem gromadzonych przez nas danych, które dotyczyły szeroko rozumianych doświadczeń zawodowych. Dane te pozwalają na łatwą identyfikację kompetencji poprzez uzyskanie odpowiedzi na pytanie, co robi profesjonalista w ramach określonego obszaru praktyki. Nie jest to jednak jedyny powód.

Projektowanie wsteczne sprawdza się również w przeprowadzeniu celowej analizy zadań przez zespół zróżnicowany pod względem narodowości, doświadczenia zawodowego i reprezentowanej dyscypliny. Pracując nad projektem programu nauczania, możemy dzielić wspólną płaszczyznę pytań dydaktycznych, takich jak: Co zrobić, żeby wykonać konkretne zadanie? Jakie lekcje i ćwiczenia są potrzebne do opanowania kluczowych praktyk? itp.

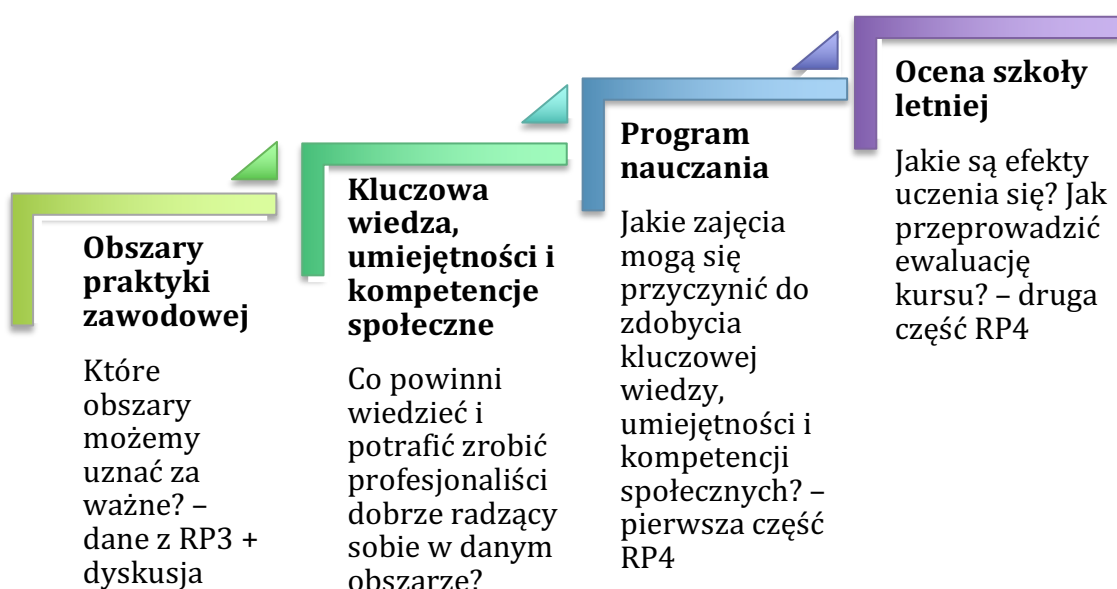
Trzeci powód, dla którego planowanie wsteczne stanowi dobrą podstawę teoretyczną dla naszych celów, dotyczy procesu ewaluacji. Projektowanie wsteczne od samego początku wymaga zaplanowania sposobów ewaluacji, na co składa się identyfikacja pożądanych efektów uczenia się oraz powiązanie wiedzy merytorycznej, umiejętności i kompetencji społecznych z rzeczywistymi zadaniami. W ten sposób doświadczenia związane z uczeniem się, wyniki nauczania i metody ewaluacji są ściśle powiązane, a plan ewaluacji powstaje równocześnie z modułami szkoleniowymi. Model ten może być pomocny w dogłębnej refleksji nad sposobami ewaluacji i przyczynić się do powstania przejrzystego planu pracy nad dalszymi działaniami w projekcie.

Program nauczania skonstruowany metodą projektowania wstecznego składa się z trzech kroków:

- zidentyfikowania pożądanych efektów;
- zidentyfikowania sposobów działania;
- zaplanowania doświadczeń płynących z nauki.

Poniższy diagram przedstawia sposób wdrożenia tych kroków w przebiegu prac nad raportami z III i IV części projektu.

Ryc. 1. Kroki projektowania wstecznego w przejściu od RP3 do RP4



## 1.2. Pożądane efekty

W projektowaniu wstecznym pożądane efekty kształcenia wynikają z analizy danego obszaru praktyki pod względem sposobów działania, w tym wszystkich elementów na nie się składających, tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw):

- **Wiedza** to efekt przyswojenia (nie przetworzenia) informacji, składają się na nią fakty, zasady, teorie i praktyki powiązane z określoną dziedziną pracy lub nauki.
- **Umiejętności** to zdolność do stosowania wiedzy i rozwiązywania problemów w praktyce.
- **Kompetencje społeczne** to ukształtowana postawa, która pozwala na samodzielne i odpowiedzialne wykonywanie powierzonych zadań, modyfikowanie swoich zachowań poprzez nabywanie w toku życia nowej wiedzy i umiejętności, krytyczne myślenie i sprawną komunikację z innymi ludźmi. Najczęściej kompetencje społeczne dotyczą świadomości profesjonalisty, sposobu spojrzenia na zjawiska, ich wyjaśnienia, także w szerszej perspektywie. Nabywaniu kompetencji społecznych sprzyjają refleksyjność, empatia i samoświadomość.

## 1.3. Gromadzenie danych w krajach partnerskich i w Wielkiej Brytanii

### WŁOCHY, POLSKA I HISZPANIA

Celem pracy badawczej w trzech krajach partnerskich było zebranie informacji od osób pracujących w sektorach ochrony zdrowia, pomocy społecznej, edukacji i prawa na temat praktyk antydyskryminacyjnych dotyczących osób LGBT+. Przeanalizowano również wyzwania i potrzeby, jakie dostrzegają profesjonaliści i profesjonalistki, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym.

We Włoszech dane zebrano drogą wywiadów, w których wzięło udział łącznie sześćo specjalistów i specjalistek z zakresu opieki zdrowotnej, edukacji, pracy socjalnej, prawa i mediacji rodzinnych.

W Polsce przeprowadzono wywiady z sześciorgiem specjalistek z dziedziny prawa, edukacji i opieki zdrowotnej. W przypadku pracowników sektora pomocy społecznej sporządzono raport z wywiadu grupowego.

W Hiszpanii przeprowadzono wywiady z trzynastoma specjalistami i specjalistkami z dziedziny edukacji, pracy socjalnej, opieki zdrowotnej, psychologii i prawa.

W badaniu wzięło udział łącznie dwadzieścia pięć osób z trzech krajów.

Wywiady przeprowadzono według jednego schematu (Załącznik 1 i 2), biorąc pod uwagę następujące kwestie:

- wykształcenie i doświadczenie zawodowe profesjonalistów i profesjonalistek
- obecny sposób działania
- sytuacje trudne podczas praktyki zawodowej i sposoby ich rozwiązywania
- kluczowe obszary praktyki zawodowej
- zasoby edukacyjne w miejscu pracy

Wyniki zostały zaprezentowane i omówione podczas spotkania partnerów projektu w Bolonii (15-19 stycznia 2019 r.) i posłużyły jako podstawa do określenia kluczowych obszarów praktyki, które stanowią podstawę programu nauczania w szkole letniej (patrz punkt 2).

## **WIELKA BRYTANIA**

Wielka Brytania została włączona do badania z powodu wieloletniego doświadczenia z modelowymi rozwiązaniami w zakresie równego traktowania i określonych sposobów szkolenia profesjonalistów pracujących z rodzinami LGBT+. Rząd brytyjski wdrożył podejście antydyskryminacyjne i włączające w stosunku do osób LGBT+, także w formie aktów normatywnych: na przykład, od 2002 roku, pary i osoby LGBT+ mogą adoptować dzieci i być rodzicami zastępczymi, szkoły mają obowiązek zapewniania wszystkim uczniom i uczennicom, w tym także młodzieży LGBT+ (Ustawa o edukacji i nadzorze pedagogicznym, 2006), usunięto też bariery w zakresie zmiany dokumentów dla osób decydujących się na korektę płci.

Pomimo tych ram normatywnych i organizacyjnych, w Wielkiej Brytanii, podobnie jak wiele innych krajach, problemem są ataki zagrażające bezpieczeństwu osób transpłciowych, jak również stereotypy i uprzedzenia na ich temat, których nie wyeliminowały ani prawo, ani praktyka zawodowa.

