



Co-funded by
the European Union

mucf

Myndigheten för ungdoms-
och civilsamhällsfrågor



PROUD AMBASSADORS

Training Handbook

sensus

 **THE Cube**
Entrepreneurship
Support & Education



pal network
Fighting discrimination and anti-Gypsyism

LEGEBITRA



Innehåll

Sammanfattning	8
Introduktion.....	9
Modul 1: Förståelse för HBTQIA+-identiteter och terminologi	11
1. Introduktion.....	11
2. Mål	11
3. Läranderesultat	13
4. Teori.....	13
4.1 Spektrumet av HBTQIA+-identiteter	14
4.2 Inkluderande språk och respektfull kommunikation	17
4.3 Intersektionalitet och levda erfarenheter	18
5. Övningar och interaktion	19
5.1 Övning 1: Identitetsmatchning (att matcha huvudtermer med definitioner).	19
5.2 Övning 2: Språkkontroll (att identifiera inkluderande vs. föråldrade termer).....	19
5.3 Övning 3: Pronomenövning (flervalsversion)	19
5.4 Övning 4: Sant eller falskt	20
5.5 Övning 5: Myt- eller faktaquiz	20
6. Slutsatser.....	21
Modul 2: "Identifiera och stödja erfarenheter av icke-acceptans bland HBTQIA+-ungdomar"	22
1. Introduktion.....	22
2. Mål	22
3. Läranderesultat	23
4. Teori.....	23
4.1 Nyckeltermerna och begrepp	23
4.2 EU-omfattande bevis för avslag på acceptans	24



4.4 Intersektionella sårbarheter och skyddsfaktorer	25
5. Övningar och interaktion	25
5.1 Aktivitet 1: Upptäck den icke-acceptanserade	25
5.2 Aktivitet 2: Intersektionalitet i praktiken	26
5.3 Aktivitet 3: EU-ögonblicksquiz.....	26
5.4 Rollspel: Svar på avslöjande	27
5.5 Institutionellt reflektionsverktyg.....	28
5.6 Handlingsplanering	28
6. Slutsatser.....	30
Modul 3: Mental hälsa – bedömning och tekniker för att bygga motståndskraft .	31
1. Introduktion.....	31
2. Mål	31
3. Läranderesultat	32
4. Teori.....	32
4.1 Mental hälsa och sårbarhet bland HBTQIA+-ungdomar	32
4.2 Psykisk hälsa och säkerhetsrisker för HBTQAI+-ungdomar	33
4.3 Missuppfattningar och psykisk hälsa för bisexuella ungdomar	34
4.4 Normmedvetenhet och minoritetsstress	34
4.5 Resilienstekniker, baserade på medvetenhet om befintliga normer: Vad som hjälper HBTQIA+-ungdomar att känna sig trygga och sedda ...	35
5. Praktiska övningar och interaktion	37
5.1 Övning 1: Flervalsfrågor.....	37
5.2 Övning 2: Dra och släpp	39
5.4 Övning 4: Personlig fallberättelse, (Hopp och återhämtning).....	42
6. Slutsatser.....	43
Modul 4: Inkluderande kommunikation och anti-bias-språkkunskaper.....	44
1. Introduktion.....	44

2. Mål	44
3. Läranderesultat	45
4. Teori.....	46
4.1 Språkets kraft i inkludering och tillhörighet.....	46
4.2 Identifiering och omformulering av partiskt språk i praktiken	47
4.3 Inkluderande dialog och reflekterande lyssnande i ungdomsarbetskontexter.....	48
5. Övningar och interaktion	48
5.1 Övning 1: Termer i inkluderande kommunikation (matchningsaktivitet).....	49
5.2 Övning 2: Sant eller falskt	50
5.3 Övning 3: Inkluderande eller inte?	50
5.4 Övning 4: Välj rätt alternativ (flervalsalternativ).....	51
5.5 Övning 5: Dra det rätta ordet	51
6. Slutsatser.....	53
Modul 5: Skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser	54
1 Introduktion.....	54
2. Modulens mål.....	54
3. Lärandemål	54
4. Teori	55
4.1 Förståelse för inkludering och mångfald på arbetsplatsen	55
4.2 Vikten av inkludering och HBTQIA+-mångfald på arbetsplatsen	56
4.3. ILO-konvention nr 111 — Diskriminering (anställning och yrke)	57
4.4 Hinder och utmaningar på arbetsplatser	58
4.5 Konsekvenser för psykisk hälsa och välbefinnande.....	60
4.6 Diskrimineringens intersektionalitet	60
4.6 Organisatoriska konsekvenser av icke-inkludering.....	60
5. Övningar och interaktion	64

