

# UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



**Konspekt Warsztatów dla instytucji zatrudniających psychologów i  
pedagogów pracujących z osobami LGBT+**



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.



# Konspekt Warsztatów dla instytucji zatrudniających psychologów i pedagogów pracujących z osobami LGBT+ - Informacje Ogólne

## Cel główny warsztatów:

Doskonalenie procesów rekrutacyjnych oraz podnoszenie kompetencji zawodowych psychologów i pedagogów pracujących z osobami LGBT+.

## Cele szczegółowe:

- Stworzenie przestrzeni opartej na szacunku i empatii, gdzie każdy czuje się akceptowany.
- Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji i reagowania na przejawy dyskryminacji.
- Doskonalenie metod prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych i interwencji w sytuacjach konfliktowych.
- Wzmacnianie kompetencji interpersonalnych i etycznych, co przekłada się na lepszą jakość wsparcia edukacyjnego i terapeutycznego.

## Metody szkoleniowe:

- Interaktywne wykłady
- Grupowe dyskusje i burze mózgów
- Ćwiczenia praktyczne (studia przypadków, symulacje, role-playing)
- Analiza materiałów dydaktycznych

**Materiały:** Prezentacje multimedialne, studia przypadków, karty pracy, formularze ankiet (wstępna, ewaluacyjna, zgłoszeniowe, lista obecności).

## Rezultaty:

- Poprawa efektywności interwencji przed i po wystąpieniach dyskryminacji.
- Budowanie kultury organizacyjnej opartej na równości i wzajemnym wsparciu.
- Zwiększenie zaangażowania pracowników oraz poprawa jakości wsparcia udzielanego osobom LGBT+.



**Czas trwania:** 6 godzin (z uwzględnieniem przerw)

**Miejsce:** Sala szkoleniowa wyposażona w rzutnik, z dostępem do światła dziennego oraz przystosowana dla osób z niepełnosprawnościami.

## Przebieg Warsztatów (15 min)

- **Przywitanie:** Przedstawienie prowadzącego oraz omówienie celów i założeń warsztatu.
- **Ćwiczenie integracyjne – „Dwie Prawdy i Kłamstwo”:** Każdy uczestnik przedstawia trzy stwierdzenia o sobie (dwie prawdziwe, jedno fałszywe), a reszta grupy zgaduje, które jest nieprawdziwe.
- **Ustalenie zasad warsztatowych:** Wspólne określenie zasad (np. wyciszenie telefonów, szacunek dla wypowiedzi innych, aktywne uczestnictwo).

## Zarys Ogólny – Wprowadzenie do Tematu LGBT+ (30 min)

### 3.1 Dyskusja Moderowana / Burza Mózgów

- **Pytania wstępne:** „Co oznacza skrót LGBT+?” oraz „Kim jest osoba LGBT+?”
- **Cel:** Pobudzenie otwartej dyskusji, wymiana doświadczeń i poglądów.

### 3.2 Mini Wykład: Historia i Znaczenie Skrótu LGBT+

- **Rozwinięcie:**
  - **L (lesbijki):** Kobiety doświadczające pociągu do innych kobiet.
  - **G (geje):** Mężczyźni odczuwający pociąg do osób tej samej płci.
  - **B (biseksualni):** Osoby zainteresowane zarówno mężczyznami, jak i kobietami.
  - **T (transpłciowi):** Osoby, których tożsamość płciowa nie zgadza się z przypisaną przy urodzeniu.
  - **+ (plus):** Pozostałe tożsamości, np. queer, intersex, aseksualne, panseksualne.
- **Historia:** Krótkie omówienie ewolucji terminologii oraz wpływu ruchów społecznych na jej kształt.



### 3.3 Ćwiczenie Praktyczne: Case Study w Grupach

- **Przebieg:** Podział na małe zespoły, gdzie każda grupa analizuje opis sytuacji dyskryminacyjnej (np. nieodpowiednie pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej) i dyskutuje możliwe interwencje.
- **Cel:** Przełożenie zdobytej wiedzy na realistyczne scenariusze oraz wypracowanie praktycznych rozwiązań.