Wywiady dotyczyły istniejących programów szkoleniowych: kluczowych zagadnień, ram teoretycznych, metod nauczania i uczenia się, obiecujących podejść, pojawiających się potrzeb szkoleniowych, potrzeb społecznych, luk i aktualnych wyzwań związanych z obecną praktyką szkoleniową. Podczas badań terenowych w Wielkiej Brytanii przeprowadzono wywiady z sześciorgiem uczonych zajmujących się w kwestiami LGBT+, opracowujących kursy i programy nauczania na poziomie akademickim. Byli to:

- **Stephen Hicks**, wykładowca pracy socjalnej na Uniwersytecie w Manchesterze, odpowiedzialny za szkolenia na temat rodzin LGBT+ w zakresie adopcji i rodzicielstwa zastępczego prowadzonych dla gminy Manchester oraz dla Brytyjskiego Stowarzyszenia Pracowników Socjalnych;
- **Zowie Davy**, wykładowczyni w zakresie badań LGBTQ, Szkoła Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet De Monfort;
- **Maria Federica Moscati**, wykładowczyni prawa rodzinnego, Uniwersytet w Sussex, mediatorka i konsultantka w Radzie Mediacji Rodziny w sprawach LGBTQ;
- **Meg-John Barker**, wykładowczyni psychologii, Uniwersytet Otwarty, psychoterapeutka i aktywistka;
- **Maurice O'Brian**, wykładowczyni równouprawnienia na kierunku pielęgniarstwa dla dorosłych i zarządzania różnorodnością, dyrektorka ds. rozwoju personelu, Uniwersytet w Cardiff, Szkoła Nauk o Zdrowiu;
- **Olu Jenzen**, wykładowczyni medioznawstwa, dyrektorka Research Centre for Transforming Sexuality and Gender na Uniwersytecie w Brighton.

Wywiady przeprowadzono również z kluczowymi informatorami z czterech głównych organizacji oferujących szkolenia zawodowe z zakresu problematyki LGBT+ dla specjalistów i specjalistek pracujących z rodzinami:

- **MIND OUT** – ośrodek zdrowia psychicznego dla osób LGBTQI w Brighton i Hove. Został założony 20 lat temu i od 2011 roku jest częścią ogólnokrajowej sieci.
- **New Family Social** – brytyjska sieć rodzin adopcyjnych i rodzin zastępczych LGBT+
- **Stonewall** – brytyjska organizacja pozarządowa zajmująca się prawami osób LGBT+, jest największą tego typu organizacją w Europie. Została założona w 1989 roku, jej celem było stworzenie profesjonalnej grupy lobbingowej, która zapobiegałaby atakom na osoby LGBT.
- **Rada Miasta Brighton and Hove** - organ publiczny.

Do kluczowych kompetencji dających się odnotować w wywiadach należały:

- kompetencje przekrojowe niezbędne do zajmowania się złożonością tożsamości psychoseksualnej i płciowej w powiązaniu z innymi wymiarami tożsamości;
- refleksyjność i krytyczne myślenie na temat seksualności człowieka;
- krytyczne i dekonstrukcyjne podejście do języka i praktyki;
- umiejętność wykorzystywania danych naukowych dotyczących dyskryminacji w różnych dziedzinach życia (zdrowie, edukacja, rynek pracy itp.), przestępstw z nienawiści, homofobii i mobbingu;
- podważanie stereotypów dotyczących orientacji seksualnej i tożsamości płciowej jako sposób na przeciwdziałanie uprzedzeniom;
- podejście proaktywne: promowanie indywidualnego zaangażowania na rzecz zmian.

Wyniki badań przyczyniły się do stworzenia ram teoretycznych umożliwiających porównanie danych uzyskanych z wywiadów w poszczególnych krajach. Posłużyły także do porównania zidentyfikowanych obszarów praktyki i stanowiły inspirację do działań edukacyjnych.

#### 1.4. Praca grupy robocze w Bolonii (Działanie Edukacyjne 3)

Podczas spotkania organizacji partnerskich w Bolonii, zespół projektowy wspólnie pracował nad zidentyfikowaniem kluczowych obszarów działania profesjonalistów w celu opracowania programu szkoły letniej. Grupa zgodziła się, że obszary te powinny dotyczyć problemów podstawowych, być przekrojowe (tj., dotyczyć pracy z rodzinami wykonywanej przez różnych specjalistów i specjalistki) i ponadnarodowe.

Po zidentyfikowaniu i wybraniu obszarów zespół pracował w grupach nad zidentyfikowaniem kompetencji społecznych, które związane są z pożądanymi sposobami działania w danych obszarach, a także nad określeniem zasobu wiedzy merytorycznej i umiejętności niezbędnych w danych obszarach. Grupy sporządziły listy możliwych zajęć edukacyjnych i metod nauczania pomocnych w kształtowaniu konkretnych kompetencji.

Aby przeprowadzić analizę zadań w każdym obszarze praktyki, wykorzystaliśmy szablon zainspirowany podejściem projektowania wstecznego (Załącznik 3). Szablon zawierał następujące pozycje:

- **Nazwa obszaru**
- **Opis** – wstępny opis obszaru i powodów, dla których jest on ważny w pracy z rodzinami LGBT+.
- **Kompetencje eksperckie** – w małych grupach omówiono i spisano jeden lub więcej przykładów konkretnych działań, które wykonuje specjalista lub specjalistka posiadająca odpowiednie kompetencje w danej dziedzinie.

- **Pożądane wyniki** – wyniki, które wyłaniają się z analizy praktyki eksperckiej w danym obszarze z naciskiem na:

- wiedzę merytoryczną,
- umiejętności,
- kompetencje społeczne.

## 1. Obszary praktyki zawodowej

Doing Right(s) traktuje praktyki włączające jako efekt nie tylko indywidualnych wyborów profesjonalistów, ale także procedur instytucjonalnych i modeli obowiązujących w danej organizacji społecznej. Ta koncepcja odzwierciedla ścisły związek między działaniami antydyskryminacyjnymi a zmianą społeczną. Szkolenie może pomagać w tworzeniu narzędzi przydatnych do identyfikacji procesów wykluczenia społecznego oraz zapobiegania im, wzmacniając w ten sposób pozycję specjalistów i poprawiając jakość świadczonych usług.

### 2.1. Postępowanie ze stereotypami, modelami społecznymi i założeniami kulturowymi dotyczącymi płci, seksualności i rodziny

#### Opis

Funkcjonowanie społeczne ludzi, charakter ich relacji emocjonalnych oraz kształt rodzin, które tworzą, nadal często postrzegane są przez pryzmat stereotypów łączących zachowania, postawy lub praktyki jednostek z ich cechami biologicznymi. Przykładowo, wiele osób uważa kobiety za naturalnie predystynowane do wychowywania dzieci, podczas gdy mężczyźni są uznawani za niezdolnych się do sprawowania prawidłowej opieki. Podobnie, rodzina tradycyjna, złożona z mężczyzny i kobiety jest uważana za jedyne właściwe środowisko dla dziecka (dzieci).

Pomimo zmian w relacjach między płciami, rosnącego zróżnicowania kształtu rodzin i powszechnego przekonania w środowisku naukowym, że różnice między płciami, seksualność i rodzina są w dużej mierze wynikiem konstrukcji społecznej, stereotypowe przeświadczenia nadal wpływają na praktykę zawodową. Może się to przekładać na dyskryminację osób LGBT+ i ich rodzin, ponieważ ich sposób funkcjonowania społecznego podważa dominujące przekonania na temat ról płciowych, seksualności i rodziny.

Aby móc skutecznie pomagać rodzicom LGBT+ i ich dzieciom, profesjonaliści muszą być odpowiednio przygotowani do kontaktu z pacjentami czy użytkownikami usług. Przewyciężanie własnych stereotypów i modeli myślenia oraz ich kwestionowanie w środowisku pracy i w szerszym kontekście społecznym ma kluczowe znaczenie dla nawiązania autentycznych relacji z pacjentami i/lub użytkownikami usług oraz dla zaspokojenia ich rzeczywistych potrzeb, a nie filtrowania ich potrzeb i doświadczeń poprzez własne stereotypy.

#### Kompetencje społeczne

- Zrozumienia tego, w jaki sposób męskość i kobiecość są definiowane przez kulturę i społeczeństwo i ich zmian w czasie i przestrzeni;
- Rodziny należy rozumieć w kategoriach funkcji, a nie stereotypowych ról płciowych;
- Świadomość, że stereotypy i uprzedzenia mogą powodować dyskryminację;



- Zrozumienie, w jaki sposób stereotypy wpływają na pracę profesjonalisty, w szczególności na język, jakiego używa, ukryte przekonania na temat pacjenta/klienta i wynikające z nich zachowania;
- Świadomość tego, że profesjonalisci i profesjonalistki pełnią istotną rolę społeczną poprzez wspieranie zmian społeczno-kulturowych w zakresie płci i seksualności.