5.1 Övning 1: Flervalsquiz.....	64
5.2 Övning 2: Flervalsquiz.....	65
5.3 Övning 3: Flervalsfrågor (10 frågor)	67
5.4 Övning 4.....	70
5.5 Övning 5: Sant eller falskt: Strategier för inkludering av HBTQIA+ ...	70
5.6 Övning 6 (Ytterligare exempel).....	71
5. Slutsatser.....	71
Modul 6: Juridiska ramar och rättigheter för HBTQIA+-ungdomar	72
1. Introduktion.....	72
2. Mål	72
3. Lärandemål	73
4. Teori.....	73
1. GREKLAND	74
2. SVIGE	76
3. SLOVENIEN.....	79
4. BELGIEN	82
5. ITALIEN	85
5. Övningar och interaktion	86
5.1 Övning 1: Sant eller falskt	86
5.2 Övning 2: Flervalsfrågor	87
5.3 Övning 3: Flervalsfrågor	90
5.4 Övning 4: Dra och släpp	92
5.5 Övning 5: Matchningsövning med hjälp av rullgardinsmenyer	93
5.6 Övning 6 (Tilläggs exempel): Reflektion	94
6. Slutsatser.....	94
Modul 7. Skapa trygga och inkluderande platser för HBTQIA+-ungdomar.....	95

1. Introduktion av modul 7: Skapa säkra och inkluderande miljöer för HBTQIA+-ungdomar	95
2. Mål	95
3. Läranderesultat	96
4. Teori.....	96
4.1 Introduktion till trygga platser.....	96
4.2 Normer och normkritik	97
4.3 Normer skapar (o)jämlighet	97
4.4 Vardagliga exempel på hur normer skapar hinder.....	98
4.5 Flernormsystem	99
4.6 Att skapa positiva normer	103
4.8. Två olika angreppssätt: toleranspedagogik och normkritisk pedagogik	104
5. Övningar och interaktion	105
5.1 Övning 1: Red Light Method – En självstudieguide	105
5.2 Övning 2.....	106
5.3 Övning 3: Slutquiz.....	108
6. Slutsatser.....	109
Modul 8: Praktiska verktyg och innovativa träningstekniker för att stödja HBTQIA+-ungdomar	110
1. Introduktion.....	110
2. Mål	110
3. Lärandemål	111
4. Teori.....	111
4.1 Förståelse, styrka och svara med empati.....	111
4.2 Fyra F:n för aktiv granskning för aktiv lyssning.....	112
4.3 Att hålla utrymme vs känslomässig ogiltigförklaring	115
4.4 Traumamedveten arbetsmetod	115



4.5 Att känna igen triggers	117
5. Övningar och interaktion	118
5.1. Mikroövning: Aktivt lyssnande för ungdomsarbetare	118
5.2. Den hemliga teckningen	118
5.3. Gruppcirkel: Gemensam närvaro	119
5.4. Användning av autonomistödjande språk:	119
5.5. Reparationspraktiken	119
Resurser	120
Slutsatser.....	126

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor - MUCF. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Sammanfattning

Proud Ambassadors Training Handbook har utvecklats inom Erasmus+-projektet "Support of the Inclusion and Reporting of LGBTQIA+ Youth and their Mental Well-being in Europe – Proud Ambassadors" (Ref. N. 2024-1-SE02-KA220-YOU-000250648), ett europeiskt initiativ finansierat under Erasmus+-programmet. Projektet tar upp de pågående utmaningar som HBTQIA+-ungdomar i Europa möter, särskilt diskriminering, social utestängning och deras påverkan på psykiskt välbefinnande.

Som svar syftar projektet till att stärka kapaciteten hos ungdomsarbetare och pedagoger att skapa inkluderande, säkra och stödjande miljöer, samtidigt som synligheten och rapporteringen av HBTQIA+-ungdomars erfarenheter förbättras. Den samlar partners från Sverige, Grekland, Belgien, Italien och Slovenien och kombinerar expertis inom ungdomsarbete, social inkludering och HBTQIA+-stöd.

