



Sofinancira
Evropska unija

mucf

Myndigheten för ungdoms-
och civilsamhällesfrågor



**PROUD
AMBASSADORS**

**Priročnik za
trenerje**

sensus

THE CUBE
Entrepreneurship
Support & Education

pal network
Förderung, Kommunikation und Anti-Diskriminierung

Reggio Emilia
Città delle persone
COMUNE DI REGGIO NELL'EMILIA

LEGEBITRA

Kazalo

Kazalo	2
Povzetek	6
Uvod	8
MODUL 1: Razumevanje LGBTQIA+ identitet in terminologije	11
Uvod	11
Cilji	11
Metodologija	12
Učni izidi	13
Teorija	14
Spekter LGBTQIA+ identitet	14
Vključujoč jezik in spoštljiva komunikacija	18
Interseksionalnost in življenjske izkušnje	18
Vaje	20
Zaključki	22
MODUL 2: Prepoznavanje in podpora izkušnjam nesprejemanja pri LGBTQIA+ mladih	24
Uvod	24
Cilji	25
Učni izidi	25
Teorija	26
Vaje	28
Zaključki	33
Modul 3: Duševno zdravje – ocenjevanje in tehnike krepitev odpornosti	34
Uvod	
Mladi LGBTQI+ (lezbijke, geji, biseksualne, transspolne, kvir interspolne osebe in drugi) v Evropi se soočajo s posebej ranljivim položajem na področju duševnega zdravja.	34
Cilji	34
Učni izidi	35
Teorija	35
Vaje	40
Zaključki	48
Modul 4: Vključujoča komunikacija in jezikovne veščine za razbijanje	

predsodkov	50
Uvod	50
Cilji	50
Metodologija	51
Učni izidi	52
Teorija	52
Vaje	55
Predlogi za nadaljnje aktivnosti	60
Zaključki	61
Modul 5: Ustvarjanje vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij	62
Uvod	62
Teme modula:	62
Cilji modula	62
Učni izidi	62
Teorija	63
Razumevanje inkluzivnosti in raznolikosti na delovnem mestu	63
Ključni koncepti in definicije	64
Pomen inkluzivnosti in LGBTQIA+ raznolikosti na delovnem mestu	64
Ovire in izzivi na delovnem mestu	67
Strukturne in institucionalne ovire	67
Medosebne in kulturne ovire	68
Vplivi na duševno zdravje in dobrobit	69
Presečnost diskriminacije	69
Organizacijske posledice neinkluzivnosti	69
Strategije za ustvarjanje vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij	70
Vaje	73
Zaključki	81
Modul 6: Pravni okviri in pravice LGBTQIA+ mladih	82
Uvod	82
Teme modula:	82
Cilji	82
Učni izidi	83
Teorija	83
GRČIJA	85

ŠVEDSKA	87
SLOVENIJA	91
BELGIJA	94
ITALIJA	96
Vaje	98
Zaključki	105
Modul 7. Ustvarjanje varnih in vključujočih prostorov za LGBTQIA+ mlade	107
Uvod	107
Cilji	107
Učni izidi	108
Teorija	109
Uvod v koncept varnega prostora	109
Norme in kritika norm	109
Norme ustvarjajo (ne)enakost	110
Vsakodnevni primeri, kako norme ustvarjajo ovire	110
Spolnost in norme	111
Več normativnih sistemov	112
Ustvarjanje pozitivnih norm	117
Primeri pozitivnih norm in kako jih ustvarjati	117
Dva različna pristopa: pedagogika tolerance in normkrična pedagogika	118
Vaje	119
Zaključki	124
Modul 8: Praktična orodja in inovativne tehnike usposabljanja za podporo LGBTQIA+ mladim	126
Uvod	126
Učni izidi	127
Teorija	128
Razumevanje, potrjevanje in odzivanje z empatijo	128
Štirje F-ji aktivnega pregleda za aktivno poslušanje	128
Ustvarjanje prostora za posameznika (holding space) v primerjavi s čustvenim razvrednotenjem	132
Način dela, ki temelji na upoštevanju travme	133
Prepoznavanje sprožilcev	134
Vaje	135
Viri	139
Zaključki	145



Sofinancira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja(-ev) in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske unije ali Nacionalne agencije. Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti organ, ki dodeli sredstva.

Povzetek

Priročnik za usposabljanje *Proud Ambassadors* je bil razvit v okviru projekta Erasmus+ »Podpora vključevanju in poročanju o izkušnjah LGBTQIA+ mladih ter njihovem duševnem zdravju v Evropi – Proud Ambassadors« (Ref. št. 2024-1-SE02-KA220-YOU-000250648), evropske pobude, financirane iz programa Erasmus+. Projekt naslavlja stalne izzive, s katerimi se soočajo LGBTQIA+ mladi po Evropi, zlasti diskriminacijo, socialno izključenost ter njihov vpliv na duševno zdravje.

Kot odgovor na to si projekt prizadeva za okrepitev zmogljivosti mladinskih delavcev in pedagogov za ustvarjanje vključujočih, varnih in podpornih okolij ter hkrati za izboljšanje vidnosti LGBTQIA+ mladih in poročanja o njihovih izkušnjah. Projekt združuje partnerje iz Švedske, Grčije, Belgije, Italije in Slovenije ter povezuje strokovno znanje s področij mladinskega dela, socialne vključenosti in podpore LGBTQIA+ skupnosti.

Projekt *Proud Ambassadors* združuje raznoliko partnerstvo organizacij iz Evrope:

- Sensus (Švedska) – vodilni partner, mreža, osredotočena na državljanske pravice, zdravje in dobro počutje.
- CUBE NGO (Grčija) – inštitut, specializiran za podjetništvo, družbeni razvoj in kohezijo.
- PAL Network (Belgija) – evropska mreža za spodbujanje vključevanja in boj proti diskriminaciji.
- Municipality of Reggio Emilia (Italija) – sodeluje preko svojega urada za enake možnosti.
- Legebitra (Slovenija) – organizacija civilne družbe LGBTQIA+, ki nudi kulturno in psihosocialno podporo.

Ta priročnik predstavlja strukturirano metodologijo usposabljanja, ki združuje teoretično znanje s praktičnimi orodji in interaktivnimi dejavnostmi. Razdeljen je na osem modulov in strokovnjakom omogoča pridobitev veščin, znanja in pristopov za spodbujanje vključenosti, uporabo vključujoče komunikacije ter podporo duševnemu zdravju in dobrobiti LGBTQIA+ mladih.

S pomočjo raziskav, usposabljanj in praktičnih orodij projekt razvija celovit izobraževalni okvir, namenjen krepitvi znanja, spodbujanju vključujoče



komunikacije in podpori na področju duševnega zdravja med LGBTQIA+ mladimi. Nastali priročnik za usposabljanje strokovnjakov zagotavlja tako teoretično razumevanje kot tudi praktične veščine za razvoj vključujočih praks mladinskega dela v različnih evropskih okoljih.

Uvod

Priročnik za usposabljanje *Proud Ambassadors* je bil razvit v okviru projekta Erasmus+ »Podpora vključevanju in poročanju o izkušnjah LGBTQIA+ mladih ter njihovem duševnem zdravju v Evropi – Proud Ambassadors« (2024-1-SE02-KA220-YOU-000250648). Priročnik združuje teoretično znanje s praktičnimi orodji, vajami in učnimi dejavnostmi, namenjenimi tako formalnemu kot neformalnemu izobraževanju, z namenom podpore mladinskim delavcem, pedagogom in drugim strokovnjakom, ki delajo z mladimi po Evropi.

Projekt *Proud Ambassadors* je nastal kot odgovor na stalne izzive, s katerimi se soočajo LGBTQIA+ mladi po Evropi, vključno z diskriminacijo, socialno izključenostjo ter povečanim tveganjem za težave na področju duševnega zdravja in dobrobiti. Kljub napredku na področju politik enakosti in družbene ozaveščenosti se številni mladi, ki se identificirajo kot LGBTQIA+, še vedno srečujejo z ovirami v izobraževanju, zaposlovanju in sodelovanju v skupnosti. Te ovire se pogosto kažejo v obliki stigme, medvrstniškega nasilja, nesprejemanja in omejenega dostopa do vključujočih podpornih sistemov. Projekt si zato prizadeva okrepiti zmogljivosti mladinskih delavcev in pedagogov za zagotavljanje varnih, vključujočih in podpornih okolij za LGBTQIA+ mlade.

Splošni cilj projekta *Proud Ambassadors* je podpirati socialno vključenost in duševno zdravje LGBTQIA+ mladih z razvojem priporočil za politike ter usposabljanjem mladinskih delavcev in pedagogov. Natančneje si projekt prizadeva prepoznati dobre prakse na področju podpore LGBTQIA+ mladim, razviti celovit kurikulum usposabljanja za strokovnjake ter ustvariti sinhrono in asinhrono učne priložnosti, ki bodo strokovnjakom omogočile izboljšanje znanja in veščin za učinkovito podporo LGBTQIA+ mladim.

V tem okviru je bila razvita metodologija usposabljanja, predstavljena v tem priročniku, z namenom opremiti mladinske delavce s praktičnimi kompetencami, veščinami vključujoče komunikacije ter poglobljenim razumevanjem izkušenj in potreb LGBTQIA+ mladih. Metodologija združuje teoretično znanje, pristope, utemeljene na dokazih, ter izkustvene učne dejavnosti, pri čemer spodbuja udeležence k refleksiji lastnih stališč in strokovnih praks ter k razvoju veščin za ustvarjanje vključujočih okolij za mlade.

Razvita metodologija si prizadeva:

- povečati ozaveščenost in znanje o LGBTQIA+ identitetah, terminologiji in življenjskih izkušnjah;
- okrepiti sposobnost mladinskih delavcev za prepoznavanje in naslavljanje diskriminacije, izključenosti in nesprejemanja, ki ga doživljajo LGBTQIA+ mladi;
- spodbujati vključujočo komunikacijo in prakse brez predsodkov v okoljih mladinskega dela;
- poglobiti razumevanje povezave med socialno vključenostjo in duševnim zdravjem;
- zagotoviti praktična orodja in inovativne učne tehnike za podporo vključujočim praksam mladinskega dela.

Učna gradiva, teorija, orodja in vaje, predstavljene v tem priročniku, so namenjene zagotavljanju dostopnih in praktičnih virov, ki jih lahko mladinski delavci neposredno uporabijo v svoji vsakodnevni strokovni praksi. S pomočjo interaktivnih dejavnosti, refleksivnih vaj in učenja na podlagi primerov priročnik podpira udeležence pri razvoju znanja in praktičnih veščin za delo z LGBTQIA+ mladimi v različnih izobraževalnih in skupnostnih okoljih.

V nadaljevanju so metodologija usposabljanja in gradiva projekta *Proud Ambassadors* predstavljeni skozi strukturiran kurikulum, sestavljen iz osmih modulov. Vsak modul vključuje teoretično ozadje, učne cilje, vaje in praktična orodja za podporo mladinskim delavcem pri ustvarjanju vključujočih in podpornih okolij za LGBTQIA+ mlade.

Moduli, ki sestavljajo metodologijo usposabljanja projekta, so:

1. Razumevanje LGBTQIA+ identitet in terminologije
2. Prepoznavanje in podpora LGBTQIA+ mladim pri izkušnjah nesprejemanja
3. Duševno zdravje – prepoznavanje in tehnike krepitve odpornosti
4. Vključujoča komunikacija in jezikovne veščine za razbijanje predsodkov
5. Ustvarjanje vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij
6. Pravni okviri in pravice LGBTQIA+ mladih
7. Ustvarjanje varnih in vključujočih prostorov za LGBTQIA+ mlade



8. Praktična orodja in inovativne učne tehnike za podporo LGBTQIA+ mladim

Za zaključek: priročnik *Proud Ambassadors Training Handbook* je namenjen učiteljem, trenerjem in raziskovalcem, z namenom, da jim omogoči neposredno uporabo novih orodij pri delu z udeleženci programa *Proud Ambassadors*, pri čemer ponuja informacije o posameznih modulih, uporabljeni metodologiji ter praktične vaje in druga podporna gradiva.



MODUL 1: Razumevanje LGBTQIA+ identitet in terminologije

Uvod

Modul »Razumevanje LGBTQIA+ identitet in terminologije« predstavlja osrednji del kurikulumu usposabljanja Proud Ambassadors v okviru projekta Erasmus+ »Podpora vključevanju in poročanju o izkušnjah LGBTQIA+ mladih ter njihovem duševnem zdravju v Evropi«. Ta modul odgovarja na nujno potrebo, da mladinski delavci in pedagogi po vsej Evropi z mladimi komunicirajo na informiran, spoštljiv in vključujoč način.

V evropskih družbah LGBTQIA+ mladi še naprej doživljajo visoke ravni diskriminacije, socialne izključenosti in duševnih stisk. Najnovejši podatki European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2024) kažejo, da se je 67 % LGBTQIA+ dijakov in študentov v šoli soočilo z žaljenjem, grožnjami ali posmehovanjem zaradi svoje identitete, kar predstavlja zaskrbljujoče povečanje v primerjavi s 46 % v letu 2019. Poleg tega 36 % LGBTQIA+ oseb poroča o diskriminaciji v vsakdanjem življenju, 14 % pa jih je v zadnjih petih letih doživelo fizične ali spolne napade. Podobno raziskava, objavljena konec leta 2024 (Euronews Health Study), ugotavlja, da imajo LGBTQIA+ študenti trikrat večjo verjetnost za pojav resnih depresivnih simptomov v primerjavi s heteroseksualnimi in cisspolnimi vrstniki. Takšne ugotovitve jasno kažejo na povezavo med jezikom, stigmo in duševnim zdravjem. Pomanjkanje vključujoče komunikacije pogosto vodi v nevidnost, umik in manjšo pripravljenost za iskanje pomoči med LGBTQIA+ mladimi.

Cilji

Kot odgovor na te izzive ta modul udeležence opremi z osnovnim znanjem in praktičnimi orodji za razumevanje raznolikosti znotraj LGBTQIA+ spektra, uporabo vključujoče terminologije ter izvajanje vključujoče komunikacije. S tem bodo mladinski delavci bolje pripravljeni podpirati varna in podpirna okolja, ki krepijo duševno zdravje in socialno vključenost LGBTQIA+ mladih. Modul je neposredno usklajen s splošnim ciljem projekta Proud Ambassadors, ki je podpiranje socialne vključenosti in duševnega zdravja, ter hkrati specifično prispeva k naslednjemu:



Cilj 1: Opredeliti in pravilno razložiti ključne pojme in koncepte, povezane z LGBTQIA+ spektrom, vključno s spolno usmerjenostjo, spolno identiteto, spolnim izrazom in spolnimi značilnostmi, z uporabo sodobnega in vključujočega jezika.

Cilj 2: Uporabljati vključujoč jezik v strokovnih in družbenih okoljih ter nadomeščati zastarele, stigmatizirajoče ali patologizirajoče izraze s spoštljivimi in potrjujočimi alternativami.

Cilj 3: Prepoznati vlogo jezika in komunikacije pri oblikovanju inkluzivnosti, identitete in duševnega zdravja ter ovrednotiti, kako vključujoče prakse lahko zmanjšujejo stigo in krepijo zaupanje med LGBTQIA+ mladimi.

Cilj 4: Prepoznati in analizirati intersekcijske dejavnike, ki vplivajo na izkušnje LGBTQIA+ mladih, zlasti tistih, ki se soočajo z večplastnimi oblikami diskriminacije (npr. etničnost, invalidnost, migracije).

Cilj 5: Razviti sposobnost uporabe vključujočih komunikacijskih tehnik s sodelovanjem v interaktivnih dejavnostih, refleksijo učnih izidov ter soustvarjanjem strategij za vključujoče mladinsko delo.

Po zaključku tega modula bodo udeleženci znali prepoznati in razložiti ključne pojme, povezane s spolno usmerjenostjo, spolno identiteto, spolnim izrazom in spolnimi značilnostmi, uporabljati vključujoč in podporen jezik v strokovnih in družbenih kontekstih, prepoznati in obravnavati intersekcijsko diskriminacijo ter razviti samozavest pri usmerjanju drugih k bolj vključujočim praksam.

Metodologija

Ta modul uporablja kombiniran pristop, ki združuje na udeleženca osredotočeno učenje in aktivne učne metode, da zagotovi smiselno in uporabno učenje. S pomočjo aktivnega sodelovanja in učenja na podlagi scenarijev udeleženci presežejo zgolj teoretično razumevanje ter razvijajo praktične veščine vključujoče komunikacije.

Vsaka aktivnost spodbuja udeležence k kritičnemu razmišljanju, deljenju izkušenj in uporabi znanja v resničnih življenjskih kontekstih, kar podpira razvoj samozavedanja in samozavesti.



Pristop, osredotočen na udeleženca, postavlja perspektive in izkušnje udeležencev v središče procesa, medtem ko aktivna komponenta omogoča, da se učijo »skozi prakso« z ujemanjem pojmov, vrednotenjem rabe jezika, izbiranjem vključujočih odzivov, analiziranjem pravih in napačnih trditev ter razjasnjevanjem mitov.

Ta kombinacija zagotavlja, da je učenje tako smiselno kot uporabno, ter mladinske delavce opremlja z orodji in senzibilnostjo, potrebnima za spodbujanje enakosti in potrjevanja v njihovi strokovni praksi. Ta kombinacija prav tako zagotavlja, da udeleženci ne pridobijo le teoretičnega razumevanja LGBTQIA+ identitet in terminologije, temveč razvijejo tudi samozavest in praktične kompetence za uporabo vključujočega jezika in komunikacije v resničnih strokovnih situacijah.

Učni izidi

Učni izid 1: Udeleženci izkazujejo razumevanje osnovne terminologije in razvijajo samozavest pri uporabi vključujočega jezika.

Učni izid 2: Udeleženci znajo razlikovati med zastarelo in vključujočo terminologijo ter so pripravljeni modelirati vključujočo komunikacijo.

Učni izid 3: Udeleženci uporabljajo vključujoče komunikacijske tehnike in izražajo spoštovanje do samoopredelitve.

Učni izid 4: Udeleženci razumejo intersekcionalnost kot praktično orodje za vključujoče mladinsko delo, znajo prepoznati prepletajoče se oblike diskriminacije ter to razumevanje uporabiti pri oblikovanju pravih in odzivnih podpornih strategij.

Učni izid 5: Udeleženci znajo z dokazi podprto izpodbijati napačne informacije.

Teorija

Razumevanje LGBTQIA+ identitet in vključujočega jezika je ključno za ustvarjanje okolij, v katerih se vsi mladi počutijo spoštovane, cenjene in varne. V mladinskem delu jezik in terminologija oblikujeta, kako se posamezniki opredeljujejo sami in kako jih opredeljujejo drugi. Teoretično znanje o spolni usmerjenosti, spolni identiteti, spolnem izrazu in spolnih značilnostih predstavlja temelj vključujoče prakse. Ta razdelek udeležence seznanja s ključnimi koncepti, okviri in spoznanji, utemeljenimi na dokazih, ki usmerjajo vključujočo komunikacijo in spodbujajo duševno zdravje. Z vključevanjem sodobnih raziskav in mednarodnih standardov človekovih pravic teoretični del zagotavlja, da udeleženci razvijejo tako konceptualno jasnost kot tudi kulturno senzibilnost. S tem razumevanjem lahko mladinski delavci uporabljajo jezik, ki potrjuje raznolike identitete, izzivajo stereotipe ter podpirajo enakopravno participacijo LGBTQIA+ mladih v izobraževalnih in skupnostnih okoljih.

Spekter LGBTQIA+ identitet

Razumevanje spektra LGBTQIA+ identitet je prvi korak k vzpostavljanju vključujočega okolja v mladinskem delu. Akronim LGBTQIA+ pomeni lezbične, geje, biseksualne, transspolne, kvir, interpolne in asekualne osebe, pri čemer znak plus (+) prepozna raznolikost drugih identitet, ki obstajajo onkraj tega akronima, kot so panseksualne, demiseksualne, nebinarne in spolno fluidne identitete.

Opredelitve glavnih pojmov Lezbijka, Gej, Biseksualna oseba, Transspolna oseba, Nebinarna oseba, Interspolna oseba, Asekualna oseba, Kvir oseba, Panseksualna oseba, Spolna usmerjenost, Hermafrodit, so naslednje:

- **Lezbijka:** Ženska, ki doživlja čustveno, romantično in/ali spolno privlačnost predvsem do drugih žensk. Izraz lezbijka lahko uporabljajo ženske in nebinarne osebe, ki se identificirajo z istospolno privlačnostjo. Ključna je samoopredelitev, saj posamezniki sami določajo svojo usmerjenost.
(Vir: ILGA-Europe, 2024; FRA LGBTIQ Survey III, 2024; GLAAD Media Reference Guide, 11. izd., 2023)
- **Gej:** Oseba, ki doživlja čustveno, romantično in/ali spolno privlačnost predvsem do oseb istega spola. Izraz se pogosto uporablja za moške,

ki jih privlačijo moški, lahko pa služi tudi kot širši krovni izraz za istospolno privlačnost.

(Vir: FRA, 2024; WHO, 2022; GLAAD, 2023)

- **Biseksualna oseba:** Oseba, ki doživlja čustveno, romantično in/ali spolno privlačnost do več kot enega spola. To lahko vključuje privlačnost do oseb istega in različnih spolov, ne nujno istočasno ali v enaki meri.
(Vir: UNESCO, 2023; ILGA-Europe, 2024; GLAAD, 2023)
- **Transspolna oseba (trans):** Krovni izraz za osebe, katerih spolna identiteta se razlikuje od spola, ki jim je bil pripisan ob rojstvu. Transspolnost je identiteta, ne medicinsko stanje; vsi transspolni ljudje se ne odločijo za medicinsko tranzicijo ali nimajo dostopa do nje. Izraz se uporablja kot pridevnik (»transspolne osebe«, ne »transspolni« kot samostalni).
(Vir: WHO, ICD-11, 2022; FRA, 2024; ILGA-Europe, 2024)
- **Nebinarna oseba:** Oseba, katere spolna identiteta ne ustreza tradicionalnim binarnim kategorijam moškega ali ženskega spola. Nebinarne osebe se lahko identificirajo kot oboje, kot nobeno ali kot kombinacija spolov. Ta identiteta je raznolika in lahko vključuje sorodne izraze, kot sta genderqueer ali spolno fluiden.
(Vir: ILGA-Europe, 2024; UNESCO GEM Report, 2023; GLAAD, 2023)
- **Interspolna oseba:** Krovni izraz za osebe, rojene s telesnimi spolnimi značilnostmi (npr. kromosomi, hormoni ali anatomija), ki ne ustrezajo tipičnim definicijam moškega ali ženskega telesa. Interspolne variacije so naravna oblika človeške raznolikosti. Interspolnost je ločena od spolne identitete ali spolne usmerjenosti.
(Vir: ILGA World, Intersex Legal Mapping Report, 2023; WHO, 2022; FRA, 2024)
- **Aseksualna oseba:** Oseba, ki doživlja malo ali nič spolne privlačnosti do drugih. Aseksualnost obstaja na spektru, pri čemer lahko aseksualne osebe še vedno doživljajo romantično privlačnost (npr. heteroromantično, biromantično). Aseksualnost je veljavna spolna usmerjenost, ne motnja ali izbira.
(Vir: UNESCO, 2023; ILGA-Europe, 2024; GLAAD, 2023)
- **Kvir:** Krovni izraz, ki lahko zajema osebe, katerih spolna usmerjenost, spolna identiteta ali izraz odstopajo od družbenih norm. Zgodovinsko je

bil uporabljen kot žaljivka, vendar so ga mnogi v LGBTQIA+ skupnosti prisvojili kot pozitiven, vključujoč izraz. Uporabljati ga je treba le za samoopredelitev ali kadar posamezniki izrazijo, da jim ustreza.

(Vir: FRA, 2024; ILGA-Europe, 2024; GLAAD, 2023)

- **Panseksualna oseba:** Oseba, ki doživlja čustveno, romantično in/ali spolno privlačnost do ljudi ne glede na spolno identiteto ali spol. Panseksualne osebe lahko privlačijo osebe vseh spolov ali spolnih izrazov. Izraz poudarja vključujočnost, ki presega spolno binarnost. (Vir: ILGA-Europe, 2024; UNESCO, 2023; GLAAD, 2023)
- **Spolna usmerjenost:** Nanaša se na trajen vzorec čustvene, romantične ali spolne privlačnosti do oseb določenega spola ali spolov. To vključuje različne usmerjenosti, med drugim:
 - Heteroseksualnost: privlačnost do oseb nasprotnega spola.
 - Homoseksualnost: privlačnost do oseb istega spola.
 - Biseksualnost: privlačnost do oseb istega in nasprotnega spola.
 - Aseksualnost: odsotnost spolne privlačnosti do drugih.Vir: World Health Organization (WHO)
- **Hermafrodit:** Izraz »hermafrodit« se je zgodovinsko uporabljal za osebe z moškimi in ženskimi reproduktivnimi organi. Danes se ta izraz šteje za zastarel in neustrezen pri opisovanju ljudi, saj je zavajajoč in lahko prispeva k stigmati. Vir: Intersex Society of North America (ISNA)

Vsaka identiteta znotraj tega spektra predstavlja edinstven način doživljanja sebe v odnosu do spola, spolnosti in telesa. Po podatkih European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2024) je razumevanje teh razlik ključno za vzpostavljanje zaupanja in psihološke varnosti v mladinskih okoljih, saj lahko napačno označevanje ali predpostavke vodijo v odtujenost ali umik LGBTQIA+ mladih.

Ključne komponente identitete vključujejo:

Spolna usmerjenost: Do koga oseba čuti čustveno, romantično ali spolno privlačnost (npr. lezbijka, gej, biseksualna, panseksualna).

Spolna identiteta: Notranji, doživeti občutek posameznika, da je moški, ženska, oboje, nič od tega ali povsem druga spolna identiteta (npr. transspolna, nebinarna).

Spolni izraz: Način, kako oseba navzven izraža svoj spol skozi vedenje, oblačila, pričesko ali glas.

Spolne značilnosti: Biološke značilnosti, kot so kromosomi, hormoni in anatomija, ki se med posamezniki razlikujejo in morda ne ustrezajo binarnim opredelitvam moškega ali ženskega spola.

Ključni koncept je, da je identiteta samoopredeljena. Mladinski delavci nikoli ne bi smeli vsiljevati oznak, temveč raje postavljati odprta vprašanja, kot so: »Kako želite, da vas naslavljam?« ali »Katere zaimke uporabljate?«. Spoštovanje samoizkazuje potrdjuje avtonomijo in dostojanstvo.

World Health Organization (WHO, 2022) poudarja, da potrjevanje identitete in uporaba ustrezne terminologije pomembno izboljšujeta izide na področju duševnega zdravja med LGBTQIA+ mladimi. Raziskave kažejo, da mladi, ki imajo možnost potrjevanja svoje spolne identitete, poročajo o nižjih ravneh anksioznosti in depresije ter višjih ravneh vključenosti v šolo in odpornosti.

Pomembno je omeniti, da vztrajni miti in napačne informacije prav tako prispevajo k stigmati, diskriminaciji in nerazumevanju LGBTQIA+ identitet. Razjasnjevanje teh mitov z dejstvi, utemeljenimi na dokazih, je ključno za ustvarjanje vključujočih okolij. World Health Organization (WHO, 2022) in European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2024) potrjujeta, da biti LGBTQIA+ ni motnja ali izbira, temveč naraven izraz človeške raznolikosti.

Eden od mitov je, da vse transspolne osebe želijo ali potrebujejo operacijo. Spolna identiteta ni določena z medicinsko tranzicijo; nekatere transspolne osebe se odločijo za medicinske posege, druge ne, vse pa si zaslužijo spoštovanje ne glede na svoje odločitve (WHO, ICD-11, 2022). Druga napačna predstava je, da so interpolne osebe redke, vendar se približno 1,7 % populacije rodi z interpolnimi značilnostmi, kar je primerljivo s številom ljudi z rdečimi lasmi (ILGA World, 2023).



Vključujoč jezik in podporna komunikacija imata merljive koristi za duševno zdravje. Model manjšinskega stresa (Meyer, 2023) kaže, da priznavanje identitete zmanjšuje anksioznost, depresijo in stres pri LGBTQIA+ osebah. Izpostavljenost zavračanju ali napačnemu spolnemu naslavljanju (misgendering) povečuje tveganje za slabše duševno zdravje.

Drugi miti, kot je prepričanje, da je spraševanje po zaimkih nespoštljivo ali da je »razkritje« (coming out) enkratni dogodek, odražajo omejeno razumevanje. V resnici deljenje zaimkov izraža spoštovanje in vključujočnost, razkritje pa se pogosto dogaja večkrat v različnih kontekstih, ko posamezniki vstopajo v nova okolja.

Vključujoč jezik in spoštljiva komunikacija

Jezik je eno najmočnejših orodij za ustvarjanje vključujočih okolij. Vključujoča komunikacija pomeni zavestno uporabo besed in izrazov, ki potrjujejo in spoštujejo raznolike identitete. UNESCO Global Education Monitoring Report (2023) poudarja, da politike vključujočega jezika v izobraževanju izboljšujejo participacijo in varnost marginaliziranih učencev, zlasti LGBTQIA+ mladih.

Uporaba vključujočega jezika temelji na treh ključnih načelih: spoštovanje, natančnost in odprtost za učenje. Spoštovanje pomeni uporabo imen in zaimkov, ki so skladni z identiteto posameznika. Natančnost zahteva poznavanje sodobne terminologije. Odprtost pa pomeni pripravljenost na učenje iz napak in prilagajanje jezika, ko se skupnosti razvijajo.

Ena najbolj praktičnih oblik vključujočega vedenja je vprašanje in uporaba pravih zaimkov. Na primer, če se posameznik predstavi z navedbo svojih zaimkov (»Pozdravljeni, sem ... in uporabljam zaimke on_a«), s tem normalizira prakso in izraža spoštovanje. Če nekdo zase uporablja zaimke, ki se razlikujejo od predpostavljenih, jih morajo mladinski delavci spoštljivo priznati in dosledno uporabljati. Napačno spolno naslavljanje ali uporaba zastarelih izrazov lahko povzroči škodo in omaja zaupanje.

Druga dimenzija vključujočega jezika je izogibanje predpostavkam. Vsaka nebinarna oseba ne uporablja zaimka on_a, prav tako se vse osebe, ki jih privlači več spolov, ne identificirajo kot biseksualne. Če niste prepričani, vprašajte spoštljivo ali sledite jeziku, ki ga uporablja posameznik.



Intersekcionalnost in življenjske izkušnje

Intersekcionalnost je teoretični okvir, ki pojasnjuje, kako se različni vidiki identitete posameznika – kot so spol, spolna usmerjenost, etničnost, družbeni razred, vera, migracijski status in invalidnost – prepletajo in ustvarjajo edinstvene izkušnje diskriminacije ali privilegija. Pojem je prvič uvedla pravna teoretičarka Kimberlé Crenshaw (1989), da bi opisala, kako se sistemi zatiranja (npr. rasizem in seksizem) ne pojavljajo ločeno, temveč se prepletajo. V kontekstu LGBTQIA+ mladih intersekcionalnost razkriva, kako posamezniki, ki pripadajo več marginaliziranim skupinam, pogosto doživljajo večplastne in prekrivajoče se ovire pri inkluzivnosti, varnosti in dobrobiti.

Na primer, LGBTQIA+ begunec se lahko sooča s ksenofobijo, homofobijo in jezikovnimi ovirami, medtem ko lahko romski transspolni mladostnik doživlja rasizem v širši družbi in transfobijo znotraj lastne skupnosti. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2024) in ILGA-Europe (2024) poročata, da osebe z več prekrivajočimi se marginaliziranimi identitetami pogosto doživljajo višje stopnje medvrstniškega nasilja, izključenosti ter ovir pri dostopu do zdravstvenih in izobraževalnih storitev. Intersekcionalnost tako omogoča mladinskim delavcem, da presežejo enodimenzionalno razumevanje identitete ter oblikujejo pravične in kontekstno prilagojene pristope podpore.

V nasprotju s pogostimi napačnimi predstavami intersekcionalnost ni omejena na ženske druge barve kože ali zgolj na izzive, temveč poudarja tudi odpornost, solidarnost skupnosti in lastno delovalnost (European Youth Forum, 2023). Učinkovito mladinsko delo zahteva kulturno kompetentnost ter prepoznavanje, da enakost ne pomeni istosti. Obravnavanje vseh na enak način lahko prezre strukturne neenakosti, medtem ko vključujoča praksa stremi k pravičnosti in prilagaja podporo različnim potrebam.

Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA, 2024) in ILGA-Europe (2024) poudarjata, da intersekcionalne neenakosti prispevajo k višjim ravnom diskriminacije, nadlegovanja in izzivov na področju duševnega zdravja med LGBTQIA+ mladimi. Vključujoče mladinsko delo zato zahteva kontekstno občutljiv in individualiziran pristop, ki priznava, da nobena posamezna identiteta ne opredeljuje izkušnje posameznika.