### **Wiedza**

- Definicje pojęcia płci biologicznej i płci kulturowej (*gender*), znajomość procesu społecznego konstruowania ról płciowych;
- Różnice pomiędzy tożsamością płciową, rolami płciowymi, ekspresją płciową i orientacją seksualną;
- Związek między płcią biologiczną, płcią kulturową a heteronormatywnością;
- Różnice pomiędzy rolą rodziców z przypisanymi rolami płciowymi, a rolą rodziców względem funkcji rodzicielskich;
- Związek między stereotypami, uprzedzeniami a dyskryminacją i wykluczeniem społecznym.

### **Umiejętności**

W tym obszarze, profesjonalisci/profesjonalistki są w stanie:

- dokonać krytycznej refleksji nad własnymi stereotypami i przekonaniami;
- przeanalizować, w jaki sposób stereotypy dotyczące płci wpływają na postrzeganie sensu rodzicielstwa i praktyk rodzinnych i rodzicielskich;
- przekształcać własną praktykę zawodową i środowisko pracy, minimalizując wpływ stereotypowej wizji płci i relacji rodzinnych;
- odpowiednio reagować na szkodliwe stereotypy wobec pacjentów/użytkowników usług.

### **Bibliografia**

- Banach, K. (2013). Kształtowanie się płci kulturowej dzieci w rodzinach jedno płciowych. Wpływ tożsamości seksualnej na postrzeganie ról płciowych. *InterAlia: Pismo Poświęcone Studiom Queer*, (8).
- Branka, M. & Cieślukowska, D. (2010). *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*. Kraków: Willa Decjusza.) dostępny: <http://www.ideazmiany.pl/publikaciepliki/Antydiskryminacja.pdf>
- Brannon, L. (2002). *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni?* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Butler, J. (2009). *Uwikłani w płęć*, Krytyka Polityczna.
- Chmura-Rutkowska, I. (2012). Przemoc rówieśnicza w gimnazjum a płęć - kontekst społeczno-kulturowy. *Forum Oświatowe*, 1(46), 41–73.
- Claire M. R. i Daniel J. C. (2005). *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, PWN.
- Kimmel, M. (2015). *Spółcześnieść genderowe*. Wydawnictwo UG.
- Kluczyńska, U. (2013). Nienormatywna rodzina heteroseksualna z dzieckiem – opresyjność roli. *InterAlia: Pismo poświęcone studiom queer*, (8).

- Kłonkowska, A. M. (2015). (Trans)mężczyźni, (trans)kobiety i seksualność. O społecznym konstruowaniu seksualności w odniesieniu do osób trans płciowych. *InterAlia: Pismo Poświęcone Studiom Queer*, (10), 121–144.
- Mead, M. (1982). Płeć i charakter, w: *Nikt nie rodzi się kobietą*, red. Teresa Hołówka, Czytelnik, Warszawa, str. 23-37.
- Mizielińska, J. (2006). *Płeć, ciało, seksualność. Od feminizmu do teorii queer*. Kraków: Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych UNIVERSITAS.
- Pankowska, D. (2005). *Wychowanie a role płciowe. Pedagogika gender*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Radkowska-Walkowicz, M. (2012). The creation of ‘monsters’: the discourse of opposition to in vitro fertilization in Poland. *Reproductive Health Matters*, 20(40): 30- 37.
- Ranke-Heinemann, U. (2015). *Seks. Odwieczny problem Kościoła*. Wydawnictwo RM.
- Renzetti, C.M. & D.J. Curran (2005). *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Warszawa: PWN (rozdziały: 4, 5, 6).
- Rudaś-Grodzka, M., Mroziak, A., Nadana-Sokołowska, K., Nasiłowska, A., Czeczot, K., Latos, G., Wróbel, A. (Red.). (2014). *Encyklopedia Gender*. Czarna Owca.

## 2.2. Rozpoznawanie złożonych sytuacji i potrzeb rodzinnych

### Opis

Rodziny LGBT+ często stanowią wyzwanie dla instytucji i profesjonalistów, którym może brakować wiedzy na temat ich funkcjonowania i potrzeb. Z tego względu rodziny te mogą być traktowane jak rodziny tworzone przez pary heteroseksualne. Profesjonaliści i profesjonalistki mogą nie być świadomi lub nie doceniać zarówno rażących, jak i subtelnych uprzedzeń dotyczących tego rodzaju rodziny. W efekcie sami specjaliści/specjalistki mogą stać się sprawcami dyskryminacji, poprzez brak zrozumienia specyficznej sytuacji rodziny.

Przyczyną takiego stanu rzeczy może być zarówno brak wiedzy na temat rodzicielstwa osób tej samej płci, jak i uproszczone lub sztywne wyobrażenia na temat tego co oznacza bycie gejem, lesbijką czy osobą transpłciową. Ponadto, kiedy profesjonaliści, nie mając doświadczenia, spotykają się z takimi klientami, mogą być zbyt skoncentrowani na tym aspekcie ich życia, bagatelizując pozostałe wymiary.

Kiedy profesjonaliści i profesjonalistki nie są odpowiednio przeszkoleni, zazwyczaj odnoszą się do rodzin LGBT+ stosując heteronormatywne ramy, oparte na binarnym modelu tożsamości płciowej. Może to prowadzić do używania wykluczającego języka, lekceważenia określonych potrzeb, zaniechania pożądaných działań (np. brak skontaktowania rodzin LGBT+ z innymi grupami lub organizacjami pozarządowymi), ignorowania potrzeb osób LGBT+, nierozpoznawania praktyk wykluczających itp.

### Kompetencje społeczne

- Rozumienie w jaki sposób społeczne uwarunkowania heteronormatywności wpływają na niedostrzeganie różnorodności rodzin;

- Świadomość, że niedostrzeganie różnorodności rodzin jest praktyką dominacji i przemocy;
- Odpowiedni dobór słów (języka) w identyfikacji i odpowiedzi na specyficzne potrzeby rodzin;
- Świadomość własnych uprzedzeń i stereotypów oraz ich wpływ na postrzeganie konkretnych potrzeb i sytuacji.

### **Wiedza**

- Różnorodność rodzin LGBT+;
- Aktualna wiedza na temat badań nad rodzicielstwem;
- Specyficzne potrzeby dzieci i rodziców w odniesieniu do różnych sytuacji rodzicielskich;
- Różne formy dyskryminacji z uwzględnieniem mobbingu.

### **Umiejętności**

- Bycie osobą empatyczną, tolerancyjną, otwartą;
- Słuchanie rodzin w celu zrozumienia ich sytuacji i potrzeb;
- Stosowanie właściwych strategii w odpowiedzi na różne potrzeby rodzin;
- Wpływanie na innych specjalistów i instytucje w uwzględnienia różnorodności rodzin i ich specyfiki;
- Umiejętność szukania wsparcia u innych specjalistów, gdy zidentyfikowane potrzeby są bardzo złożone;
- Radzenie sobie z różnymi pytaniami zadawanymi przez rodziny lub dzieci (np. dotyczącymi pochodzenia dzieci, które mają dwoje rodziców tej samej płci lub rodziców transseksualnych, itp.).
- Umiejętność interweniowania w dynamikę grupy (np. w klasie w sytuacji przemocy rówieśniczej lub znęcania się).

### **Bibliografia**

- Abramowicz, M. (2012). *Rodziny tworzone przez osoby nieheteroseksualne i wychowywane przez nie dzieci*. [w:] G. Iniewicz, M.Mijas, B.Grabski (red.) *Psychologia LGB*. Wrocław: Wydawnictwo Continuo.
- Beczek, W. (2015). *Rodzice, wyjdźcie z szafy! Rozmowy z rodzicami osób LGB*. Warszawa: Akceptacja.
- Kowalczyk, R., Tritt, R. J., Lew-Starowicz, Z. (Red.) (2016). *LGB. Zdrowie psychiczne i seksualne*. Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich.
- Majka-Rostek, D. (2014). *Macierzyństwo lesbijek - wybrane konteksty społeczne*. *Studia Socjologiczne*, 215(4), 59–76.
- Mizielińska, J. (2017). *Odmiennie czy zwyczajnie? Rodziny z wyboru w Polsce*. Warszawa: PWN.
- Mizielińska, J., Abramowicz, M., Stasińska, A. (2014). *Rodziny z wyboru w Polsce. Życie rodzinne osób nieheteroseksualnych. Raport*. Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
- Mizielińska, J., & Stasińska, A. (2013). Od „wroga rodziny” do jednej z jej form. Rodziny z wyboru we współczesnym polskim dyskursie prasowym. *InterAlia: Pismo Poświęcone Studiom Queer*, (8), 106–128.