Projektet Proud Ambassadors samlar ett mångsidigt partnerskap av organisationer från hela Europa:

- Sensus (Sverige) – Lead Partner, ett nätverk med fokus på medborgares rättigheter, hälsa och välbefinnande.
- CUBE NGO (Grekland) – Institutet specialiserat på entreprenörskap, social utveckling och sammanhållning.
- PAL Network (Belgien) – Ett europeiskt nätverk som främjar inkludering och bekämpar diskriminering.
- Kommunen Reggio Emilia (Italien) – Bidrar genom sitt kontor för lika möjligheter.
- Legebitra (Slovenien) – En HBTQIA+-organisation för civilsamhället som erbjuder kulturellt och psykosocialt stöd.

Denna handbok presenterar en strukturerad träningsmetodik som integrerar teoretisk kunskap med praktiska verktyg och interaktiva aktiviteter. Organiserad i åtta moduler utrustar den yrkesverksamma med de färdigheter, kunskaper och metoder som behövs för att främja inkludering, tillämpa inkluderande kommunikation och stödja den mentala hälsan och välbefinnandet hos HBTQIA+-ungdomar.

Genom forskning, utbildning och praktiska verktyg utvecklar projektet en omfattande utbildningsram som syftar till att öka kunskapen, främja inkluderande kommunikation och stödja mental hälsa bland HBTQIA+-ungdomar. Den resulterande utbildningshandboken utrustar yrkesverksamma med både teoretisk



förståelse och praktiska färdigheter för att främja inkluderande ungdomsarbetsmetoder i olika europeiska sammanhang.

Introduktion

Detta dokument utgör "Proud Ambassadors Training Handbook" som utvecklats inom ramen för Erasmus+-projektet "*Stöd för inkludering och rapportering av HBTQIA+-ungdomar och deras mentala välbefinnande i Europa – Stolta ambassadörer*" (2024-1-SE02-KA220-YOU-000250648). Handboken kombinerar teoretisk kunskap med praktiska verktyg, övningar och lärandeaktiviteter utformade för både formella och icke-formella utbildningsmiljöer, med målet att stödja ungdomsarbetare, pedagoger och yrkesverksamma som arbetar med unga över hela Europa.

Projektet Proud Ambassadors utvecklades som svar på de fortsatta utmaningar som HBTQIA+-ungdomar möter i hela Europa, inklusive diskriminering, social uteslutning och ökade risker relaterade till psykisk hälsa och välbefinnande. Trots framsteg inom jämlikhetspolitik och social medvetenhet upplever många unga som identifierar sig som HBTQIA+ fortfarande hinder inom utbildning, anställning och samhällsdeltagande. Dessa hinder yttrar sig ofta genom stigma, mobbning, brist på acceptans och begränsad tillgång till inkluderande stödsystem. Projektet syftar därför till att stärka kapaciteten hos ungdomsarbetare och pedagoger att erbjuda trygga, inkluderande och stödjande miljöer för HBTQIA+-ungdomar.

Det övergripande målet med Proud Ambassadors-projektet är att stödja social inkludering och psykiskt välbefinnande för HBTQIA+-ungdomar genom att utveckla policyrekommendationer och utbilda ungdomsarbetare och pedagoger. Mer specifikt syftar projektet till att kartlägga goda metoder relaterade till stöd för HBTQIA+-ungdomar, utveckla en omfattande utbildningsplan för ungdomsprofessionella och skapa både synkrona och asynkrona lärandemöjligheter som gör det möjligt för praktiker att förbättra sina färdigheter och kunskaper i att effektivt stödja HBTQIA+-ungdomar.

I detta sammanhang har utbildningsmetodiken som presenteras i denna handbok utvecklats för att utrusta ungdomsarbetare med praktiska kompetenser, inkluderande kommunikationsfärdigheter och en djupare förståelse för erfarenheter och behov hos HBTQIA+-ungdomar. Metodiken kombinerar teoretisk kunskap, evidensbaserade angreppssätt och erfarenhetsbaserade lärandeaktiviteter, och uppmuntrar deltagarna att reflektera över sina egna attityder och yrkespraxis samtidigt som de bygger upp de färdigheter som krävs för att främja inkluderande ungdomsmiljöer.