Po podatkih European Youth Forum (2023) sprejemanje interseksionalne perspektive v mladinskem delu krepi enakost, kulturno kompetentnost in zaupanje. Mladinski delavci so spodbujeni k aktivnemu poslušanju, izogibanju predpostavkam in prilagajanju podpornih strategij, da odražajo dejansko življenjsko realnost vsakega mladega. Interseksionalnost prav tako poudarja odpornost in moč; številni LGBTQIA+ mladi razvijejo močne strategije soočanja in skupnostne povezave skozi soočanje s svojimi raznolikimi identitetami.

Vaje

Vaja 1: Povezovanje identitet (ujemanje glavnih pojmov z definicijami)

Namen: Spodbujati razumevanje LGBTQIA+ terminologije in zagotoviti, da znajo udeleženci pojme pravilno opredeliti in uporabljati.

Aktivnost ujemanja: udeleženci prejmejo pojme (LGBTQIA+, lezbijka, gej, biseksualna-, transspolna-, nebinarna-, interspolna-, aseksualna-, kvir-, panseksualna oseba, glej poglavje 4.1) in ločene definicije. Vsak pojem morajo povezati z ustrezno definicijo.

Vaja 2: Preverjanje jezika (prepoznavanje vključujočih in zastarelih izrazov).

Namen: Povečati ozaveščenost o vključujočem v primerjavi z zastarelim jezikom.

Aktivnost zastarelo ali vključujoče: udeleženci določijo, ali so spodnji izrazi zastareli ali vključujoči:

- »Spolna preferenca« – »Spolna usmerjenost«
- »Hermafrodit« – »Interspolna oseba«
- »Transspolni« (kot samostalni) – »Transspolne osebe«
- »Rojen v napačnem telesu« – »Potrjevanje njihove spolne identitete«
- »Dame in gospodje« – »Vsi« ali »Prijatelji«

Vaja 3: Praksa zaimkov (izbirni tip naloge)

Namen: Razviti samozavest in tekočo uporabo pri uporabi pravih zaimkov.

Aktivnost »Izberi pravilen odgovor«: preberi vsako vprašanje in izberi pravilno možnost (A ali B).

1. Kako se predstaviš in hkrati vključiš svoje zaimke?
A) »Živjo, moje ime je Alex in uporabljam zaimek on_a.«
B) »Živjo, moje ime je Alex.«
2. Nekdo te naslovi z napačnim zaimkom. Kako je najbolje reagirati?
A) »Pravzaprav uporabljam zaimek ona«
B) »Ni problema, v redu je.«
3. Kako nekoga vljudno popraviš, če zate uporabi napačen zaimek?
A) »Pravzaprav uporabljam zaimek on_a.«
B) »Ja, to je pravilno.«
4. Spoznaš nove ljudi. Katera predstavitev je vključujoča in jasna?
A) »Pozdravljeni, sem Jordan in uporabljam zaimek on.«
B) »Pozdravljeni, sem Jordan.«
5. Opaziš, da je nekdo v pogovoru uporabil napačen zaimek. Kako se odzoveš spoštljivo?
A) »Pravzaprav uporabljam zaimek on. Hvala, da ga uporabljaš.«
B) Ignoriraš in nadaljuješ.
6. Med skupinskim predstavljanjem, kateri pristop je pravilen?
A) »Živjo, moje ime je Casey in uporabljam zaimek ona.«
B) »Živjo, sem Casey.«
7. Nekdo večkrat uporablja napačen zaimek. Kako to spoštljivo nasloviš?
A) »Pravzaprav uporabljam zaimek on_a. Vesel_a bom, če ga uporabljaš tudi v prihodnje.«
B) »Ja, to je prav.«

Vaja 4: Res ali ni res

Aktivnost res ali ni res: udeleženec določi, ali so spodnje trditve pravilne (res) ali napačne (ni res).

1. »Intersekcionalnost se nanaša le na ženske druge barve kože.« → Napačno.
2. »LGBTQIA+ mladi begunec se lahko sooča tako s ksenofobijo kot homofobijo.«
3. »Vsi LGBTQIA+ mladi imajo enake izzive in potrebe.«
4. »Intersekcionalnost se osredotoča samo na slabosti, ne na prednosti.«
5. »Romski transspolni najstnik se lahko sooča z diskriminacijo tako zunaj kot znotraj svoje skupnosti.«



6. »Kulturna kompetentnost ni potrebna, če vse obravnavamo enako.«
7. »Intersekcionalnost pomaga mladinskim delavcem oblikovati bolj vključujoče in učinkovite podporne strategije.«

5.5 Vaja 5: Mit ali dejstvo kviz

Namen: Odpraviti napačne predstave in spodbujati dejansko razumevanje.

Kviz aktivnost: udeleženci morajo prebrati trditev in določiti, ali gre za mit ali dejstvo.

»Vse transspolne osebe želijo ali potrebujejo operacijo.«

»Interspolne osebe so zelo redke.«

»Uporaba vključujočega jezika lahko izboljša izide na področju duševnega zdravja.«

»Biti LGBTQIA+ je duševna motnja.«

»Nespoštljivo je vprašati po zaimkih.«

»Razkritje (coming out) je enkratni dogodek.«

»Vključujoča komunikacija koristi vsem, ne le LGBTQIA+ osebam.«

Predlogi za nadaljnje aktivnosti

Za poglobitev učenja in ohranjanje vključujočih praks tudi po zaključku modula se udeležence spodbuja k izvajanju nadaljnjih aktivnosti, ki širijo refleksijo in praktično uporabo. Predlagani ukrepi vključujejo organizacijo delavnic za širjenje strategij vključujočega jezika znotraj svojih organizacij, pregled terminologije v programskih gradivih za mlade z namenom zagotavljanja vključujočega in podpornega jezika ter pripravo kratke ozaveševalne kampanje, ki v lokalnih skupnostih ali šolah izpostavlja LGBTQIA+ identitete. Udeleženci lahko vzpostavijo tudi spletne forume za razpravo o izzivih in uspehih pri uporabi vključujoče komunikacije, izmenjavo virov in soustvarjanje rešitev za nove izzive. Priporočeno je tudi stalno strokovno izpopolnjevanje, na primer preko spletnih seminarjev ter spremljanje najnovejših raziskav





organizacij ILGA-Europe ali FRA, da ostane znanje aktualno in prilagojeno spreminjajočemu se jeziku ter potrebam skupnosti.

Zaključki

Ta modul je mladinskim delavcem in pedagogom zagotovil znanje, ozaveščenost in veščine, potrebne za razumevanje in uporabo vključujoče LGBTQIA+ terminologije. S spoznavanjem spektra identitet, učenjem načel afirmativne komunikacije ter analizo intersekcijskih dejavnikov, ki oblikujejo izkušnje posameznikov, so udeleženci razvili kompetence za ustvarjanje varnih, podpornih in pravičnih okolij za vse mlade. Kombinacija teorije in praktičnih vaj je prispevala k razumevanju in samozavesti, kar udeležence opremi za prepoznavanje zastarelega jezika, razbijanje napačnih predstav in zgledno uporabo vključujočih praks. Zmožnost spoštljive in natančne komunikacije o spolu in spolnosti neposredno prispeva k duševnemu zdravju, občutku pripadnosti in opolnomočenju LGBTQIA+ mladih. S stalno refleksijo in prakso bodo udeleženci delovali kot ambasadorji inkluzivnosti, dostojanstva in enakosti v svojih skupnostih.

MODUL 2: Prepoznavanje in podpora izkušnjam nesprejemanja pri LGBTQIA+ mladih

Uvod

Po vsej Evropi se številni LGBTQIA+ mladi še vedno soočajo z nesprejemanjem, ki sega od subtilne izključenosti do odkrite diskriminacije in nasilja. Čeprav so se družbena stališča izboljšala, raziskava FRA LGBTIQ (2023) kaže, da nesprejemanje ostaja razširjeno: 70 % anketirancev, starih 15–17 let, je v preteklem letu doživelo nadlegovanje iz sovraštva, dve tretjini pa sta bili v šoli ustrahovani ali zasmehovani, ker sta bili (ali sta bili zaznani kot) LGBTIQ, medtem ko se je le 4 % počutilo »zelo odprto« glede svoje identitete. 53 % mladih LGBTQIA+ je poročalo o diskriminaciji na vsaj enem področju življenja, 67 % pa jih je doživelo ustrahovanje ali nadlegovanje v šoli.

Najbolj prizadeti so transspolni, interspolni in spolno raznoliki mladi ter tisti iz etničnih, verskih ali socialno-ekonomskih (nizkih dohodkovnih) okolij (FRA, 2024).

Takšno nesprejemanje pogosto vodi v težave na področju duševnega zdravja, samocenzuro, izolacijo in izobraževalne izzive ter omejuje zmožnost mladih, da živijo in se učijo varno in avtentično.

Hkrati pa je enako pomembno, da se izognemo predpostavkam, da je nekdo kvir ali da doživlja zatiranje na podlagi videza, vedenja ali ozadja. Niso vse LGBTQIA+ osebe vidno kvir in ne soočajo se vse marginalizirane osebe z enakimi izzivi; predpostavke lahko izbrišejo osebne izkušnje in utrjujejo stereotipe. Identiteta in življenjske okoliščine vsake osebe so edinstvene, zato lahko le posamezniki sami opredelijo in poročajo o svojih izkušnjah. Predpostavlanje lahko vodi v nerazumevanje, odtujenost ali poglobljanje težav, tudi kadar so nameni pozitivni. Strokovni delavci naj zato k vsakemu mlademu pristopijo z odprtostjo, radovednostjo in spoštovanjem, po potrebi senzibilno postavljajo vprašanja ter posameznikom omogočijo, da se sami opredelijo in delijo svoje izkušnje na svoj način. Takšen pristop krepi zaupanje, podpira avtonomijo in zagotavlja, da so intervencije prilagojene dejanskim potrebam, ne pa domnevam.

Zato se ta modul osredotoča na krepitev sposobnosti prepoznavanja izkušenj nesprejemanja pri kvir mladih, hkrati pa poudarja, da ne smemo sklepati o njihovih izkušnjah brez poslušanja posameznikov.

Cilji

Ta modul usposabljanja opremi strokovne delavce (mladinske delavce, učitelje, socialne delavce, strokovnjake za duševno zdravje in druge), da:

- prepoznajo subtilne in očitne oblike izključenosti in nesprejemanja, ki vplivajo na LGBTIQ+ mlade;
- razumejo in prepoznajo, kako intersekcionalne identitete (npr. spol, etničnost, vera, invalidnost ali razred) povečujejo tveganje za izključenost;
- se seznanijo z raziskavami in osnovnimi podatki o izkušnjah izključenosti LGBTQIA+ mladih v EU;
- raziskujejo razliko med zavračajočimi in podpornimi odzivi ter se naučijo ustrezno in etično odzivati, pri čemer podpirajo mlade brez predpostavk o njihovi identiteti ali izkušnjah;
- ocenijo raven sprejemanja v svoji organizaciji in analizirajo možnosti za njeno izboljšanje;
- spodbujajo institucionalne spremembe z raziskovanjem ukrepov na različnih ravneh za povečanje vključujočnosti v svojem delovnem okolju ter ustvarjanje vključujočih in potrjujočih okolij za vse mlade.

Učni izidi

Po zaključku modula bodo udeleženci znali:

- opredeliti in razlikovati med očitnimi, prikritimi in strukturnimi oblikami nesprejemanja;
- prepoznati intersekcionalne dejavnike tveganja, ki prispevajo k izključenosti in viktimizaciji;
- poznati osnovne raziskave in podatke o izkušnjah izključenosti LGBTQIA+ mladih v EU;



- ustrezno in podporno reagirati na poročanja LGBTQI+ mladih o nesprejemanju, hkrati pa se izogniti predpostavkam o njihovih izkušnjah;
- uvajati spremembe, ki povečujejo raven sprejemanja v njihovi organizaciji;
- oblikovati in spodbujati praktične intervencije in politike, ki krepijo sprejemanje in varnost LGBTQI+ mladih.

Teorija

Ključni pojmi in koncepti

LGBTQIA+: Krovni izraz, ki zajema spolne usmerjenosti, spolne identitete, spolne izraze in spolne značilnosti.

Nesprejemanje: Stališča, dejanja ali strukture, ki zavračajo, izključujejo ali razvrednotijo identiteto posameznika.

- Očitno: verbalno nadlegovanje, izključevanje, ustrahovanje.
- Prikrito: ignoriranje ali brisanje identitet, napačno spolno naslavljanje, predpostavljane heteronormativnosti.
- Strukturno: pomanjkanje zaščitnih politik, neenak dostop do virov.

Intersekcionalnost (Crenshaw, 1989): Okvir, ki prepozna, da posamezniki doživljajo večplastno diskriminacijo in privilegije glede na prepletajoče se identitete (npr. biti hkrati transspolna oseba in Rom/Rominja ali lezbijka in invalidna oseba).

Načelo samoopredelitve: Identiteta posameznika je določena na podlagi tega, kar sam pove, ne na podlagi predpostavk drugih, ki temeljijo zgolj na zaznavi. Strokovni delavci se morajo izogibati označevanju mladih (tako kvir kot cis- ali heteronormativnih identitet ter drugih osebnih okoliščin), dokler in če se posamezniki sami ne razkrijejo.

Dokazi o nesprejemanju na ravni EU

Ustrahovanje in nadlegovanje



- Približno 67 % LGBTQIA+ anketirancev po Evropi je doživelo posmehovanje, ustrahovanje ali nadlegovanje v šoli zaradi svoje identitete (FRA, 2024).
- Transspolni in nebinarni mladi poročajo o najvišjih stopnjah izključenosti iz šole in izostajanja zaradi strahu pred ustrahovanjem.
- V številnih državah članicah EU politike proti ustrahovanju LGBTQIA+ oseb bodisi ne obstajajo bodisi se izvajajo nedosledno.

Varnost in nasilje

- Skoraj 1 od 7 LGBTIQ+ mladih v EU je v zadnjih petih letih doživel fizični ali spolni napad.
- 73 % tistih, ki so doživeli nadlegovanje iz sovraštva, se izogiba določenim krajem zaradi strahu pred napadom (FRA, 2024).

Vplivi na duševno zdravje

- LGBTQIA+ mladi poročajo o bistveno višjih ravneh depresije, anksioznosti in samomorilnih misli v primerjavi z ne-LGBTQ vrstniki.
- Pomanjkanje sprejemanja je močno povezano s samopoškodovanjem in uporabo psihoaktivnih snovi med mladimi (ILGA-Europe, 2023).

Razkritje in odprtost

- Le majhen delež mladih v Evropi je »popolnoma odprt« glede svoje identitete. Strah pred zavrnitvijo s strani družine ali vrstnikov ter pomanjkanje podpornih odraslih oseb sta ključna razloga.
- Odprtost je povezana s šolskim okoljem: vključujoči učni programi in vidni zavezniki povečujejo stopnjo razkritja in dobrobiti.

Intersekcionalne ranljivosti in zaščitni dejavniki

Mladi iz etničnih manjšin, verskih okolij ali gospodinjstev z nizkimi dohodki poročajo o dvojni diskriminaciji: rasizem/ksenofobija + homo/transfobija.

LGBTQIA+ mladi z invalidnostjo se pogosto soočajo z nevidnostjo ali infantilizacijo.

Mladi na podeželju poročajo o manj vzornikih, manj podpornih mrežah in večjem družbenem nadzoru.

Kljub tem tveganjem lahko **zaščitni dejavniki** bistveno izboljšajo dobrobit LGBTIQ+ mladih po Evropi. Po podatkih FRA (2024) in IGLYO (2023) imajo mladi, ki imajo podporne odrasle osebe, vključujoče šolsko okolje in dostop do LGBTIQ+ vrstniških mrež, večjo verjetnost, da se počutijo varne, sprejete in odporne.

Tudi pri mladih z **intersekcionalnimi ranljivostmi** (npr. iz etničnih manjšin, podeželja, gospodinjstev z nizkimi dohodki ali z invalidnostjo) lahko ti zaščitni dejavniki ublažijo negativne učinke nesprejemanja in mladim pomagajo, da uspevajo.

Vaje

Aktivnost 1: Prepoznavaj nesprejemanje

Cilj: Prepoznati subtilne in očitne oblike izključenosti.

1. Udeležence razdelite v manjše skupine po 2–3 osebe. Vsaka skupina dobi nalogo, da prebere kratek scenarij in razpravlja o posebnostih nesprejemanja, ki so se pojavile.

Primeri scenarijev:

- Učitelj nagovori razred z »fantje in dekleta«, zaradi česar se nebinarni učenec počuti spregledanega.
- Mladinski center organizira na Valentinovo zmenkarski dogodek za »mlade moške in ženske«, pri čemer predpostavlja, da so vsi udeleženci cispolni in imajo heteronormativne preference.
- Transspolnega najstnika socialni delavec med pogovorom večkrat vpraša po »pravem imenu«.
- Učenec skriva svojo istospolno zvezo, potem ko sliši homofobne šale vrstnikov.

Primeri vprašanj za spodbujanje razprave:

- Katere oblike nesprejemanja so se pojavile?
- Kako bi se lahko počutil LGBTQIA+ mlad človek v tej situaciji?

- Kaj bi naredil podporen odrasel oziroma kaj bi moral narediti drugače?
2. Ko skupine razpravljajo o scenarijih, svoje ugotovitve na kratko predstavijo drugim udeležencem.

Aktivnost 2: Intersekcionalnost v praksi

Cilj: Prepoznati in analizirati intersekcionalnost.

1. Udeležence razdelite v manjše skupine po 2–3 osebe in vsaki skupini dodelite profil osebe (npr. biseksualni begunec, lezbična študentka z invalidnostjo, romski transspolni mladostnik). Udeležence prosite, naj opredelijo:
 - Katere identitete se prepletajo?
 - Kateri specifični izzivi se lahko pojavijo?
 - Katere sistemske ovire obstajajo (šola, družina, pravni okvir, družba)?
 - Katere podporne strategije bi bile učinkovite?

To lahko naredijo bodisi grafično bodisi v obliki razprave.

2. Po tem, ko vsaka skupina oblikuje svoj profil, na kratko poroča drugim udeležencem o svojem procesu in rezultatih.
3. Opredelijo in razpravljajo o tem, kako vsaka plast identitete vpliva na tveganje za nesprejemanje in potrebe po podpori.

Aktivnost 3: EU Snapshot kviz

Cilj: Udeleženci se seznanijo z raziskavami in podatki o izkušnjah LGBTQIA+ mladih v EU.

1. Vsak udeleženec dobi zvezek ali list papirja. Opomni se jih, da namen kviza ni zmagati ali imeti vseh odgovorov pravih, temveč se seznani ali ponovno seznani z osnovnimi raziskavami in podatki.
2. Vodja aktivnosti predstavi kratka vprašanja, udeleženci pa zapišejo svoje odgovore (ali ugibanja).
3. Po tem, ko vsak udeleženec samostojno odgovori na vprašanje, vodja predstavi pravilen odgovor, udeleženci pa lahko primerjajo, kako pravilni ali napačni so bili njihovi odgovori (ali ugibanja).



Primeri vprašanj:

Vprašanja
Kakšen odstotek LGBTQIA+ mladih, starih 15–17 let, v EU poroča o nadlegovanju?
Kolikšen odstotek LGBTQIA+ mladih se v šoli počuti popolnoma sprejete?
Katera skupina med LGBTQIA+ mladimi se sooča z največjim tveganjem za kazniva dejanja iz sovraštva?
Kolikšen odstotek mladih se iz varnostnih razlogov izogiba določenim krajem?
Kateri zaščitni dejavnik je najmočnejše povezan z njihovo dobrobitjo?

Vir: Agencija Evropske unije za temeljne pravice. *Enakost LGBTIQ+ na razpotju: napredek in izzivi*. Urad za publikacije Evropske unije, 2024. (<https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>)

Igra vlog: odzivanje na razkritje

Cilj: Udeleženci vadijo razliko med zavračajočimi in podpornimi odzivi.

1. Vodja razdeli udeležence v pare. Vsak par izbere ali izžreba scenarij.

Primeri scenarijev:

- Učenec pove socialnemu delavcu: »Mislim, da sem mogoče gej, ampak moji starši bi me sovražili, če bi to vedeli.«
- Učenec pove učitelju, da razmišlja o uporabi spolno nevtralnih zaimkov.
- Uporabnik mladinskega centra pove mladinskemu delavcu, da ga je drug uporabnik napačno spolno naslovil.



2. Udeleženci odigrajo vsak scenarij dvakrat. Pri vsakem ponovitvi zamenjajo vloge mlade osebe in strokovnega delavca ter preizkusijo različna odziva – prvič strokovni delavec poda zavračajoč odziv (npr. predpostavlja, zanika strah ali izkušnjo ipd.), drugič pa poda podporen odziv (potrjujoč, neobsojajoč, z ohranjanjem zaupnosti).
3. Nato pari skupaj z ostalimi udeleženci razpravljajo o tem, kako so doživeli scenarije. Lahko dobijo tudi nekaj vprašanj za pomoč pri analizi, kako so njihovi odzivi vplivali na mlado osebo v scenariju:
 - Kako se je spremenilo počutje mlade osebe?
 - Kateri jezik je pomagal ustvariti občutek varnosti?
 - Kako se lahko izognemo predpostavkam?

Orodje za institucionalno refleksijo

Cilj: Udeleženci analizirajo raven sprejemanja v svoji organizaciji.

1. Vsakega udeleženca prosimo, da svojo organizacijo oceni na lestvici od 1 do 5 (1 pomeni najslabše, 5 najboljše) v različnih kategorijah, na primer:
 - Vidna vključenost (plakati, politike, vzorniki).
 - Uporaba vključujočega jezika.
 - Dostop do spolno nevtrálnih prostorov (toaleta, garderobe ipd.).
 - Usposabljanje zaposlenih o vključevanju LGBTQIA+ oseb.
 - Protokoli podpore ob razkritju ali nadlegovanju.
2. Vsakega udeleženca spodbudimo, da z drugimi deli, na katerih področjih meni, da je njihova organizacija uspešna, in kje vidi možnosti za izboljšave.
3. Skupina udeležencev razpravlja in si izmenja, katere izboljšave lahko uvedejo za povečanje ravni sprejemanja v svoji organizaciji ter ali so rešitve kratkoročne ali dolgoročne.

Načrtovanje ukrepov

Cilj: Udeleženci razmislijo o spremembah, ki jih lahko uvedejo na različnih ravneh za povečanje vključujočnosti v svojem delovnem okolju.

1. Na podlagi lastnih izkušenj ali prejšnje vaje vsak udeleženec pripravi kratek načrt, ki vključuje:
 - eno spremembo na ravni politik (npr. uvedba politike vključujoče rabe zaimkov),
 - eno spremembo na ravni prakse (npr. posodobitev obrazcev v spolno nevtralno obliko, uvedba možnosti spolno nevtralnega stranišča ipd.),
 - en osebni cilj (npr. udeležba na usposabljanju za zavezništvo LGBTQIA+).
2. Udeleženci se razdelijo v pare. Primerjajo predlagane spremembe in razpravljajo o ovirah, s katerimi se lahko soočijo pri njihovem uvajanju, ter o tem, kako lahko pridobijo več podpore za implementacijo znotraj svoje organizacije ali zunaj nje.

Ključna sporočila

Nesprejemanje je razširjeno

Po vsej Evropi se številni LGBTQIA+ mladi soočajo s subtilnimi in očitnimi oblikami nesprejemanja, vključno z ustrahovanjem, nadlegovanjem in izključenostjo (FRA, 2024).

Transspolni, interpolni in spolno raznoliki mladi ter mladi z intersekcionalnimi marginaliziranimi identitetami (etničnimi, verskimi, invalidnostjo, nizkimi dohodki) so izpostavljeni večjemu tveganju.

Vpliv na dobrobit

Nesprejemanje je povezano s težavami na področju duševnega zdravja, samocenzuro, izolacijo in izobraževalnimi težavami.

Strah pred razkritjem omejuje zmožnost mladih, da se izražajo avtentično.

Ne predpostavljajte identitete ali izkušenj

Strokovni delavci se morajo izogibati predpostavkam o spolni usmerjenosti, spolni identiteti ali izkušnji zatiranja.

Le mladi sami lahko opredelijo in opišejo svoje izkušnje. Pristop z odprtostjo in spoštovanjem krepi zaupanje in avtonomijo.

Interseksionalnost je pomembna

Več identitet se prepleta in ustvarja večplastne izkušnje tveganja in diskriminacije (npr. mladostnik, ki je hkrati invalid, živi na podeželju in je transspolen, se lahko sooča z več združenimi izzivi).

Zaščitni dejavniki

Podporni odrasli, vključujoče šolsko okolje, vrstniške mreže in vidni vzorniki pomembno izboljšujejo varnost, sprejetost in odpornost.

Tudi mladi z interseksionalnimi ranljivostmi imajo koristi od okolij, ki potrjujejo njihovo identiteto in nudijo podporo.

Praktične veščine za strokovne delavce

Prepoznati očitne, prikrite in strukturne oblike nesprejemanja.

Uporabljati pristope, ki upoštevajo travmo in so osredotočeni na mlade.

Uporabljati vključujočo komunikacijo brez predpostavk.

Načrtovati in izvajati strategije na institucionalni in individualni ravni za spodbujanje inkluzivnosti.

Vključenost in refleksija

Interaktivne vaje (analiza scenarijev, igra vlog, kvizi) krepijo razumevanje nesprejemanja in interseksionalnosti.

Orodja za refleksijo in načrtovanje ukrepov spodbujajo udeležence k uporabi naučenega v realnih okoljih.

Zaključki

Ta modul poudarja, da prepoznavanje nesprejemanja in podpora LGBTQIA+ mladim zahtevata tako ozaveščenost kot tudi skromnost. Strokovni delavci morajo:

- **Poslušati brez predpostavk**, ter mladim omogočiti, da sami opredelijo svoje identitete in izkušnje.
- **Razumeti intersekcionalnost**, pri čemer priznavajo, da lahko prepletajoče se identitete povečujejo ranljivost.
- **Spodbujati zaščitna okolja**, z zagotavljanjem podpore, vključevanja in varnosti na osebni, organizacijski in politični ravni.
- **Pretvoriti znanje v delovanje**, z uporabo praktičnih orodij, refleksije in načrtovanja za ustvarjanje vključujočih in potrjujočih okolij.

Z združevanjem teorije, dokazov in interaktivne prakse so udeleženci opolnomočeni za učinkovito, etično in spoštljivo podporo LGBTQIA+ mladim ter za zagotavljanje, da lahko vsi mladi živijo varno in avtentično.

Modul 3: Duševno zdravje – ocenjevanje in tehnike krepitev odpornosti

Uvod

Mladi LGBTQI+ (lezbijke, geji, biseksualne, transspolne, kvir interpolne osebe in drugi) v Evropi se soočajo s posebej ranljivim položajem na področju duševnega zdravja.

Kljub naraščajočemu družbenemu sprejemanju v nekaterih regijah številni mladi LGBTQI+ posamezniki doživljajo višje ravni težav z duševnim zdravjem, diskriminacije, nadlegovanja in nasilja v primerjavi s svojimi heteroseksualnimi in cispolnimi vrstniki. To predstavlja pomembno javnozdravstveno vprašanje s posledicami za dobrobit, izobraževanje, socialno vključenost in dolgoročne življenjske izide.

Referenca: Evropska komisija, 2025. Nova strategija EU za LGBTQI+. Bruselj: Evropska komisija. Dostopno na: https://commission.europa.eu/news-and-media/news/free-love-free-be-eus-new-lgbtiq-strategy-2025-10-08_sl

 **Opozorilo (pomembno pred začetkom):** Ta modul obravnava občutljive teme, kot so izzivi na področju duševnega zdravja, diskriminacija, samopoškodovanje in samomor. Udeležence se spodbuja, da si po potrebi vzamejo odmor in poiščejo podporo, če se jim vsebina zdi preobremenjujoča.

Cilji

Namen tega modula je:

Ta modul je namenjen razvoju znanja in razumevanja udeležencev o pogostih izzivih na področju duševnega zdravja, s katerimi se soočajo LGBTQIA+ mladi. Ponuja vpogled v specifične stresorje in ranljivosti, ki jih doživljajo številni mladi LGBTQIA+ posamezniki, hkrati pa izpostavlja zaščitne dejavnike, ki lahko krepijo dobrobit in odpornost.

Skozi celoten modul bodo udeleženci pridobili praktična orodja za podporo duševnemu zdravju LGBTQIA+ mladih v svojem strokovnem in vsakdanjem delu. Modul prav tako obravnava strategije za preprečevanje samomora, s poudarkom na zgodnjem prepoznavanju, občutljivi komunikaciji in ustvarjanju varnih ter potrjujočih okolij.

Poleg tega bodo udeleženci povabljeni k razmisleku o svoji vlogi kot podpornih odraslih oseb, pri čemer bodo razmišljali o tem, kako lahko njihova stališča, jezik in dejanja prispevajo k varnim prostorom in pozitivnim izidom na področju duševnega zdravja LGBTQIA+ mladih.

Učni izidi

Po zaključku tega modula bodo udeleženci:

- imeli več znanja o tveganjih za duševno zdravje med LGBTQIA+ mladimi
- razumeli manjšinski stres in njegove učinke na dobrobit
- znali prepoznati mikroagresije in njihov dolgoročni vpliv
- Pridobijo praktična orodja za krepitev odpornosti in podporne odzive
- Se počutijo bolj samozavestne pri prepoznavanju in odzivanju, ko se mlada oseba sooča s stisko



Teorija

Duševno zdravje in ranljivost med LGBTQIA+ mladimi

Raziskave kažejo, da:

Transspolne mlade osebe imajo bistveno večje tveganje za samomor, do šestkrat večjo verjetnost v primerjavi s cispolnimi vrstniki. Biseksualni mladi imajo približno petkrat večje tveganje, geji in lezbijke pa približno štirikrat večje tveganje za poskus samomora v primerjavi s heteroseksualnimi vrstniki.

Skoraj polovica mladih LGBTQI+ oseb v Evropi poroča, da se pogosto počutijo žalostne ali nesrečne, pri čemer so te stopnje še višje pri nebinarnih mladih.

Po podatkih Agencije Evropske unije za temeljne pravice (FRA) je več kot tretjina LGBTQI+ oseb v Evropi že kdaj razmišljala o samomoru.

Diskriminacija in manjšinski stres.

LGBTQI+ mladi pogosto poročajo o ponavljajočem se ustrahovanju in nadlegovanju v šoli. Podatki FRA kažejo, da je do 70 % mladih anketirancev v preteklem letu doživelo nadlegovanje iz sovraštva.

Fizično in spolno nasilje je prav tako pogostejše v tej skupini in je močno povezano z depresijo, anksioznostjo in travmo. Spletna okolja, vključno z družbenimi omrežji, so pomemben vir sovraštva, groženj in negativnih vsebin, ki prispevajo k psihološki stiski.

Skupine z visokim tveganjem

Transspolni, nebinarni in spolno raznoliki mladi so pogosto najbolj prizadeti ter poročajo o najvišjih stopnjah težav na področju duševnega zdravja in samomorilnih misli.

Mladi LGBTQI+ posamezniki, ki hkrati pripadajo drugim marginaliziranim skupinam, kot so etnične manjšine, socialno-ekonomsko ranljive skupine ali osebe z invalidnostjo, se soočajo še z večjimi tveganji za psihološki stres in socialno izključenost.

Statistika na ravni EU, vse starostne skupine





Podatki iz leta 2023:

Več kot 1/3 (33 %+) LGBTQIA+ oseb v EU je že razmišljala o samomoru.

Več kot 50 % transspolnih, nebinarnih in spolno raznolikih oseb poroča o samomorilnih mislih.

Več kot 2/3 (66 %+) poroča, da so bili v šoli ustrahovani zaradi svoje identitete.

Več kot 50 % jih je v preteklem letu doživelo nadlegovanje iz sovraštva.

Več kot 1 od 10 (10 %+) jih je v zadnjih 5 letih doživelo fizično ali spolno nasilje zaradi svoje identitete (<https://www.iglyo.org/about-us>) & (https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20250910-1/?utm_source=chatgpt.com)

Duševno zdravje in varnostna tveganja za LGBTQAI+ mlade

Za LGBTQAI+ mlade obstaja večje tveganje izpostavljenosti nadlegovanju in nasilju (fizičnemu in psihološkemu). LGBTQAI+ posamezniki se pogosto soočajo s povečanim tveganjem nadlegovanja in nasilja, vključno s fizičnimi napadi in psihološko zlorabo, kar lahko vodi v dolgotrajno travmo, strah in socialno izključenost.