- Mizielińska, J., Struzik, J., & Król, A. (2017). *Różnym głosem. Rodziny z wyboru w Polsce*. Warszawa: PWN.
- [http://rodzinyzwyboru.pl/wp-content/uploads/2014/10/Raport\\_Rodziny-z-wyboru-w-Polsce.-%C5%BBycie-rodzinne-os%C3%B3b-nieheteroseksualnych.pdf](http://rodzinyzwyboru.pl/wp-content/uploads/2014/10/Raport_Rodziny-z-wyboru-w-Polsce.-%C5%BBycie-rodzinne-os%C3%B3b-nieheteroseksualnych.pdf)
- Slany, K. (2006). *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinne w ponowoczesnym świecie*. Kraków: Nomos.
- Szlendak, T. (2010). *Socjologia Rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Warszawa: PWN.
- Tomalski, P. (2007). *Nietypowe rodziny*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego.
- Wojciechowska M., (2018). Powiem ci, co powinnaś wiedzieć”. Negocjowanie nadawania znaczenia – refleksje metodologiczne na podstawie etnograficznego badania macierzyństwa lesbijek w Polsce, *Przegląd Socjologii Jakościowej, Tom 14 Nr 2*, dostępny: <https://www.czasopisma.uni.lodz.pl/socjak/article/view/3598>

### 2.3. Tworzenie przyjaznego otoczenia

#### Opis

Widoczność jest kluczową sprawą dla rodzin LGBT+. Rodzice często podejmują decyzje o tym, jak i kiedy stać się widoczną parą osób tej samej płci, i w tę decyzję często wpisane jest ryzyko, że w niektórych sytuacjach rodzina nie będzie mile widziana i w pełni akceptowana. W krajach, w których rodzice LGBT+ i ich dzieci nie cieszą się pełnią praw, rodziny mogą być zmuszone do nieujawniania się, mogą też odczuwać **stres mniejszościowy**. Życie w ukryciu jest barierą w budowaniu relacji z profesjonalistami i profesjonalistkami opartej na wzajemnym zaufaniu i autentyczności i może mieć negatywny wpływ na dzieci, które nie mogą otwarcie rozmawiać o swojej rodzinie z nauczycielami i rówieśnikami.

Także w krajach, w których rodziny LGBT+ są uznawane i powszechnie akceptowane, pracownicy instytucji mogą polegać na praktykach, „ustawieniach” i narzędziach, które są heteronormatywne i oparte na znormalizowanym obrazie tego, czym jest "rodzina". Może to mieć negatywny wpływ na poczucie bezpieczeństwa członków rodziny. Może to także mieć wpływ na proces ich ujawniania się otoczeniu. Ignorowanie różnorodności, a także nadawanie wartości tylko jednemu modelowi rodziny zostały uznane za formy **mikroagresji**, ponieważ nie dają one rodzicom i dzieciom poczucia, że ich rodzina jest w akceptowanej, nazwanej, reprezentowanej w ramach instytucji socjalnych, edukacyjnych i opieki zdrowotnej, z którymi mają do czynienia.

Dla rodzin ważna jest nie tylko otwartość indywidualnych pracowników danej instytucji, ale także to, by sama instytucja prezentowała się jako otwarta, bezpieczna i włączająca wszystkie rodziny.

**Tworzenie przyjaznego środowiska** to obszar praktyki zawodowej, w którym profesjonalści i profesjonalistki aktywnie organizują przestrzeń, narzędzia, język i metody pracy zgodnie z podejściem włączającym w celu ułatwienia otwartej komunikacji z rodzicami i dziećmi. Wymaga to szczególnej uwagi, upewnienia się, że sposób, w jaki prezentowana jest usługa, podejście profesjonalistów oraz wykorzystywane przez nich

materiały, odzwierciedlają różnorodność rodzin tak, aby każda rodzina mogła czuć się komfortowo.

Może to na przykład oznaczać wykorzystanie materiałów wizualnych, które reprezentują różnorodność rodzin, upewnienie się, że w bibliotece znajdują się książki na temat różnorodności rodzin oraz używanie w dokumentach i formularzach danej instytucji (ulotki, kwestionariusze, formularze rejestracyjne, itp.) sformułowań odzwierciedlających różnorodność. W przyjaznym środowisku otwarcie mówi się o różnorodności rodzin i łatwo w nim dostrzec widoczne oznaki przychylności dla osób LGBT+, takie jak np. plakaty, tęczowe naklejki, zdjęcia różnych rodzin. Również sposób, w jaki instytucja zbiera informacje o historii rodziny i sposób, w jaki profesjonaliści przeprowadzają wywiady może mieć duży wpływ na tworzenie przyjaznego środowiska. Ważne jest by cały personel, począwszy od recepcji a kończąc na kadrze zarządzającej, był przeszkolony i świadomy tego, jak ważne jest tworzenie przyjaznego środowiska. By miał przekonanie, że zajmowanie się rodzinami LGBT+ nie jest sprawą pojedynczej osoby, ale całego zespołu.

### **Kompetencje społeczne**

- Rozpoznawanie różnych rodzin i sposobów budowania rodziny;
- Świadomość związku pomiędzy sposobem prezentacji usługi a doświadczeniami użytkowników;
- Rozumienie pojęcia heteronormatywności i jego implikacji tj. w jaki sposób wpływa ona na życie codzienne i w praktykę zawodową oraz na życie osób nieheteronormatywnych.

### **Wiedza**

- Rodzina jako produkt kulturowy i historyczny, zmiany w rodzinie i bieżące konfiguracje rodzinne;
- Prawo do bycia akceptowanym jako osoba LGBT+ jako podstawowe prawo człowieka;
- Aktualne dane naukowe dotyczące doświadczeń osób LGBT+ z instytucjami;
- Wpływ stresu mniejszościowego na osoby LGBT+;
- Definicja heteronormatywności i jej skutków dla języka czy praktyki zawodowej;
- Rodzaje działań włączających nakierowanych na rodziny LGBT+: modele afirmatywne, podejście antydyskryminacyjne, krytyczna refleksja.

### **Umiejętności**

W tym obszarze, profesjonaliści i profesjonalistki są w stanie:

- znaleźć odpowiednie materiały i wsparcie,
- ocenić aktualne materiały (formularze rejestracyjne, ulotki, symbole, książki i przewodniki, itp.) na poziomie treści (języka) i obrazu,
- ocenić obecne metody pracy (np. wytyczne dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej, protokoły odbioru, procedury, itp.) na poziomie wprowadzenia norm jawnych i ukrytych oraz języka,
- przygotowywać równościowe/włączające materiały,
- opracowywać i oceniać włączające metody pracy (zob. także sekcję poniżej),

- dzielić się wiedzą i zachęcać do stosowania strategii równościowych/włączających w miejscu pracy.

## Bibliografia

- Branka, M., Cieślukowska, D. (red.) (2010). *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*. Kraków: Villa Decius. Dostępny: <http://www.ideazmiany.pl/publikacjepliki/Antydyskryminacja.pdf>
- Chaber, A., Jakubczak, C., Makuchowska, M., (2017). *Tęcza pod lupą, czyli wszystko co chcecie wiedzieć o LGBT, ale boicie się zapytać*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2017/12/Teczka-pod-lupa.pdf>
- Iniewicz, G. (2015). *Stres mniejszościowy u osób biseksualnych i homoseksualnych. W poszukiwaniu czynników ryzyka i czynników chroniących*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Kowalczyk, R., Rodzinka, M., Krzystanek, M. (2016). *Zdrowie osób LGBT. Przewodnik dla kadry medycznej*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Zdrowie-LGBT- -Przewodnik-dla-kadry-medycznej.pdf>
- Pawłęga, M. (red.) (2016). *Szkoła bez homofobii. Podręcznik trenerski*. Lambda Warszawa. <https://drive.google.com/open?id=0B-M0IV58Ues6d0hJOU9aTDFETQ>
- Slany, K. (2006). *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*. Kraków: Nomos.
- Szlendak, T. (2010). *Socjologia Rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Warszawa: PWN.
- Śmiecińska, J., Wycisk, J., (2012). Strategie ujawniania własnej orientacji seksualnej przez pary lesbijek wychowujące wspólnie dzieci i ich konsekwencje. *Roczniki Socjologii Rodziny, XXII*, 121-147.
- Świerszcz, J. (2015). *Lekcja Równości. Jak prowadzić działania antydyskryminacyjne w szkołach*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2015/05/lekcja-dzialania-www.pdf>
- Świerszcz, J. (red.) (2015). *Przeciwdziałanie dyskryminacji w szkole i zapewnienie równego traktowania w edukacji. Podsumowanie konferencji „Równa szkoła – szkoła bez dyskryminacji”, która odbyła się 25-26 maja 2015 w Warszawie*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. [https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2016/03/2015\\_Publ-pokonf\\_Rowna-Szkoła.pdf](https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2016/03/2015_Publ-pokonf_Rowna-Szkoła.pdf)
- Winiewski, M., Świder, M. (red.) *Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce. Raport za lata 2015-2016*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2015/04/Sytuacja-spoeczna-oso%CC%81b-LGBT-w-Polsce-raport-za-lata-2015-2016.pdf>
- Wojciechowska, M. (2014). Uczenie się ‘normalności’ w sytuacji doświadczania symbolicznego wykluczenia - przykład badań nad rodzicielstwem jednopłciowym kobiet w społeczeństwie heteronormatywnym. *Studia Socjologiczne*, 214(3), 127–157.
- Wojciechowska, M. (2015). O działaniu w ramach konceptualnej niewidzialności. Przykład badań nad macierzyństwem jednopłciowym w doświadczeniu matek niebiologicznych. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 11 (4): 114–45.
- Wycisk, J. (2015). The Minority Stress of Lesbian, Gay and Bisexual Parents. Specificity of Polish Context. *Polish Psychological Bulletin*, 46(4), 594–606.