## Polskie Prawo a Dyskryminacja w Miejscu Pracy (45 min)

### 4.1 Przegląd Aktualnych Przepisów

- **Podstawy prawne:**
  - Konstytucja RP (np. art. 32 ust. 2, art. 66 ust. 1) – ochrona przed dyskryminacją.
  - Kodeks pracy oraz ustawa o równym traktowaniu.
- **Zakresy:** Normy antydyskryminacyjne dotyczące zatrudnienia, awansu, wynagrodzenia oraz warunków pracy.

### 4.2 Przykłady Przypadków Dyskryminacji

- **Analiza stanów faktycznych:**
  - Odmowa awansu ze względu na orientację seksualną,
  - Nieodpowiednie komentarze lub żarty,
  - Nagłe zwolnienie po ujawnieniu orientacji.
- **Dyskusja:** Omówienie możliwych kroków prawnych i działań interwencyjnych.

### 4.3 Dyskusja

- Wymiana doświadczeń uczestników oraz omówienie znaczenia gromadzenia dowodów (np. dokumentacja, świadectwa) w przypadkach dyskryminacji.

## Praktyczne Korzyści z Różnorodności w Pracy (45 min)

### 5.1 Wprowadzenie do Tematu Różnorodności

- **Definicja:** Różnorodność jako zespół różnych cech (płeć, wiek, wykształcenie, kultura, orientacja seksualna).
- **Korzyści:** Wpływ na innowacyjność, rozwiązywanie problemów, atrakcyjność pracodawcy oraz lepsze zrozumienie potrzeb odbiorców (np. uczniów, klientów terapii).

### 5.2 Zatrudnianie Osób LGBT+ – Aspekty Rekrutacyjne (30 min)

- **Dyskusja moderowana:** Rozmowa o wyzwaniach i korzyściach zatrudniania specjalistów z doświadczeniem pracy z osobami LGBT+.
- **Mini wykład:** Omówienie wpływu różnorodności na jakość kształcenia i terapii.
- **Ćwiczenie:** Studium przypadku w grupach – analiza procesu rekrutacyjnego oraz propozycje usprawnień.

## Dobre Praktyki w Zakresie Zatrudniania Osób LGBT (45 min)

### 6.1 Strategie Rekrutacyjne i Zarządzanie Różnorodnością

- **Ogłoszenia o pracę:** Używanie języka neutralnego płciowo oraz akcentowanie polityki otwartości.
- **Aktywne poszukiwanie kandydatów:** Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby LGBT+.

### 6.2 Przykłady z Firm

- Omówienie dobrych praktyk firm polskich (np. Santander Bank Polska, ING Bank Śląski, Grupa PZU) oraz międzynarodowych (np. Google, IKEA, Nike) w zakresie wdrażania polityk równości i akceptacji.

## Rekrutacja Wrażliwa na Tożsamość Płciową – Czego Unikać? (45 min)



### 7.1 Unikanie Dyskryminacji w Procesie Rekrutacyjnym

- Znajomość przepisów antydyskryminacyjnych oraz transparentność kryteriów rekrutacji.

### 7.2 Najczęstsze Błędy i Sposoby Ich Eliminacji

- **Błędy:** Zakładanie preferowanych zaimków bez uprzedniej konsultacji, nieodpowiednie pytania dotyczące życia prywatnego, medycznego czy planów związanych z transycją.
- **Rozwiązania:** Regularne szkolenia rekruterów oraz wprowadzenie formularzy umożliwiających samodzielny wybór preferowanych zaimków i sposobu identyfikacji.

### 7.3 Ćwiczenie: Symulacja Rozmowy Rekrutacyjnej

- **Przebieg:** Uczestnicy w małych grupach odgrywają scenariusze rozmów kwalifikacyjnych, uwzględniając wrażliwość na tożsamość płciową.
- **Cel:** Wypracowanie praktycznych umiejętności prowadzenia rozmów w sposób otwarty i przyjazny każdemu kandydatowi.

## Jak Być Pracodawcą Otwartym i Przyjaznym Różnorodności? (45 min)

### 8.1 Tworzenie Środowiska Pracy opartego na Otwartości i Wzajemnym Szacunku

- **Działania:** Regularne szkolenia z zakresu różnorodności, organizowanie grup wsparcia, programy mentoringowe.