Nizka čustvena podpora in nizka samopodoba vodita v neprostoovoljno osamljenost in socialno izolacijo. Neprostovoljna osamljenost pomeni občutek osamljenosti, čeprav si oseba tega ne želi. Opisuje situacijo, ko oseba želi socialni stik, povezanost ali pripadnost, vendar tega nima zaradi okoliščin, na katere nima vpliva (npr. izključenost, diskriminacija, zdravstvene težave, pomanjkanje varnih prostorov).

Manjšinski stres je kronični stres, ki ga doživljajo osebe, ki pripadajo stigmatizirani ali marginalizirani skupini, zaradi predsodkov, diskriminacije in socialne izključenosti. Nižje zaupanje med LGBTQAI+ osebami je oblikovano zaradi ponavljajočih se izkušenj stigme, neustrezne obravnave in strahu pred tem, da bi jih institucije postavljale pod vprašaj ali jih razvrednotile.

Spolna disforija lahko poveča tveganje za motnje hranjenja, zlasti kadar posamezniki doživljajo stisko, pomanjkanje telesne avtonomije ali pritisk, da se prilagodijo spolnim normam. Če vi ali nekdo, ki ga poznate, doživlja to, se obrnite na nacionalno telefonsko linijo za pomoč.

Tveganje za nižje dohodke in brezposelnost. Mnoge LGBTQI+ osebe doživljajo diskriminacijo na delovnem mestu ali pri iskanju zaposlitve. To vključuje nadlegovanje, pristranskost in skrivanje identitete, da bi se izognili negativnim reakcijam, kar lahko vpliva na to, ali dobijo zaposlitev ali se na delovnem mestu počutijo varno, ter posledično vpliva na raven dohodka.

Ovire za participacijo in razvoj identitete med LGBTQIA+ mladimi

- Pomanjkanje občutka, da lahko sodelujejo in vplivajo v družbi
- Pomanjkanje ekonomskih dejavnikov → omejen dostop do podpore
- Pomanjkanje podpore staršev oziroma pomembnih odraslih
- Vprašanja o identiteti, sebi in skupini
- Transspolni mladi: pomanjkanje dostopa do potrjujoče zdravstvene oskrbe, velika identitetna kriza, razkritje in vključevanje v družbo kot transspolna oseba
- Biseksualni mladi: manj »jasna« identiteta kot pri homoseksualnih, označeni kot nezreli/negotovi (+ iskanje identitete)

Napačne predstave in vplivi na duševno zdravje pri biseksualnih mladih

Vse LGBTQ+ identitete niso prepoznane ali obravnavane enako.

Na primer, geji in lezbijke se pogosto soočajo z bolj vidnimi predsodki, medtem ko se biseksualne osebe lahko srečujejo z bolj subtilnimi izzivi. Mnogi biseksualni mladi doživljajo, da njihove identitete ne jemljejo resno.

Pogoste napačne predstave vključujejo prepričanja, da je biseksualnost »le faza« ali da imajo biseksualne osebe »privilegij«, ker jih privlačijo tako moški kot ženske.

Te napačne predstave lahko negativno vplivajo na duševno zdravje, saj se lahko biseksualni posamezniki počutijo postavljene pod vprašaj ali nevidne, tako znotraj LGBTQ+ skupnosti kot v širši družbi.

Zavedanje norm in manjšinski stres

Norme, povezane s spolom, spolnostjo, telesi in odnosi, oblikujejo, kdo se počuti vključenega in kdo ne. Ko morajo LGBTQIA+ mladi nenehno razlagati, braniti ali skrivati svojo identiteto, to ustvarja dolgotrajen stres.

Zavedanje norm, samorefleksija

Zastavite si vprašanja in razmislite:

Kaj družba pogosto predpostavlja o spolnosti in odnosih?

Kdo ustreza tem predpostavkam in kdo ne?

Tehnike krepitve odpornosti na podlagi zavedanja obstoječih norm: kaj pomaga LGBTQIA+ mladim, da se počutijo varne in videne

Vsak si zasluži, da se počuti spoštovanega, podprtega in da je lahko to, kar je. Ključno je, da vsi prispevamo k ustvarjanju varnih in vključujočih prostorov, kjer se LGBTQIA+ mladi počutijo videne, slišane in jemane resno takšne, kot so.

V tem modulu bomo zato podrobneje obravnavali:

- kako izgleda podpora v vsakdanjem življenju
- zakaj so reprezentacija, zavezniki in vzorniki pomembni
- kako LGBTQIA+ kompetence in zavedanje norm pri vodenju pomagajo ustvarjati varno okolje

Ti dejavniki pomagajo ustvarjati varne prostore, krepijo duševno zdravje in gradijo odpornost pri LGBTQIA+ mladih.

Kako izgleda podpora v vsakdanjem življenju

Podpora ni le veliko dejanje. Pogosto se kaže v majhnih, vsakdanjih trenutkih. Podpora LGBTQI+ mladim na primer pomeni:



- da so obravnavani s spoštovanjem in prijaznostjo v šoli, na delovnem mestu ali v socialnih okoljih
- da imajo odrasle ali prijatelje, ki poslušajo brez obsojanja ali dvoma v njihovo identiteto
- da so slišani in jim verjamemo, ko govorijo o svojih izkušnjah, ne da bi jih utišali ali postavljali pod vprašaj
- da se počutijo varne pri izražanju svoje spolne identitete ali spolne usmerjenosti

Primer: Učitelj uporablja pravilno ime in zaimke ter posreduje, ko nekdo poda škodljiv komentar. V naslednjem delu bomo pokazali, kako to storiti.

Praktična metoda: krog zaimkov

Zaimki: besede, s katerimi želi oseba biti naslavljena, kot so ona, on, on_a ali drugi.

V tem prostoru je razkrivanje zaimkov vedno prostovoljno. Svojih zaimkov ni treba razkrivati in jih ni treba poznati vnaprej. Najpomembneje je, da ustvarimo poslušajoče in spoštljivo okolje, v katerem se vsi počutijo udobno.

Kako to izvajamo v praksi:

- Pri pisanju imenske oznake lahko izberete, da dodate svoje zaimke (na primer: ona, on, on_a).
- Povsem v redu je tudi, da napišete samo svoje ime.
- Med predstavitvijo lahko delite svoje zaimke, če želite – ali pa poveste le svoje ime.
- Lahko tudi rečete »naprej«, če se vam to zdi varno.

Zakaj je ta pristop pomemben:

- Izogne se pritisku na posameznike, da razkrijejo nekaj, česar še niso pripravljeni deliti.
- Normalizira spoštovanje različnih identitet, ne da bi silil v vidnost.
- Pomaga ustvarjati varno in bolj vključujoče okolje za vse.
- Cilj ni označevanje ljudi, temveč izkazovanje skrbi, spoštovanja in odprtosti.

Kontrolni seznam: kako krepiti odpornost in podporo za LGBTQI+ mlade



1. Spoštovanje: Z mladimi ravnajte prijazno, sprejemajoče in brez predsodkov.
2. Priložnosti za povezovanje: Omogočite mladim, da se povezujejo z ljudmi, ki jih razumejo in sprejemajo. Vrstniška podpora.
3. Reprezentacija: Zagotovite, da organizacije in institucije predstavljajo LGBTQI+ osebe v medijih; če delate v javnem sektorju, poskrbite, da so vse identitete zastopane, na primer na družbenih omrežjih.
4. Deljenje izkušenj: Spodbujajte mlade, da v varnih okoljih delijo svoje izkušnje in poslušajo druge.
5. Vzorniki: Bodite ali izpostavite ljudi, ki kažejo, da je v redu biti to, kar si.
6. Zavezniki: Bodite podpora odrasla oseba – prijatelj, učitelj ali mentor – ki aktivno izkazuje podporo LGBTQIA+ mladim.
7. Zdravstvene in podporne storitve: Poznajite in usmerjajte mlade do zdravstvenih in podpornih storitev, ki razumejo njihove potrebe.
8. Pravne pravice: Imejte znanje o pravicah mladih in jim pomagajte, da se počutijo zaščitene. Nudite usmerjanje.
9. Varni prostori in skrbno vodstvo: Ustvarjajte in vzdržujte prostore, kjer se vsi počutijo varne, spoštovane in vključene, z jasnimi pravili in skrbnim vodenjem.

Vaje

Vaja 1: Izbirni tip (multiple choice)

Katera od naslednjih možnosti je zaščitni dejavnik za duševno zdravje LGBTQIA+ mladih?

- a) Izogibanje pogovorom o identiteti
- b) Dostop do podpornih in razumevajočih odraslih
- c) Vedno razkrivati svojo identiteto drugim
- d) Ne iskati strokovne ali vrstniške podpore

Kako uporabljati tehnike odpornosti za obvladovanje mikroagresij

V prejšnjih poglavjih in nadaljevanju boste raziskali, kaj so mikroagresije in kako lahko ta subtilna, vsakdanja dejanja povzročajo stres pri LGBTQIA+ mladim.



Tudi majhni komentarji ali izključevanja se lahko sčasoma kopičijo ter vplivajo na duševno zdravje in dobrobit.

»Kaj pa se zgodi, če teh napetosti ne naslovimo?«

Uvod v trikotnik nasilja

Trikotnik nasilja nam pomaga razumeti, kako se lahko subtilna škoda na osnovni ravni – kot so mikroagresije – stopnjuje v verbalno agresijo ali celo fizično nasilje, če je ne obravnavamo.

S celostnim razumevanjem trikotnika lahko bolje razumemo pomen zgodnjega ukrepanja in kako lahko naša vloga podpornih odraslih prepreči stopnjevanje.

Trikotnik nasilja in mikroagresije

Mikroagresije lahko primerjamo s pikom komarja – analogija pika komarja. En sam pik komarja se morda zdi majhen in ga je lahko prezreti. Toda številni piki lahko sčasoma postanejo boleči, izčrpavajoči in težko zaceljivi.

Na enak način: en komentar, pogled ali predpostavka se lahko zdi »neškodljiva« osebi, ki to izreče.

Toda ponavljajoče se mikroagresije se kopičijo in ustvarjajo manjšinski stres, ki vpliva na duševno zdravje, varnost in samopodobo.

Trikotnik nasilja lahko prikažemo v treh dimenzijah:

1. Osnova – napetost/konflikt (mikroagresije)

Subtilni komentarji, stereotipi ali izključevanje

Primer: »Ne izgledaš kot gej« ali predpostavlanje spola/spolne usmerjenosti

Ustvarja manjšinski stres in obremenitev duševnega zdravja

Pogosto spregledano, vendar se kopiči skozi čas

2. Sredina – agresija

Ponavljajoče se mikroagresije se stopnjujejo v verbalno nadlegovanje, ustrahovanje ali socialno izključevanje

Mladi se lahko počutijo izolirane ali ogrožene

Podpora odraslih in zavezništvo lahko preprečita stopnjevanje



3. Vrh – zloraba/nasilje

Resno nadlegovanje, grožnje ali fizično nasilje

Posledica neobravnavane agresije na nižjih ravneh

Pokaže pomen zgodnjega ukrepanja

Vsakdanji primeri mikroagresij in njihova povezava s trikotnikom nasilja pri LGBTQIA+ mladih

- Ponavljajoče napačno spolno naslavljanje
- Slišati »Ne izgledaš kot gej«
- Invazivna vprašanja o identiteti
- Biti izključen »brez da bi kdo opazil«
- (Analogija pika komarja) vsak dogodek = en pik
Sčasoma = stres, anksioznost, umik ali jeza

Vloga odraslih: preprečevanje dodatnih »pik«

Kot odrasla oseba imate odgovornost, da:

1. Opazite in poimenujete »pik«
»Ta komentar se morda zdi majhen, vendar lahko boli.«
2. Zgodaj ustavite vedenje
»Tukaj ne delamo predpostavk o ljudeh.«
3. Podprete prizadeto osebo
»Ali želiš govoriti o tem, kar se je pravkar zgodilo?«

Krepitev odpornosti (pomagati mladim, da »zacementirajo pike«)

Tako kot skrbimo za pike komarjev, lahko odrasli pomagajo mladim pri okrevanju.

Primeri, kako lahko delujete in se odzivate v vsakdanjih situacijah, ki vključujejo mikroagresije:

- Validacija: »Smiselno je, da si tega naveličan.«
- Tehnike umirjanja: dihanje, premor, umik
- Preoblikovanje: »Ti komentarji ne določajo, kdo si.«

- Povezanost: opominjanje mladih, da niso sami
- Počitek in varnost: ustvarjanje prostorov, kjer se novi »piki« ne pojavljajo

Vaja 2: Poveži

Poveži koncept z njegovim opisom:

Koncept	Opis
1. Manjšinski stres	A. Subtilne oblike razvrednotenja ali postavljanja pod vprašaj, kot so šale, komentarji ali pogledi, zaradi katerih se nekdo počuti izključenega ali obsojanega
2. Mikroagresija	B. Stres, ki izhaja iz življenja v družbi, kjer norme in stališča ustvarjajo diskriminacijo ali pritisk na manjšinske skupine
3. Krog zaimkov	C. Skupinska praksa, ki zagotavlja, da so vsi pravilno naslovljeni z ustreznimi zaimki ali imajo možnost, da sodelovanje preskočijo, če to želijo

Prehod: od mikroagresij do prepoznavanja, kdaj se mlada oseba sooča s stisko

Od vsakdanjih škod do globlje stiske

V prejšnjih poglavjih ste se učili in razmišljali o tem, kako lahko ponavljajoče se mikroagresije skozi čas vplivajo na LGBTQIA+ mlade – podobno kot piki komarjev, ki se ne zacelijo.

Pri nekaterih mladih ta stalni stres ne ostane le na površini. Lahko vodi v umik, izolacijo, anksioznost, depresijo ali občutke brezupa.

Zato ste vi in vaša vloga kot ambasadorja izjemno pomembni – ne le za preprečevanje škode, ampak tudi za prepoznavanje, kdaj se dogaja nekaj globljega.

V nadaljevanju se bomo osredotočili na to, kako lahko kot odrasla oseba prepoznate opozorilne znake, pristopite na skrben način in podprete LGBTQIA+ mlado osebo, ki se morda sooča s stisko – ali ki morda ne želi več živeti.

Prosimo, upoštevajte, da so lahko besedilo in primeri sprožilni.

Prepoznavanje, kdaj se mlada oseba sooča s stisko

Ko se dogaja nekaj več, lahko pri LGBTQIA+ mladi osebi opazimo:

- se umika ali izolira
- preneha sodelovati v dejavnostih, ki so ji bile prej všeč
- deluje anksiozno, potrto, jezno ali čustveno otopelo
- izraža brezup ali občutek ničvrednosti
- govori o tem, da ne želi obstajati ali da je breme
- kaže spremembe v spanju, apetitu ali prisotnosti

En sam znak še ne pomeni krize. Lahko pa je opozorilni signal. Zaupajte svoji presoji in vključite podporo. Ti znaki niso iskanje pozornosti – lahko so klic na pomoč.

Kaj storiti – kako se odzvati, če LGBTQIA+ mlad potrebuje tvojo pomoč in podporo

Korak 1: Kaj storiti

Opazuj in poimenuj, kar vidiš

»Opazil sem, da si v zadnjem času bolj tih, zato sem želel preveriti, kako si.«

Korak 2: Vprašaj neposredno in mirno

»Se počutiš tako slabo, da si razmišljal o tem, da bi si škodoval ali da ne bi več želel živeti?«



Korak 3: Poslušaj brez popravljanja

»To se sliši res težko.«

»Hvala, da si mi to povedal.«

Korak 4: Vzemi resno

Ostani miren, prisoten in spoštljiv.

Korak 5: Poišči pomoč

Ti kot poslušalec in LGBTQIA+ mlad nista sama v tem. Poišči podporo pri:

- šolskih svetovalcih, mladinskih ambulantah, zdravstvenih storitvah
- upoštevanju varovalnih postopkov, če obstaja neposredno tveganje
- nacionalnih nevladnih organizacijah, specializiranih za duševno zdravje in preprečevanje samomora

Pokaži, da si tam in da poslušáš (ne preusmeri takoj drugam; bodi previden pri deljenju lastnih misli in izkušenj).

Postavljalj odprta vprašanja o tem, kaj potrebujejo in kaj jim pomaga, da se počutijo bolje (ne vsiljuj nasvetov, ne obtožuj in ne kritiziraj).

Dogovorita se za čas in način, kako bosta ostala v stiku – in se tega dogovora drži.

Vključi tudi druge! Podpora naj vključuje še druge ljudi ali storitve; pomembno je tudi za tvojo lastno energijo, da odgovornost za podporo deliš.

Kontrolni seznam: česa ne storiti

- ✗ Ne zmanjšuj: »To je samo faza.« ali »Drugi imajo hujše težave.«
- ✗ Ne postavljalj pod vprašaj ali razpravljalj o občutkih: »Si prepričan?«
»Tako se ne bi smel počutiti.«
- ✗ Ne paničari in ne reagiraj pretirano: izogibaj se šoku, strahu ali nujnosti, ki v ospredje postavlja tvoja čustva



✗ Ne obljublaj skrivnosti: nikoli ne obljubi zaupnosti, če je ogrožena varnost

✗ Ne poskušaj rešiti sam: ti si most, ne rešitev. Poišči pomoč pri nacionalnih telefonskih linijah; če meniš, da je nekdo v neposredni nevarnosti, pokliči policijo

Ključno sporočilo:

Biti prisoten je pomembnejše kot uporabljati prave besede.

Vaja 3: Drži ali ne drži?

Ali je nevarno vprašati o samomorilnih mislih?	DRŽI ali NE DRŽI?
Tisti, ki govorijo o samomoru, ga bodo tudi storili.	DRŽI ali NE DRŽI?

Vaja 4: Osebna študija primera (upanje in okrevanje)

Primer študije: Ko je bil Alex star 16 let, je doživljal stalne mikroagresije v šoli – komentarje, šale in izključevanje. Sčasoma je Alex prenehal sodelovati, se umaknil od prijateljev in se počutil vse bolj brezupno.

Vprašanja za razmislek:

Katere znake stresa ali umika je Alex pokazal in kako bi jih drugi lahko opazili prej?

Kako lahko majhna dejanja podpore, kot je vprašanje, kako se nekdo počuti, prispevajo k odpornosti?

Kaj misliš, da se je zgodilo? Glej spodaj.

Kaj se je zgodilo ...



Ena odrasla oseba je opazila spremembo in Alexa neposredno vprašala, kako se v resnici počuti. Ta pogovor je vodil do podpore svetovalca in povezave z LGBTQIA+ varnim prostorom.

Alex danes pravi: »Kar me je rešilo, ni bila ena velika stvar – bilo je to, da je nekdo opazil in se ni obrnil stran.«

Refleksijska vaja iz Alexove zgodbe

Alexova zgodba poudarja moč prepoznavanja majhnih sprememb v vedenju posameznika.

Refleksija:

Ali si opazil ljudi okoli sebe, katerih vedenje se je v zadnjem času spremenilo?

Kateri majhni znaki lahko kažejo, da potrebujejo podporo, tudi če tega niso povedali?

Kaj lahko storiš, da preveriš, ali potrebujejo tvojo pomoč? Katera vprašanja lahko postaviš?

Poskrbi zase

Podpiranje drugih, še posebej ko se soočajo s težkimi izkušnjami, je lahko čustveno zahtevno. Da lahko nudiš najboljšo podporo, je nujno, da skrbiš za svoje telesno in duševno zdravje.

To vključuje:

- Telesna skrb zase: poskrbi za dovolj spanja, zdravo prehrano, gibanje in si po potrebi vzemi odmore.
- Duševna skrb zase: razmisli o svojih čustvih, prakticiraj čuječnost ali tehnike sproščanja ter si dovoli odmakniti se, ko se počutiš preobremenjeno.
- Poišči pomoč pri drugih in strokovnjakih.

Pomembno: Ko se nekdo odpre, ni tvoja krivda ali odgovornost, da se sooča s težavami. Nisi povzročil ničesar, česar prej ni bilo, in tvoja vprašanja ali



pozornost niso povzročila njihovih izzivov. Biti prisoten in poslušati lahko naredi veliko razliko, ne da bi to pomenilo krivdo ali odgovornost.

Refleksija o sebi:

- Vzemi si trenutek in razmisli o svojih mejah. Kaj potrebuješ, da se počutiš varno in stabilno, medtem ko podpiraš druge?
- Kako lahko ohranjaš svoje dobro počutje, hkrati pa si prisoten za nekoga drugega?
- Zapiši si, kaj potrebuješ, in to shrani zase.

Zaključki

V tem modulu smo raziskali, kako lahko majhna dejanja prisotnosti in skrbi naredijo veliko razliko, kako podpirati druge brez prevzemanja krivde ter pomen skrbi zase v tem procesu.

Preden zaključimo, se vprašaj:

- Katero ključno sporočilo iz tega modula boš prenesel v svoje vsakdanje življenje?
- Kako lahko ostaneš pozoren na na majhne signale ljudi okoli sebe?
- Kaj potrebuješ zase, da se počutiš dobro in lahko na trajnosten način še naprej podpiraš druge?

Zaključek tega modula ne pomeni konca refleksije – gre za to, da ta spoznanja preneseš v svoje vsakdanje interakcije, v podporo drugim in v skrb zase.

Modul 4: Vključujoča komunikacija in jezikovne veščine za razbijanje predsodkov

Uvod

Modul »Vključujoča komunikacija in jezikovne veščine za razbijanje predsodkov« je pomemben del učnega programa Proud Ambassadors, razvitega v okviru Erasmus+ projekta Podpora vključevanju in poročanju o LGBTQIA+ mladih ter njihovem duševnem zdravju v Evropi.

Modul se odziva na nujno in še vedno prisotno vrzel po vsej Evropi: čeprav se zavedanje o raznolikosti in enakosti povečuje, vsakodnevna komunikacija, ki jo uporabljajo mladinski strokovni delavci, pogosto ostaja nenamerno pristranska, izključevalna ali neinformirana. Mnogi mladinski delavci niso prepričani, katere izraze uporabljati, kako taktno obravnavati identiteto ali kako se učinkovito odzvati ob diskriminatornih izjavah. Pomanjkanje samozavesti in praktičnih smernic lahko krepí nevidnost in stigo med LGBTQIA+ mladimi.

Po vsej Evropi številni LGBTQIA+ mladi še vedno doživljajo verbalno nadlegovanje, izključevanje in napačno predstavljanje zaradi nezavednih pristranskosti ali diskriminatornega jezika. Po podatkih Agencije Evropske unije za temeljne pravice (FRA, 2024) je 63 % LGBTQIA+ oseb doživelo verbalno nadlegovanje, medtem ko se 48 % mladih izogiba izražanju svoje identitete zaradi strahu pred negativnimi odzivi. Raziskave UNESCO (2023) in WHO (2022) potrjujejo, da vključujoč in podporen jezik spodbuja psihološko varnost, izboljšuje sodelovanje ter pomembno prispeva k duševnemu zdravju. Podobno Meyer (2023) ugotavlja, da zmanjševanje stigme skozi komunikacijo lahko zmanjša anksioznost in simptome depresije pri LGBTQIA+ mladih.

Cilji

Ta modul je namenjen opolnomočenju mladinskih delavcev, pedagogov in trenerjev z znanjem, ozaveščenostjo in veščinami za prepoznavanje, izzivanje in preoblikovanje pristranskega ali izključevalnega jezika v vključujoče in spoštljive alternative. Udeleženci se bodo naučili uporabljati komunikacijske prakse, ki spodbujajo zaupanje, empatijo in občutek pripadnosti, prepoznati učinke nezavednih pristranskosti ter sodelovati v dialogu, temelječem na empatiji, za podporo raznolikim skupinam mladih.

Natančneje, cilji modula so:

Cilj 1: Prepoznati in analizirati vlogo jezika pri reproduciranju ali izzivanju stereotipov in pristranskosti.

Cilj 2: Razviti ozaveščenost in praktične veščine za preoblikovanje pristranskih ali izključevalnih izrazov.

Cilj 3: Uporabljati vključujoče komunikacijske strategije v strokovnih in skupnostnih okoljih.

Cilj 4: Prepoznati in nasloviti nezavedne pristranskosti v interakcijah z mladimi.

Cilj 5: Izkazovati empatijo, reflektivno poslušanje in spoštovanje v dialogu z LGBTQIA+ mladimi.

Metodologija

Ta modul uporablja kombinirano učno metodologijo, ki združuje izkustvene, teoretične in interaktivne pristope, da udeležence opremi z veščinami in znanjem, potrebnim za vključujočo komunikacijo v mladinskem delu. Metodologija je osredotočena na udeležence, kar zagotavlja, da aktivno sodelujejo z vsebino preko vaj, refleksije in razprav. Vsebinsko usmerjene metode se uporabljajo za temeljno teorijo, vključno z vključujočim jezikom, pristranskostjo, mikroagresijami, zaimki, intersekcionalnostjo, empatijo in potrjujočo komunikacijo, pri čemer se opirajo na verodostojne vire, kot so UNESCO (2023), WHO (2022), GLAAD (2023) in Meyer (2023). Za poglobitev razumevanja modul uporablja interaktivne metode in vaje, vključno z ujemanjem pojmov, kvizi na podlagi scenarijev, vprašanja z več izbirami, nalogami res ali ni res ter vajami »Izberi in poveži«, ki spodbujajo refleksijo, ozaveščenost in praktično uporabo. S to kombinacijo udeleženci vadijo prepoznavanje pristranskega jezika, preoblikovanje komunikacije v vključujočo ter uporabo reflektivnega poslušanja in empatičnega odzivanja v realističnih situacijah mladinskega dela. Metodologija poudarja aktivno sodelovanje, kritično razmišljanje in uporabo veščin, s čimer zagotavlja, da udeleženci ne le razumejo teoretična načela, temveč razvijejo tudi



samozavest pri uporabi vključujočih komunikacijskih strategij v strokovnih in skupnostnih interakcijah.

Učni izidi

Ob koncu tega modula bodo udeleženci:

- **Učni izid 1:** Prepoznali pristranski in vključujoč jezik v vsakdanji komunikaciji.
- **Učni izid 2:** Uporabljali vključujoče komunikacijske tehnike v pisni in ustni komunikaciji.
- **Učni izid 3:** Preoblikovali izključevalne ali stigmatizirajoče izraze v podporne alternative.
- **Učni izid 4:** Izkazovali zavedanje nezavednih pristranskosti in njihovih učinkov na interakcijo.
- **Učni izid 5:** Sodelovali v dialogu, ki temelji na empatiji in podpira raznolike identitete mladih.

Teorija

Vključujoča komunikacija predstavlja temelj pravičnega mladinskega dela. Ni omejena le na rabo jezika, temveč vključuje tudi ton, empatijo in zavedanje, kako besede vplivajo na zaznavanje, občutek pripadnosti in duševno zdravje. Po podatkih UNESCO (2023) mladinski delavci, ki uporabljajo vključujoče in pristranskosti zavedajoče komunikacijske prakse, krepijo zaupanje, zmanjšujejo anksioznost in ustvarjajo varna okolja za vse mlade. Ta teoretični del je razdeljen na tri medsebojno povezane teme, ki udeležence pripravijo na praktične vaje, ki sledijo.

Moč jezika pri vključevanju in občutku pripadnosti

Jezik je močno orodje, ki oblikuje zaznave, odnose in dostop do pravic. V mladinskem delu vključujoč jezik ni le vprašanje politične korektnosti, temveč vprašanje pravičnosti, varnosti in duševnega zdravja. UNESCO (2023) poudarja, da vključujoča komunikacija krepi zaupanje in zmanjšuje anksioznost, zlasti med marginaliziranimi mladimi.

Jezik ni nevtralen; odraža in hkrati oblikuje družbena stališča, vključevanje in vidnost. Besede, ki jih izbirajo strokovni delavci in posamezniki, lahko bodisi podpirajo identiteto bodisi krepijo izključenost. Podatki FRA (2024) kažejo, da



več kot 60 % LGBTQIA+ mladih doživlja verbalno nadlegovanje, kar poudarja pomen zavestne in podporne komunikacije.

Vključujoč jezik se izogiba stereotipom, predpostavkam in izključevalnim izrazom. V središče postavlja samoopredeljene izraze posameznika in potrjuje njegove življenjske izkušnje. Na primer, uporaba zaimka »on_a«, kadar nismo prepričani o spolni identiteti osebe, ali zamenjava izraza »manpower« z »workforce« izraža spoštovanje in nevtralnost. Vključujoč jezik je natančen, spoštljiv in usmerjen na posameznika. Izogiba se predpostavkam in uporablja izraze, ki jih posameznik sam opredeli. Na primer, zamenjava izraza »spolna preferenca« z »spolna usmerjenost« odstrani lažno impliciranje izbire. Spolno nevtralni izrazi, kot so »vsi« ali »prijatelji«, so primernejši kot binarni nagovori, kot sta »dame in gospodje«. Podobno so izrazi, kot je »podpiranje njihove spolne identitete«, bolj natančni in opolnomočujoči kot zastarele metafore, kot je »rojen v napačnem telesu«.

Jezik vpliva tudi na duševno zdravje. Kot ugotavlja Meyer (2023), podporna okolja in vključujoča komunikacija zmanjšujejo stres, povečujejo odpornost in izboljšujejo samopodobo pri marginaliziranih mladih. Zato mora vsaka interakcija – bodisi verbalna, pisna ali neverbalna – izražati prepoznavanje, spoštovanje in občutek pripadnosti.

Spodaj je nekaj pomembnih definicij, povezanih z vključujočo komunikacijo:

Vključujoč jezik: Jezik, ki se izogiba izrazom ali besedam, ki izključujejo, stereotipizirajo ali zmanjšujejo ljudi na podlagi njihove identitete. Odraža spoštovanje, pravičnost in enakost. (UNESCO, 2023)

Pistranskost: Nagnjenost, zavestna ali nezavedna, ki vpliva na presojo ali komunikacijo in lahko vodi do nepoštena obravnave posameznikov ali skupin. (WHO, 2022)

Mikroagresija: Subtilen ali posreden komentar ali dejanje, ki izraža predsodke ali krepi stereotipe, pogosto nenamerno. (FRA, 2024)

Zaimki: Besede, ki jih uporabljamo za sklicevanje na osebo namesto njenega imena (npr. on, ona, on_a). Uporaba pravičnih zaimkov potrjuje identiteto in izraža spoštovanje. (GLAAD, 2023)

Interseksionalnost: Razumevanje, da posamezniki doživljajo prepletajoče se oblike diskriminacije ali privilegijev (npr. spol, rasa, spolna usmerjenost, družbeni razred), ki oblikujejo njihove življenjske izkušnje. (Crenshaw, 1989; ILGA-Europe, 2024)

Empatija: Sposobnost razumeti, deliti in potrditi občutke ali izkušnje druge osebe. (Meyer, 2023)

Potrjujoča/podporna komunikacija: Jezik, ki potrjuje identiteto osebe, priznava njene izkušnje ter prispeva k občutku varnosti in pripadnosti. (WHO, 2022)

Prepoznavanje in preoblikovanje pristranskega jezika v praksi

Pristranskost v komunikaciji se pogosto pojavlja subtilno, skozi vsakdanje izraze, humor ali stereotipe. Pristranski jezik vključuje izraze ali fraze, ki ohranjajo neenake predpostavke ali nevidnost, na primer uporaba izraza »manpower« namesto »workforce« ali predpostavka, da vse družine sestavljajo »mama in oče«. Po podatkih GLAAD (2023) in WHO (2022) je pristranskost pogosto nenamerna, saj izhaja iz naučenih družbenih norm, ne pa iz zavestne diskriminacije. Njeno prepoznavanje zahteva zavedanje in pripravljenost na samopopravljanje.

Preoblikovanje pristranskega jezika pomeni zavestno izbiro nevtralnosti, natančnosti in spoštovanja. Ta proces vključuje tri ključne korake: prepoznavanje potencialno izključevalnega izraza, razumevanje njegovega vpliva in preoblikovanje v vključujočo alternativo. V strokovnih okoljih lahko mladinski delavci zgledno spodbujajo vključujočnost s prilagajanjem besedil, popravljanjem nepravilno uporabljenih izrazov in odzivanjem na pristranskost z jasnostjo in empatijo, na primer zamenjava »Take pač so punce« z »Vsak se izraža na svoj način.«

Ta veščina pomaga preoblikovati komunikacijska okolja ter podpira ustvarjanje pravičnih in vključujočih prostorov za vse udeležence.

Vključujoč dialog in reflektivno poslušanje v kontekstu mladinskega dela

Vključujoča komunikacija ni povezana le z besediščem, temveč tudi s tem, kako poslušamo in odgovarjamo. Reflektivno poslušanje, koncept, ki temelji na humanistični psihologiji Carla Rogersa, vključuje aktivno priznavanje in potrjevanje čustev ter izkušenj govorca.