Wycisk, J. (2017). Heteroseksizm i jego znaczenie dla pracy psychologicznej z rodzinami LGBT. Sytuacja w Polsce. *Psychologia Społeczna*, 12(4(43)), 415–429.

Teczowerodziny.org - strona internetowa

## 2.4. Wdrażanie strategii inkluzywnych

### Opis

Międzynarodowe wytyczne dla specjalistów i specjalistek pracujących z ludźmi wymagają od nich szacunku do wszystkich osób, niezależnie od ich płci, stanu zdrowia, pochodzenia, wyznania, pozycji społecznej, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Organizacja równościowa/włączająca aktywnie tworzy wrażliwe środowisko, w którym profesjonaliści rozpoznają złożoność i różnorodności rodzin i skutecznie radzą sobie z homofobią, rasizmem i wszelkimi formami dyskryminacji.

Stosując takie podejście, usługodawcy chronią podstawowe prawa człowieka. Uznanie i szacunek, manifestujące się przyjazną strukturą organizacyjną i właściwie dobranymi metodami pracy, ułatwiają profesjonalistom i profesjonalistkom budowanie relacji z rodzinami opartych na zaufaniu i autentyczności. Praktyki włączające sprawiają, że usługa jest dostępna dla każdego. Zmiany zachodzące w społeczeństwie, istniejąca w nim różnorodność ma swoje odbicie w adekwatnych praktykach równościowych.

Profesjonaliści i profesjonalistki, którzy są ekspertami i ekspertkami w zakresie działań włączających, dostrzegają niedoskonałości obecnych strategii związanych z życiem rodzinnym i konfiguracjami rodzinnymi (np. obchody Dnia Matki, rysowanie drzewa genealogicznego, przedstawianie historii osobistej i rodzinnej, itp.) i potrafią im przeciwdziałać. Słuchają doświadczeń osób LGBT+, aby zrozumieć, w jaki sposób obecna praktyka odpowiada potrzebom tych osób i specyfice ich sytuacji, wykorzystują te historie jako źródło wiedzy i rozwoju zawodowego, a następnie opracowują nowe strategie.

### Kompetencje społeczne

- Usługa świadczona przez profesjonalistę/profesjonalistkę dynamicznie się zmienia pod wpływem pojawiających się potrzeb i odzwierciedla zmiany społeczne;
- Świadomość, że rodzicielstwo ma złożony charakter (włączając aspekty osobiste, społeczne, kulturowe);
- Zrozumienie istoty rodzicielstwa i tego, że nie jest możliwa jego ocena na podstawie tylko jednego wymiaru;
- Rozumienie tożsamości człowieka jako intersekcjonalnej;
- Rozpoznawanie mechanizmu dyskryminacji i jego związku ze stereotypami i uprzedzeniami;
- Świadomość, że profesjonaliści ponoszą odpowiedzialność za tworzenie przyjaznego otoczenia i odgrywają istotną rolę w jego funkcjonowaniu.

## Wiedza merytoryczna

- Aktualne dane naukowe na temat rodziców LGBT+ i ich dzieci;
- Definicja rodzicielstwa z perspektywy kulturowej;
- Definicja heteronormatywności i tego, w jaki sposób wpływa ona na język i praktykę;
- Kodeksy etyki w zawodach związanych z pomocą społeczną, edukacją i opieką zdrowotną - postawa szacunku wobec różnorodności i dbania o wszystkich pacjentów/klientów;
- Procesy dyskryminacji, ich funkcjonowanie i oddziaływanie na otoczenie;
- Rodzaje działań włączających nakierowanych na rodziny LGBT+: modele afirmatywne, podejście antydyskryminacyjne, krytyczna refleksja.

## Umiejętności

W tym obszarze, profesjonalści i profesjonalistki są w stanie:

- Uczyć się z doświadczeń osób, które są ich pacjentami/klientami;
- Rozpoznawać złożoność i intersekcjonalność tożsamości ludzkich;
- Oceniać aktualne metody pracy - analizować język, strategie, normy, procedury i ich wpływ na pracę z pacjentem/klientem i na tej podstawie wypracowywać najbardziej włączające metody pracy;
- Rozwijać, rozpowszechniać i wdrażać strategie włączające dla osób LGBT+ w miejscu swojej pracy;
- Skonsultować się z odpowiednimi podmiotami w celu uzyskania wsparcia.

## Bibliografia

Branka, M., Cieślukowska, D. (red.) (2010). *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerki*. Kraków: Villa Decius.

<http://www.ideazmiany.pl/publikacjepliki/Antydyskryminacja.pdf>

Kowalczyk, R., Rodzinka, M., Krzystanek, M. (2016). *Zdrowie osób LGBT. Przewodnik dla kadry medycznej*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii.

<https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Zdrowie-LGBT- -Przewodnik-dla-kadry-medycznej.pdf>

Majka-Rostek, Dorota.(2013). Lesbijki, geje i ich dzieci – różnorodność form rodzinnych. *InterAlia: Pismo Poświęcone Studiom Queer*, (8).

Majka-Rostek, D. (2014). Macierzyństwo lesbijek - wybrane konteksty społeczne. *Studia Socjologiczne*, 215(4), 59–76.

Mizielińska, J. (2017). *Odmienne czy zwyczajne? Rodziny z wyboru w Polsce*. Warszawa: PWN.

Mizielińska, J., Abramowicz, M., Stasińska, A. (2014). *Rodziny z wyboru w Polsce. Życie rodzinne osób nieheteroseksualnych. Raport*. Warszawa: Instytut Psychologii PAN.

[http://rodzinyzwyboru.pl/wp-content/uploads/2014/10/Raport\\_Rodziny-z-wyboru-w-Polsce.-%C5%BBycie-rodzinne-os%C3%B3b-nieheteroseksualnych.pdf](http://rodzinyzwyboru.pl/wp-content/uploads/2014/10/Raport_Rodziny-z-wyboru-w-Polsce.-%C5%BBycie-rodzinne-os%C3%B3b-nieheteroseksualnych.pdf)

Mizielińska, J., & Stasińska, A. (2013). Od „wroga rodziny” do jednej z jej form. Rodziny z wyboru we współczesnym polskim dyskursie prasowym. *InterAlia: Pismo Poświęcone Studiom Queer*, (8), 106–128.



- Mizielińska, J., Struzik, J., & Król, A. (2017). *Różnym głosem. Rodziny z wyboru w Polsce*. Warszawa: PWN.
- Pawłęga, M. (red.) (2016). *Szkoła bez homofobii. Podręcznik trenerski*. Lambda Warszawa. <https://drive.google.com/open?id=0B-M0IV58Ues6d0hJOU9aTDFETQ>
- Slany, K. (2006). *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*. Kraków: Nomos.
- Szlendak, T. (2010). *Socjologia Rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Warszawa: PWN.
- Śmiecińska, J., Wycisk, J., 2012. Strategie ujawniania własnej orientacji seksualnej przez pary lesbijek wychowujące wspólnie dzieci i ich konsekwencje. *Roczniki Socjologii Rodziny, XXII*, 121-147.
- Świerszcz, J. (2015). *Lekcja Równości. Jak prowadzić działania antydyskryminacyjne w szkołach*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2015/05/lekcja-dzialania-www.pdf>
- Wojciechowska, M. (2015). O działaniu w ramach konceptualnej niewidzialności. Przykład badań nad macierzyństwem jedнопłciowym w doświadczeniu matek niebiologicznych. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 11 (4): 114–45.