Den utvecklade metodiken syftar till att:

- Öka medvetenheten och kunskapen om HBTQIA+-identiteter, terminologi och levda erfarenheter.
- Stärka ungdomsarbetsares förmåga att känna igen och hantera diskriminering, uteslutning och bristande acceptans som HBTQIA+-ungdomar upplever.
- Främja inkluderande kommunikation och anti-bias-metoder i ungdomsarbetsmiljöer.
- Öka förståelsen för sambandet mellan social inkludering och psykiskt välbefinnande.
- Tillhandahålla praktiska verktyg och innovativa utbildningstekniker som stödjer inkluderande ungdomsarbetsmetoder.

Utbildningsmaterialen, teorin, verktygen och övningarna i denna handbok syftar till att ge ungdomsarbetare tillgängliga och praktiska resurser som kan tillämpas direkt i deras dagliga yrkesliv. Genom interaktiva aktiviteter, reflektionsövningar och fallbaserat lärande stödjer handboken deltagarna i att utveckla både kunskap och praktiska färdigheter för att stödja HBTQIA+-ungdomar i olika utbildnings- och samhällsmiljöer.

Specifikt presenteras Proud Ambassadors utbildningsmetodik och material på följande sidor genom en strukturerad läroplan bestående av åtta moduler. Varje modul innehåller teoretisk bakgrund, lärandemål, övningar och praktiska verktyg utformade för att stödja ungdomsarbetare i att skapa inkluderande och stödjande miljöer för HBTQIA+-ungdomar.

De moduler som utgör projektets träningsmetodik är följande:

1. **Modul 1:** Förståelse för HBTQIA+-identiteter och terminologi
2. **Modul 2:** Identifiera och stödja erfarenheter av icke-acceptans bland HBTQIA+-ungdomar
3. **Modul 3:** Mental hälsa: Bedömning och tekniker för att bygga motståndskraft
8. **Modul 4:** Inkluderande kommunikation och anti-bias-språkkunskaper
9. **Modul 5:** Skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser
10. **Modul 6:** Juridiska ramar och rättigheter för HBTQIA+-ungdomar
11. **Modul 7:** Skapa trygga och inkluderande miljöer för HBTQIA+-ungdomar



12. **Modul 8:** Praktiska verktyg och innovativa träningstekniker för att stödja HBTQIA+-ungdomar

Sammanfattningsvis riktar sig 'Proud Ambassadors Training Handbook' till lärare/utbildare/forskare, med målet att hjälpa dem att använda de nya verktygen direkt till eleverna hos *Proud Ambassadors*, genom att tillhandahålla information om varje modul, metodik samt praktiska övningar och annat material.

Modul 1: Förståelse för HBTQIA+-identiteter och terminologi

1. Introduktion

Modulen "Understanding LGBTQIA+ Identities and Terminology" utgör en huvuddel av Proud Ambassadors Training Curriculum under Erasmus+-projektet Support of the Inclusion and Reporting of LGBTQIA+ Youth and their Mental Well-being in Europe. Denna modul svarar på det akuta behovet för ungdomsarbetare och utbildare över hela Europa att engagera unga genom informerad, respektfull och inkluderande kommunikation.

I europeiska samhällen fortsätter HBTQIA+-ungdomar att uppleva betydande nivåer av diskriminering, social utestängning och psykisk påfrestning. Nya data från Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA, 2024) visar att 67 % av HBTQIA+-elever har utsatts för förolämpningar, hot eller hån i skolan på grund av sin identitet, en alarmerande ökning från 46 % år 2019. Dessutom rapporterar 36 % av HBTQIA+-individer diskriminering i vardagen, och 14 % har upplevt fysiska eller sexuella övergrepp under de senaste fem åren. På liknande sätt visade forskning publicerad i slutet av 2024 (Euronews Health Study) att HBTQIA+-studenter är tre gånger mer benägna att uppleva allvarliga depressiva symtom jämfört med sina heterosexuella och ciskönade jämnåriga. Sådana fynd illustrerar en tydlig koppling mellan språk, stigma och psykiskt välbefinnande. Bristen på inkluderande kommunikation leder ofta till osynlighet, tillbakadragande och minskat hjälpsökande beteende bland HBTQIA+-ungdomar.