Vključujoča komunikacija presega besedišče – gre za način, kako komuniciramo. Reflektivno poslušanje in empatija sta ključna za podporo pristnemu dialogu. Ko mladinski delavci potrjujejo izkušnje drugih z pozornim in neobsojajočim poslušanjem, izražajo spoštovanje in ustvarjajo občutek varnosti. Meyer (2023) poudarja, da empatična komunikacija neposredno izboljšuje duševno zdravje z zmanjševanjem manjšinskega stresa in izolacije.

V delovnem ali mladinskem okolju reflektivno poslušanje vključuje priznavanje občutkov (»Razumem, zakaj je to lahko težko«), postavljanje odprtih vprašanj (»Kakšna podpora bi ti bila v pomoč?«) ter potrjevanje samoizražanja. Po podatkih UNESCO (2023) takšen pristop krepi sodelovanje, vključenost in izide na področju duševnega zdravja.

Practiciranje empatije vključuje tudi samozavedanje – spremljanje tona, tempa in neverbalnih signalov, da so usklajeni z vključujočimi vrednotami. Ko pride do pristranskosti ali nesporazuma, konstruktiven odziv (»Hvala, da si to delil, raziščimo skupaj«) spodbuja povezanost in rast namesto obrambnega odziva.

Vaje

Naslednje vaje so zasnovane za podporo teoretičnim konceptom modula ter omogočajo udeležencem, da vadijo vključujočo komunikacijo, prepoznavanje pristranskosti in reflektivno poslušanje. Udeleženci bodo sodelovali v različnih vrstah vaj, vključno z ujemanjem pojmov, nalogami res ali ni res, scenarijskimi vajami, vprašanji z več izbirami in vajami »Izberi in poveži«. Te aktivnosti spodbujajo refleksijo, razpravo in praktično uporabo ter zagotavljajo, da lahko udeleženci pridobljeno znanje prenesejo v resnične situacije mladinskega dela in strokovnega okolja.

Vaja 1: Izrazi v vključujoči komunikaciji (vaja povezovanja)

Namen: Razumevanje glavnih izrazov, ki krepijo vključujočo komunikacijo.

Vaja povezovanja (beseda ↔ definicija).

Izrazi: a) Lezbijka, b) Panseksualna oseba, c) Transspolna oseba, d) Biseksualna oseba) Gej, f) Interspolna oseba, g) Aseksualna oseba, h) Kvir oseba

Definicije:

1. Krovni izraz za osebe, katerih spolna identiteta se razlikuje od spola, pripisanega ob rojstvu. Transspolnost je identiteta, ne zdravstveno stanje; vse transspolne osebe se ne odločijo za medicinsko tranzicijo oziroma nimajo dostopa do nje. Izraz se uporablja kot pridevnik (»transspolne osebe«, ne »transspolni«).
2. Oseba, ki doživlja čustveno, romantično in/ali spolno privlačnost do več kot enega spola. To lahko vključuje privlačnost do oseb istega in drugih spolov, ne nujno istočasno ali v enaki meri.
3. Oseba, ki doživlja čustveno, romantično in/ali spolno privlačnost do ljudi ne glede na spolno identiteto ali spol. Panseksualne osebe privlačijo ljudi vseh spolov ali spolnih izrazov. Izraz poudarja vključujočnost onkraj spolnih binarnosti.
4. Ženska, ki doživlja čustveno, romantično in/ali spolno privlačnost predvsem do drugih žensk. Izraz »lezbijka« lahko uporabljajo tudi ženske in nebinarne osebe, ki se identificirajo z istospolno privlačnostjo. Ključna je samoopredelitev, saj posamezniki sami določajo svojo usmerjenost.
5. Krovni izraz za osebe, rojene s telesnimi spolnimi značilnostmi (kot so kromosomi, hormoni ali anatomija), ki ne ustrezajo tipičnim definicijam moškega ali ženskega telesa. Interspolne variacije so naravne oblike človeške raznolikosti. Interspolnost se razlikuje od spolne identitete ali spolne usmerjenosti.
6. Oseba, ki doživlja čustveno, romantično in/ali spolno privlačnost predvsem do oseb istega spola. Izraz se pogosto uporablja za opis moških, ki jih privlačijo moški, lahko pa služi tudi kot širši krovni izraz za istospolno privlačnost.
7. Krovni izraz, ki lahko vključuje osebe, katerih spolna usmerjenost, spolna identiteta ali spolni izraz odstopa od družbenih norm. Zgodovinsko je bil izraz »queer« uporabljen kot žaljivka, vendar si ga je veliko ljudi znotraj LGBTQIA+ skupnosti ponovno prisvojilo kot pozitiven in vključujoč izraz. Vendar naj se uporablja le za samoopredelitev ali kadar posamezniki izrazijo, da jim je ta izraz prijeten.
8. Oseba, ki doživlja malo ali nič spolne privlačnosti do drugih. Aseksualnost obstaja na spektru, aseksualne osebe pa lahko še vedno

doživljajo romantično privlačnost (npr. heteroromantično, biromantično).
Biti aseksualen je veljavna spolna usmerjenost, ne motnja ali izbira.

Vaja 2: Res ali ni res

Namen: Ozaveščanje o subtilni pristranskosti v komunikaciji.

Trditve

1. Pohvala nekomu, da je »zelo zgovoren« ali »da dobro govori«, je lahko mikroagresija.
2. Predpostavljjanje zaimkov osebe na podlagi videza je sprejemljivo.
3. Vključujoč jezik je potreben le pri delu z LGBTQIA+ mladimi.
4. Reči »To je tako gej« kot šalo je neškodljivo.
5. Uporaba spolno nevtralnih izrazov, kot je »partner«, podpira vključevanje.
6. Izogibanje uporabi zaimkov osebe zaradi strahu pred napako je vključujoče.
7. Nezavedna pristranskost se lahko kaže v tonu, govorici telesa in izbiri besed.

Vaja 3: Vključujoče ali ne?

Namen: Pomagati udeležencem prepoznati vključujočo in nevključujočo komunikacijo v delovnih okoljih in mladinskem delu.

Scenarijski kviz (dve možnosti: vključujoče ali nevključujoče).

1. »Razdelimo skupino: moški na eno stran, ženske na drugo.«
2. Mladinski delavec reče: »Preden začnemo, preverimo, kako se danes počutijo vsi.«
3. »To nalogo bi morali dati nekomu močnemu, mogoče enemu od fantov.«
4. Vodja ekipe reče: »Alex uporablja zaimek on_a, prosim, uporabljajte ga.«



5. »Vsi ste dobrodošli, da se pridružite srečanju, bodisi na spletu bodisi v živo.«

Vaja 4: Izberi pravilen odgovor (več možnih odgovorov)

Vprašanje 1:

Katera od naslednjih možnosti je najbolj vključujoča alternativa izrazu »manpower«?

- A) Osebe
- B) Delovna sila
- C) Zaposleni
- D) Vse naštet

Vprašanje 2:

Kateri stavek odpravlja spolno pristranskost?

- A) »Takšne pač so punce.«
- B) »Vsak se izraža na svoj način.«
- C) »Fantje ne jokajo.«
- D) »Vsaka družina bi morala imeti mamo in očeta.«

Vprašanje 3:

Mladi izrazi frustracijo zaradi občutka, da ga drugi ne razumejo. Najbolj empatičen odziv je:

- A) »Pretiravaš.«
- B) »Razumem, zakaj je to lahko težko.«
- C) »Ne skrbi, ni nič takega.«
- D) »Drugi imajo hujše težave.«

Vprašanje 4:

Katero dejanje izkazuje reflektivno poslušanje?

- A) Takojšnje prekinjanje z nasveti
- B) Postavljanje odprtih vprašanj o občutkih
- C) Ignoriranje govorca
- D) Popravljanje čustev govorca





Vaja 5: Izberi pravilno besedo

Vprašanje 1:

»Zavestna izbira _____, natančnosti in spoštovanja pomaga preoblikovati komunikacijska okolja.«

Izbiraj med:

- Nevtralnosti
- Pristranskosti
- Humorja
- Stereotipa
- Obsojanja
- Predsodka

Vprašanje 2:

»Reflektivno poslušanje vključuje priznavanje _____, postavljanje odprtih vprašanj in potrjevanje samoizražanja.«

Izbiraj med:

- Občutkov
- Samo dejstev
- Samo mnenj
- Tišine
- Kritike
- Avtoritete

Vprašanje 3:

»Pristranski jezik se pogosto subtilno pojavlja skozi _____, humor ali stereotipe.«

Izbiraj med:

- Vsakdanje izraze



- Znanstvena dejstva
- Politike
- Priročnike za usposabljanje
- Tišino
- Pohvalo

Vprašanje 4:

»Empatična komunikacija v mladinskem delu podpira _____ z zmanjševanjem manjšinskega stresa in izolacije.«

Izbiraj med:

- Duševno zdravje
- Produktivnost
- Tekmovalnost
- Ignoranco
- Izključevanje
- Konflikt

Vprašanje 5:

»Vključujoč jezik nadomešča izključevalne izraze s _____ alternativami.«

Izbiraj med:

- Spoštljivimi
- Sproščenimi
- Sarkastičnimi
- Dvoumnimi
- Agresivnimi

Predlogi za nadaljnje aktivnosti

Po zaključku vaj se udeležence spodbuja, da nadaljujejo z vadbo in krepitvijo veščin vključujoče komunikacije. Lahko vodijo reflektivne dnevnike, v katere zapisujejo situacije, kjer so uporabili vključujoč jezik ali reflektivno poslušanje, ter beležijo uspehe in področja za izboljšanje. Sodelovanje v vrstniški povratni



informaciji skozi scenarije igranja vlog omogoča udeležencem podajanje in prejemanje konstruktivnih komentarjev o uporabi vključujočega ali pristranskega jezika. Naloge opazovanja, kot je spremljanje sestankov, skupinskih interakcij ali mladinskih aktivnosti, pomagajo prepoznati subtilne pristranskosti ali vključujoče prakse v resničnih okoljih. Oblikovanje osebnih ali timskih akcijskih načrtov zagotavlja dosledno uporabo vključujočega jezika in empatične komunikacije v strokovnih ali mladinskih okoljih. Skupinske razprave, ki analizirajo primere iz medijev, politik ali organizacijske komunikacije, dodatno podpirajo razumevanje s prepoznavanjem pristranskega jezika in predlaganjem vključujočih alternativ.

Zaključki

Vključujoča komunikacija je ključna za ustvarjanje pravičnih, varnih in vključujočih okolij v mladinskem delu in strokovnih okoljih. Pristranskost se pogosto pojavlja subtilno, zato zahteva zavedanje, samorefleksijo in pripravljenost na popravljanje jezika ter vedenja. Uporaba vključujočega jezika, reflektivnega poslušanja in empatije krepi občutek pripadnosti, duševno zdravje in vključenost vseh udeležencev. Praktične vaje omogočajo udeležencem, da teorijo uporabijo v realističnih scenarijih ter razvijejo sposobnost učinkovitega prepoznavanja in preoblikovanja pristranskega jezika.

Modul 5: Ustvarjanje vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij

Uvod

Modul 5 »Ustvarjanje vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij« je namenjen ozaveščanju, gradnji razumevanja ter razvoju praktičnih kompetenc udeležencev glede vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij. Cilj modula je pomagati udeležencem prepoznati družbeno in strokovno vrednost vključevanja ter raznolikosti, razumeti specifične izzive, s katerimi se lahko LGBTQIA+ osebe soočajo na delovnem mestu, prepoznati vključujoče strategije in orodja, ki spodbujajo enakost, zavezništvo in občutek pripadnosti, ter razmisliti o lastnih stališčih, pristranskostih in odgovornostih kot članov raznolikih ekip. Modul združuje teoretično in praktično učenje.

Teme modula:

- Razumevanje vključevanja in raznolikosti na delovnem mestu (predstavitev ključnih konceptov, terminologije in okvirov, povezanih z enakostjo, LGBTQIA+ vključevanjem, ovirami in izzivi na delovnem mestu)
- Preučevanje ovir in izzivov na delovnem mestu
- Analiza strategij za ustvarjanje vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij

Cilji modula

- Povečati razumevanje vključevanja in raznolikosti na delovnem mestu s poudarkom na pravicah in izkušnjah LGBTQIA+ oseb
- Udeležence opremiti s praktičnimi strategijami in orodji za ustvarjanje vključujočih, pravičnih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij
- Spodbujati refleksijo in aktivno vključevanje delodajalcev, vodij in zaposlenih pri naslavljanju diskriminacije ter krepitevi občutka pripadnosti za vse

Učni izidi

1. Opredeliti in razložiti ključne koncepte, povezane z enakostjo, pravičnostjo, raznolikostjo, vključevanjem in socialno pravičnostjo (spolna usmerjenost, spolna identiteta, spolni izraz in spolne značilnosti).
2. Prepoznati ovire in izzive, s katerimi se LGBTQIA+ osebe soočajo v delovnih okoljih, vključno s strukturnimi, kulturnimi in medosebnimi dejavniki.
3. Prepoznati pomen mednarodnih in evropskih okvirjev človekovih pravic (npr. Splošna deklaracija človekovih pravic – UDHR, Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 111) pri spodbujanju vključujočega zaposlovanja.
4. Uporabljati vključujoče prakse in strategije na organizacijski, timski in individualni ravni za podporo LGBTQIA+ vključevanju in dobrobiti pri delu.
5. Izkazovati ozaveščenost in veščine zaveznitva z izzivanjem diskriminatornega vedenja ter spodbujanjem kulture spoštovanja, vidnosti in psihološke varnosti.

Teorija

Razumevanje inkluzivnosti in raznolikosti na delovnem mestu

V današnjih medsebojno povezanih in multikulturnih družbah delovna okolja združujejo ljudi z različnimi izkušnjami, identitetami in pogledi. Raznolikost se nanaša na prisotnost te raznolikosti med posamezniki – vključuje, vendar ni omejena, na spol, spolno usmerjenost, spolno identiteto, starost, etnično pripadnost, vero, sposobnosti in socioekonomsko ozadje. Inkluzivnost pa pomeni prakso zagotavljanja, da je ta raznolikost sprejeta, cenjena in vključena v vse vidike organizacijskega življenja.

Delovno okolje je lahko raznoliko, ne da bi bilo vključujoče. Resnična inkluzivnost presega zgolj reprezentacijo; gre za ustvarjanje kulture, v kateri se vsaka oseba počuti spoštovano, podprto in opolnomočeno za polno



sodelovanje. Vključujoča delovna okolja prepoznavajo, da razlike med ljudmi bogatijo ekipe ter spodbujajo inovativnost, sodelovanje in zadovoljstvo zaposlenih.

Ključni koncepti in definicije

Za razvoj vključujočih praks je bistveno razumeti nekaj temeljnih izrazov in načel:

- **Enakost (Equality):** Zagotavljanje, da imajo vsi enake možnosti, dostop in pravice znotraj organizacije.
- **Pravičnost (Equity):** Prepoznavanje, da imajo posamezniki različne potrebe in izhodišča, ter zagotavljanje specifične podpore za doseganje pravičnih rezultatov.
- **Raznolikost (Diversity):** Razpon vidnih in nevidnih značilnosti, zaradi katerih so posamezniki edinstveni.
- **Inkluzivnost (Inclusion):** Aktivno, namerno in stalno prizadevanje za ustvarjanje okolja, v katerem vsi posamezniki občutijo pripadnost in spoštovanje.

Ti koncepti so tesno povezani z idejo SOGIESC (spolna usmerjenost, spolna identiteta, spolni izraz in spolne značilnosti), ki nam pomaga razumeti raznolikost znotraj človeške spolnosti in spola onkraj binarnih okvirov.

Pomen inkluzivnosti in LGBTQIA+ raznolikosti na delovnem mestu

Ustvarjanje vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij ni le vprašanje socialne pravičnosti – predstavlja tudi strateško prednost za organizacije. Raziskave dosledno kažejo, da inkluzivnost krepi ustvarjalnost, inovativnost in učinkovitost ekip. Ko se zaposleni počutijo varne pri izražanju svoje avtentične identitete, so bolj vključeni, produktivni in lojalni.

Vključujoča delovna okolja odražajo tudi zavezanost človekovim pravicam in so usklajena z mednarodnimi standardi, kot so:

- **Splošna deklaracija človekovih pravic (23. člen)**, ki priznava pravico do dela brez diskriminacije.
- **Listina Evropske unije o temeljnih pravicah**, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti.



- **Konvencija Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 111**, ki obravnava diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

Za LGBTQIA+ zaposlene inkluzivnost pomeni več kot zgolj toleranco – vključuje vidnost, glas in potrjevanje identitete. Zahteva sisteme in kulture, ki slavijo raznolikost, namesto da jo zgolj »sprejemajo«.

Podrobneje o teh mednarodnih standardih:

[Splošna deklaracija človekovih pravic – 23. člen: Pravica do dela brez diskriminacije](#)

23. člen v celoti določa, da ima »vsakdo pravico do dela, do proste izbire zaposlitve, do pravičnih in ugodnih pogojev dela ter do zaščite pred brezposelnostjo.«

Prav tako določa, da ima »vsakdo brez kakršnekoli diskriminacije pravico do enakega plačila za enako delo« ter da imajo delavci pravico do »pravičnega in ugodnega plačila« in pravico do ustanavljanja ter pridruževanja sindikatom.

Deklaracija delovne pravice umešča med univerzalne človekove pravice in poudarja, da te pravice pripadajo vsem ljudem že zgolj zato, ker so ljudje.

Poudarek 23. člena, da mora biti pravica do dela zagotovljena brez diskriminacije, predstavlja normativno podlago za zavračanje diskriminatornih zaposlitvenih praks na podlagi spolne usmerjenosti, spolne identitete ali drugih značilnosti (tj. SOGIESC). Poleg tega potrjuje, da inkluzivnost pri delu ni privilegij, temveč pravica, ki jo morajo države in institucije zagotavljati vsem, kar podpira argument, da morajo delovna okolja proaktivno odstranjevati ovire za enakost LGBTQIA+ oseb. V okoljih, kjer so pravne zaščite šibke ali izpodbijane, ta univerzalni standard pomaga zagovornikom in organizacijam zasidrati svoje politike ali izobraževalne module v priznanem okviru človekovih pravic.

Nekateri pomisleki oziroma omejitve so lahko povezani s tem, da Splošna deklaracija človekovih pravic sama po sebi ni pravno zavezujoča v notranjem pravu, vendar pa ima močno moralno, normativno in interpretativno težo v številnih jurisdikcijah ter v mednarodnem diskurzu človekovih pravic. Poleg

tega so njene določbe široko zastavljene in aspirativne; njihovo izvajanje v specifičnih kontekstih (npr. obravnava nadlegovanja, mikroagresij ali sovražnih kultur) zahteva prenos v konkretne zakone, predpise in politike delovnega okolja.

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah – Prepoved diskriminacije (21. člen)

21. člen Listine EU predstavlja osrednjo določbo o prepovedi diskriminacije. Določa:

»Prepovedana je vsakršna diskriminacija na katerikoli podlagi, kot je ... spolna usmerjenost.«

Nadalje določa tudi, da je »v okviru uporabe prava EU prepovedana tudi vsakršna diskriminacija na podlagi državljanstva.«

Zaščite iz Listine veljajo za institucije EU in države članice pri izvajanju prava EU.

Pravna podlaga za protidiskriminacijske ukrepe v pravu EU je 19. člen Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU), ki EU omogoča sprejemanje zakonodaje za boj proti diskriminaciji (vključno z diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti).

Listina je postala pravno zavezujoča z Lizbonsko pogodbo (2009), kar pomeni, da se je na njene določbe, vključno z 21. členom, mogoče sklicevati v sodnih postopkih v ustreznih primerih.

Konvencija ILO št. 111 – Diskriminacija (zaposlovanje in delo)

Konvencija ILO št. 111, sprejeta leta 1958 (v veljavi od leta 1960), je ena temeljnih konvencij Mednarodne organizacije dela.

2. člen od držav podpisnic zahteva sprejetje nacionalne politike, ki spodbuja enakost možnosti in obravnave pri zaposlovanju in delu, z namenom odpravljanja diskriminacije.

Konvencija opredeljuje diskriminacijo kot vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti na podlagi rase, barve kože, spola, vere, političnega

prepričanja, narodnega porekla, socialnega izvora ali »katerekoli druge okoliščine«, ki izničuje ali zmanjšuje enakost možnosti oziroma obravnave.

Konvencija se nanaša na naslednja področja: dostop do poklicnega usposabljanja, dostop do zaposlitve, pogoje in okoliščine dela ter opravljanje poklica.

3. člen zavezuje države podpisnice k sprejemanju zakonodaje, spodbujanju izobraževalnih programov, odpravljanju neskladnih zakonov ter sodelovanju z organizacijami delodajalcev in delavcev pri izvajanju protidiskriminacijskih politik.

4. člen pojasnjuje, da razlikovanja, ki temeljijo na bistvenih zahtevah določenega dela (tj. dobronamerne poklicne zahteve), ne veljajo za diskriminatorna, če so upravičena.

Ovire in izzivi na delovnem mestu

Čeprav je bil dosežen napredek pri spodbujanju raznolikosti in enakosti, se številne LGBTQIA+ osebe še vedno soočajo z ovirami in diskriminacijo v profesionalnih okoljih. Diskriminacija in izključevanje na delovnem mestu sta lahko neposredna – kot so nadlegovanje, zavrnitev napredovanja ali odpoved – ali subtilna, vključno z mikroagresijami, heteronormativnimi predpostavkami in izključevanjem iz neformalnih mrež.

Takšne ovire negativno vplivajo ne le na dobrobit posameznikov, temveč tudi na organizacijsko uspešnost, inovativnost in zadržanje zaposlenih (OECD, 2019; ILO, 2021).

Raziskave v državah članicah EU kažejo, da LGBTQIA+ osebe še vedno doživljajo višje stopnje diskriminacije na delovnem mestu kot njihovi ne-LGBTQIA+ vrstniki (FRA, 2020).

Agencija Evropske unije za temeljne pravice je ugotovila, da se je 21 % LGBTQIA+ anketirancev v zadnjem letu počutilo diskriminiranih pri zaposlovanju, medtem ko se je tretjina izogibala odprtosti glede svoje identitete zaradi strahu pred negativnimi posledicami (FRA, 2020).

Strukturne in institucionalne ovire

Gre za sistemske težave, ki so vgrajene v organizacijske strukture, politike in kulture.

1. **Pomanjkanje eksplicitnih protidiskriminacijskih politik.**
V številnih podjetjih, zlasti malih in srednje velikih podjetjih (MSP), politike delovnega okolja izrecno ne omenjajo spolne usmerjenosti, spolne identitete ali spolnih značilnosti, kar ustvarja vrzeli v zaščiti.
2. **Neustrezno izvajanje politik enakosti.**
Čeprav pravni okviri obstajajo, se pogosto slabo izvajajo. Pomanjkanje mehanizmov spremljanja, postopkov prijavljanja in odgovornosti omogoča nadaljnji obstoj diskriminacije (Evropska komisija, 2020).
3. **Binarni in heteronormativni kadrovski sistemi,** kar pomeni, da administrativni sistemi pogosto prepoznavajo le moške/ženske kategorije, nimajo vključujočih stranišč ali uniform ter lahko od zaposlenih zahtevajo uporabo uradnih imen namesto izbranih imen/zaimkov, kar negativno vpliva na transspolne in nebinarne zaposlene (OECD, 2019; ILO, 2022).
4. **Omejena zastopanost in prisotnost v vodstvu.**
Le malo LGBTQIA+ oseb je zastopanih na vodstvenih položajih, kar pomeni, da procesi odločanja redko odražajo raznolike perspektive. To ohranja organizacijske kulture, ki spregledajo inkluzivnost (Catalyst, 2021).

Medosebne in kulturne ovire

Gre za sistemske težave, vgrajene v organizacijske strukture, politike in kulture:

1. **Nadlegovanje in ustrahovanje na delovnem mestu,** saj številni LGBTQIA+ zaposleni poročajo, da so tarča šal, žaljivk ali mikroagresij (FRA, 2020). Tudi kadar niso odkrito nasilne, ponavljajoče mikroagresije prispevajo k psihološki stiski in odtujenosti.
2. **Pritisk na prikrivanje identitete ("ostati v omari").**
Strah pred diskriminacijo, posmehom ali socialno izključitvijo mnoge zaposlene vodi k prikrivanju spolne usmerjenosti ali spolne identitete na delovnem mestu (Badgett idr., 2019). Prikrivanje je povezano z

nižjim zadovoljstvom pri delu in slabšimi izidi na področju duševnega zdravja.

3. **Implicitna pristranskost in stereotipizacija**, natančneje zavestne ali nezavedne pristranskosti, ki lahko vodijo do neenakih priložnosti pri zaposlovanju, napredovanju ali razporejanju nalog (McKinsey, 2021). Na primer, predpostavke o “primernem” videzu ali vlogah na podlagi spola lahko postavljajo LGBTQIA+ zaposlene v slabši položaj.
4. **Sovražna kultura delovnega okolja**.

Kadar so homofobna ali transfobna stališča tolerirana, se lahko zaposleni počutijo nevarno pri prijavljanju incidentov, kar dodatno utruje krog tišine in normalizacije diskriminacije (ILO, 2021).

Vplivi na duševno zdravje in dobrobit

1. LGBTQIA+ zaposleni imajo zaradi manjšinskega stresa večje tveganje za stres, anksioznost, depresijo in izgorelost, saj kronično doživljajo predsodke in stigmo (Meyer, 2015).
2. Pomanjkanje socialne podpore in psihološke varnosti na delovnem mestu lahko vodi v nižjo produktivnost, večjo odsotnost z dela in večjo fluktuacijo zaposlenih (OECD, 2019; WHO, 2022).
3. Vključujoča okolja pa so po drugi strani povezana z višjo stopnjo vključenosti zaposlenih, inovativnosti in organizacijske lojalnosti (McKinsey, 2021).

Presečnost diskriminacije

Diskriminacija se ne pojavlja izolirano. LGBTQIA+ oseba lahko hkrati pripada tudi drugim marginaliziranim skupinam, kot so etnične manjšine, osebe z invalidnostjo, migranti, sestavljene družine ali druge izključene skupine.

Na primer, lezbične ženske druge etnične pripadnosti se lahko soočajo tako s seksizmom kot rasizmom poleg homofobije, medtem ko se transspolni begunci lahko srečujejo s prepletenimi ovirami pri pravni dokumentaciji in zaposlovanju (UNDP, 2023).

Interseksionalni pristopi pomagajo organizacijam razumeti raznolikost znotraj raznolikosti ter oblikovati vključujoče strategije, ki naslavlja večplastne, prekrivajoče se identitete (Crenshaw, 1991; ILO, 2021).

Organizacijske posledice neinkluzivnosti

- **Zmanjšana produktivnost:** Diskriminacija zmanjšuje moralo ekipe in uspešnost.
- **Odtok talentov:** Usposobljeni zaposleni zapuščajo ne vključujoče organizacije, kar povečuje stroške fluktuacije.
- **Tveganje za ugled:** Podjetja, znana po izključevanju, se lahko soočajo z negativnim odzivom javnosti, potrošniškimi bojkoti ali težavami pri privabljanju raznolikih talentov.
- **Pravna izpostavljenost:** Neskladnost s protidiskriminacijskimi direktivami lahko vodi v sankcije ali sodne postopke (Evropska komisija, 2020).

Vključujoča delovna okolja pa nasprotno prinašajo močnejšo kohezijo, boljše reševanje problemov in boljši ugled blagovne znamke (McKinsey, 2021).

Strategije za ustvarjanje vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij

Ustvarjanje delovnih okolij, ki vključujejo LGBTQIA+ osebe, ni le vprašanje skladnosti z zakoni in politikami – gre za vprašanje organizacijske etike, inovativnosti in trajnosti.

Vključujoča delovna okolja spodbujajo okolja, v katerih lahko vsi zaposleni avtentično izražajo sami sebe, kar vodi do večje vključenosti, ustvarjalnosti in produktivnosti (McKinsey & Company, 2021; OECD, 2019).

Za LGBTQIA+ zaposlene inkluzivnost pomeni več kot toleranco: zahteva proaktivna prizadevanja za odpravljanje diskriminacije, prepoznavanje raznolikih identitet ter vključevanje enakosti v vsakodnevne prakse in strukture.

Naslednje strategije predstavljajo večnivojski pristop – organizacijski, medosebni in individualni – za gradnjo delovnih okolij, ki so potrjujoča in varna za vse zaposlene, ne glede na spolno usmerjenost, spolno identiteto, spolni izraz ali spolne značilnosti (SOGIESC).

Organizacijske strategije

A. Sprejemanje in izvajanje celovitih protidiskriminacijskih politik

- Politike morajo izrecno vključevati spolno usmerjenost, spolno identiteto, spolni izraz in spolne značilnosti (ILO, 2021).
- Protidiskriminacijske določbe morajo biti vključene v vse kadrovske politike, vključno z zaposlovanjem, napredovanjem, usposabljanjem in postopki obravnave pritožb (UNDP, 2023).
- Za zaposlene, ki doživijo ali opazijo diskriminacijo, morajo obstajati jasni in zaupni mehanizmi prijave.
- Politike morajo biti vidno predstavljene (npr. na intranetu, uvajalnih srečanjih in plakatih).

Primer: Politika podjetja, ki jasno določa: »Ne toleriramo diskriminacije ali nadlegovanja na podlagi spolne usmerjenosti, spolne identitete ali spolnega izraza,« pošilja jasno sporočilo inkluzivnost.

B. Zavezanost vodstva in vzornišvo

- Vodstvo ima osrednjo vlogo pri postavljanju tona inkluzivnosti.
- Višji vodje bi morali javno izražati podporo vključevanju LGBTQIA+ oseb ter vključevati cilje enakosti v poslanstvo organizacije in ključne kazalnike uspešnosti (KPI-je) (Catalyst, 2021).
- Imenujte ambasadorje za raznolikost in inkluzivnost (D&I) ali vzpostavite LGBTQIA+ svetovalno skupino.
- Vodje morajo prejeti specifična usposabljanja za prepoznavanje pristranskosti, odzivanje na diskriminacijo ter učinkovito podporo raznolikim ekipam (Evropska komisija, 2020).

C. Vključujoče kadrovske prakse

- **Zaposlovanje:** Uporabljajte spolno nevtralen jezik v zaposlitvenih oglasih ter zagotovite raznolike komisije za razgovore (ILO, 2022).
- **Zbiranje podatkov:** Zbirajte prostovoljne in zaupne podatke o raznolikosti za spremljanje zastopanosti in inkluzivnosti.
- **Vključujoči prehodi/spremembe spola:** Zagotovite, da administrativni sistemi omogočajo uporabo izbranih imen in zaimkov. Omogočite

spolno nevtralne prostore in zdravstveno zavarovanje, ki krije spolno potrjujočo zdravstveno oskrbo.

- **Karierni razvoj:** Spodbujajte enak dostop do usposabljanj, mentorstva in vodstvenih programov.

D. Izobraževanje in ozaveščanje

- Izvajajte redna usposabljanja o nezavedni pristranskosti, LGBTQIA+ terminologiji in vključujoči komunikaciji (FRA, 2020).
- Spodbujajte »usposabljanje opazovalcev« (bystander training), ki zaposlenim omogoča varno posredovanje ob zaznani diskriminaciji.
- V vseh komunikacijah uporabljajte vključujoč jezik (npr. »partner« namesto »mož/žena«).
- Obeležujte mednarodne dneve ozaveščanja, kot sta IDAHOBIT (17. maj) ali mesec ponosa (Pride Month), za krepitev vidnosti in solidarnosti.

E. Organizacijska kultura in vidnost

- Ustvarite vidne znake podpore: mavrične trakove za priponke, plakate ali skupine zaposlenih (ERG – Employee Resource Groups), ki spodbujajo občutek skupnosti.
- Vzpostavite varne prostore ali podporne mreže za LGBTQIA+ zaposlene.
- Preglejte vizualne in pisne vsebine (npr. fotografije na spletni strani, gradiva), da zagotovite zastopanost raznolikih družin in identitet (UNDP, 2023).
- Razvijajte interne kampanje, ki spodbujajo spoštovanje in zavezništvo med vsemi oddelki.

Medosebne strategije in strategije na ravni ekip

- Spodbujajte zavezništvo, kar pomeni usposabljanje ne-LGBTQIA+ sodelavcev, da delujejo kot zavezniki – poslušajo, izzivajo diskriminatoren jezik in krepijo glasove marginaliziranih oseb (Catalyst, 2021) – ter prepoznavajo zavezništvo kot pomembno vodstveno kompetenco.
- Spodbujajte vključujočo komunikacijo: uporabljajte pravilne zaimke in izbrana imena, izogibajte se predpostavkam o spolu, odnosih ali

družinskih strukturah ter oblikujte vključujoča vedenja na sestankih in v komunikacijskih kanalih (ILO, 2022).

- Razvijajte podporno timsko dinamiko: spodbujajte odprt dialog o inkluzivnosti in psihološki varnosti ter krepite timsko sodelovanje, ki temelji na skupnih vrednotah.