Teczowerodziny.org - strona internetowa

## **2.5. Wspieranie praktyk z wykorzystaniem danych naukowych i wyszukiwaniem informacji**

### **Opis**

Profesjoniści i profesjonalistki muszą pogłębiać i aktualizować ramy teoretyczne i narzędzia metodologiczne związane z swoją praktyką zawodową. W ten sposób uzyskują informacje pomocne w zrozumieniu, wzmocnieniu motywacji i zdobyciu argumentów przemawiających za konkretnymi praktykami i wyborami zawodowymi.

Konsultowanie źródeł naukowych, międzynarodowych rozwiązań prawnych i wytycznych zawodowych ma głębokie uzasadnienie. Po pierwsze, nawet w najbardziej wrażliwych kontekstach społecznych, kwestie dotyczące osób LGBT+ mogą być przedstawiane w sposób stereotypowy i pełen uprzedzeń. Dostarczanie rzetelnych informacji i opisywanie rzeczy w sposób jasny, za pomocą właściwego języka jest pierwszym krokiem do sukcesu.

Po drugie, osoby pracujące w sferze edukacji, ochrony zdrowia, pomocy społecznej czy prawa w swojej praktyce obok wykorzystywania wiedzy już nabytej, muszą na bieżąco się dokształcać. Szczególnie wymaga tego praca z rodzinami LGBT+.

Po trzecie, coraz więcej profesjonalistów pracujących z osobami LGBT+ i ich dziećmi spotyka się z krytyką ze strony rodziców, a także współpracowników i przełożonych oparta na stereotypach i uprzedzeniach wobec rodzin LGBT+. Znajomość aktualnej wiedzy naukowej wzmacnia pozycję profesjonalistów i profesjonalistek tak, aby mogli być bardziej skuteczni.

### Kompetencje społeczne

- Świadomość, że działania podejmowane przez profesjonalistów i profesjonalistki nie są przypadkowe, ale opierają się na rzetelnej, naukowej wiedzy oraz opinii stowarzyszeń zawodowych, które w ten sposób udzielają im swojego wsparcia;
- Rozumienie różnic między stereotypami i uprzedzeniami a wiedzą opartą na danych empirycznych;
- Świadomość tego, że profesjonalści muszą być przygotowani do zmierzenia się z wieloma sytuacjami;
- Świadomość ograniczeń ram teoretycznych w objaśnianiu rzeczywistości.

### Wiedza

- Podstawowe i bardziej szczegółowe informacje na temat orientacji seksualnej, tożsamości płciowej i funkcjonowania rodzin LGBT+;
- Europejskie i międzynarodowe wytyczne na temat rozwiązań prawnych dotyczących osób LGBT+ i ich praw obywatelskich;
- Prawo krajowe;
- Wytyczne zawodowe i kodeksy etyczne;
- Źródła (bazy danych, czasopisma, strony internetowe) z przydatnymi informacjami i zasobami.

### Umiejętności

- Bycie osobą asertywną;
- Umiejętne argumentowanie w ramach różnych dziedzin (np. naukowej versus religijnej);
- Umiejętność wyjaśniania pojedynczych działań jako elementów większej całości i znajdowania rozwiązania w przypadku konfliktu ideologicznego, kulturowego czy religijnego;
- Zachęcanie innych ludzi do wzięcia pod uwagę danych naukowych, a nie tylko przekonań religijnych czy przesądów na temat rodzin LGBT+.
- Odróżnienie wiarygodnego od niewiarygodnego źródła informacji.

### Bibliografia

Abramowicz, M. (red.) (2013) *Wielka nieobecna – o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*. Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej.

[https://tea.org.pl/userfiles/file/Wielka\\_nieobecna\\_raport.pdf](https://tea.org.pl/userfiles/file/Wielka_nieobecna_raport.pdf)

Abramowicz, M. (2012). Sytuacja społeczna osób LGB. Analiza danych z badania ankietowego. [w:] M. Pawłęga i M. Makuchowska (red.) *Sytuacja społeczna osób LGBT. Raport za lata 2010 i 2011*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii.

[https://www.kph.org.pl/publikacje/raport\\_badania\\_lgbt\\_do\\_netu.pdf](https://www.kph.org.pl/publikacje/raport_badania_lgbt_do_netu.pdf)

Bojarska, K. (2016). Psychoterapia lesbijek, gejów i osób biseksualnych. W: R. Kowalczyk, R. J. Tritt i Z. Lew-Starowicz (Red.), *LGB. Zdrowie psychiczne i seksualne*. Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich.

Bojarska K., Kowalczyk R. (2010), *Homoseksualność i społeczeństwo*, [w:] Z. Lew-Starowicz, V. Skrzypulec (red.), *Podstawy seksuologii*, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa.

Branka, M., Cieślukowska, D. (red.) (2010). *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*. Kraków: Villa Decius.

<http://www.ideazmiany.pl/publikacjepliki/Antydyskryminacja.pdf>

Gawlicz, K., Rudnicki, P., Starnawski, M. (2015). *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*. Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej.

[https://tea.org.pl/userfiles/raport TEA dyskryminacja w szkole.pdf](https://tea.org.pl/userfiles/raport%20TEA%20dyskryminacja%20w%20szkole.pdf) (całość)

[https://tea.org.pl/wp-content/uploads/2019/03/raport TEA wyciag.pdf](https://tea.org.pl/wp-content/uploads/2019/03/raport%20TEA%20wyciag.pdf) (skrót)

oraz

infografiki:

[https://tea.org.pl/userfiles/infografika raport TEA 2015 dyskryminacja w szkole ok.pdf](https://tea.org.pl/userfiles/infografika%20raport%20TEA%202015%20dyskryminacja%20w%20szkole%20ok.pdf)

[https://tea.org.pl/userfiles/infografika raport TEA 2015 dyskryminacja w szkole o k.pdf](https://tea.org.pl/userfiles/infografika%20raport%20TEA%202015%20dyskryminacja%20w%20szkole%20o%20k.pdf)

Górska, P. i Mikołajczak, M. (2015). *Tradycyjne i nowoczesne uprzedzenia wobec osób homoseksualnych w Polsce*. W: A. Stefaniak, M. Bilewicz i M. Winiewski (Red.), *Uprzedzenia w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów, Wydawnictwo Liberi Libri.

Iniewicz, G., Mijas, M., Grabski, B. (red.) (2012). *Wprowadzenie do psychologii LGB*. Wrocław: Wydawnictwo Continuo.

Knut, P. (red.) (2017). *Rodzicielstwo osób LGBT. Przewodnik*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. [https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/przewodnik rodzicielstwo online.pdf](https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/przewodnik%20rodzicielstwo%20online.pdf)

Mizielewska, J., Abramowicz, M., Stasińska, A. (2014). *Rodziny z wyboru w Polsce. Życie rodzinne osób nieheteroseksualnych. Raport*. Warszawa: Instytut Psychologii PAN.

[http://rodzinyzwyboru.pl/wp-content/uploads/2014/10/Raport Rodziny-z-wyboru-w-Polsce.-%C5%BBycie-rodzinne-os%C3%B3b-nieheteroseksualnych.pdf](http://rodzinyzwyboru.pl/wp-content/uploads/2014/10/Raport%20Rodziny-z-wyboru-w-Polsce.-%C5%BBycie-rodzinne-os%C3%B3b-nieheteroseksualnych.pdf)

Pawliczak, J. (2014). *Zarejestrowany związek partnerski a małżeństwo*. Warszawa: Wolter Kluwers SA.

Pawłowska, M. (2016). *Fenomen orientacji seksualnej i jego korelaty – (Dez)orientacje seksualne*. W: R. Kowalczyk, R. J. Tritt i Z. Lew-Starowicz (Red.), *LGB. Zdrowie psychiczne i seksualne*. Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich.

Polskie Towarzystwo Seksuologiczne. (bd). *Stanowisko Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego w sprawie rozróżnienia dwóch odrębnych, lecz nagminnie mylonych pojęć: homoseksualizm i pedofilia*. <http://pts-seksuologia.pl/>

Polskie Towarzystwo Seksuologiczne. (2016). *Stanowisko Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego na temat zdrowia osób o orientacji homoseksualnej*. <http://pts-seksuologia.pl/sites/strona/59/stanowiskopt-na-temat-zdrowia-osob-o-orientacji-homoseksualnej>

TNS Opinion & Social. (2015). *Special Eurobarometer 437. Discrimination in the EU in 2015*. Komisja Europejska.