### 8.2 Wdrażanie Polityk i Procedur Wspierających Różnorodność

- Opracowanie polityk antydyskryminacyjnych oraz procedur zgłaszania naruszeń, a także dostosowanie dokumentów wewnętrznych do zasad neutralności płciowej.
- Wsparcie dla osób transpłciowych i niebinarnych (np. dostęp do toalet neutralnych płciowo, elastyczne godziny pracy).

### 8.3 Panel Dyskusyjny





- **Cel:** Wspólna dyskusja ekspertów i uczestników na temat praktycznych działań, które wzmacniają kulturę równości w organizacji.

## Zasadność Tworzenia Organizacji Włączającej Osoby Transpłciowe (i Niebinarne) (45 min)

### 9.1 Znaczenie Otwartości wobec Osób Transpłciowych i Niebinarnych

- Omówienie specyfiki potrzeb osób transpłciowych i niebinarnych oraz wpływu wsparcia na ich zdrowie psychiczne, komfort pracy i wydajność.

### 9.2 Przykłady Organizacji Wspierających

- Prezentacja przypadków firm (np. IBM, Accenture, Google), które wdrożyły kompleksowe programy wsparcia.

### 9.3 Warsztat: Tworzenie Planu dla Organizacji Wspierającej Różnorodność

- **Przebieg:** Uczestnicy w małych grupach opracowują plan działań, obejmujący ocenę obecnej sytuacji, wyznaczenie celów krótkoterminowych i długoterminowych, konkretne kroki oraz harmonogram wdrażania.
- **Cel:** Przekucie zdobytej wiedzy na konkretne rozwiązania dostosowane do danej instytucji.

## Rozwijanie Postaw Sojuszniczych wobec Osób LGBT+ (30 min)

### 10.1 Definicja i Rola Sojusznika

- **Sojusznik:** Osoba, która nie należy do społeczności LGBT+, lecz aktywnie wspiera równe traktowanie i godność osób LGBT+.
- Omówienie odpowiedzialności sojusznika w reagowaniu na przypadki dyskryminacji.

### 10.2 Praktyczne Sposoby Wsparcia

- Tworzenie bezpiecznej przestrzeni, edukowanie współpracowników, reagowanie na nieodpowiednie komentarze.



- Promowanie pozytywnych wzorców zachowań poprzez codzienne działania.

### 10.3 Ćwiczenie: Role-playing Scenariuszy Sojusznicznych Zachowań

- **Przebieg:** Uczestnicy w małych grupach odgrywają scenariusze, np. interwencję w sytuacjach homofobicznych dowcipów czy niewłaściwego używania zaimków.
- **Cel:** Wypracowanie skutecznych metod wsparcia i budowanie postaw sojusznicznych.

### 11. Podsumowanie i Sesja Pytań oraz Odpowiedzi (15 min)

- **Podsumowanie:** Omówienie głównych wniosków z warsztatów oraz kluczowych dobrych praktyk.
- **Sesja pytań i odpowiedzi:** Uczestnicy mogą zadawać pytania i dzielić się refleksjami.
- **Ewaluacja:** Wypełnienie ankiet (przed i po szkoleniu), formularzy ewaluacyjnych, formularzy zgłoszeniowych oraz uzupełnienie listy obecności.

## Uwagi Końcowe

Konspekt został dostosowany do specyfiki instytucji zatrudniających psychologów i pedagogów pracujących z osobami LGBT+. W trakcie warsztatów szczególny nacisk położony zostanie na praktyczne aspekty wdrażania polityk antydyskryminacyjnych oraz budowania środowiska pracy opartego na otwartości i wzajemnym szacunku. Prowadzący mają możliwość modyfikacji harmonogramu i ćwiczeń zgodnie z potrzebami uczestników.

## Dodatkowe Informacje

W zależności od specyfiki instytucji:

- **Materiały dodatkowe:** studia przypadków, przykłady dobrych praktyk z innych organizacji oraz zestaw pytań do dyskusji.
- Opcja indywidualnych konsultacji lub follow-upu po warsztatach.