Strategije na individualni ravni

- **Samorefleksija:** Preučite lastne pristranskosti in predpostavke.
- **Nenehno učenje:** Ostanite informirani o LGBTQIA+ pravicah, terminologiji in izkušnjah.
- **Pogumni pogovori:** Spoštljivo spregovorite, kadar ste priča izključevalnemu vedenju.
- **Mentorstvo:** Nudite mentorstvo LGBTQIA+ sodelavcem, zlasti tistim na začetku kariere.
- **Intersekcionalna senzibilnost:** Prepoznavajte, da mora inkluzivnost upoštevati raso, invalidnost, družbeni razred in druge prekrivajoče se identitete (Crenshaw, 1991).

Spremljanje in vrednotenje

Za ohranjanje napredka je treba inkluzivnost redno meriti in pregledovati.

- Izvajajte ankete med zaposlenimi o občutku pripadnosti in organizacijski klimi.
- Spremljajte zastopanost in zadržanje LGBTQIA+ zaposlenih.
- Uporabljajte anonimna orodja za povratne informacije za zgodnje prepoznavanje težav.
- Primerjajte svoje okvire z drugimi delovnimi okolji, kot sta ILGA-Europe Rainbow Map ali Stonewall Workplace Equality Index.
- Vključite cilje inkluzivnosti v organizacijske kazalnike uspešnosti (Evropska komisija, 2020).

Vključujoča delovna okolja ne nastanejo čez noč — so rezultat nenehnega učenja, odgovornosti in avtentične zavezanosti raznolikosti.

Vaje

Vaja 1: Kviz z več možnimi odgovori

Navodila: Za vsako vprašanje izberite pravilen odgovor.

1. Kakšna je glavna razlika med raznolikostjo in inkluzivnostjo na delovnem mestu?
 - a) Raznolikost se osredotoča na številke; inkluzivnost na občutek pripadnosti
 - b) Raznolikost zagotavlja enako plačilo; inkluzivnost zagotavlja napredovanja
 - c) Raznolikost pomeni le zaposlovanje manjšin
 - d) Inkluzivnost je namenjeno le fizični dostopnosti
2. Katera od naslednjih možnosti najbolje opisuje pravičnost (equity)?
 - a) Obravnavanje vseh na popolnoma enak način
 - b) Dati vsem enaka orodja ne glede na potrebe
 - c) Zagotavljanje različnih ravni podpore za doseganje pravičnih rezultatov
 - d) Ignoriranje individualnih razlik
3. Koncept SOGIESC organizacijam pomaga:
 - a) Prepoznati le vidne razlike
 - b) Razumeti raznolikost spolnosti in spola onkraj binarnih okvirov
 - c) Omejiti raznolikost na pravne kategorije
 - d) Izključiti spolne značilnosti iz obravnave
4. Raziskave kažejo, da vključujoča delovna okolja običajno izkazujejo:
 - a) Nižjo vključenost zaposlenih
 - b) Manj inovativnosti
 - c) Večjo ustvarjalnost in sodelovanje
 - d) Višjo stopnjo fluktuacije zaposlenih
5. 23. člen Splošne deklaracije človekovih pravic potrjuje, da:
 - a) Zaposlitev je privilegij določenih skupin
 - b) Delodajalci lahko odločajo, kdo si zasluži enakost
 - c) Le državljani so zaščiteni na delovnem mestu
 - d) Vsakdo ima pravico do dela brez diskriminacije
6. Katera trditev najbolje opisuje Listino Evropske unije o temeljnih pravicah?
 - a) Uporablja se le za zasebne organizacije
 - b) Do leta 2009 ni imela pravne veljave

- c) V Evropski uniji ni priznana
 - d) Prepoveduje diskriminacijo, tudi na podlagi spolne usmerjenosti
7. Zakaj je 21. člen pomemben: Listina EU posebej:
- a) Dovoljuje diskriminacijo, če jo upravičuje tradicija
 - b) Se nanaša le na spol in vero
 - c) Izrecno navaja spolno usmerjenost kot zaščiten podlago
 - d) Nadomešča vse nacionalne zakone o enakosti
8. Konvencija ILO št. 111 obravnava diskriminacijo pri:
- a) Stanovanjih in izobraževanju
 - b) Zaposlovanju in delu
 - c) Političnem zastopanju
 - d) Varstvu okolja
9. Čeprav Konvencija ILO št. 111 izrecno ne omenja spolne usmerjenosti, je še vedno relevantna za LGBTQIA+ pravice, ker:
- a) Velja le za države, ki v svojih zakonih omenjajo LGBTQIA+ osebe
 - b) Omejuje zaščito le na spol
 - c) Izključuje nove oblike diskriminacije
 - d) Njeno besedilo omogoča široko razlago za vključitev novih podlag diskriminacije
10. Zakaj se ustvarjanje LGBTQIA+ vključujočega delovnega okolja šteje za strateško prednost?
- a) Pomaga organizacijam dosegati kvote
 - b) Izboljšuje zgolj ugled
 - c) Spodbuja inovativnost, vključenost in produktivnost
 - d) Samodejno preprečuje vse pravne izzive

Vaja 2: Kviz z več možnimi odgovori

Navodila: Za vsako vprašanje izberite pravilen odgovor.

- 1. Kaj zagotavlja 23. člen Splošne deklaracije človekovih pravic?
 - a) Brezplačno zdravstveno oskrbo
 - b) Pravico do dela brez diskriminacije
 - c) Volilno pravico
 - d) Svobodo izražanja
- 2. Kaj od naslednjega je izrecno prepovedano po Listini EU?
 - a) Starostna diskriminacija

- b) Diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti
 - c) Diskriminacija na podlagi jezika
 - d) Diskriminacija na podlagi političnega prepričanja
3. Koncept SOGIESC organizacijam pomaga:
- a) Prepoznati le vidne razlike
 - b) Omejiti raznolikost na pravne kategorije
 - c) Razumeti raznolikost spolnosti in spola onkraj binarnih okvirov
 - d) Izključiti spolne značilnosti iz obravnave
4. Konvencija ILO št. 111 se osredotoča na:
- e) Zdravje in varnost na delovnem mestu
 - f) Diskriminacijo pri zaposlovanju in delu
 - g) Standarde minimalne plače
 - h) Delovni čas
5. Kateri koncept zagotavlja pravične rezultate s prepoznavanjem različnih izhodišč zaposlenih?
- a) Enakost
 - b) Raznolikost
 - c) inkluzivnost
 - d) Pravičnost
6. Inkluzivnost na delovnem mestu pomeni:
- a) Aktivno zagotavljanje, da se vsi posamezniki počutijo spoštovane in cenjene
 - b) Toleriranje razlik
 - c) Kvotno zaposlovanje
 - d) Zaposlovanje le raznolikih kandidatov
7. Raziskave kažejo, da vključujoča delovna okolja običajno izkazujejo:
- a) Nižjo vključenost zaposlenih
 - b) Manj inovativnosti
 - c) Večjo ustvarjalnost in sodelovanje
 - d) Višjo stopnjo fluktuacije zaposlenih
8. Čeprav Konvencija ILO št. 111 izrecno ne omenja spolne usmerjenosti, je še vedno relevantna za LGBTQIA+ pravice, ker:
- a) Velja le za države, ki v svojih zakonih omenjajo LGBTQIA+ osebe
 - b) Njeno besedilo omogoča široko razlago za vključitev novih podlag diskriminacije
 - c) Izključuje nove oblike diskriminacije
 - d) Omejuje zaščito le na spol

9. Kaj naredi Listino Evropske unije o temeljnih pravicah posebej pomembno za enakost na delovnem mestu?
- a) Je pravno zavezujoča za institucije EU in države članice
 - b) Nanaša se le na zasebna podjetja z več kot 250 zaposlenimi
 - c) Je simboličen dokument brez izvršilne moči
 - d) Nadomešča nacionalno zakonodajo o enakosti
10. Kaj je glavni cilj inkluzivnosti, kot je opredeljen v tem modulu?
- a) Zagotavljanje zastopanosti s kvotami
 - b) Ustvarjanje kulture pripadnosti in spoštovanja za vse
 - c) Izogibanje razpravam o raznolikosti za preprečevanje konfliktov
 - d) Ponujanje ugodnosti le marginaliziranim zaposlenim

Vaja 3: Vprašanja z več možnimi odgovori (10 vprašanj)

Navodila: Izberite pravilen odgovor oziroma pravilne odgovore za vsako vprašanje.

1. Katera od naslednjih možnosti je očitna oblika diskriminacije LGBTQIA+ zaposlenih na delovnem mestu?
 - a) Mikroagresije
 - b) Zavrnitev napredovanja
 - c) Heteronormativne predpostavke
 - d) Izključevanje iz neformalnih mrež
2. Kolikšen odstotek LGBTQIA+ anketirancev v EU je poročal, da so se v zadnjem letu počutili diskriminirane pri zaposlovanju?
 - a) 10 %
 - b) 21 %
 - c) 35 %
 - d) 50 %
3. Kaj predstavlja strukturno oviro v organizacijah, ki vpliva na LGBTQIA+ zaposlene?
 - a) Mikroagresije

- b) Nadlegovanje na delovnem mestu
 - c) Pomanjkanje izrecnih protidiskriminacijskih politik
 - d) Pritisk k prikrivanju identitete
4. Binarni in heteronormativni kadrovski sistemi pogosto:
- a) Prepoznavajo le moške/ženske kategorije
 - b) Ponujajo vključujoča stranišča
 - c) Zaposlenim omogočajo uporabo izbranih imen
 - d) Spodbujajo raznolikost v vodstvu
5. Kaj od naslednjega predstavlja medosebno ali kulturno oviro?
- a) Pomanjkanje postopkov prijave
 - b) Implicitna pristranskost in stereotipizacija
 - c) Šibka zakonodaja o enakosti
 - d) Vrzel v organizacijskih politikah
6. Prikrivanje spolne usmerjenosti ali spolne identitete na delovnem mestu je povezano z:
- a) Večjim zadovoljstvom pri delu
 - b) Slabšimi izidi na področju duševnega zdravja
 - c) Večjo inovativnostjo
 - d) Močnejšo socialno podporo
7. Kaj od naslednjega je primer strukturne ali institucionalne ovire?
- a) Šale o LGBTQIA+ sodelavcih
 - b) Strah pred razkritjem identitete na delovnem mestu
 - c) Pomanjkanje izrecnih protidiskriminacijskih politik
 - d) Nizka samopodoba zaposlenih
8. Kaj je glavna težava binarnih in heteronormativnih kadrovskih sistemov?
- a) Omogočajo učinkovitejše vodenje evidenc
 - b) Izključujejo zaposlene, katerih identitete ne ustrezajo kategorijama »moški/ženska«
 - c) Izboljšujejo doslednost v komunikaciji
 - d) Osredotočajo se le na uspešnost in ne na identiteto
9. Omejena zastopanost LGBTQIA+ oseb na vodstvenih položajih lahko povzroči:
- a) Manjše zavedanje pomena inkluzivnosti v organizacijski kulturi
 - b) Bolj inovativno odločanje
 - c) Večjo vključenost zaposlenih
 - d) Boljšo komunikacijo z raznolikimi ekipami
10. Delovna kultura, ki tolerira homofobne ali transfobne šale, je primer:
- a) Strukturne diskriminacije

- b) Sovražne kulture delovnega okolja
- c) Napačne interpretacije politik
- d) Nevtralnega organizacijskega vedenja
- 11. Kaj se običajno zgodi, ko zaposleni čutijo pritisk, da skrivajo svojo identiteto ("ostati v omari")?
 - a) Zadovoljstvo pri delu in duševno zdravje se poslabšata
 - b) Produktivnost in vključenost se povečata
 - c) Postanejo bolj vključeni v ekipe
 - d) Soočajo se z manj komunikacijskimi izzivi
- 12. Katera od naslednjih možnosti najbolje opisuje implicitno pristranskost na delovnem mestu?
 - a) Zavestna prizadevanja za izključitev nekoga
 - b) Odkrita dejanja diskriminacije
 - c) Vidne oblike nadlegovanja
 - d) Skriti stereotipi, ki vplivajo na odločitve brez zavedanja

Vaja 4: Poveži

Koncept	Opis/primer
1. Pomanjkanje izrecnih protidiskriminacijskih politik	A. LGBTQIA+ zaposleni so spregledani pri napredovanjih in vodstvenih položajih
2. Binarni in heteronormativni kadrovske sistemi	B. Sistemi prepoznavajo le kategoriji moški/ženska in nimajo vključujočih prostorov
3. Nadlegovanje na delovnem mestu	C. Ponavljajoče šale, žaljivke ali govornice, usmerjene proti LGBTQIA+ zaposlenim
4. Pritisk k prikrivanju identitete	D. Zaposleni skrivajo spolno usmerjenost ali spolno identiteto, da bi se izognili negativnim posledicam

5. Implicitna pristranskost in stereotipizacija	E. Predpostavke o »primernem« videzu ali vedenju, ki vplivajo na priložnosti
6. Intersekcionalnost	F. Doživljanje več oblik diskriminacije zaradi prekrivajočih se identitet
7. Organizacijske posledice neinkluzivnosti	G. Zmanjšana produktivnost, izguba talentov, tveganje za ugled in pravna izpostavljenost

Vaja 5: Resnično ali napačno – strategije za LGBTQIA+ inkluzivnost

Navodila: Pozorno preberite vsako trditev in označite, ali je resnična (R) ali napačna (N).

1. Zbiranje prostovoljnih in zaupnih podatkov o raznolikosti pomaga organizacijam spremljati zastopanost LGBTQIA+ oseb in raven inkluzivnost.
2. Uporaba spolno nevtralnega jezika v zaposlitvenih oglasih je primer izključevalne kadrovske prakse.
3. Obeleževanje mednarodnih dni ozaveščanja, kot sta IDAHOBIT ali mesec ponosa (Pride Month), je vidna strategija podpore LGBTQIA+ zaposlenim.
4. Vodje bi morali ignorirati nezavedno pristranskost, saj ima majhen vpliv na inkluzivnost na delovnem mestu.
5. Ustvarjanje varnih prostorov, podpornih mrež ali ERG-skupin prispeva k vključujoči organizacijski kulturi.
6. Spodbujanje zavezništva (allyship) pomeni usposabljanje ne-LGBTQIA+ sodelavcev za aktivno podporo in krepitev glasov marginaliziranih oseb.

7. Samorefleksija in nenehno učenje o LGBTQIA+ pravicah veljata za strategiji inkluzivnost na individualni ravni.
8. Zavezanost vodstva ima minimalen učinek na inkluzivnost, saj so politike same po sebi dovolj.
9. Uporaba pravih zaimkov in izbranih imen v komunikaciji je oblika vključujoče timske prakse.
10. Spremljanje in vrednotenje inkluzivnosti ni potrebno, če organizacija že ima politike in usposabljanja.

Vaja 6 (Dodatna vaja)



Interaktivni akcijski načrt:

Igre vlog in skupinske vaje o inkluzivnosti in izključevanju

- Izvajalci lahko okvirno razdelijo skupino v trojice, pri čemer vsak član prevzame eno izmed naslednjih vlog:
 1. direktor (CEO),
 2. kadrovik (HR manager),
 3. mlada oseba, ki se sooča z diskriminacijo.
- Skupina pripravi kratek prizor iz delovnega okolja, ki prikazuje bodisi vključujoče bodisi ne vključujoče delovno okolje.
- Za pripravo prizora imajo 10 minut časa.
- Za predstavitev svoje »uprizoritve« imajo 3–5 minut.
- Vsak prizor naj prikazuje realistično situacijo iz delovnega okolja, poudari inkluzivnost ali izključevanje ter ponudi možno rešitev ali primer dobre prakse.



Zaključki

Ustvarjanje resnično vključujočih in LGBTQIA+ prijaznih delovnih okolij zahteva več kot zgolj skladnost s pravnimi okviri — zahteva trajno zavezanost kulturni spremembi, intersekcionalnemu razumevanju in psihosocialni dobrobiti.

Vključujoča okolja prepoznavajo medsebojno povezanost enakosti, duševnega zdravja in opolnomočenja ter zagotavljajo, da se vsi posamezniki lahko avtentično izražajo brez izključenosti.

Povezovanje človekovih pravic, raznolikosti, upravljanja raznolikosti in vključevanja skupnosti predstavlja temelj tega procesa, medtem ko stalno izobraževanje in politike inkluzivnosti spodbujajo inovativnost in trajnost.

Navsezadnje spodbujanje vključevanja na delovnem mestu ni le etična obveznost, temveč tudi strateška naložba v družbeno kohezijo, inovativnost in demokratične vrednote v središču evropskega projekta.



Modul 6: Pravni okviri in pravice LGBTQIA+ mladih

Uvod

Modul 6 »Pravni okviri in pravice LGBTQIA+ mladih« obravnava pravne pravice in zaščite, ki so na voljo LGBTQIA+ mladim v izbranih evropskih državah: Grčiji, Švedski, Italiji, Sloveniji in Belgiji.

Čeprav so številne države dosegle pomemben napredek pri priznavanju in zaščiti pravic LGBTQIA+ oseb, še vedno obstajajo izzivi, zlasti za mlade, ki se lahko soočajo z diskriminacijo v izobraževanju, zdravstvu ali javnih prostorih. Razumevanje nacionalnih pravnih okvirov je bistveno za spodbujanje enakosti, inkluzivnost in varnosti.

Ta modul izpostavlja ključne zakone, politike in zaščitne mehanizme, ki vplivajo na LGBTQIA+ mlade, hkrati pa opozarja tudi na področja, kjer ostajajo pravne in družbene vrzeli. S primerjavo pristopov med temi državami lahko izvajalci usposabljanj pridobijo vpogled v učinkovite strategije zagovorništva, podpore in razvoja politik v evropskem kontekstu.

Teme modula:

- Preučevanje in primerjava pravic ter zaščit, ki so na voljo LGBTQIA+ mladim v izbranih evropskih državah
- Ozaveščanje o obstoječih izzivih in vrzelih v pravni in družbeni zaščiti LGBTQIA+ oseb

Cilji

- Grški pravni okvir
- Švedski pravni okvir
- Slovenski pravni okvir
- Belgijski pravni okvir
- Italijanski pravni okvir

Učni izidi

1. Prepoznati in opisati ključne zakone ter politike, ki ščitijo LGBTQIA+ mlade v Grčiji, Švedski, Italiji, Sloveniji in Belgiji.
2. Primerjati nacionalne pristope k LGBTQIA+ enakosti ter oceniti, kako se ti pravni okviri razlikujejo med evropskimi konteksti.
3. Prepoznati vztrajno družbeno in pravno diskriminacijo, s katero se soočajo LGBTQIA+ mladi, vključno z diskriminacijo in ovirami pri inkluzivnosti.
4. Analizirati, kako je mogoče zakonodajne ukrepe uporabiti za ustvarjanje varnih, bolj vključujočih izobraževalnih, družbenih in profesionalnih okolij.
5. Uporabiti znanje o pravni zaščiti in dobrih praksah za razvoj zagovorniških in izobraževalnih strategij, ki spodbujajo enakost in človekove pravice LGBTQIA+ mladih.

Teorija

- **Evropska unija: zavezanost LGBTQIA+ enakosti**

Pred podrobnejšo analizo ključnega pravnega okvira v nacionalnih pravnih kontekstih držav EU, ki sodelujejo v projektu, je pomembno izpostaviti direktive, ki jih Evropska unija uveljavlja za zaščito LGBTQIA+ pravic.

- **Strategija EU za enakost LGBTIQ oseb 2020–2025**

Strategija politik EU (horizontalna, medsektorska)

Prva celovita strategija EU, namenjena posebej LGBTIQ enakosti, strukturirana okoli štirih stebrov:

1. boj proti diskriminaciji,
 2. zagotavljanje varnosti,
 3. gradnja vključujočih družb,
 4. vodenje na področju enakosti po svetu.
- **Direktiva o pravicah žrtev (Direktiva 2012/29/EU)**

Direktiva EU (medsektorska)

Minimalni standardi za pravice, zaščito in podporo žrtvam kaznivih dejanj, vključno z žrtvami kaznivih dejanj iz sovraštva.

- **Strategija EU o otrokovih pravicah (2021–2024)**

Strategija EU

Celovit okvir EU za zaščito otrokovih pravic, vključno z:

1. zaščito pred diskriminacijo,
2. varnim in vključujočim izobraževanjem,
3. duševnim zdravjem in dobrobitjo.

- **Okvirni sklep EU o boju proti rasizmu in ksenofobiji (2008/913/JHA)**

Okvirni sklep EU (kazenskoopravno sodelovanje)

Od držav članic zahteva kriminalizacijo sovražnega govora in kaznivih dejanj iz sovraštva. Čeprav je bil prvotno osredotočen na rasizem, se uporablja skupaj z nacionalno zakonodajo za obravnavo homofobnih in transfobnih kaznivih dejanj.

- **Strategija EU za enakost med ženskami in moškimi 2020–2025**

Strategija EU za enakost

Izrecno prepoznava intersekcionalnost ter priznava diskriminacijo, s katero se soočajo lezbične, biseksualne in transspolne ženske. Obravnava nasilje na podlagi spola, izobraževanje in zdravje.

- **Evropski steber socialnih pravic (Načelo 3 – Enake možnosti) (2017)**

Socialni okvir EU

Vzpostavlja enake možnosti ne glede na spolno usmerjenost ter se široko uporablja na področjih izobraževanja, socialne inkluzivnosti in dostopa do storitev.



GRČIJA

Pravni okviri in pravno priznanje spola

Zakon 3500/2006 – Preprečevanje in obravnava nasilja v družini

Uvedel je prvi celovit pravni okvir v Grčiji za preprečevanje in obravnavo nasilja v družini ter zaščito vseh žrtev ne glede na spol ali spolno usmerjenost. Priznal je fizično, psihološko in ekonomsko nasilje ter uskladi nacionalno zakonodajo z mednarodnimi standardi, kot je Istanbulska konvencija. Zakon je zaščito razširil tudi na LGBTQIA+ osebe in mladoletnike ter zagotovil dostop do svetovanja, zaščitnih ukrepov in storitev socialne podpore.

Zakon 3896/2010 – Enaka obravnava pri zaposlovanju in delu

Ta zakon je spodbujal enako obravnavo pri zaposlovanju ter boj proti diskriminaciji na podlagi spola in spolne usmerjenosti. Grško zakonodajo je uskladi z Direktivo EU 2006/54/ES, okrepil načela enakosti ter zagotovil pravno zaščito žrtvam diskriminacije na delovnem mestu. Zakon je predstavljal pomemben korak k vključevanju načel nediskriminacije v profesionalna in institucionalna okolja.

Zakon 4356/2015 – Priznanje istospolnih civilnih partnerstev

Priznal je istospolna civilna partnerstva in podelil pravice, podobne zakonski zvezi, vključno s pravicami do dedovanja, premoženja in statusa najbližjega sorodnika. Ta zakonodaja je predstavljal pomemben mejnik za družinske pravice in vključevanje LGBTQIA+ oseb v Grčiji ter prvo formalno pravno priznanje istospolnih partnerstev v državi. Prispevala je k večji enakosti in približala Grčijo evropskim standardom človekovih pravic.

Zakon 4443/2016 – Krepitev zaščite pred diskriminacijo

Razširil je zaščitne mehanizme proti diskriminaciji s prepovedjo neenake obravnave na podlagi spolne usmerjenosti, spolne identitete, invalidnosti, vere in etnične pripadnosti. Zakon je grškega varuha človekovih pravic določil za glavni organ za obravnavo pritožb zaradi diskriminacije. Okrepil je enakost na področju zaposlovanja, izobraževanja in javnih storitev ter povečal ozaveščenost javnosti o pravicah do zaščite in pravične obravnave.



Zakon 4491/2017 – Pravno priznanje spola

Vzpostavil je pravico do pravnega priznanja spola na podlagi samoopredelitve brez zahteve po operaciji ali medicinski diagnozi. Osebam, starim petnajst let ali več, je omogočil pravno potrditev spola s soglasjem staršev in odobritvijo sodišča. Ta zakon je predstavljal pomemben napredek za pravice transspolnih oseb v Grčiji, saj je spodbujal osebno avtonomijo in usklajenost z evropskimi standardi enakosti.

Zakon 4604/2019 – Enakost spolov in preprečevanje diskriminacije na podlagi spola

Razširil je grški pravni okvir enakosti z uvedbo politik za preprečevanje diskriminacije in spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov v javnem in zasebnem sektorju. Izrecno je priznal več podlag diskriminacije, vključno s spolno usmerjenostjo in spolno identiteto. Zakon je javnim institucijam naložil pripravo akcijskih načrtov za enakost ter spodbujal ozaveščanje in inkluzivnost skozi izobraževalne in usposabljalne pobude.

Zakon 5089/2024 – Legalizacija istospolnih porok

Legaliziral je istospolne poroke ter istospolnim parom podelil polne starševske in posvojitvene pravice, s čimer je Grčija postala prva pravoslavna država z večinskim prebivalstvom, ki je sprejela tak zakon. Zakon je spremenil ključne člene civilnega zakonika, da bi zagotovil enako pravno priznanje LGBTQIA+ družinam. Predstavljal je pomemben korak proti popolni enakosti ter odražal pravni in družbeni napredek.

Pravice na področju zdravstvenega varstva

Zakon 4368/2016 – Univerzalni dostop do zdravstvenega varstva

Zagotovil je dostop do javnih zdravstvenih storitev vsem prebivalcem, vključno z nezavarovanimi osebami, migranti in ranljivimi skupinami. Okrepil je enako obravnavo v zdravstvenem sistemu ter izboljšal dostop LGBTQIA+ oseb, zlasti transspolnih oseb, do psihološke in medicinske podpore. Zakon je utrdil načelo, da je zdravstveno varstvo univerzalna pravica ne glede na identiteto ali socialno-ekonomski položaj.



Okrožnica Ministrstva za zdravje (2019) – Smernice za vključujoče zdravstveno varstvo

To okrožnico je izdalo Ministrstvo za zdravje z namenom spodbujanja vključujočih praks v zdravstvenih ustanovah ter zagotavljanja spoštljive obravnave transspolnih in LGBTQIA+ pacientov. Vsebovala je smernice glede postopkov spolno potrjujoče obravnave, zaupnosti in senzibilizacije zaposlenih. Okrožnica je predstavljala administrativni poskus prenosa pravne enakosti v praktične izboljšave zdravstvenih storitev.

Opolnomočenje skozi znanje

Sodelovanje z nevladnimi organizacijami (Colour Youth, Checkpoint)

Organizacije civilne družbe, kot sta Colour Youth in Checkpoint, imajo ključno vlogo pri vrstniškem izobraževanju in opolnomočenju mladih z zagotavljanjem vključujočih informacij o spolnem zdravju, LGBTQ+ tematikah in človekovih pravicah. S pomočjo delavnic, ozaveščevalnih kampanj in vrstniško vodenih podpornih storitev dopolnjujejo prizadevanja države, saj mlade dosegajo v varnih okoljih, ki temeljijo na podpori skupnosti.

Pobude Ministrstva za izobraževanje (2020–2024) – vključujoča spolna vzgoja

Uvedeni so bili pilotni programi vključujoče spolne vzgoje, ki obravnavajo spolno identiteto, spolno usmerjenost in spoštovanje raznolikosti. Namen teh pobud je zmanjševanje stigme in medvrstniškega nasilja v šolah ter spodbujanje empatije in sprejemanja med mladimi. Sodelovanje z nevladnimi organizacijami, kot sta Colour Youth in Checkpoint, je dodatno okrepilo izvajanje programov preko vrstniškega izobraževanja in usposabljanja učiteljev.

ŠVEDSKA

Pravni okviri in pravno priznanje spola

Dekriminalizacija istospolnih odnosov (1944)



Švedska je dekriminalizirala istospolne spolne odnose, kar je predstavljalo enega najzgodnejših pravnih korakov k LGBTQIA+ enakosti v Evropi. Ta reforma je Švedsko uvrstila med prve evropske države, ki so odpravile kazenske sankcije za istospolne odnose, in postavila zgodnje pravne temelje za kasnejše reforme LGBTQIA+ pravic.

Zakon o pravnem priznanju spola (1972)

Švedska je postala prva država na svetu, ki je omogočila pravno potrditev spola; zakon je prvotno zahteval sterilizacijo, neporočen status in diagnozo. Čeprav je bil zakon globalno prelomnega pomena, je odražal takratno medikalizirano razumevanje transspolnosti, prisilne zahteve, kot je sterilizacija, pa so bile po kritikah s področja človekovih pravic dokončno odpravljene šele desetletja kasneje.

Zakon o registriranem partnerstvu (1995)

Uvedel je pravno partnerstvo za istospolne pare ter jim podelil skoraj vse pravice, enakovredne zakonski zvezi, razen skupne posvojitve in dostopa do oploditve z biomedicinsko pomočjo. Zakon je predstavljal pomemben korak k pravni enakosti, saj je formalno priznal istospolne pare, hkrati pa pokazal še vedno obstoječe razlike v primerjavi s heteroseksualnimi zakonskimi zvezami.

Pravice do posvojitve za istospolne pare (2002)

Švedska je postala ena prvih držav, ki je istospolnim parom omogočila skupne posvojitve in posvojitve partnerjevih otrok. Reforma je okrepila švedski socialni model, osredotočen na dobrobit otrok, saj je poudarjala stabilno družinsko okolje ne glede na spolno usmerjenost staršev.

Zakon proti diskriminaciji (2008)

Prepoveduje diskriminacijo na podlagi spolne identitete, spolnega izraza in spolne usmerjenosti na vseh področjih javnega življenja. Izvajanje nadzira Varuh za enakost, ki zagotavlja zaščito in pravno pomoč žrtvam diskriminacije. Zakon ostaja eden ključnih stebrov švedskega sistema enakosti in model vključujoče zakonodaje v Evropi.



Zakon o zakonski enakosti (2009)

Švedska je legalizirala spolno nevtrarno zakonsko zvezo, pri čemer so se registrirana partnerstva samodejno pretvorila v zakonske zveze, razen če so pari odločili drugače. Ta zakon je zaključil prehod k popolni zakonski enakosti na Švedskem ter istospolnim parom podelil enak pravni status kot raznospolnim parom, hkrati pa simbolno potrdil vključevanje LGBTQIA+ oseb v civilne institucije.

Strategija za LGBTQIA+ enakost (2014, posodobljena 2022)

Nacionalna strategija zagotavlja enake pravice in možnosti ne glede na spolno usmerjenost ali spolno identiteto. Spodbuja inkluzivnost na področjih izobraževanja, zdravstva in zaposlovanja, s posebnim poudarkom na duševnem zdravju in družbeni participaciji. Strategijo skupaj izvajajo država, občine in civilna družba, kar odraža integriran švedski pristop k enakosti.

Reforma samooidentifikacije in pravnega priznanja spola (2022, posodobljena in uveljavljena leta 2025)

Omogoča posameznikom pravno priznanje spola na podlagi samoopredelitve brez medicinskih zahtev ali sterilizacije. Reforma je poenostavila administrativne postopke in okrepila osebno avtonomijo. Predstavljala je pomemben napredek na področju človekovih pravic, čeprav pravno priznanje nebinarnih oseb še vedno čaka na nadaljnje zakonodajne spremembe.

Pravice na področju zdravstvenega varstva

Odstranitev homoseksualnosti iz nacionalnega registra bolezni (1979)

Odločitev švedskega Nacionalnega odbora za zdravje in socialno skrbstvo (Socialstyrelsen). Ta odločitev je formalno odpravila klasifikacijo homoseksualnosti kot duševne bolezni ter predstavljala ključen premik k depatologizaciji in priznavanju LGBTQ+ pravic na Švedskem.

Sprememba Zakona o pravnem priznanju spola – odprava zahteve po sterilizaciji (2013)

Sprememba je odpravila obvezno sterilizacijo kot pogoj za pravno priznanje spola ter okrepila telesno avtonomijo in pravice transspolnih oseb na področju



zdravstvenega varstva. Švedska je s tem uskladila pravno priznanje spola s standardi človekovih pravic in pomembno prispevala k zaščiti telesne avtonomije ter transspolnega zdravja.

Zakon o pacientih (2014)

Vsakemu pacientu zagotavlja pravico do enakega dostopa do zdravstvenega varstva ter informiranega sodelovanja pri odločitvah, ki vplivajo nanj. Poudarja spoštovanje osebne avtonomije in ščiti posameznike pred diskriminatorno obravnavo. Zakon krepi inkluzivnost in kulturno kompetentnost v švedskem zdravstvenem sistemu.

Smernice Nacionalnega odbora za zdravje in socialno skrbstvo (2017)

Smernice so bile izdane za standardizacijo spolno potrjujoče zdravstvene oskrbe ter zagotavljanje kakovostne in enakopravne obravnave transspolnih oseb. Osredotočajo se na psihološko podporo, informirano soglasje in sodelovanje med zdravstvenimi strokovnjaki. Spodbujajo spoštovanje človekovega dostojanstva in enotnost izvajanja storitev po vsej državi.