Winiewski, M., Świder, M. (red.) *Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce. Raport za lata 2015-2016*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2015/04/Sytuacja-spoeczna-osob-LGBT-w-Polsce-raport-za-lata-2015-2016.pdf>

Wycisk, J. (2017). *Heteroseksizm i jego znaczenie dla pracy psychologicznej z rodzinami LGB. Sytuacja w Polsce*. *Psychologia Społeczna*, 12 (4) 43, 415-429.

<http://spbulletin.com/articles/wycisk-j-2017-heterosexism-and-its-significance-for-psychological-work-with-lgb-families-the-situation-in-poland/>

Słowa za równością. Europejski przewodnik na temat rodzicielstwa LGBT+. Publikacja w ramach projektu „Doing Right(s)”

<http://sites.hss.univr.it/doingrights/wp-content/uploads/2019/01/Glossary-PL.pdf>

## 2.6. Radzenie sobie z ograniczeniami i przeszkodami

### Opis

Sytuacja prawna rodziców LGBT+ i ich dzieci jest bardzo zróżnicowana w poszczególnych krajach Europy. W niektórych krajach rodziny LGBT+ cieszą się pełnią praw, w innych są ich całkowicie pozbawione. Na przykład w krajach, w których odmawia się praw rodzicielskich rodzicom społecznym, rodzic nie mający biologicznych więzi z dzieckiem (dziećmi) nie jest uznawany za prawnego opiekuna.

Pomijając kwestię rozwiązań prawnych, we wszystkich krajach można się spotkać ze stygmatyzacją społeczną i homofobią, co uniemożliwia rodzinom LGBT+ pełną integrację ze społeczeństwem. Nawet w krajach, w których uznaje się prawa rodziców tej samej płci, zdarza się, że materiały edukacyjne oraz formularze i dokumenty szkolne nie uwzględniają różnorodności rodzin.

Specjaliści muszą być więc świadomi wyzwań i przeszkód stojących przed rodzinami LGBT+ i być w stanie opracowywać skuteczne strategie radzenia sobie w tej sytuacji. Radzenie sobie z ograniczeniami i przeszkodami jest dziedziną praktyki zawodowej, w której profesjonaliści rozwijają zarówno wrażliwość, jak i tworzą narzędzia do przezwycięzania ograniczeń prawnych dotyczących praw rodzicielskich osób LGBT+ oraz do zwalczania homofobii i stygmatyzacji w praktyce zawodowej.

### Kompetencje społeczne

- Rozumienie, w jakie sposób prawo wpływa na dobrostan rodziny;
- Świadomość, że język, procedury i dokumenty mogą utrwalać heteronormatywną wizję rodziny;
- Przekonanie, że usługi zdrowotne, edukacyjne i socjalne mogą sprzyjać redukowaniu nierówności i wspierać zmiany społeczne.

### Wiedza

- Sytuacja prawna w zakresie praw osób LGBT+ na poziomie europejskim;
- Europejskie dane dotyczące dyskryminacji i wykluczenia społecznego ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową;
- Dobre praktyki w zakresie usług wspierających zmiany prawne i społeczne na poziomie europejskim.

### Umiejętności

W tym obszarze, profesjonaliści i profesjonalistki są w stanie:

- Rozpoznawać praktyki dyskryminacyjne zarówno na gruncie prawnym, jak i społecznym;
- Opracowywać strategie sytuacyjne w celu przezwyciężenia przeszkód i dyskryminacji z uwzględnieniem zarówno potrzeb rodziny, jak i ram prawnych.

## Bibliografia

- Knut, P. (red.) (2017). *Rodzicielstwo osób LGBT. Przewodnik*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii. [https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/przewodnik\\_rodzicielstwo\\_online.pdf](https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/przewodnik_rodzicielstwo_online.pdf)
- Mizielińska, J., Abramowicz, M., Stasińska, A. (2014). *Rodziny z wyboru w Polsce. Życie rodzinne osób nieheteroseksualnych. Raport*. Warszawa: Instytut Psychologii PAN. [http://rodzinyzwyboru.pl/wp-content/uploads/2014/10/Raport\\_Rodziny-z-wyboru-w-Polsce.-%C5%BBycie-rodzinne-os%C3%B3b-nieheteroseksualnych.pdf](http://rodzinyzwyboru.pl/wp-content/uploads/2014/10/Raport_Rodziny-z-wyboru-w-Polsce.-%C5%BBycie-rodzinne-os%C3%B3b-nieheteroseksualnych.pdf)
- Pawliczak, J. (2014). *Zarejestrowany związek partnerski a małżeństwo*. Warszawa: Wolter Kluwers SA.
- Raskevičius, T. V., (2018). *Rozpoznaj i zgłoś. Krótki przewodnik na temat przestępstw motywowanych uprzedzeniami wobec osób LGBT*. Lambda Warszawa. <https://drive.google.com/open?id=1czsJ7cCM2XWjRWrvf2vBvkS-E5RJoXcl>
- TNS Opinion & Social. (2015). *Special Eurobarometer 437. Discrimination in the EU in 2015*. Komisja Europejska.
- Słowa za równością. Europejski przewodnik na temat rodzicielstwa LGBT+. Publikacja w ramach projektu "Doing Right(s)" <http://sites.hss.univr.it/doingrights/wp-content/uploads/2019/01/Glossary-PL.pdf>

## 2.7. Sieciowanie

### Opis

W następstwie pierwszej fali ruchu emancypacji gejów i lesbijek w latach 70., w całej Europie narodziło się kilkadziesiąt organizacji pozarządowych działających na rzecz osób LGBT. W ostatnich dekadach odegrały one ważną rolę w tworzeniu oddolnej wiedzy na temat społeczności LGBT+, zidentyfikowały potrzeby tej populacji, pomogły w stworzeniu skutecznych narzędzi walki z dyskryminacją, homofobią i wykluczeniem społecznym i wreszcie doprowadziły do zmian społecznych i prawnych. Stało się tak zarówno na poziomie krajowym w poszczególnych krajach UE, jak i na poziomie europejskim poprzez tworzenie sieci ponadnarodowych. Organizacje pozarządowe działające na rzecz osób LGBT+ można zatem uznać za kluczowych partnerów instytucji, ze względu na ich fachową wiedzę i zaplecze eksperckie. Jak wszystkie rodziny, rodziny osób LGBT+ mają różne potrzeby, które czasami nie mogą być skutecznie zaspokojone przez pojedynczego specjalistę/specjalistkę. Tworzenie sieci kontaktów to umiejętność, która pozwala profesjonalistom i profesjonalistkom na tworzenie powiązań pomiędzy profesjonalistami a organizacjami LGBT+, w ramach których można znaleźć zarówno pomoc, jak i wiedzę, oraz dzięki którym tworzy się sieć wsparcia także dla rodzin.

### **Kompetencje społeczne**

- Profesjonaliści i profesjonalistki mają świadomość swoich kompetencji, ale także ograniczeń w zakresie wiedzy, jak i umiejętności;
- Rozumieją, że potrzeby rodzin LGBT+ są wieloaspektowe i specjaliści/specjalistki mogą potrzebować wsparcia, aby je zaspokoić;
- Mają świadomość, że organizacje LGBT+ są sojusznikiem osób pracujących w sferze edukacji, pomocy społecznej, opieki zdrowotnej i prawa - ułatwiają ich pracę i pozwalają lepiej zaspokajać potrzeby rodzin LGBT+.

### **Wiedza**

- Funkcjonowanie i cechy charakterystyczne organizacji pozarządowych działających na rzecz osób LGBT+ danym kraju;
- Funkcjonowanie i główne cechy europejskich sieci LGBT+;
- Dobre praktyki tworzenia sieci kontaktów między specjalistami, organizacjami pozarządowymi i administracją publiczną w Europie.

### **Umiejętności**

W tym obszarze, profesjonaliści są w stanie:

- zidentyfikować właściwe organizacje pozarządowe lub ekspertów, którzy wypełnią luki w ich wiedzy i/lub wesprą ich w razie potrzeby,
- budować skuteczne relacje zarówno ze społecznością LGBT+, jak i z innymi specjalistami w różnych dziedzinach,
- korzystać ze swojej wiedzy i z sieci wsparcia, aby zaspokoić potrzeby rodzin.

