

Standardy usług miejskich przyjaznych dla osób LGBT+

z zakresu zdrowia psychicznego dla Gdańskiego Ośrodka Pomocy Psychologicznej dla Dzieci i Młodzieży

- 1** Tworzenie przestrzeni, która będzie sygnalizowała osobom LGBT+, że jest to **bezpieczne i przyjazne dla nich miejsce**. W komunikacji zewnętrznej wizualnej (np. na tablicach, korytarzach, Facebooku, stronie internetowej) umieszczone są informacje dotyczące osób LGBT+. Może to być opublikowanie niniejszych standardów, umieszczenie artykułów naukowych o osobach LGBT+, poszerzenie opisów i biogramów specjalistów i specjalistek o informacje o otwartości na osoby LGBT+, umieszczenie w ogólnych standardach pracy zapisów wskazujących, że „przyjmujemy każdą osobę, bez względu na jej płeć, stan zdrowia, orientację psychoseksualną...” np. tęczęm znakiem świadczącym o byciu przyjazną instytucją i przekazującym informację: „u nas możesz się wyoutować”, umieszczenie ulotek organizacji LGBT+ lub wyłożenie w widocznym miejscu książek i innych materiałów dotyczących osób LGBT+. W bezpośrednim kontakcie z klientami/klientkami GOPP komunikowanie postawy otwartości i docenienia różnorodności. Wyznaczenie toalet neutralnych płciowo.
- 2** W misji i wizji ośrodka umieszczenie zapisów przyjętej przez Gdańsk **Karty Różnorodności** i innych zapisów świadczących o otwartości na różnorodność, w tym osoby LGBT+.
- 3** Rozszerzenie zakresu wsparcia oferowanego przez GOPP o **konsultacje dla rodziców osób LGBT+**, w tym w szczególności dzieci i młodych osób transpłciowych; **prowadzenie zajęć dla młodzieży i rodziców osób LGBT+** oraz uwzględnianie przesłanki dotyczącej orientacji seksualnej i tożsamości płciowej w treściach dotychczas prowadzonych zajęć i warsztatów.
- 4** Używanie **języka równościowego**, włączającego i dostrzegającego różnorodność jako normy komunikacyjnej w GOPP. Dotyczy to przede wszystkim sytuacji kontaktu z osobą LGBT+ będącej klientem/klientką, ale również reagowania w innych sytuacjach, gdy używane są słowa wykluczające i dyskryminujące osoby LGBT+.
- 5** Stosowanie języka równościowego, włączającego i dostrzegającego różnorodność wobec **osób transpłciowych i niebinarnych**. W sytuacji obsługi klienta, stosowanie odzwierciedlenia komunikacyjnego poprzez dostosowanie języka do stosowanych przez klienta/klientkę zaimków, używanych zwrotów lub preferowanego imienia. W niejednoznacznych sytuacjach, w których pracownik GOPP nie ma pewności co do płci osoby, którą obsługuje, zadawanie pytania o to, jak osoba chce, by się do niej zwracać. Stosowanie w komunikacji pytań o dodatkowe potrzeby.
- 6** Dopasowanie, w miarę możliwości, **dokumentów wewnętrznych** w taki sposób, by uwzględniały różnorodność płciową oraz istnienie rodzin tworzonych przez osoby tej samej płci wychowujące dzieci. Dotyczy to w szczególności wewnętrznych formularzy, druków, notatek.
- 7** Współpraca z innymi jednostkami, odpowiednimi instytucjami (np. Urzędem Stanu Cywilnego, Wydziałem Spraw Obywatelskich, sądem) oraz organizacjami pozarządowymi (GCRT, Tolerado), by w razie potrzeby przekierowywać klientów i klientki LGBT+ w celu kompleksowego załatwienia spraw, z którymi się do GOPP zgłaszają, w szczególności jeśli dotyczy to zmiany imienia na neutralne płciowo, zmiany dokumentów po procesie prawnego uzgodnienia płci, procedury zmiany nazwiska, wydania numeru PESEL i dowodu osobistego dla dzieci z mających w akcie urodzenia rodziców tej samej płci.
- 8** W razie potrzeby (np. gdy pracownik/pracowniczka GOPP dowiaduje się o sytuacji dyskryminującej osobę LGBT+ związaną z jej tożsamością płciową lub orientacją seksualną) nawiązanie współpracy z Gdańskim Centrum Równego Traktowania i wskazanie klientowi możliwości skorzystania z miejskich form wsparcia. Stworzenie aktualizowanej listy instytucji i organizacji wspierających osoby LGBT+ i ich bliskich będących w trudnej sytuacji życiowej ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową. **Zawiązanie stałej współpracy z organizacjami pozarządowymi świadczącymi wsparcie dla osób LGBT+**
- 9** Uwzględnianie tematu różnorodności psychoseksualnej oraz płciowej (LGBT+) w szkoleniach profesjonalistów i profesjonalistek GOPP oraz osób współpracujących i wspomagających pracę GOPP (praktykantek i stażystów). Korzystanie ze **szkoleń antydyskryminacyjnych** i stałe aktualizowanie wiedzy na temat osób LGBT+. Ujęcie tematyki LGBT+ w corocznej konferencji organizowanej przez GOPP.
- 10** Tworzenie **przyjaznego miejsca pracy** dla nieheteronormatywnych i transpłciowych pracowników i pracowniczek GOPP poprzez wspieranie działań na rzecz otwartości wobec osób LGBT+ (np. dzień różnorodności, udział w wydarzeniach Trójmiejskich Dni Równości i in.).