Razširitev Zakona proti diskriminaciji na transspolno identiteto in izraz (2019)

»Transspolna identiteta ali izraz« je bil izrecno dodan med zaščitene podlage, kar prepoveduje diskriminacijo v zdravstvu, izobraževanju, zaposlovanju in javnih storitvah.

Poročila o zdravstvenih neenakostih in diskriminaciji v zdravstvu (NBHW, DO)

Študija Varuha za diskriminacijo in Nacionalnega odbora za zdravje in socialno skrbstvo je pokazala trajne ovire pri dostopu do zdravstvenega varstva za transspolne osebe in migrantske skupnosti. Poročila so pozvala k boljšemu usposabljanju izvajalcev zdravstvenih storitev in močnejšemu uveljavljanju standardov enakosti. Ta poročila usmerjajo nacionalna prizadevanja za zagotavljanje pravičnega dostopa do zdravstvene oskrbe.

Opolnomočenje skozi znanje

Poročilo MUCF »Unga hbtqi-personers trygghet och utsatthet«



Poročilo je analiziralo varnost, dobrobit in duševno zdravje LGBTQIA+ mladih na Švedskem. Izpostavilo je ranljivosti v ruralnih okoljih in med osebami z invalidnostjo ter prispevalo k oblikovanju nacionalnih in lokalnih podpornih programov. Predstavlja temelj švedskih politik, ki temeljijo na dokazih na področju vključevanja mladih in enakosti.

Pobude Nacionalne agencije za izobraževanje (Skolverket)

Spodbujajo vključujoče izobraževanje preko usposabljanja učiteljev in programov proti medvrstniškemu nasilju, ki obravnavajo spolno in seksualno raznolikost. Namen pobud je ustvarjanje varnih in bolj sprejemajočih šolskih okolij. Ti ukrepi zagotavljajo, da so načela enakosti vključena v vsakodnevno izobraževalno prakso.

Obvezna spolna vzgoja in kurikularna reforma 2022 – 1955 (obvezna od leta 1955), prenovljena leta 2022

Švedska ima obvezno spolno vzgojo v šolah že od leta 1955. Leta 2022 je bil učni načrt posodobljen v program »Spolnost, soglasje in odnosi«, hkrati pa je bilo okrepljeno usposabljanje učiteljev, da bi bili ustrezno pripravljeni za poučevanje vključujočih tem, vključno z LGBTQIA+ vsebinami.

SLOVENIJA

Pravni okviri varstva LGBTIQ+ oseb pred diskriminacijo

Zakon o registraciji istospolne partnerske skupnosti (2006)

Ta zakon je uvedel formalno priznanje istospolnih partnerstev ter podelil omejene pravice predvsem na področjih premoženjskih pravic in socialne varnosti. Vendar pa ni vključeval ključnih družinskih pravic, kot so sklenitev zakonske zveze, skupna posvojitev in popolno priznanje starševstva.

Administrativni postopek pravnega priznanja spola (2011)

Slovenija je vzpostavila administrativni postopek, ki transspolnim osebam omogoča pravno priznanje spola brez obveznega kirurškega posega. Kljub temu je postopek ostal medikaliziran in odvisen od strokovnih ocen.



Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD 2016)

Zakon o varstvu pred diskriminacijo je bil sprejet aprila 2016 kot osrednji slovenski pravni akt, ki celovito prepoveduje neenako obravnavo. Zakon ščiti vsakega posameznika pred neupravičenim razlikovanjem na podlagi osebnih okoliščin, vključno z izrecno omenjenimi spolno usmerjenostjo, spolno identiteto in spolnim izrazom. Zakon prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo, kot tudi poziva k diskriminaciji in zagotavlja varstvo na vseh področjih življenja, vključno z zaposlovanjem, izobraževanjem, socialno varnostjo, zdravstvom ter dostopom do storitev. Glavna novost zakona je bila ustanovitev neodvisnega državnega organa – Zagovornika načela enakosti, ki skrbi za implementacijo zakona v praksi.

Zakon o partnerski zvezi (2017)

Zakon je uvedel režim sklenjene in nesklenjene partnerske zveze, ki je razširila pravice istospolnih parov. Večino partnerskih pravic je izenačil z zakonsko zvezo, s tremi izjemami in sicer glede možnosti sklenitve zakonske zveze, skupnih posvojitve ter dostopa do oploditve z biomedicinsko pomočjo.

Odločba Ustavnega sodišča (2022) – novela Družinskega zakonika

Ustavno sodišče Republike Slovenije je odločilo, da je izključevanje istospolnih parov iz zakonske zveze in skupne posvojitve otrok protiustavno. Posledično sta bili pravica do sklenitve zakonske zveze in pravica do skupne posvojitve posvojitve razširjeni na vse pare.

Odločba ustavnega sodišča (2024) – Dostop do oploditve z biomedicinsko pomočjo

Ustavno sodišče je v svoji odločbi potrdilo, da je ureditev, ki ne omogoča postopkov oploditve z biomedicinsko pomočjo samskim ženskam in lezbičnim parom, protiustavna (U-I-418/20, U-I-847/21).

Pravice na področju zdravstvenega varstva

Dostop do trans-specifične zdravstvene oskrbe (kritje v javnem sistemu)

Transspolne osebe v Sloveniji lahko preko sistema javnega zdravstvenega zavarovanja dostopajo do postopkov medicinske potrditve spola, kot so hormonska terapija, operativni posegi in psihološka podpora. Obravnava poteka pri Interdisciplinarnem konziliju za potrditev spolne identitete, ki deluje v okviru Univerzitetnega kliničnega centra Ljubljana. V praksi dostop pogosto otežujejo dolge čakalne dobe in omejena dostopnost specializiranih izvajalcev, prav tako lahko centralizacija storitev omejuje dostopnost za osebe zunaj prestolnice

Zakon o pacientovih pravicah (ZPacP 2008)

Diskriminacija v zdravstvu je posebej urejana v 7. členu Zakona o pacientovih pravicah ("7. člen – prepoved diskriminacije"), ki navaja, da ima pacient pravico do enake obravnave pri zdravstveni obravnavi "ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino." To predstavlja pomembno pravno podlago za enak dostop LGBTQ+ oseb do zdravstvenih storitev.

Univerzitetna psihiatrična klinika Ljubljana – Obravnava oseb v postopkih medicinske potrditve spola

Na Univerzitetni psihiatrični kliniki Ljubljana od leta 2013 naprej deluje Ambulanta za spolno zdravje, ki predstavlja tudi vstopno točko za vse transspolne osebe, ki vstopajo v proces medicinske potrditve spola (v okviru Interdisciplinarnega konzilija za potrditev spolne identitete). Obseg dela se je od pričetka delovanja razširil še na psihiatrično pomoč ter obravnavo otrok in mladostnikov s spolno disforijo.

Vzgoja in izobraževanje ter LGBTQ+ mladi

Protokol za ravnanje ob zaznavi in obravnavi medvrstniškega nasilja v vzgojno-izobraževalnih zavodih (2023)

Protokol za ravnanje ob zaznavi in obravnavi medvrstniškega nasilja je aktualen kot del Nacionalnega programa vzgoje in izobraževanja za obdobje 2023-2033. Medtem ko v posebnem poglavju obravnava ranljive skupine mladih ter preprečevanje diskriminacije, obravnava homofobnega in transfobnega nasilja ni izrecno omenjena. **Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022 (ReNPM13–22)**

Ta resolucija je vzpostavila strateški okvir za krepitev participacije mladih, socialnega vključevanja in enakih možnosti. Podpirala je ukrepe v korist marginaliziranih skupin mladih, vendar okoliščine spolne usmerjenosti, spolne identitete in spolnega izraza niso izrecno omenjane.

Predlog Resolucije o Nacionalnem programu za mladino 2024–2032 (ReNPM24–32)

Predlog Resolucije o Nacionalnem programu za mladino za obdobje 2024–2032 je bolj izrecno poudaril okoliščino spolne usmerjenosti kot podlago za obravnavano diskriminacijo, še vedno pa ni eksplicitno navajal spolne identitete in spolnega izraza. Predlog je bil v obravnavi od leta 2023, vendar nova Resolucija do leta 2026 še ni bila sprejeta.

BELGIJA

Pravni okviri in pravno priznanje spola

Politika celostne spolne vzgoje (2012)

Belgijska politika celostne spolne vzgoje, uvedena leta 2012, določa obvezno inkluzivno in starosti primerno spolno vzgojo v vseh šolah po državi. Učni program vključuje teme, kot so spolna identiteta, spolna usmerjenost in soglasje, z namenom spodbujanja spoštovanja, inkluzivnosti ter zmanjševanja stigme do LGBTQIA+ dijakov in študentov. Politiko podpira Ministrstvo za izobraževanje, usklajena pa je z mednarodnimi standardi in se redno posodablja glede na družbene spremembe.

Rezultati vključujejo zmanjšanje medvrstniškega nasilja ter izboljšanje duševnega zdravja LGBTQIA+ mladih. Kljub uspehu se politika sooča z razlikami pri regionalnem izvajanju in odporom konservativnih skupin.

Legalizacija istospolnih porok (2003)

Belgija je leta 2003 postala druga država na svetu, ki je legalizirala istospolne poroke, kar je predstavljalo pomemben mejnik za globalne LGBTQIA+ pravice. Reforma je istospolnim parom podelila enake zakonske pravice po civilnem zakoniku, ki so bile kasneje razširjene še na posvojitve (2006) in



čezmejne poroke (2004). Zaradi močnega zagovorništva in politične podpore se je Belgija uveljavila kot pionirka zakonodaje na področju enakosti.

Pobuda je pomembno izboljšala pravno zaščito in družbeno sprejetost LGBTQIA+ oseb, čeprav je začetno nasprotovanje konservativnih skupin odražalo širši kulturni odpor do sprememb.

Legalizacija pravic do posvojitve za istospolne pare (2006)

Reforma iz leta 2006 je razširila belgijski okvir enakosti z dodelitvijo popolnih posvojitvenih pravic istospolnim parom ter zagotovila enako priznanje starševstva in zaščito otrok. Ta pravni napredek je bil rezultat dolgotrajnega zagovorništva LGBTQIA+ organizacij in je okrepil belgijsko zavezanost družinski raznolikosti in dobrobiti otrok. Reforma je povečala družbeno legitimnost istospolnih družin in uskladila nacionalno zakonodajo z mednarodnimi načeli človekovih pravic, čeprav so med izvajanjem ostajali predsodki in versko nasprotovanje.

LGBTQIA+ akcijski načrt v Valoniji (2020–2024)

Akcijski načrt valonske regionalne vlade (2020–2024) določa regionalne ukrepe za spodbujanje vključevanja LGBTQIA+ oseb na področjih zdravstva, zaposlovanja in izobraževanja. Načrt se osredotoča na zmanjševanje razlik v ruralnih območjih ter poudarja dostopnost, medsektorsko sodelovanje in stalno evalvacijo.

Rezultati vključujejo okrepljeno sodelovanje med lokalnimi oblastmi in LGBTQIA+ organizacijami ter vzpostavitev regionalnih podpornih mrež. Izzivi ostajajo predvsem na področju financiranja in ozaveščenosti javnosti v manjših občinah.

Zakon proti diskriminaciji

Belgijski zakon proti diskriminaciji, usklajen z direktivami EU, prepoveduje diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, spolne identitete, rase in drugih osebnih okoliščin. Izvajajo ga institucije, kot sta UNIA in Inštitut za enakost žensk in moških (IEFH), zakon pa zagotavlja dostopne mehanizme prijave in pravno zaščito žrtvam diskriminacije.



Zakonodaja je privedla do tisočev uspešno zaključenih postopkov ter povečane ozaveščenosti javnosti. Kljub temu ostajata področji za izboljšanje dostopnost v ruralnih območjih in dolgotrajna obravnava primerov.

Zakon o pravnem priznanju spola (2018)

Zakon o pravnem priznanju spola iz leta 2018 je predstavljal velik napredek za pravice transspolnih oseb v Belgiji, saj posameznikom omogoča pravno priznanje spola na podlagi samoizjave – brez medicinskih ali kirurških zahtev. Zakon je nastal v sodelovanju med zvezno vlado in zagovorniškimi organizacijami, kot je Çavaria, ter krepi pravico do samoodločbe in telesne avtonomije.

Izvajanje zakona je povečalo vidnost in pravice transspolnih oseb, medtem ko nadaljnje zagovorništvo še vedno zahteva priznanje nebinarnih identitet in boljše usposabljanje upravnih organov na lokalni ravni.

Pravice na področju zdravstvenega varstva

Zvezni akcijski načrt za zdravje LGBTI+ oseb (2023–2027)

Ta zvezni akcijski načrt je namenjen zmanjševanju zdravstvenih neenakosti, s katerimi se soočajo LGBTI+ osebe, s spodbujanjem vključujočih zdravstvenih politik in praks. Poseben poudarek namenja izboljšanju zdravstvene oskrbe transspolnih oseb, strokovnemu usposabljanju izvajalcev zdravstvenih storitev ter oblikovanju politik na podlagi podatkov in raziskav.

Sciensano okvir spremljanja

Sciensano na nacionalni ravni koordinira stalne raziskave in zbiranje podatkov o zdravju ter dobrobiti LGBTQIA+ oseb. Ta okvir podpira oblikovanje javnozdravstvenih strategij, ki temeljijo na dokazih, ter pomaga prepoznavati razlike pri dostopu, izidih in kakovosti zdravstvene oskrbe.

Opolnomočenje skozi znanje

Politika celostne spolne vzgoje (2012)



Belgija je v šolah uvedla obvezno celostno spolno vzgojo z vključujočim pristopom do spolne usmerjenosti, spolne identitete, soglasja in odnosov. Namen politike je spodbujanje enakosti, preprečevanje diskriminacije ter podpora spolni in čustveni dobrobiti mladih.

Ozaveščevalne kampanje organizacij UNIA in IEFH

UNIA in Inštitut za enakost žensk in moških (IEFH) izvajata ozaveščevalne kampanje o LGBTQIA+ pravicah, preprečevanju diskriminacije in enakosti spolov. Njihove aktivnosti vključujejo strokovna usposabljanja, mladinske delavnice in delo v skupnosti za spodbujanje vključevanja in opolnomočenja.

ITALIJA

Pravni okvir in pravno priznanje spola

Zakon št. 164/1982

Ta zakon je vzpostavil pravni okvir za pravno priznanje spola v Italiji preko sodnega postopka. Predstavljal je zgodnji korak pri priznavanju transspolnih identitet, čeprav je sprva odražal močno medikaliziran pristop.

Odločbe Ustavnega sodišča (2015, 2017)

Te odločbe so postopoma razširile pravice transspolnih oseb z okrepitevijo standardov pravnega priznanja in zaščite. Poudarile so tudi največjo korist mladoletnih oseb ter večjo sodno fleksibilnost v primerih pravnega priznanja spola.

Odprava obvezne zahteve po operaciji (sodna odločba, 2015)

Ustavno sodišče Italije je odločilo, da spolno potrjujoča operacija ni pogoj za pravno priznanje spola. Ta odločitev je pomembno okrepila telesno avtonomijo ter uskladila italijansko zakonodajo z načeli človekovih pravic.

Zakon št. 76/2016 ("Cirinnà zakon")

Ta zakon je uvedel civilne zveze za istospolne pare ter jim podelil večino pravic, povezanih z zakonsko zvezo. Vendar pa je izrecno izključil skupne posvojitve in popolno priznanje starševstva.



Zakonodajni odlok št. 216/2003

Odlok je prenesel evropske protidiskriminacijske direktive v italijansko zakonodajo ter prepovedal diskriminacijo pri zaposlovanju na podlagi spolne usmerjenosti. Okrepil je zaščito enakosti na delovnem mestu, vendar takrat še ni izrecno zajemal spolne identitete.

Odločba Ustavnega sodišča o razširitvi pravic transspolnih oseb (2017)

Sodišče je ponovno potrdilo spolno identiteto kot temeljno osebnostno pravico, zaščiten z ustavo. Pojasnilo je tudi, da je sodna odobritev pravnega priznanja spola mogoča brez obveznega medicinskega ali kirurškega posega.

Pravice na področju zdravstvenega varstva

Nacionalni zdravstveni sistem (SSN) (2015)

Italijanski nacionalni zdravstveni sistem (SSN) omogoča dostop do spolno potrjujoče zdravstvene oskrbe v okviru javnega sistema. Ker pa je zdravstveni sistem regionalno decentraliziran, se dostopnost storitev in čakalne dobe med posameznimi regijami močno razlikujejo.

Smernice za transspolno zdravstveno oskrbo (2017–2021)

Posodobljene nacionalne medicinske smernice podpirajo dostop transspolnih oseb do psihološke podpore in hormonske terapije. V praksi pa se izvajanje razlikuje med regijami, kar vodi do neenakih standardov oskrbe in dostopa.

Opolnomočenje skozi znanje

Direktiva MIUR (2015)

Direktiva, ki jo je izdalo Ministrstvo za izobraževanje, spodbuja vključujoče izobraževanje ter od šol zahteva obravnavo medvrstniškega nasilja in diskriminacije, tudi na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete. Spodbuja aktivnosti ozaveščanja in spoštovanje raznolikosti v šolskem okolju.

Nacionalna strategija za LGBTI pravice (2013–2015, posodobljena 2022)



Nacionalna strategija Italije je namenjena spodbujanju vključevanja LGBTI oseb na ključnih področjih, kot so izobraževanje, zaposlovanje, zdravje in varnost. Posodobitev iz leta 2022 je nacionalne prioritete uskladila z evropskimi okviri za LGBTIQ enakost ter okrepila koordinacijo med javnimi institucijami.

Ustanovitev Nacionalnega urada proti diskriminaciji (UNAR) (2003)

Nacionalni urad proti diskriminaciji (UNAR) je bil ustanovljen za preprečevanje in boj proti diskriminaciji v skladu z evropskimi direktivami o enakosti. Ima ključno vlogo pri spremljanju diskriminacije, podpori žrtvam ter spodbujanju javnega izobraževanja o enakosti, vključno z vprašanji spolne usmerjenosti in spolne identitete.

Vaje

Vaja 1: Resnično ali napačno

Navodila: Odločite se, ali je posamezna trditev resnična ☒ ali napačna ☐.

1. Grčija je postala prva država z večinskim pravoslavnim prebivalstvom, ki je legalizirala istospolne poroke.
2. Na Švedskem pravno priznanje spola zahteva operacijo in psihološko oceno.
3. V Italiji postopek pravnega priznanja spola še vedno poteka preko sodišč.
4. Belgija je legalizirala istospolne poroke pred uvedbo pravic do posvojitve za istospolne pare.
5. Slovenski Nacionalni program za mladino 2024–2032 vključuje posebne ukrepe za duševno zdravje in vključevanje LGBTQIA+ oseb.
6. Grški zakon 4443/2016 prepoveduje diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete.
7. Švedski Zakon proti diskriminaciji velja samo za primere diskriminacije pri zaposlovanju.
8. Belgijski Zakon o pravnem priznanju spola (2018) omogoča pravno priznanje spola brez operacije.
9. Italijanski Cirinnà zakon (2016) je legaliziral istospolne poroke.
10. Vseh pet obravnavanih držav danes omogoča posvojitve istospolnim parom.



11. Od leta 2022 morajo švedske šole v okviru nacionalnega kurikulumu poučevati vsebine »Spolnost, soglasje in odnosi«.
12. Slovenija je legalizirala istospolne poroke in posvojitve z odločbo Ustavnega sodišča leta 2022.
13. Strategija EU za enakost LGBTIQ oseb 2020–2025 je prva celovita strategija EU, namenjena posebej LGBTQIA+ enakosti.
14. Strategija EU o otrokovih pravicah izrecno spodbuja vključujoče izobraževanje in zaščito pred diskriminacijo za vse otroke, vključno z LGBTQIA+ mladimi.

Namen: pomagati izvajalcem usposabljanja razlikovati zakonodajo med posameznimi državami ter razumeti stopnjo naprednosti posamezne države.

Vaja 2: Izberi pravilen odgovor

Naslov: Poišči pravilen odgovor

Navodila: Izberite pravilen odgovor.

1. Kateri grški zakon je legaliziral istospolna civilna partnerstva?
 - a) Zakon 3500/2006
 - b) Zakon 4356/2015
 - c) Zakon 4443/2016
 - d) Zakon 3896/2010
2. Katera država je uvedla istospolne poroke leta 2003?
 - a) Italija
 - b) Belgija
 - c) Švedska
 - d) Grčija
3. V katerem letu je Grčija legalizirala istospolne poroke?
 - a) 2015
 - b) 2017
 - c) 2024
 - d) 2010
4. Katera od naslednjih držav omogoča pravno priznanje spola na podlagi samoopredelitve?
 - a) Italija

- b) Švedska
 - c) Belgija
 - d) Tako b kot c
5. Italijanski Zakon št. 164/1982 se nanaša na:
- a) Zakonsko enakost
 - b) Diskriminacijo pri zaposlovanju
 - c) Pravno priznanje spola
 - d) Pravice na področju zdravstvenega varstva
6. Kaj je dosegla odločba Ustavnega sodišča Slovenije iz leta 2022?
- a) Zakonsko enakost in enake pravice do posvojitve
 - b) Reformo zdravstva za transspolne osebe
 - c) Reformo izobraževalne zakonodaje
 - d) Pravice civilnih zvez
7. Kateri švedski zakon ščiti ljudi pred diskriminacijo pri zaposlovanju, izobraževanju in zdravstvenem varstvu?
- a) Zakon o enakosti 2009
 - b) Zakon proti diskriminaciji 2008
 - c) Zakon o spolni identiteti 2012
 - d) Reforma civilnega zakonika 2010
8. Zakaj je bil belgijski Zakon o pravnem priznanju spola (2018) pomemben?
- a) Zahteval je medicinsko potrditev
 - b) Uvedel je pravno priznanje nebinarnih identitet
 - c) Omogočil je pravno priznanje spola na podlagi samoizjave
 - d) Razveljavil je zakonsko enakost
9. Katera država je najnovejša dosegla zakonsko enakost?
- a) Grčija
 - b) Švedska
 - c) Slovenija
 - d) Belgija
10. Kateri italijanski zakon je vzpostavil pravni postopek za priznanje spola?
- a) Zakon 76/2016
 - b) Zakon 164/1982
 - c) Odlok 216/2003
 - d) Odločba Ustavnega sodišča 2015
11. Kaj je dosegla odločba Ustavnega sodišča Slovenije iz leta 2022?
- a) Samo omejene pravice civilnih partnerstev
 - b) Civilne zveze z omejeno zaščito

- c) Zakonsko enakost in enake pravice do posvojitve za istospolne pare
 - d) Nacionalni LGBTQIA+ kurikulum
12. Kaj je Strategija EU za enakost LGBTIQ oseb 2020–2025?
- a) Zavezujoča uredba EU
 - b) Direktiva EU o zaposlovanju
 - c) Nacionalni akcijski načrt za države članice
 - d) Medsektorska strategija politik EU za obravnavo diskriminacije, varnosti in inkluzivnosti

Namen: utrditi ključne vsebine brez potrebe po poglobljenem memoriranju.

Vaja 3: Izberi pravilen odgovor

Naslov: Poišči pravilen odgovor!

Navodila: Izberite pravilen odgovor.

1. Kateri grški zakon zagotavlja univerzalni dostop do zdravstvenega varstva za ranljive skupine, vključno s transspolnimi osebami?
 - a) Zakon 4368/2016
 - b) Zakon 4443/2016
 - c) Zakon 4604/2019
 - d) Zakon 5089/2024
2. Kaj zagotavlja švedski Zakon o pacientih (2014)?
 - a) Brezplačno zdravstveno varstvo samo za mladoletnike
 - b) Enako obravnavo in informirano soglasje za vse
 - c) Spolno potrjujoče operacije za vse
 - d) Regionalno zdravstveno avtonomijo
3. Katera država spremlja zdravstvene podatke LGBTQIA+ oseb preko organizacije Sciansano?
 - a) Italija
 - b) Švedska
 - c) Belgija
 - d) Slovenija
4. Italijanski nacionalni zdravstveni sistem (SSN) omogoča spolno potrjujočo zdravstveno oskrbo:
 - a) V vseh regijah

- b) Samo tam, kjer jo odobrijo regije
 - c) Samo za mladoletnike
 - d) Sploh ne
5. Univerzitetni klinični center Ljubljana se specializira za:
- a) LGBTQIA+ izobraževanje
 - b) Zdravstveno obravnavo transspolnih oseb in psihološko podporo
 - c) Pravno zagovorništvo
 - d) Raziskave spolov
6. Katero pomembno reformo je Švedska uvedla leta 2013 glede pravnega priznanja spola?
- a) Uvedena je bila obvezna operacija
 - b) Odpravljena je bila zahteva po sterilizaciji
 - c) Legalizirana je bila posvojitev za istospolne pare
 - d) Ustvarjeni so bili spolno nevtralni zdravstveni kartoni
7. Na kaj se osredotoča belgijska politika celostne spolne vzgoje iz leta 2012?
- a) Abstinenco in družinske vrednote
 - b) Spolno identiteto, soglasje in inkluzivnost
 - c) Enakost pri zaposlovanju
 - d) Samo reproduktivne pravice
8. Kaj je cilj nedavnih pobud grškega Ministrstva za izobraževanje (2020–2024)?
- a) Usposabljanje policije o kaznivih dejanjih iz sovraštva
 - b) Spodbujanje vključujoče spolne vzgoje
 - c) Zagotavljanje pravne pomoči LGBTQIA+ odraslim
 - d) Reforma azilne politike
9. Kaj obravnava švedsko poročilo MUCF?
- a) Zakonsko enakost
 - b) Financiranje transspolnega zdravstva
 - c) Politike zaposlovanja
 - d) Varnost in duševno zdravje LGBTQIA+ mladih
10. Program za mladino katere države (ReNPM-32) izrecno vključuje opolnomočenje LGBTQIA+ oseb?
- a) Grčija
 - b) Italija
 - c) Slovenija
 - d) Belgija
11. Glavni izziv za večino držav danes je:
- a) Ustvarjanje novih zakonov

- b) Izboljšanje izvajanja zakonodaje in ozaveščenosti javnosti
 - c) Odprava institucij za enakost
 - d) Omejevanje izobraževanja mladih
12. Kako je v Italiji zagotovljena spolno potrjujoča zdravstvena oskrba?
- a) Popolnoma centralizirano po nacionalni zakonodaji
 - b) Nezakonita je v vseh regijah
 - c) Dostopna je, vendar se med regijami razlikuje v okviru javnega zdravstvenega sistema
 - d) Na voljo je samo mladoletnim osebam

Vaja 4: Izberi in poveži

Naslov: *Poveži zakon z državo in politiko z njenim področjem delovanja*

Navodila: Povežite pravi zakon in državo z vsako trditvijo.

ZAKON	DRŽAVA
1. Zakon 5089/2024 – Istospolne poroke	A. BELGIJA
2. Zakon o pravnem priznanju spola (2018)	B. SLOVENIJA
3. Zakon 164/1982 – Pravno priznanje spola	C. ŠVEDSKA
4. Zakon proti diskriminaciji (2008)	D. GRČIJA
5. Zvezni zakon proti diskriminaciji (2007)	E. ITALIJA

POLITIKA / ZAKON	PODROČJE
1. Zakon 4368/2016 (Grčija)	a. Vključujoči šolski kurikulumi

2. Politika celostne spolne vzgoje (Belgija)	b. Regionalna strategija enakosti v zdravstvu, zaposlovanju in izobraževanju
3. Odločba Ustavnega sodišča o zakonski enakosti in posvojitvah	c. Pravno priznanje spola
4. Poročilo MUCF (Švedska)	d. Univerzalni dostop do zdravstvenega varstva
5. Nacionalna strategija za LGBTIQ+ enakost (Grčija)	e. Medsektorska politika inkluzivnosti
6. Zakon 164/1982 – Pravno priznanje spola (Italija)	f. Pravni okviri in družinske pravice
7. Strategija EU za enakost LGBTIQ+ oseb 2020–2025	g. Inkluzivnost, enakost in varnost
8. Strategija EU o otrokovih pravicah (2021–2024)	h. Zaščita in dobrobit mladih
9. Valonski akcijski načrt (Belgija)	i. Varnost in ranljivost mladih

Vaja 5: Povezovanje z uporabo spustnih menijev

Zakonodaja	Raven		Tema
Strategija EU za enakost LGBTIQ+ oseb 2020–2025	EU raven	Nacionalna raven	Enakost in nediskriminacija
Strategija EU o otrokovih pravicah (2021–2024)	EU raven	Nacionalna raven	Zaščita in dobrobit mladih
Italijanski Zakon št. 164/1982 (pravno priznanje spola)	EU raven	Nacionalna raven	Pravno priznanje spola

Odločba Ustavnega sodišča Slovenije o zakonski enakosti in posvojitvah (2022)	EU raven	Nacionalna raven	Družinske in partnerske pravice
Direktiva o pravicah žrtev (2012/29/EU)	EU raven	Nacionalna raven	Zaščita pred kaznivimi dejanji iz sovraštva

Vaja 6 (Dodatna vaja): Refleksija

Udeležence razdelite v 5 skupin — vsaka skupina predstavlja eno izmed držav (3 osebe v skupini).

Vsaka skupina opredeli:

- eno ključno prednost na področju vključevanja LGBTQIA+ oseb (npr. zdravstveno varstvo, izobraževanje ali pravne reforme);
- en izziv, s katerim se LGBTQIA+ mladi v tej državi še vedno soočajo.

Udeleženci imajo 5 minut za razmislek in razpravo o navedenih področjih ter dodatnih 5 minut za predstavitev svojih ugotovitev.

Zaključki

Razvoj zakonodajnih okvirov, ki urejajo pravice LGBTQIA+ oseb, je postal tako pokazatelj kot tudi spodbujevalec vključujočih družbenih sprememb v spreminjajočem se evropskem prostoru enakosti. Na primer, sprejetje zakonske enakosti v Grčiji predstavlja tako uradno pravno priznanje kot tudi širši kulturni premik k sprejemanju vseh oblik družin. Medtem pa napredki, kot sta švedska celovita protidiskriminacijska zakonodaja in belgijska reforma iz leta 2018, ki omogoča pravno priznanje spola brez medicinskih zahtev, poudarjajo, da sta institucionalna ureditev in jasnost postopkov enako pomembni kot sama zakonodajna vsebina.



Vendar zgolj obstoj zakonov še ne zagotavlja dejanske enakosti. Za zmanjševanje razkoraka med pravicami na papirju (de jure) in dejansko vključenostjo v vsakdanjem življenju (de facto) so ključni učinkoviti administrativni sistemi, vključujoče zdravstvene prakse ter aktivne pobude za opolnomočenje mladih. Za LGBTQIA+ mlade so duševno zdravje, sistemi vrstniške podpore in izobraževalna okolja, ki spoštujejo identiteto in dostojanstvo, prav tako pomembni kot njihov pravni status.

Te odnose dodatno zapleta intersekcionalnost, saj se spolna identiteta, spolna usmerjenost, starost, etnična pripadnost in invalidnost prepletajo ter skupaj oblikujejo posameznikove življenjske izkušnje. Zato morajo biti politike občutljive tako za notranjo raznolikost LGBTQIA+ skupnosti kot tudi za skupnost kot celoto.

V prihodnje se mora poudarek premakniti z vprašanja »katere pravice obstajajo« na vprašanje »kako se te pravice uresničujejo«. Ali bodo pravni napredki vodili do resnične vključenosti, bo odvisno od mehanizmov spremljanja, zbiranja razčlenjenih podatkov ter iskrenega sodelovanja z mladimi in civilno družbo. Obljuba teh pravnih reform bo na koncu uresničena preko vključujočih delovnih okolij, izobraževalnih ustanov in zdravstvenih sistemov, ki v svoje delovanje vključujejo spoštovanje, možnost izbire in glas posameznika — ter tako zagotavljajo, da enakost ne ostane zgolj zapisana v zakonodaji, temveč postane živeta realnost vseh mladih ljudi.



Modul 7. Ustvarjanje varnih in vključujočih prostorov za LGBTQIA+ mlade

Uvod

Ustvarjanje varnih in vključujočih prostorov za LGBTQIA+ mlade je skupna odgovornost. Vsi imamo različne izkušnje, identitete in potrebe. Kar se eni osebi zdi varno, se lahko drugi zdi nevarno ali neprijetno. Zato varnosti ne smemo jemati kot samoumevne – ustvarjati jo moramo aktivno in skupaj.

Ta modul se osredotoča na razumevanje, kako družbene norme oblikujejo vključevanje in izključevanje, kako lahko v praksi ustvarjamo varne prostore ter kako lahko odrasli in strokovni delavci prispevajo k okoljem, kjer se LGBTQIA+ mladi počutijo dovolj varne, da sodelujejo, se izražajo in pripadajo skupnosti.