### **Bibliografia**

Fundacja Tęczowe Rodziny - [teczowerodziny.pl](http://teczowerodziny.pl) (organizacja działająca na rzecz tęczywych rodzin)

Tęczowe rodziny - [teczowerodziny.org](http://teczowerodziny.org) (strona z materiałami o tęczywych rodzinach)

Kampania Przeciw Homofobii - [kph.org.pl](http://kph.org.pl) (ogólnopolska organizacja LGBT)

Fabryka Równości - [fabrykarownosci.pl](http://fabrykarownosci.pl) (organizacja LGBT z Łodzi)

Fundacja Trans-Fuzja - [transfuzja.org](http://transfuzja.org) (organizacja działająca na rzecz osób transpłciowych)

Grupa Stonewall - [grupa-stonewall.pl](http://grupa-stonewall.pl) (organizacja LGBT z Poznania)

Kultura Równości - [kultura.org.pl](http://kultura.org.pl) (organizacja LGBT z Wrocławia)

Lambda Warszawa - [lambdawarszawa.pl](http://lambdawarszawa.pl) (organizacja LGBT z Warszawy)

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego - [ptpa.org.pl](http://ptpa.org.pl) (organizacja profesjonalistów na rzecz prawa antydyskryminacyjnego)

Stowarzyszenie Tęczówka - [teczowka.org.pl](http://teczowka.org.pl) (organizacja LGBT ze Śląska)

Tolerado - [tolerado.org](http://tolerado.org) (organizacja LGBT z Trójmiasta)

Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej - [tea.org.pl](http://tea.org.pl) (organizacja profesjonalistów na rzecz edukacji antydyskryminacyjnej)

Pracownia Różnorodności - <https://www.spr.org.pl/> (Toruń)

Queerowy Maj (Kraków) - [www.queerowymaj.org](http://www.queerowymaj.org)

Federacja Znaki Równości - <http://znakirownosci.org.pl/pl/post/znakirownosci> (Kraków)

Stowarzyszenie Strefa Wenus z Milo (Kraków)

Polistrefa (Kraków) - <http://polistrefa.pl/>

Homo Faber (Lublin) - [hf.org.pl](http://hf.org.pl)

Miłość Nie Wyklucza - [mnw.org.pl](http://mnw.org.pl)

Słowa za równością. Europejski przewodnik na temat rodzicielstwa LGBT+. Publikacja w ramach projektu "Doing Right(s)"

<http://sites.hss.univr.it/doingrights/wp-content/uploads/2019/01/Glossary-PL.pdf>

## ZAŁĄCZNIKI

### 1. Przewodnik do wywiadów z profesjonalistami i profesjonalistkami pracującymi z rodzinami LGBT+

OBSZARY	PYTANIA
Wstęp – rozgrzewka	Opisz swoją organizację i pozycję zawodową
Przegląd działań zawodowych z rodzinami LGBT+  <i>(Pytania dodatkowe należy zadać w razie potrzeby)</i>	Proszę opisać swoje doświadczenie zawodowe z rodzinami LGBT+ - Co Pani/Pan robi? - Jakie są najważniejsze cele wykonywanej przez Panią/Pana pracy?
Narracja na temat pierwszych doświadczeń i zaplecza zawodowego	Proszę opisać swoje pierwsze spotkanie z rodziną LGBT+ w pracy - Czy dysponowała Pani/Pan wiedzą na ten temat? - Jeśli tak, to skąd? (szkolenia, osobiste doświadczenia, koledzy z pracy, media, inne)
Opis aktualnych praktyk zawodowych	Co Pani/Pan zazwyczaj robi, pracując z rodzicami LGBT+ i ich dziećmi?
Opis zdarzeń krytycznych i zasobów osobistych/zawodowych  <i>(aby umożliwić ujawnienie się aspektów ukrytych - ocena sytuacji, wizje i zasady kierujące działaniem, perspektywy dotyczące kluczowych trudnych kwestii, samoocena, itp.)</i>	Czy może Pani/Pan opisać napotkaną szczególnie trudną sytuację? - dlaczego było to wyzwaniem dla Pani/Pana bądź organizacji? - Co Pani/Pan tym sądzi? - Co Pani/Pan zrobiła/zrobił? - Kto bądź co było dla Pani/Pana pomocne w tej sytuacji?
Identyfikacja kluczowych obszarów praktyki zawodowej i procesu uczenia się	Co jest najbardziej przydatne w pracy z rodzinami LGBT+ z Pani/Pańskiej perspektywy?  - Jak się tego Pani/Pan nauczył?



<p>(zwłaszcza w odniesieniu do ustalonych "najlepszych praktyk") Opis procesu uczenia się i głównych źródeł nauki.</p>	<p>Jak nauczyła się Pani/Pan z powodzeniem pracować z rodzinami LGBT+? (szkolenia zawodowe, osobiste doświadczenia, kluczowi mentorzy, inne zasoby)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Co było szczególnie przydatne w uzyskaniu tej kompetencji?</li> <li>- Kto/co stanowiło główny zasób w przypadku wątpliwości lub problemów związanych z daną sprawą?</li> <li>- W jaki sposób pozostaje Pani/Pan na bieżąco z informacjami na ten temat?</li> </ul>
--	---

## 2. Przewodnik do wywiadów z koordynatorami usług pracującymi z rodzinami LGBT+

OBSZARY	PYTANIA
Wstęp - rozgrzewka	Opisz swoją organizację i swoją pozycję zawodową
<p>Przegląd pracy z rodzinami LGBT+ i obecne praktyki zawodowe</p> <p><i>(Pytania dodatkowe należy zadać w razie potrzeby)</i></p>	<p>Proszę opisać swoje doświadczenie zawodowe z rodzinami LGBT+</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Co robi Pani/Pańska organizacja/placówka by zwiększyć inkluzywność rodziców LGBT+ i ich dzieci?</li> </ul>
Narracja na temat pierwszych doświadczeń i zaplecza zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proszę opisać jak i kiedy pojawiła się kwestia rodzin LGBT+.</li> <li>- Czy była to sytuacja typu "góra-dół" (np., jakieś wskazówki lub plan działania) czy "dół-góra" (tj., pojawiła się rodzina i "wymusiła" specyficzne działania)?</li> </ul>
<p>Opis zdarzeń krytycznych i zasobów osobistych/zawodowych</p> <p><i>(aby umożliwić ujawnienie się aspektów ukrytych- ocena sytuacji, wizje i zasady kierujące działaniem, perspektywy dotyczące kluczowych trudnych kwestii, samoocena, itp.)</i></p>	<p>Czy może Pani/Pan opisać napotkaną szczególnie trudną sytuację?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dlaczego było to wyzwaniem dla Pani/Pańskiej organizacji?</li> <li>- Co Pan(i) zrobił(a)?</li> <li>- Co było dla Pani/Pana pomocne w tej sytuacji?</li> </ul>
Identyfikacja kluczowych obszarów praktyki i procesu uczenia się	<p>Co jest najbardziej przydatne w pracy z rodzinami LGBT+ z Pani/Pańskiej perspektywy?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- W jaki sposób przebiegał (albo nie) proces nauki w Pani/Pańskiej organizacji?</li> </ul>

(zwłaszcza w odniesieniu do ustalonych "najlepszych praktyk") Opis procesu uczenia się i głównych źródeł nauki	Co zrobił(a) Pan(i) w celu nauczenia pracowników jak z powodzeniem pracować z rodzinami LGBT+? (szkolenia zawodowe, osobiste doświadczenia, kluczowi mentorzy, inne zasoby) <ul style="list-style-type: none"><li>- Co było szczególnie przydatne w uzyskaniu tych kompetencji?</li><li>- Jakie są najważniejsze wyzwania programów szkoleniowych, z Pani/Pańskiej perspektywy?</li></ul>

### 3. Planowanie wsteczne

Szablon planu

Obszar praktyki zawodowej: \_\_\_\_\_

<b>Krótki opis: Jaka to praca? Dlaczego praca z rodzinami LGBT+ jest ważna?</b>		
Jaka to praca? Dlaczego jest ważna?		
<b>Przykłady konkretnych działań profesjonalisty posiadającego doświadczenie w tym obszarze</b>		
<b>Kluczowe kompetencje, które umożliwiają fachowość</b>	<b>Pożądane rezultaty: profesjonalista, który jest bardzo efektywny w tym obszarze...</b>	
	<b>Co ona/on wie?</b>	<b>Co ona/on potrafi zrobić?</b>
<b>Plan nauki: możliwe zajęcia edukacyjne, które mogłyby zostać wykorzystane w czasie szkoleń z danego obszaru</b>		

Niniejsza broszura została przygotowana przez sześć instytucji uczestniczących w projekcie „Doing Right(s): Innovative tools for professionals working with LGBT+ families” (2017-2019), współfinansowanym przez Program Erasmus+ Unii Europejskiej.

Koordynacja:  
UNIVR

Redakcja:

Zespół hiszpański: 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).

Zespół polski: 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).

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

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](http://www.doingrights.eu)

[doingrights@ateneo.univr.it](mailto:doingrights@ateneo.univr.it)