Opozorilo glede vsebine

Ta modul obravnava teme, kot so izključevanje, diskriminacija, nasilje in pritiski, povezani z družbenimi normami. Udeležence spodbujamo, da si po potrebi vzamejo odmor in poiščejo podporo, če bi vsebina postala preveč obremenjujoča.

Cilji

Namen tega modula je podpreti udeležence pri ustvarjanju spoštljivih, odgovornih in vključujočih okolij, v katerih več ljudi občuti pripadnost. Modul spodbuja aktivno poslušanje in skupno refleksijo z namenom prepoznavanja skupnih vrednot in pristopov, ki krepijo vključevanje znotraj skupine.

Modul predstavi koncept »varnega prostora« kot sodelovalno metodo, pri kateri facilitator in udeleženci skupaj oblikujejo smernice za medsebojno interakcijo. S soustvarjanjem teh skupnih načel skupina vzpostavi temelje, kjer se vsi počutijo dovolj varni za sodelovanje, izražanje in odprto vključevanje.



Poleg tega modul ponuja konkretna orodja za ustvarjanje varnejših in bolj vključujočih stikov z LGBTQIA+ osebami ter podpira udeležence pri prenašanju vključujočih vrednot v vsakodnevno prakso.

Učni izidi

Ta modul bo:

- ponudil konkretna orodja za ustvarjanje varnejših in bolj vključujočih stikov z LGBTQIA+ osebami;
- okrepil vaše sposobnosti pri srečevanju z LGBTQIA+ osebami v različnih okoljih;
- omogočil boljše pogoje za prepoznavanje in odzivanje na potrebe ter identiteto vsakega posameznika;
- poglobil razumevanje, kako družbene norme vplivajo na LGBTQIA+ osebe in kako lahko prispevate k varnim ter vključujočim okoljem.

Opozorilo glede vsebine – dobro je vedeti pred začetkom

Ta modul obravnava občutljive teme, kot so duševno zdravje, diskriminacija, samopoškodovanje in samomor. Udeležence spodbujamo, da si po potrebi vzamejo odmor in poiščejo podporo, če bi vsebina postala preveč obremenjujoča.

Zakaj to počnemo?

Vsi smo različni. Imamo različne izkušnje, različne načine bivanja in različne potrebe. Kar se eni osebi zdi varno, se lahko drugi zdi nevarno ali neprijetno. Zato je pomembno, da govorimo o svojih potrebah – namesto da ugibamo ali predpostavljamo, da vsi delujemo enako.

Varnost je nekaj, kar ustvarjamo skupaj.

Ta modul nam pomaga poslušati drug drugega ter poiskati skupne načine izkazovanja spoštovanja, prevzemanja odgovornosti in ustvarjanja vključujočega okolja, kjer več ljudi občuti pripadnost.

Omejitev odgovornosti: To so teme, ki lahko sprožijo močne odzive. Namen modula ni obtoževanje posameznikov, temveč začeti prepoznavati, kaj



potrebujemo, da se počutimo varne, ter katere družbene norme vplivajo na naše vsakdanje življenje.

Teorija

Uvod v koncept varnega prostora

»Varen prostor« je metoda, pri kateri vodja in skupina skupaj oblikujejo smernice, kako želimo sobivati in sodelovati – tako, da se vsi počutijo dovolj varne za sodelovanje.

Orodje temelji na dveh preprostih, vendar pomembnih vprašanjih:

- Kaj potrebuješ, da se počutiš dovolj varno za sodelovanje?
- Kaj vsi potrebujemo, da se počutimo dovolj varno za sodelovanje?

Odgovori na ti vprašanji postanejo temelj skupnih dogovorov – smernic, za katere so odgovorni tako facilitatorji kot udeleženci in jih skupaj ohranjajo v praksi.

Refleksijska vaja – razmisli in zapiši

- Kaj potrebuješ, da se počutiš varno na srečanju z novo osebo ali skupino?
- Kaj bi lahko vsi posamezniki potrebovali, da bi se počutili varno v skupini ali okolju?

Nasvet: Ta vprašanja za refleksijo lahko uporabite ob srečanju s skupino ali posameznikom, da že na začetku ustvarite varen prostor: Kaj potrebuješ, da se počutiš varno? Kaj moramo storiti, da se bomo vsi počutili varno?

To lahko izvedemo na različne načine – preko skupinske razprave, zasebnih zapiskov, ki jih skupina nato deli, ipd.



Norme in kritika norm

Norme so nenapisana pravila, ki usmerjajo naše vedenje, pričakovanja do sebe in drugih ter oblikujejo pogoje za medsebojno interakcijo v različnih okoljih.

Te norme so lahko formalne – kot so zakoni in pravila – ali neformalne, kot so neizrečena pričakovanja o tem, kako naj bi se vedli v družbenih situacijah.

Lahko bi rekli, da norme delujejo kot oblika družbenega nadzora. Postavljajo meje med tem, kar velja za sprejemljivo, in tem, kar ni. Včasih je to pozitivno, saj ustvarja strukturo in olajša skupno življenje. Druge norme pa so lahko omejujoče.

Norme ustvarjajo (ne)enakost

Norme delujejo na različne načine. Vplivajo na to, kdo ima dostop do določenih stvari in kdo se srečuje z ovirami. Te ovire so lahko fizične ali socialne/psihološke.

Fizične ovire so lahko na primer spolno ločena stranišča, pa tudi pomanjkanje klančin za invalidske vozičke v lokalih, avtobusih in drugih javnih prostorih. Takšne fizične ovire vplivajo na naš dostop do prostorov in na duševno zdravje.

Obstajajo tudi norme glede ljubezni, spola, etnične pripadnosti, vere, starosti – pravzaprav skoraj vseh področij našega življenja. Ko so družbene strukture prilagojene le določenim izkušnjam in telesom, nastajajo nepravilnosti.

Sistem norm postane ozek – kar pomeni, da je veliko ljudi izključenih.

Vsakodnevni primeri, kako norme ustvarjajo ovire

Uporaba stranišča

Nebinarna ali transspolna oseba se izogiba uporabi stranišča v kavarni ali nakupovalnem središču, ker obstajata le oznaki »ženske« in »moški«. To lahko povzroča stres in nelagodje.

Gibanje po mestu



Oseba na invalidskem vozičku se ne more pridružiti prijateljem v kavarni, ker so pri vhodu stopnice. Sčasoma lahko zaradi tega začne zavračati povabila.

Vožnja z avtobusom

Oseba z okvaro vida občuti tesnobo, kadar avtobusne postaje niso jasno napovedane, saj lahko zlahka zgreši pravo postajo.

Izražanje naklonjenosti v javnosti

Istospolni par se izogiba držanju za roke v javnosti zaradi strahu pred negativnimi odzivi ali komentarji.

Izpolnjevanje obrazcev

Zdravstveni ali šolski obrazec ponuja samo dve možnosti spola. Oseba se počuti nevidno ali prisiljeno izbrati možnost, ki ne odraža njene identitete.

Spolnost in norme

Obstaja veliko norm, povezanih s spolom in spolnostjo. Pogosto so vezane na določen kontekst – spreminjajo se skozi čas in med različnimi okolji.

Poznamo izrečene in neizrečene norme.

Norme omejujejo vedenje. Uveljavljajo se lahko s kaznovanjem ali družbenim pritiskom. Včasih jih je težko ubesediti, zato jih je tudi težje izzvati ali spreminjati.

Ena najmočnejših norm je heteronormativnost – norma, ki predpostavlja:

1. da obstajata dva spola,
2. da sta si ta dva spola nasprotna,
3. in da se »naravno« privlačita.

To vpliva na to, kako naj bi se moški in ženske vedli, oblačili, izgledali, čutili, govorili ter s čim naj bi se ukvarjali.



Heteronormativnost je prisotna v vseh delih družbe – deluje tako na družbeni kot tudi na strukturni ravni.

Poleg tega, da močno omejuje tako moške kot ženske, popolnoma prezre obstoj nebinarnih in spolno fluidnih oseb.

Praktična vaja – razmisli in zapiši

Ali se lahko spomniš drugih norm, ki vplivajo ali nadzorujejo način, kako izražamo svojo spolnost in/ali spol? Te norme se lahko pojavljajo v družinah, šolah, medijih, na delovnih mestih ali v kulturnih in verskih okoljih. Kako vplivajo na to, kaj velja za »sprejemljivo«, varno ali vidno v vsakdanjem življenju – in kdo se mora prilagajati ali ostajati tiho?

Odgovor: partnerska norma, norma romantične ljubezni, norma zmožnosti, norma čistosti, heteronormativnost, cishnormativnost, reproduktivna norma, telesne norme, norma belskosti.

Norme so vezane na kontekst.

Pogosto jih oblikujejo družba, skupina, družina, sorodniki, prijatelji ali šola. To pomeni, da se lahko spreminjajo skozi čas in med različnimi okolji. Kontekst, ki normo oblikuje, jo lahko tudi uveljavlja preko kaznovanja ali družbenega pritiska.

Družbeni pritisk je lahko na primer mati, ki si močno želi, da bi se njen otrok poročil in imel otroke. Lahko pa gre za nogometno ekipo, v kateri so homofobne šale pogoste, kar ustvarja pritisk na člane skupine, da se vedejo heteronormativno.

To lahko vključuje tudi nasilje in zatiranje, povezano z družinsko častjo, na primer družino ali sorodnike, ki LGBTQIA+ osebi povedo, da ni več dobrodošla doma, uporabijo nasilje, če ne sledi družinskim pravilom, ali grozijo z nasiljem.

Takšne grožnje, nasilje in družbeni pritisk omejujejo naše vedenje ter vplivajo na naše telesno in duševno zdravje.



Vendar pa lahko tudi skupina prijateljev, šola ali mladinski center uporablja družbeni pritisk za spodbujanje vključujočih in pozitivnih norm ter ustvarjanje varnega prostora.

Več normativnih sistemov

Ker so norme vezane na kontekst, so mladi pogosto soočeni z različnimi pričakovanji glede ljubezni, spolnosti in odnosov.

Veliko mladih, ki jih srečujemo, živi znotraj več normativnih sistemov – tistega, v katerem so odraščali doma, tistega, s katerim se srečujejo v družbi, in tistega, ki ga doživljajo v svojih varnih prostorih med prijatelji.

To je lahko za mlade zelo zahtevno. Pogosto ustvarja pritisk, da morajo izbirati med temi sistemi, in je lahko izčrpavajoče, saj so prisiljeni nenehno prilagajati svoje vedenje glede na okolje, v katerem se nahajajo.

Praktična vaja, refleksijska vprašanja

Kako različne norme vplivajo na različne ljudi?

Kako lahko norme postavljajo omejitve?

Kdo določa norme?

Kako je lahko oseba prisiljena ostati znotraj norme?

Koncept	Opis
1. Dogovori o varnem prostoru	A. Proces preizpraševanja, katera vedenja in identitete veljajo za »normalne«
2. Norme	B. Skupno oblikovane smernice, ustvarjene zato, da se vsi počutijo dovolj varne za sodelovanje
3. Kritično razmišljanje o normah	C. Nenapisana pravila, ki oblikujejo pričakovanja, pripadnost in moč



Norme obstajajo povsod.

Katere norme obstajajo v vaših skupinah? Na primer v skupini prijateljev, študijski skupini?

Primer: V skupini prijateljev ljudje pogosto predpostavljajo, da so vsi heteroseksualni in cisspolni. Pogovori se vrtijo okoli »fantov in punc«, šale pa temeljijo na tradicionalnih spolnih vlogah. Tisti, ki ustrezajo tem normam, se počutijo sproščeno in vključeno.

Za LGBTQIA+ mlade: Ta norma lahko povzroči, da LGBTQIA+ oseba ne govori o svoji simpatiji, partnerju ali identiteti, da bi se izognila neprijetnim vprašanjem ali izpostavljanju.

Kdo se v vašem okolju počuti sproščeno? Kdo ustreza dominantni normi in kdo ne?

Če ustrežete dominantnim normam — na primer če ste heteroseksualni, cisspolni, ekstrovertirani, telesno zmožni ali pripadate večinski kulturi — se pogosto počutite sproščeno in samozavestno v družbenih situacijah in okoljih. Redko morate pojasnjevati sebe ali skrbeti, da bi bili postavljeni pod vprašaj.

Za LGBTQIA+ mlade pa je izkušnja pogosto zelo drugačna. Pogosto morajo skrbno premisliti, kaj povedo ali naredijo, da bi se izognili konfliktu ali izključevanju.

Preproste stvari, kot so pogovor o partnerju, držanje za roke ali izražanje spolne identitete, lahko povzročajo stres, tesnobo ali strah.

Sčasoma lahko te izkušnje vplivajo na samopodobo, samozavest in duševno zdravje ter otežijo sodelovanje v skupinskih dejavnostih ali družbenem življenju.

Kaj mislimo s pojmom »kontekst«?

Ko govorimo o kontekstu, mislimo na določeno skupino ali okolje, kjer preživljate čas in sodelujete z drugimi. To je lahko skupina prijateljev, skavtska skupina, delovno okolje, študijska skupina, športna ekipa ali družina.



Vsak kontekst ima svoje norme — pogosto neizrečene — o tem, kako naj bi se ljudje vedli, govorili, oblačili, izražali čustva ali govorili o odnosih in identiteti. Te norme oblikujejo, kdo se počuti varno, sprejeto in »kot doma«, ter kdo čuti potrebo po prilagajanju, skrivanju delov sebe ali molku.

Refleksijska vaja: norme v vašem okolju

Pomislite na eno skupino, katere del ste. Na primer:

- vaša skupina prijateljev,
- vaše delovno ali študijsko okolje,
- vaša družina.

Katere norme obstajajo v tej skupini? Razmislite o neizrečenih pravilih glede spola, spolnosti, odnosov, videza, vedenja, jezika ali čustev.

Kdo se v tem kontekstu počuti varno, sproščeno in »kot doma«?
Kdo ima koristi od teh norm, ne da bi o njih sploh razmišljal?

Kdo se lahko počuti nevidno, izključeno ali pod pritiskom, da se prilagodi?

»Norme pogosto ne opazimo, dokler jih nekdo ne prekrši — in če jih ne opazite, je to zato, ker ste del njih.«

Razumevanje norm in njihovega vpliva na nas

Norme so nenapisana pravila, ki oblikujejo način, kako razmišljamo in delujemo. So vezane na kontekst in določajo, kaj velja za »normalno«. Ko razmišljamo o osebi, ki ustreza normi, si pogosto predstavljamo belega možkega srednjih let brez invalidnosti kot privzeto osebo.

Kaj nam norme povzročajo in kaj se zgodi, če normi ne ustrezamo? O tem boste večkrat slišali v tem modulu. Se spomnite mikroagresij in manjšinskega stresa iz prejšnjih modulov? To je povezano s tem.

Ko ustvarjamo varne prostore, lahko te vzorce prepoznamo, postavljamo pod vprašaj in jih spreminjamo.

Norme v različnih kategorijah – dominantna norma

Kategorija	Dominantna norma
Starost	Norma srednjih let: »tipična« odrasla oseba naj bi bila srednjih let.
Spolna usmerjenost	Heteronormativnost: predpostavljamo, da so ljudje heteroseksualni, razen če povedo drugače.
Funkcionalnost / zmožnost	Norma zmožnosti: družba je zgrajena za ljudi brez invalidnosti — drugi se morajo prilagoditi ali posebej izraziti svoje potrebe.
Etnična pripadnost	Norma barve kože: če ima oseba drugačno barvo kože ali narodnost od dominantne norme, jo pogosto sprašujemo »od kod si«, medtem ko bela oseba tega vprašanja skoraj nikoli ne dobi.
Vera	Religijska norma: predpostavljamo, da ljudje pripadajo večinski religiji, na primer krščanstvu.
Spol	Spolna norma: cisspolni moški srednjih let kot normativna oseba.
Spolna identiteta / spolni izraz	Cisnorma: predpostavljamo, da se vsi identificirajo s spolom, ki jim je bil določen ob rojstvu. Opomba: obstaja razlika med spolnim izrazom in spolno identiteto.

Razredna norma	Neizrečena pravila in pričakovanja, da osebe prihajajo iz določenega socialnega ali ekonomskega okolja.
Telesna norma	Ljudje, ki ustrezajo telesni normi, so tisti, katerih videz, velikost, oblika ali telesne sposobnosti ustrezajo družbeno sprejetim standardom lepote in funkcionalnosti.

Kaj se zgodi, če ne ustrezaš normi? Naše predpostavke.

Če ni navedeno drugače, pogosto predpostavljamo, da je oseba cispolna, heteroseksualna, bele rase in brez invalidnosti.

Ljudi, ki ne ustrezajo tem normam, pogosto opisujemo drugače ali jim postavljamo vprašanja, kot na primer: »Ampak ali se počutiš bolj kot punca ali fant?«, če je oseba nebinarna.

Kot smo pojasnili v modulu 3, je to podobno pikom komarjev — en sam pik je lahko še sprejemljiv, če pa jih dobivaš vsak dan, postane izčrpavajoče. Tako se lahko počutijo ljudje, ki morajo nenehno upravičevati ali razlagati, kdo so.

Ustvarjanje pozitivnih norm

Norme niso samo pravila — so neizrečeni dogovori v skupini o tem, kako se ljudje vedejo, komunicirajo in sodelujejo. Čeprav so nekatere norme lahko izključujoče ali omejujoče, pozitivne norme pomagajo ustvarjati strukturo, spoštovanje in vključevanje za vse.

Primeri pozitivnih norm in kako jih ustvarjati

Spraševanje po zaimkih: Normaliziranje prakse spraševanja po zaimkih in njihovega deljenja pomaga, da se vsi počutijo spoštovane in prepoznane, še posebej LGBTQIA+ osebe.



Uporaba lahko razumljivega jezika: Pisanje informacij v jasnem in preprostem jeziku omogoča, da lahko vsi, vključno z osebami z bralnimi težavami ali kognitivnimi razlikami, informacije razumejo in sodelujejo.

Krajša srečanja (največ 45 minut): Krajša in strukturirana srečanja koristijo ljudem z ADHD ali težavami s koncentracijo, hkrati pa naredijo srečanje učinkovitejše in dostopnejše za celotno skupino.

Pomembno ni, da poznamo vsako normo — pomembno je, da jih začnemo prepoznavati. Ne gre za to, da ljudi zapiramo v predalčke. Ljudje so več kot njihove kategorije. Če želimo razumeti neenakost, si moramo upati opaziti te vzorce. Sicer ne bomo razumeli, zakaj morajo nekateri ljudje nenehno razlagati sami sebe, medtem ko drugi življenje preživljajo brez takšnih ovir.

Praktična vaja: Razmisli o sebi

Ali imate pri svojem delu pravila, rutine ali načine delovanja, ki se nekaterim zdijo vključujoči, drugim pa izključujoči?

Ste o njih že razmišljali sami ali jih izvajate brez vprašanj, ker oseba, s katero delate, pripada dominantni normi?

Ko razmišljamo o pravilih, rutinah in normah v svoji skupini, začnemo opaziti neizrečena pričakovanja, ki določajo, kdo je vključen in kdo izključen. To je temelj normne pedagogike — pristopa, ki pomaga prepoznati nevidne norme, preizpraševati, komu koristijo, ter ustvarjati bolj vključujoča okolja.

V naslednjem delu bomo podrobneje obravnavali pedagogiko tolerance in kritično pedagogiko.

Dva različna pristopa: pedagogika tolerance in normkritična pedagogika

Pedagogika tolerance se osredotoča na večino — tiste, ki sledijo normi — in jih spodbuja, da bolje razumejo ter sprejmejo »druge«, torej tiste, ki od norme odstopajo. Na primer: »Naučiti se moramo sprejemati ljudi, ki so drugačni.« Toda sama norma pri tem pogosto ostane nespremenjena. »Drugi« ostanejo »drugi«.



Normkritična pedagogika pa perspektivo obrne. Namesto da bi se osredotočali na »druge«, preučujemo samo normo. Sprašujemo se: »Kaj povzroča, da nekateri ljudje vedno ustrezajo normi, medtem ko drugi ne?«

Cilj je razširiti normo. Ustvariti prostor za več ljudi. Narediti idejo »normalnega« manj ozko.

– Pedagogika tolerance pravi: »Tudi njim bi morali dovoliti, da se pridružijo — čeprav so drugačni.«

– Normkritična pedagogika pa sprašuje: »Zakaj jih sploh dojemamo kot drugačne — in kako lahko to spremenimo?«

Kako prepoznati in spreminjati norme: metoda semaforja

Metoda semaforja nam pomaga razmisliti o tem, kaj v skupini ali določeni situaciji deluje varno (zelena), negotovo (rumena) ali neprijetno (rdeča).

Gre za preprost način pogovora o vedenju, mejah in inludivnosti brez obsojanja.

-  Zelena: občutek spoštovanja in varnosti
-  Rumena: negotovost ali mešani občutki
-  Rdeča: občutek nelagodja ali nepravilnosti

Kako uporabiti metodo semaforja za prepoznavanje norm

Opazujte kontekst:

Poglejte skupino, prostor ali situacijo, ki jo želite oceniti.

Prepoznajte norme in rutine:

Katera so neizrečena pravila? Kakšno vedenje, jezik ali predpostavke se pričakujejo? Za strukturiranje dela uporabite vprašanja pri posamezni barvi semaforja.

Ocenjevanje s semaforjem:

-  Zelena: Deluje dobro za vse. Ohranimo!



● Rumena: Potrebuje pozornost — mogoče bi lahko prilagodili, da bo bolj vključujoče.

● Rdeča: Potrebna je sprememba ali ukrepanje, saj situacija ljudi izključuje ali jim škoduje.

Refleksija:

- Kdo ima koristi od teh norm?
- Kdo se lahko počuti nevidno, nevarno ali izključeno?

Načrtujte pozitivne spremembe:

Spremenite rumene ali rdeče prakse v zelene z uvajanjem bolj vključujočih norm.

Majhne prilagoditve lahko vključujejo uporabo vključujočega jezika, prilagajanje rutin ali ustvarjanje jasnejših pravil.

Vaje

Vaja 1: Metoda rdeče luči – vodnik za samostojno refleksijo

1. korak: Izberite fokus

Izberite skupino, prostor ali situacijo, o kateri želite razmišljati. To je lahko:

- vaša skupina prijateljev,
- družinske rutine,
- šola ali delovno okolje,
- spletna skupnost ali družbena omrežja.

Vprašajte se: Ali ljudje sledijo »neizrečenim pravilom«? Kakšno vedenje se pričakuje ali predpostavlja?

2. korak: Opazujte in zapišite norme

Opazujte, kako se ljudje vedejo, govorijo ali sodelujejo.

- Kaj velja za normalno ali pričakovano?
- Ali so nekateri ljudje vedno poslušani ali jih jemljejo bolj resno?



- Ali nekateri ostajajo tiho ali se prilagajajo, da bi se vključili?

3. korak: Ocenjevanje s semaforjem – na podlagi vašega primera

Vzemite skupino, prostor ali situacijo, ki ste jo izbrali, in jo ocenite z metodo semaforja.

Zelena luč – vključujoče prakse

Katere rutine, pravila ali norme pomagajo, da se vsi počutijo dobrodošle in vključene?

Primeri vprašanj za pomoč pri razmisleku:

- Kdo se tukaj počuti varno in sproščeno?
- Katera vedenja ali prakse pomagajo ljudem, da lahko polno sodelujejo?

Rumena luč – prakse, ki potrebujejo pozornost

Katere rutine ali norme delujejo za nekatere ljudi, vendar lahko nenamerno izključujejo druge?

Primeri vprašanj:

- Kdo se lahko počuti neprijetno ali pod pritiskom, da se prilagodi?
- Ali obstajajo skrita pravila ali predpostavke, ki jih morajo nekateri ljudje upoštevati, da »ustrezajo«?

Rdeča luč – izključujoče ali škodljive prakse

Katere norme ali rutine jasno ustvarjajo ovire, izključevanje ali nelagodje?

Primeri vprašanj:

- Kdo se počuti nevidno ali izključeno?
- Katere predpostavke ali vedenja aktivno preprečujejo inkluzivnost?

Razmisli o sebi:

- Ali imam osebno koristi od teh norm, ne da bi jih sploh opazil?
- Kako bi se ta prostor počutil za nekoga, ki ne ustreza dominantnim pričakovanjem?
- Katere majhne spremembe bi lahko naredile rumene ali rdeče prakse bolj vključujoče?

Vaja 2: Semafor

V naslednjem delu smo zbrali metodo semaforja in vsa povezana vprašanja, da jih lahko kasneje uporabite za lastno refleksijo ali analizo. Glejte spodaj:

● RDEČA LUČ

Rdeča luč – ustavi se in prepoznavaj norme

Prvi korak je prepoznati, katere norme usmerjajo situacijo.

- Ali se od udeležencev pričakuje, da se vedejo na določen način?
- Ali obstajajo neizrečena pravila o tem, kako naj nekdo deluje, izgleda, funkcionira ali se izraža?

Primeri:

Norma pravi, da je »normalno«, da hitro oblikujemo misli in jih brez priprave delimo na glas.

Zdi se, da obstaja neizrečeno pričakovanje klepeta, šaljenja in pravilnega razumevanja družbenih signalov.

Norme niso povezane samo s tem, kaj poveš, ampak tudi s tem, kako to poveš — in to vpliva na to, kako te drugi sprejemajo.

● RUMENA LUČ

Te norme ustvarjajo negotovost, ker ima oseba občutek, da se nikoli ne more izraziti na »pravilen« način. To vodi v negotovost, stres in občutek, da ne pripada. Posledično postane težko v celoti sodelovati in pokazati svoj pravi jaz.

Kdo ima koristi in kdo je v slabšem položaju?

Tisti, ki ustrezajo normi — ljudje, ki se lahko hitro in spontano izražajo družabno, prilagodijo ton govora in razumejo družbene kode — imajo korist. Pogosto prejmejo več priznanja in prostora.

Tisti, ki normi ne ustrezajo, pa so v slabšem položaju, saj njihov način bivanja in komunikacije ni razumljen kot enako »pravilen« ali zaželen. To lahko vodi v umik ali molk.

● RUMENA LUČ – razmisli o naslednjih vprašanjih

- Kakšne posledice ustvarjajo te norme?
- Kdo ima od njih koristi in kdo je zaradi njih v slabšem položaju?
- Ali imajo vsi enak prostor za sodelovanje?
- Ali se kdo počuti izključenega?

Z razmislekom o teh vprašanjih lahko prepoznamo, katere norme je morda treba izzvati ali spremeniti, da ustvarimo bolj vključujoče okolje.

● ZELENA LUČ

Kot facilitator lahko postanete bolj pozorni na potrebo po spodbujanju različnih načinov izražanja in sodelovanja ter pokažete, da so vsi prispevki pomembni in vredni.

Pomembno je, da ljudem omogočimo več časa za oblikovanje misli ali da skupino na določeno nalogo pripravimo vnaprej. Prav tako lahko postavljamo bolj neposredna ali konkretna vprašanja, na primer:

- Kje živiš?
- Kaj rad počneš v prostem času?
- Koliko si star?

Pri uporabi metode semaforja ali razmišljanju o normah je pomembno vedeti, da norme niso vedno vidne ali jasno poimenovane. Niso omejene zgolj na pojme, kot so cisnormativnost, norma zmožnosti ali heteronormativnost.



Včasih lahko »pravilen odgovor« ali ključno spoznanje vključuje specifične vidike širše norme — na primer določene predpostavke ali prakse, ki so del norme zmožnosti, ne pa nujno celotne norme same.

Bodite pozorni na to, kako norme delujejo v vsakodnevnih rutinah, pravilih ali pričakovanjih, tudi kadar so subtilne ali samoumevne.

Kako začeti spremembo? Bodite pozorni na norme — in jih spreminjajte!

- Začnite pri sebi.
- Napake razumite kot priložnosti za učenje.
- Spoštujte zaimke in identitete ljudi.
- Ustvarite prostor za različne načine bivanja in izražanja.
- Spomnite se, da je inkluzivnost stalen proces — nikoli ni »končan«.

»Norme ne opazimo, dokler jih nekdo ne prekrši — in če jih ne opazite, je to zato, ker ste del njih.«

Če želite dodatno vaditi prepoznavanje norm ter načine izzivanja mikroagresij in kroga nasilja, si oglejte Modul 3. Za praktične in pedagoške nasvete pa Modul 8.

Vaja 3: Zaključni kviz

1. Kaj je pristop »varnega prostora«?

- a) Nabor pravil, o katerih odloča samo facilitator
- b) Skupni dogovor, ustvarjen skupaj za podporo občutku varnosti vseh
- c) Tiha dejavnost, kjer nihče ne izraža svojih potreb
- d) Prostor brez močnih mnenj

2. Katera izmed naslednjih možnosti najbolje opisuje norme?

- a) Osebna mnenja o identiteti
- b) Zapisan pravilnik, ki obstaja samo v zakonih
- c) Neizrečena pričakovanja, ki oblikujejo vedenje ljudi in način, kako so dojemani
- d) Začasni trendi

3. Kaj je cilj normkritične pedagogike?



- a) Sprejemati ljudi »kljub« njihovi drugačnosti
- b) Izogibati se pogovorom o identiteti
- c) Preučevati in širiti norme, da lahko pripada več ljudi
- d) Poskrbeti, da se vsi prilagodijo isti normi

4. V varnem prostoru, kdo je odgovoren za ohranjanje skupnih dogovorov?

- a) Samo facilitator
- b) Samo udeleženci
- c) Vsi skupaj
- d) Samo najbolj samozavestni posamezniki

Zaključki

Biti vključujoč v srečanju z LGBTQIA+ osebo ni cilj, ki ga enkrat dosežemo — gre za neprekinjeno pot refleksije, učenja in odprtosti.

Začne se pri nas samih: s sprejemanjem napak kot priložnosti za učenje, z razmislekom o lastnih normah in s tem, da delimo svojo rast z drugimi. S tem ustvarjamo prostor tudi za druge, da storijo enako. Resnična vključenost uspeva tam, kjer razlike razumemo kot prednost, vodje pa aktivno gradijo kulturo, v kateri vsi občutijo pripadnost.

S pravimi orodji, metodami in razumevanjem, da inkluzivnost nikoli ni »končana«, postane vključujoče vodstvo več kot le vloga — postane način razmišljanja, praksa in način bivanja.

Evalvacija

- Kaj je bila najbolj dragocena stvar, ki ste se jo naučili v tem modulu?
- Kateri del modula bi lahko izboljšali in kako?
- Kako boste naučeno uporabili pri svojem delu, študiju ali v vsakdanjem življenju?
- Ali imate dodatne komentarje ali predloge?



Modul 8: Praktična orodja in inovativne tehnike usposabljanja za podporo LGBTQIA+ mladim

Uvod

Ta modul je zasnovan z namenom opremiti strokovne delavce, mladinske delavce, mentorje in podporno osebje s praktičnimi orodji ter inovativnimi tehnikami usposabljanja za učinkovito podporo LGBTQIA+ mladim. Osredotoča se na spodbujanje razumevanja, potrjevanja identitete in empatije preko razvoja ključnih medosebnih in travmo upoštevajočih veščin.

Udeleženci bodo raziskovali strategije aktivnega poslušanja ter travmo upoštevajoče pristope inkluzivnosti z namenom ustvarjanja varnih, bolj vključujočih in podpornih okolij za mlade različnih spolnih usmerjenosti in spolnih identitet.

Vrsta metodologije in metode

Vrsta:

- interaktivno in izkustveno učenje

Metode:

- skupinske vaje in simulacije za vadbo aktivnega poslušanja in empatije v realističnih situacijah;
- reflektivne razprave za spodbujanje samorefleksije in razumevanja osebnih predsodkov;
- aktivnosti igranja vlog za krepitev samozavesti pri uporabi novih komunikacijskih in podpornih tehnik.

2. Cilji

Cilj 1: Razumevanje, potrjevanje in odzivanje z empatijo

Ta cilj se osredotoča na pomoč udeležencem pri prepoznavanju in potrjevanju raznolikih izkušenj LGBTQIA+ mladih. Poudarja pomen empatije v



komunikaciji ter želi okrepiti sposobnost udeležencev za ustvarjanje podpornih in potrjujočih interakcij.

Namen:

Razvijati čustveno inteligenco in kulturno senzibilnost ter zagotoviti, da lahko strokovni delavci LGBTQIA+ mladim nudijo neobsojajočo in vključujočo podporo.

Cilj 2: Travmo upoštevajoč način dela

Ta cilj udeležence uvaja v travmo upoštevajoča načela, predvsem v kontekstu podpore LGBTQIA+ osebam, ki so lahko doživele diskriminacijo, zavrnitev ali travmo, povezano z identiteto. Udeleženci se bodo naučili prepoznavati sprožilce, se ustrezno odzivati ter ponuditi izbire, ki mlade opolnomočijo namesto ponovno travmatizirajo.

Namen:

Zagotoviti, da strokovni delavci pri delu z LGBTQIA+ mladimi uporabljajo občutljive, ozaveščene in opolnomočujoče pristope, ki dajejo prednost varnosti, avtonomiji in spoštovanju.

Učni izidi

Ta modul neposredno prispeva k splošnim ciljem projekta s krepitvijo sposobnosti udeležencev za razumevanje in odzivanje na edinstvene izkušnje ter potrebe LGBTQIA+ mladih. Ob koncu modula bodo udeleženci sposobni vključevati aktivno poslušanje in travmo upoštevajoče metode za zagotavljanje empatične, varne in opolnomočujoče podpore LGBTQIA+ mladim — z ustvarjanjem prostora za odprt dialog, prepoznavanjem čustvenih sprožilcev ter ponujanjem informiranih izbir, ki potrjujejo izkušnjo vsake mlade osebe ter spodbujajo zaupanje, avtonomijo in dobro počutje. Pričakovani rezultati vključujejo sposobnost:

- uporabe tehnik aktivnega poslušanja za izboljšanje komunikacije in zaupanja z mladimi;
- uporabe travmo upoštevajočega pristopa za zagotavljanje čustvene varnosti in potrditve v mladinskih podpornih okoljih;
- prepoznavanja in naslavljanja predsodkov ter spodbujanja empatije in inkluzivnosti v strokovni praksi.



Pričakovani rezultat je bolj usposobljena in samozavestna mreža strokovnih delavcev, ki lahko LGBTQIA+ mladim nudijo sočutno, informirano in opolnomočujočo podporo.

Teorija

Razumevanje, potrjevanje in odzivanje z empatijo

LGBTQIA+ mladi pogosto doživljajo višje ravni stresa zaradi stigme, diskriminacije in družbene zavrnitve. V skladu s teorijo manjšinskega stresa lahko kronična izpostavljenost predsodkom ter ponotranjeni homofobiji ali transfobiji vodi v anksioznost, depresijo in druge težave na področju duševnega zdravja. Z razumevanjem in potrjevanjem njihovih izkušenj lahko strokovni delavci pomagajo zmanjševati te stresorje ter spodbujajo odpornost in čustveno dobrobit.

Potrjujoči pristopi poudarjajo prepoznavanje in potrjevanje spolne ter spolno-identitetne raznolikosti. Ti modeli izpostavljajo, da sta sprejemanje in empatija s strani zaupanja vrednih odraslih povezana z višjo samopodobo, močnejšim razvojem identitete in manjšim tveganjem za škodljiva vedenja pri LGBTQIA+ mladih. Empatičen odziv krepi občutek pripadnosti ter zmanjšuje učinke družbene marginalizacije.

Osredotočili se bomo na dve konkretni orodji, ki ju lahko vsakodnevno uporabljamo za doseganje tega cilja:

1. Aktivno poslušanje
2. Ustvarjanje prostora za posameznika (holding space)

Uporabljali bomo interaktiven pristop, kjer se bomo učili preko igranja vlog in praktičnih vaj.

Štirje F-ji aktivnega pregleda za aktivno poslušanje

Štirje F-ji aktivnega pregleda — Feel (občutki), Facts (dejstva), Findings (ugotovitve) in Future (prihodnost) — predstavljajo okvir izkustvenega učenja, ki usmerja strukturirano refleksijo o izkušnjah. V kombinaciji z aktivnim



poslušanjem ta pristop omogoča globlje in bolj empatično razumevanje izkušenj LGBTQIA+ mladih.

Feel (Občutki):

Spodbuja prepoznavanje in potrjevanje čustev ter mladim omogoča, da varno izrazijo svoje občutke.

Facts (Dejstva):

Osredotoča se na razumevanje konteksta in dogodkov brez obsojanja ter zagotavlja jasnost in natančnost pri podpori.

Findings (Ugotovitve):

Pomaga prepoznati vzorce, sprožilce in strategije soočanja ter spodbuja vpogled v izkušnje in izzive.

Future (Prihodnost):

Podpira postavljanje ciljev in opolnomočenje ter mladim daje občutek nadzora nad naslednjimi koraki.

Facts – Kaj se je zgodilo?

Ko mladi pridejo k nam s svojimi izkušnjami ali zgodbami, je prvi korak ugotoviti, kaj se je dejansko zgodilo. Zaradi specifične narave LGBTQIA+ izkušenj je pomembno, da se osredotočimo na dejanski oziroma faktografski del zgodbe, kot ga predstavi mlada oseba.

V situacijah, ko se mlada LGBTQIA+ oseba odloči deliti morebitno travmatično ali težko izkušnjo, je prvi pristop poskus razumeti, kaj se je v tej situaciji dejansko zgodilo.

Strategija aktivnega poslušanja:

- Uporabljajte odprta vprašanja, da mladim ali mladinskim delavcem omogočite opis situacije brez obsojanja ali predpostavk. Poskusite se osredotočiti na stvari, kot so: kje se je situacija zgodila, kdo je bil prisoten, kaj je bilo dejansko povedano, ali se to dogaja pogosto, ali se je kaj podobnega zgodilo že prej itd.
- Vadite parafraziranje, da preverite, ali ste pravilno razumeli povedano. S svojimi besedami povzemite, kar ste slišali, in preverite, ali ste osebo razumeli pravilno, brez dodajanja lastnih čustev ali interpretacij.



Na ta način pokažete, da poslušate, hkrati pa tudi, da vam je pomembno razumeti perspektivo osebe, ne pa samo tiho poslušati in zbirati informacij.

Primer:

»Če te prav razumem, je učitelj med poukom uporabil napačen zaimek?«

Glavni cilj:

Ustvariti skupno razumevanje situacije — osredotočeno samo na dejstva, ne na interpretacije.

Feelings – »Kako si se ob tem počutil?«

Čeprav se moramo osredotočiti na dejansko razumevanje dogodka, so čustva in občutki v teh situacijah prav tako pomembni. Nikoli ne smemo zmanjševati pomena tega, kako se je oseba v situaciji počutila.

Da bi osebi omogočili izražanje čustvenega dela zgodbe, je pomembno ustvariti prostor, kjer ne bo obsojana zaradi svojih občutkov ali reakcij. Naš prvi instinkt je lahko, da takoj začnemo iskati rešitve, strategije ali načine za odpravo problema. Vendar tega ne smemo storiti, če mlada oseba:

- a) ne potrebuje rešitev v tistem trenutku, ali
- b) ni v pravem čustvenem stanju, da bi lahko sprejela možne rešitve.

Včasih je namen pogovora preprosto deliti izkušnjo ali se razbremeniti.

Strategija aktivnega poslušanja:

- Poslušajte čustva — tako izražena kot neizražena.
- Odražajte občutke nazaj in jih potrjujte.
- Izogibajte se zmanjševanju pomena izkušnje ali prehitremu ponujanju rešitev.

Primeri:

- »To zveni res frustrirajoče. Ali si se zaradi tega počutil nevidno?«
- »V tvojem glasu slišim veliko jeze. Je bilo tako tudi v tistem trenutku?«



- »Bi želel da ti pomagam poiskati nekaj, kar bi lahko naredil glede te situacije?«

Glavni cilj:

Graditi čustveno zavedanje in ustvariti prostor, kjer se mladi počutijo slišane in sprejete, kar je še posebej pomembno pri raziskovanju identitete, diskriminacije ali osebne rasti.

Ugotovitve – »Kaj si opazil ali se naučil?«

V procesu deljenja izkušnje lahko mladim pomagamo pridobiti vpogled vase, v druge ali v samo situacijo. To dosežemo tako, da mlade spodbujamo k introspektivnemu razmišljanju o situaciji.

S postavljanjem usmerjevalnih vprašanj lahko pomagamo osebi oceniti vedenje, dejanja in komunikacijo, ki so se pojavili v situaciji. To jim lahko pomaga pri oblikovanju zaključkov, spodbuja kritično samorefleksijo in jim lahko pomaga pri odločanju o naslednjih korakih.

Strategija aktivnega poslušanja:

- Uporabljajte pojasnjevalna vprašanja, ki pomagajo pri odkrivanju vpogledov.
- Izogibajte se podajanju lastnih interpretacij — usmerjajte, ne vodite.
- Potrjujte njihovo osebno rast in zavedanje.

Primeri:

- »Kaj si odnesel iz te izkušnje?«
- »Kako si se počutil, ko si stopil v bran prijateljici, ko so jo napačno spolno opredelili?«

Glavni cilj:

Spodbujati refleksijo, ki vodi k boljšemu razumevanju sebe in odpornosti, še posebej pri soočanju z identitetnimi ali družbenimi izzivi.

Future – »Kaj boš naredil naslednjič?«



Če je mlada oseba pripravljena poskusiti oblikovati strategijo ali možno rešitev za situacijo, v kateri se je znašla, jo lahko pri tem podpremo tako, da se osredotočimo na njene trenutne vire, sposobnosti in razpoložljivo podporo.

Strategija aktivnega poslušanja:

- Pomagajte osebi pri reševanju problemov ali postavljanju namenov na podlagi njenih lastnih vpogledov.
- Vprašajte, kakšno podporo bi potrebovala in kako želi, da jo v prihodnje slišimo ali podpremo.
- Spomnite jo, da ste tudi vi del podpornega sistema, ki ga ima, in da ste pripravljeni pomagati, če to potrebuje ali želi.

Primeri:

- »Kaj bi želel naslednjič narediti drugače?«
- »Kako bi zate izgledala podpora v podobni situaciji?«
- »Kako lahko jaz ali drugi pomagamo, da se boš v prihodnje počutil bolj potrjeno in sprejeto?«

Glavni cilj:

Podpreti občutek lastne moči in pomagati mladim graditi veščine za prihodnje situacije, s poudarkom na opolnomočenju in osebni rasti.

Ustvarjanje prostora za posameznika (holding space) v primerjavi s čustvenim razvrednotenjem

Razumevanje, kako ustvariti varen prostor za posameznika brez dajanja neželenih nasvetov, je ključno pri podpori LGBTQIA+ mladim. Način, kako poslušamo in odgovarjamo, lahko bodisi spodbuja zaupanje in občutek varnosti bodisi nenamerno vodi v molk in razvrednotenje njihovih izkušenj.

Namesto da ponudimo rešitev, za katero mislimo, da je najboljša, bi moral biti naš pristop bolj podporen in manj usmerjevalen, da lahko mlada oseba razvija lastne sposobnosti reševanja problemov in analitičnega razmišljanja. To lahko dosežemo tako, da jo spodbudimo k razmisleku o virih podpore, ki jih ima na voljo, ter o tem, kakšen izid bi bil zanjo in za druge vpletene najboljše.

	Ustvarjanje prostora za posameznika	Razvrednotenje občutkov
Definicija	Biti popolnoma prisotna, odprta in podporna, brez poskušanja nadzorovati ali popraviti situacijo.	Dajanje nasvetov, rešitev ali mnenj, čeprav oseba zanje ni prosila.
Osrednji pristop	»Tukaj sem s tabo.«	»Naj jaz to popravim zate.«
Fokus	Osredotočenost na čustva, izkušnjo in avtonomijo druge osebe.	Pogosto osredotočenost na perspektivo ali nelagodje poslušalca.

Način dela, ki temelji na upoštevanju travme

Pristop, ki temelji na upoštevanju travme, prepoznava, da številna vedenja in čustveni odzivi izhajajo iz preteklih ali trenutnih izkušenj s travmo. Namesto vprašanja »Kaj je narobe s tabo?« spremeni perspektivo v »Kaj se ti je zgodilo?« — s poudarkom na razumevanju, sočutju in opolnomočenju.

LGBTQIA+ mladi statistično pogosteje doživljajo travme, povezane z zavrnitvijo, diskriminacijo, medvrstniškim nasiljem, sovražnimi dejanji, zanikanjem identitete in družbenim izključevanjem. Te izkušnje lahko močno vplivajo na to, kako sodelujejo z drugimi in kako varno se počutijo v podpornih okoljih. Travma-informiran pristop pomaga mladinskim delavcem pri:

- prepoznavanju znakov travme in razumevanju, kako se lahko stres, povezan z identiteto, kaže kot umik, jeza ali nezaupanje;
- preprečevanju ponovne travmatizacije z nežnim odzivanjem, spoštovanjem zaimkov in meja ter omogočanjem, da mlada oseba sama določa tempo deljenja svoje zgodbe;
- ponujanju izbire in nadzora, s čimer mladim pomaga ponovno pridobiti občutek moči v prostorih, kjer so se morda počutili nemočne;
- gradnji zaupanja in čustvene varnosti, ki sta ključni za zdravljenje, odpornost in samosprejemanje.

Osredotočili se bomo na dve konkretni orodji, ki ju lahko vsakodnevno uporabljamo za doseganje tega cilja:

1. Omogočanje izbire
2. Prepoznavanje sprožilcev

Omogočanje izbire

Omogočanje izbire je ključna travmo upoštevajoča praksa, ki pomaga ponovno vzpostaviti občutek nadzora in avtonomije — nekaj, kar je LGBTQIA+ mladim pogosto odvzeto zaradi izkušenj zavrnitve, diskriminacije ali izključevanja.

Ko imajo mladi resnične možnosti izbire, se počutijo spoštovane, opolnomočene in varne. Takšen pristop izraža zaupanje v njihovo sposobnost sprejemanja odločitev o lastnem življenju in identiteti ter krepi občutek lastne vrednosti in samostojnosti. Že majhne izbire, kot so način deljenja svoje zgodbe, izbira zaimkov ali odločitev, ali želijo govoriti o občutljivi temi, imajo lahko velik vpliv.

Primeri v praksi:

Situacija	Jezik, ki temelji na izbiri
Skupinska aktivnost	»Bi se raje pridružil skupini ali pomagal pri pripravi?«
Preverba čustev	»Bi želel govoriti zdaj, kasneje ali raje zapisal svoje misli?«
Razkrivanje zaimkov	»Svoje zaimke lahko razkriješ, če se ob tem počutiš udobno — brez pritiska.«
Sodelovanje	»Bi danes raje opazoval ali sodeloval?«
Povratna informacija	»Želiš povratno informacijo zdaj ali samo prostor, da se razbremeniš?«

Prepoznavanje sprožilcev

Pomembno je, da prepoznamo znake, da se mlada oseba počuti preobremenjeno, čustveno zaprto ali močno vznemirjeno, ter da se odzovemo skrbno in ne konfrontacijsko. To je ključno pri podpori LGBTQIA+ mladim.

Pogosti znaki sprožilcev vključujejo:

nenaden umik ali molk, jezne ali obrambne reakcije,
»zamrznitev« ali odklop od dogajanja.
jokavost ali panični odzivi ter spremembe v telesni govorici, kot so prekrižane roke, obračanje stran ali tresenje.

Prepoznavanje teh znakov mladinskim delavcem omogoča, da se odzovejo varno, ohranijo zaupanje in podprejo čustveno regulacijo mlade osebe.

Podporen odziv lahko trenutke preobremenjenosti ali močne čustvene aktivacije spremeni v priložnost za povezovanje, potrditev izkušenj in osebno rast, namesto v konflikt ali umik.

Situacija	Podporen odziv
Mlada oseba se med razpravo zapre vase	»Opazil sem, da si utihnil — bi si želela vzeti premor?«
Močan čustveni odziv na temo (npr. spol, medvrstniško nasilje)	»Bi pomagalo, če bi naredili premor ali zamenjali temo?«
Mlada oseba deluje vznemirjeno ali preobremenjeno	»Ali se trenutno nekaj ne počuti v redu?« ali »Ni ti treba razlagati, ampak tukaj sem, če želiš govoriti.«
Prepoznavanje lastne vloge pri sprožilcu	»Mislim, da sem rekel nekaj, kar ni izpadlo najbolje — pripravljen sem poslušati, če želiš to deliti.«

Vaje

Vaja 1: Mikro-vaja: Aktivno poslušanje za mladinske delavce

Cilj:

Vaditi resnično poslušanje in ustvarjanje prostora za LGBTQIA+ mlade.

Trajanje: 5–7 minut

Navodila:

Udeležence razdelite v pare. Ena oseba je govorec, druga poslušalec. Govorec 2–3 minute deli osebno izkušnjo ali scenarij (lahko je povezan z LGBTQIA+ tematikami). Poslušalec se popolnoma osredotoči na govorca, brez prekinjanja, obsojanja ali dajanja nasvetov.

Uporabljajte kratke reflektivne stavke, kot so:

- »Slišim te.«
- »Zveni, kot da si se počutil ...«
- »To je moralo biti res težko.«

Nato zamenjajte vlogi. Postopek ponovite še za drugo osebo.

Refleksija po vaji:

Vsak par deli dva vpogleda:

1. Kako je bilo biti poslušan?
2. Kaj jim je pomagalo ostati prisoten in empatičen?

Vaja 2: Skrivnostna risba

Cilj:

Vaditi jasno, natančno in aktivno komunikacijo s poudarkom na podajanju in sprejemanju navodil brez predpostavk ali ugibanja.

Trajanje: 10 minut na risbo

Navodila:

Udeleženci delajo v parih. Ena oseba (opisovalec) prejme kartico z napisanim imenom vsakdanjega predmeta (npr. »miza«). Druga oseba (risar) ima prazen list papirja in pisalo ali svinčnik. Cilj je, da risar nariše predmet samo na podlagi besednih navodil opisovalca. Risar ne sme videti originalne slike ali predmeta.

Vloga opisovalca:

Brez da pove ime predmeta ali njegovega dela, naj opisuje predmet korak za korakom, da ga lahko risar čim bolj natančno nariše. Osredotoči naj se na jasne, podrobne informacije o oblikah, velikostih, položajih in odnosih med deli predmeta. Izogiba naj se uporabi oznak ali neposrednemu poimenovanju predmeta — namesto tega naj opisuje njegove vizualne ali prostorske značilnosti.

Opisovalec naj spodbuja risarja, da postavlja pojasnjevalna vprašanja, če jih potrebuje.

Vloga risarja:

Nariše točno to, kar je opisano, pri tem pa postavlja pojasnjevalna vprašanja, da bolje razume navodila (npr. »Kako dolga naj bo ta črta?« ali »Kam naj postavim to obliko?«).

Refleksija po vaji:

Ko je risba končana, par razkrije predmet in primerja risbo z dejanskim predmetom ali sliko.

Vaja 3: Skupinski krog: skupna prisotnost**Cilj:**

Skupinska podpora in občutek varnosti v skupnosti.

Trajanje: 20–30 minut

Navodila:

1. Sedite v krogu. Dogovorite se o skupnih pravilih (zaupnost, možnost, da nekdo preskoči deljenje, spoštovanje).
2. Izhodišče za pogovor:
»Nekaj, kar mi pomaga, da se počutim podprto, ko mi je težko, je ...«

3. Govori samo ena oseba naenkrat; brez odzivanja ali pogovorov med govorjenjem druge osebe.

Refleksija po vaji:

- Kako je bilo doživeti skupinsko poslušanje?
- Kako bi lahko to prilagodili mladinskim skupinam ali učilnicam?

Vaja 4: Uporaba jezika, ki podpira avtonomijo**Cilj:**

Usposobiti mladinske delavce in strokovne delavce za preoblikovanje navodil ali usmeritev v jezik, ki temelji na izbiri in podpira avtonomijo.

Trajanje: 10 minut

Navodila:

Pripravite seznam pogostih fraz iz mladinskega dela, ki so usmerjevalne ali direktivne (npr. »Sedi.«, »Pridružiti se moraš skupini.«, »Povej svoje zaimke.«).

V parih ali manjših skupinah naj udeleženci vsako frazo preoblikujejo v alternativo, ki temelji na izbiri.

Refleksija po vaji:

Podelite in predebatirajte, katere različice delujejo bolj spoštljivo ali opolnomočujoče.

Vaja 5: Praksa popravljanja odnosa**Cilj:**

Pokazati in naučiti mlade, kako prepoznati razvrednotujoče odzive v interakcijah, kako jih nasloviti in kako komunicirati, ko do njih pride. Prav tako, kako popraviti situacijo, ko sami prekinajo ali razvrednotijo drugo osebo.



Trajanje: 20 minut

Navodila:

Odigrajte situacijo, v kateri ena oseba nenamerno prekinja, zmanjšuje pomen izkušnje ali napačno razume drugo osebo.

Vadba popravljanja odnosa:

1. Poimenujte prekinitev ali razvrednotenje (rupture).
2. O tem spregovorite na spoštljiv način, ko se zgodi.
3. Povabite k popravku oziroma izboljšanju komunikacije.

Primer popravka:

»Zdaj vidim, da sem prehitro skočil v besedo. Oprosti. Mi lahko pomagaš razumeti, kaj si želel povedati?«

»Ko me prekineš sredi stavka, težko dokončam misel in izgubim nit povedanega. Bi lahko prosim počakal, da zaključim stavek, preden spregovoriš?«

Refleksija po vaji:

- Kaj je popravilo komunikacije naredilo lažje ali težje?
- Kako lahko popravljanje odnosa pomaga graditi občutek varnosti pri mladih?

Viri

- American Psychological Association. (2014). *Trauma-informed care in behavioral health services* (HHS Publication No. SMA 14-4884). <https://psycnet.apa.org/record/2014-27453-009>
- Colour Youth. (n.d.). *Athens LGBTQI youth community*. <https://colouryouth.gr>
- Constitutional Court of the Republic of Slovenia. (n.d.). *Decisions and rulings*. <https://www.us-rs.si/en>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>



- Equal.brussels. (n.d.). *Publications on equality and non-discrimination*. <https://equal.brussels/fr/publications/>
- European Commission. (2020). *EU LGBTIQ equality strategy 2020–2025*. https://commission.europa.eu/publications/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en
- European Commission. (n.d.). *Actions for LGBTIQ equality*. https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion-key-actions/actions-lgbtiq-equality_en
- European Commission. (2025). *LGBTIQ equality strategy 2026–2030*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2026-2030_en
- European Union. (2000). *Charter of Fundamental Rights of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- European Union. (2008). *Council Framework Decision 2008/913/JHA on combating racism and xenophobia*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32008F0913>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2024). *LGBTIQ equality at a crossroads: Progress and challenges*. Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>
- European Youth Forum. (2023). *Intersectional inclusion in youth work: Policy recommendations*. Brussels: European Youth Forum.
- Euronews Health. (2024, November). *Gay, lesbian and queer students are three times more likely to suffer from depression*.
- EYM Therapy. (2019). *Recovering from invalidation*. <https://eymtherapy.com/wp-content/uploads/2019/12/recoveringfrominvalidation1.pdf>
- Fehrenbach, T., Ford, J., Olafson, E., Kisiel, C., Chang, R., Kerig, P., Khumalo, M., Walsh, C., Ocampo, A., Pickens, I., Miller, A., Rains, M., McCullough, A. D., Spady, L., & Pauter, S. (2022). *A trauma-informed*

guide for working with youth involved in multiple systems. National Child Traumatic Stress Network.

- Fletcher, L., Miller, J., Green, M., Young, J., & Wahab, A. (2020). *Inclusion at work: Perspectives on LGBT+ working lives.* Chartered Institute of Personnel and Development.
https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/news/as1inclusion-work-perspectives-report_tcm18-90359.pdf
- Flores, A. R. (2019). *Social acceptance of LGBT people in 174 countries: 1981 to 2017.* UCLA School of Law Williams Institute.
<https://escholarship.org/content/qt5qs218xd/qt5qs218xd.pdf>
- Folkhälsomyndigheten. (2014). *Hälsans bestämningsfaktorer för homosexuella, bisexuella och transpersoner.*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a0255680a6684603a08af46bc8f323a9/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf>
- Folkhälsomyndigheten. (n.d.). *Hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner.*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf>
- Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. *Current Opinion in Psychology*, 51, 101579. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101579>
- General Secretariat for Equality and Human Rights. (n.d.). *Policies and actions for equality.* Ministry of Social Cohesion and Family.
<https://isotita.gov.gr>
- GLAAD. (2023). *Media reference guide* (11th ed.): LGBTQ terms and definitions. GLAAD.
- Government of Ireland. (2025, June 12). *Review of the National LGBTI+ Inclusion Strategy (2024).* Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth.
<https://www.gov.ie/en/department-of-children-disability-and-equality/publications/publications-national-lgbtqi-strategy/>
- Government of Sweden. (n.d.). *History of the development of HBTQI persons' rights in Sweden.*
<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/hbtq-personers-lika-rattigheter-och-mojligheter/historik-om-utvecklingen-av-hbtqi-personers-rattigheter-i-sverige/>

- Government of the Republic of Slovenia. (n.d.). *Government policies and legislation*. <https://www.gov.si/en>
- Hellenic Republic. (2006). *Law 3500/2006: Combating domestic violence*. Government Gazette A 232/24.10.2006. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2010). *Law 3896/2010: Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women*. Government Gazette A 207/08.12.2010. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2015). *Law 4356/2015: Civil partnership agreement*. Government Gazette A 181/24.12.2015. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2016). *Law 4443/2016: Equal treatment and non-discrimination*. Government Gazette A 232/09.12.2016. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2017). *Law 4491/2017: Legal gender recognition*. Government Gazette A 152/13.10.2017. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2024). *Law 5089/2024: Marriage equality*. Government Gazette A 27/17.02.2024. <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/945586/nomos-5089-2024>
- International Labour Organization. (n.d.). *Information system on international labour standards*. <https://www.ilo.org/international-labour-standards>
- ILGA-Europe. (2023). *Annual review 2023: The human rights situation of LGBTI people in Europe and Central Asia*. <https://www.ilga-europe.org/report/annual-review-2023/>
- ILGA-Europe. (2024). *Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia*.
- ILGA World. (2023). *Intersex legal mapping report: Recognition before the law*. ILGA.
- MakingCents. (2022). *Applying a trauma-informed approach checklist*. https://makingcents.com/wp-content/uploads/2022/11/Applying-a-Trauma-Informed-Approach-Checklist_layout_final-ENG-1.pdf
- McKinsey & Company. (n.d.). *How the LGBTQ+ community fares in the workplace*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-the-lgbtq-plus-community-fares-in-the-workplace>

- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Meyer, I. H. (2023). Minority stress and mental health among sexual and gender minorities. *Annual Review of Clinical Psychology*, 19, 1–25.
- Mirovni institut. (2024). *ENACT national report: Slovenia*. Peace Institute.
https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/ENACT_National_Report_SLOVENIA.pdf
- National Board of Health and Welfare. (n.d.). *Health and social care in Sweden*. <https://www.socialstyrelsen.se/en/>
- National Child Traumatic Stress Network. (n.d.). *A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems*.
<https://www.nctsn.org/sites/default/files/resources/resource-guide/a-trauma-informed-guide-for-working-with-youth-involved-in-multiple-systems.pdf>
- Norcross, J. C., & Lambert, M. J. (2019). Psychotherapy relationships that work III. *Psychotherapy*, 56(4), 423–432.
<https://doi.org/10.1037/pst0000233>
- Pranis, K. (2005). *The little book of circle processes: A new/old approach to peacemaking*. Good Books.
- Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). *Active listening*. Wholebeing Institute.
https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf
- Sabharwal, M. (2019). *LGBT inclusive workplace study – press summary*. University of Texas at Dallas.
<https://news.utdallas.edu/social-sciences/lgbt-inclusive-workplace-study-2019/>
- Safran, J. D., & Muran, J. C. (2006). Has the concept of the therapeutic alliance outlived its usefulness? *Psychotherapy*, 43(3), 286–291.
<https://doi.org/10.1037/0033-3204.43.3.286>
- SALTO Youth & ILGA-Europe. (n.d.). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender people in Europe*.
<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-948/reportsocialexclusioni glyoilga.pdf>

- Suicide Zero. (n.d.). *Fakta om självmord*.
<https://suicidezero.se/fakta-om-sjalvmord/livsomstallningar-och-varningssignaler-for-sjalvmord/>
- UN Free & Equal. (n.d.). *UN LGBTIQ campaign*. <https://www.unfe.org/>
- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Inclusion and education for all*. UNESCO.
- UNESCO & UN Women. (2022). *Global guidance on school-related gender-based violence prevention*. UNESCO.
- United Nations. (n.d.). *Universal Declaration of Human Rights*.
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2012). *Born free and equal: Sexual orientation, gender identity and sex characteristics in international human rights law*.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf
- University of Waterloo, Centre for Teaching Excellence. (n.d.). *Reflection framework and prompts*.
https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/sites/default/files/uploads/files/reflection_prompts_and_frameworks_handout_1.pdf
- Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). The negative implications of being tolerated: Tolerance from the target's perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 15(3), 544–561.
<https://doi.org/10.1177/1745691619897974>
- Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). Toleration and prejudice-reduction: Two ways of improving intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*, 50(2), 239–255.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2624>
- Wallonia Public Service. (n.d.). *Feel inspired – Equality and inclusion*.
<https://www.wallonie.be>
- Wilson, C. R. (2021, November 29). What are protective factors in psychology? 36 examples. PositivePsychology.com.
<https://positivepsychology.com/what-are-protective-factors/>
- WorkRisen Network. (n.d.). *LGBTQ+ workplace policies and practices*.
<https://www.workrisenetwork.org/working-knowledge/better-business-outcomes-here-are-basics-lgbtq-workplace-policies-and-practices>



- Yogeeswaran, K., Adelman, L., Verkuyten, M., & Cvetkovska, S. (2021). Being tolerated: Implications for well-being among ethnic minorities. *British Journal of Psychology*, 112(3), 781–803.
<https://doi.org/10.1111/bjop.12492>
- Zimmerman, J., & Coyle, V. (2016). *The way of council* (2nd ed.). Bramble Books.



Zaključki

Učni program *Proud Ambassadors* predstavlja celovit izobraževalni okvir, zasnovan za krepitev kompetenc mladinskih delavcev, pedagogov in drugih strokovnih delavcev pri podpori inkluzivnosti ter duševnega zdravja LGBTQIA+ mladih. S strukturirano kombinacijo teoretičnega znanja, izkustvenega učenja in praktičnih orodij program udeležence opremi s kompetencami, potrebnimi za prepoznavanje in naslavljanje diskriminacije, spodbujanje enakosti ter ustvarjanje podpornih okolij za mlade različnih identitet.

Skozi osem modulov udeleženci postopoma razvijajo globlje razumevanje družbenih, psiholoških, pravnih in praktičnih razsežnosti inkluzivnost LGBTQIA+ oseb. Program se začne z vzpostavljanjem temeljnega znanja o identitetah in terminologiji, kar udeležencem omogoča spoštljivo in ustrezno komunikacijo z LGBTQIA+ mladimi. Nato obravnava izkušnje nesprejemanja in diskriminacije ter poudarja, kako stigma in izključevanje vplivata na duševno zdravje in družbeno vključenost mladih.

Pomemben poudarek programa je namenjen duševnemu zdravju in odpornosti, saj prepoznava močno povezavo med družbeno inkluzivnostjo in psihološko dobrobitjo. Z vključevanjem tehnik za krepitev odpornosti in travmo upoštevajočih pristopov usposabljanje mladinske delavce opolnomoča za zagotavljanje smiselne podpore ter učinkovito odzivanje na izzive, s katerimi se soočajo LGBTQIA+ mladi.

Program prav tako poudarja pomen vključujoče komunikacije, jezika brez predsodkov in spoštljive interakcije, ki predstavljajo ključna orodja za gradnjo zaupanja in ustvarjanje varnih učnih okolij. Te kompetence se dodatno utrjujejo skozi module, ki obravnavajo vključujoče delovne prakse ter ustvarjanje varnih prostorov, kjer se lahko LGBTQIA+ mladi izražajo svobodno in samozavestno.

Pomembna dimenzija usposabljanja je tudi razumevanje pravnih okvirov in pravic LGBTQIA+ oseb v različnih evropskih kontekstih. S spoznavanjem obstoječih pravnih zaščit in političnih okvirov program podpira mladinske



delavce pri zagovorništvu enakosti in ozaveščanju o pravicah v njihovih skupnostih.

Na koncu program predstavi inovativne metode usposabljanja in praktična orodja, ki jih je mogoče uporabljati v vsakodnevni mladinski praksi. Te metode spodbujajo aktivno poslušanje, empatijo, reflektivni dialog in participativno učenje ter zagotavljajo, da so mladinski delavci pripravljeni senzibilno in učinkovito odgovarjati na potrebe LGBTQIA+ mladih.

Program *Proud Ambassadors* spodbuja celosten pristop k vključujočemu mladinskemu delu, saj povezuje znanje, stališča in praktične veščine. S kombinacijo ozaveščanja in konkretnih strategij usposabljanje spodbuja udeležence, da postanejo aktivni promotorji enakosti, raznolikosti in družbene inkluzije.

Z izvajanjem tega učnega programa so mladinski delavci opolnomočeni, da delujejo kot »Proud Ambassadors« vključevanja ter prispevajo k ustvarjanju skupnosti, v katerih se LGBTQIA+ mladi počutijo spoštovane, varne in podprte pri svojem osebnem razvoju in dobrobiti.