2. Mål

Som svar på dessa utmaningar utrustar denna modul deltagarna med grundläggande kunskap och praktiska verktyg för att förstå mångfalden inom HBTQIA+-spektrumet, använda inkluderande terminologi och tillämpa inkluderande kommunikationsmetoder. Genom att göra detta kommer ungdomsarbetare att vara bättre förberedda att stödja trygga, stödjande miljöer som stärker det mentala välbefinnandet och den sociala inkluderingen för



HBTQIA+-ungdomar. Modulen ligger direkt i linje med Proud Ambassadors-projektets övergripande mål att stödja social inkludering och mental hälsa, samtidigt som den specifikt bidrar till:

Mål 1: Definiera och korrekt förklara nyckeltermer och begrepp kopplade till HBTQIA+-spektrumet, inklusive sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och könskaraktäristika, med hjälp av aktuellt och inkluderande språk.

Mål 2: Använd inkluderande språk i professionella och sociala sammanhang, och ersätt föråldrade, stigmatiserande eller patologiserande termer med respektfulla och bekräftande alternativ.

Mål 3: Erkänn språkets och kommunikationens roll i att forma inkludering, identitet och psykiskt välbefinnande, och utvärdera hur inkluderande metoder kan minska stigmat och stödja förtroende bland HBTQIA+-ungdomar.

Mål 4: Identifiera och analysera intersektionella faktorer som påverkar erfarenheterna hos HBTQIA+-ungdomar, särskilt de som utsätts för flera former av diskriminering (t.ex. etnicitet, funktionsnedsättning, migration).

Mål 5: Utveckla förmåga att använda inkluderande kommunikationstekniker genom att delta i interaktiva aktiviteter, reflektera över läranderesultat och samskapa strategier för inkluderande ungdomsarbete.

Genom att slutföra denna modul kommer deltagarna att lära sig identifiera och förklara nyckelbegrepp och termer relaterade till sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och könskaraktäristika, tillämpa inkluderande och stödjande språk i professionella och sociala sammanhang, känna igen och hantera intersektionell diskriminering samt utveckla självförtroende i att vägleda andra mot mer inkluderande metoder.

Metodik

Denna modul använder en blandad metod, där **både elevcentrerade och aktiva inlärningsmetoder** kombineras för att säkerställa meningsfullt och tillämpat lärande. Genom aktivt deltagande och scenarionlärning går de baserade deltagarna bortom teoretisk förståelse för att utveckla praktiska färdigheter i inkluderande kommunikation.

Varje aktivitet uppmuntrar eleverna att tänka kritiskt, dela erfarenheter och tillämpa kunskap i verkliga sammanhang, vilket stödjer självmedvetenhet och självförtroende.

Det lärarcentrerade tillvägagångssättet placerar deltagarnas perspektiv och erfarenheter i centrum för processen, medan den aktiva komponenten låter dem



"lära sig genom att göra" genom att matcha termer, utvärdera språkanvändning, välja inkluderande svar, analysera sanna eller falska påståenden och klargöra myter.

Denna kombination säkerställer att lärandet är både meningsfullt och tillämpligt, och utrustar ungdomsarbetare med de verktyg och den känslighet som behövs för att främja jämlikhet och bekräftelse i sin yrkesverksamhet. Denna kombination säkerställer att deltagarna inte bara får teoretisk förståelse för HBTQIA+-identiteter och terminologi, utan också utvecklar självförtroende och praktisk kompetens för att tillämpa inkluderande språk och kommunikation i verkliga yrkessammanhang.

3. Läranderesultat

Lärandemål 1: Deltagarna visar förståelse för huvudterminologin och utvecklar självförtroende med inkluderande språk.

Lärandemål 2: Deltagarna kan identifiera mellan föråldrad och inkluderande terminologi och är beredda att vara med och göra en förebild för inkluderande kommunikation.

Lärandemål 3: Deltagarna använder inkluderande kommunikationstekniker och uttrycker respekt för självidentifiering.

Läranderesultat 4: Deltagarna förstår intersektionalitet som ett praktiskt verktyg för inkluderande ungdomsarbete, kan identifiera korsande former av diskriminering och tillämpa denna medvetenhet för att utforma rättvisa, lyhörda stödstrategier.

Lärandemål 5: Deltagarna kan utmana felaktig information med evidensbaserad kunskap.

4. Teori

Att förstå HBTQIA+-identiteter och inkluderande språk är avgörande för att skapa miljöer där alla unga känner sig respekterade, värdefulla och trygga. Inom ungdomsarbete formar språk och terminologi hur individer identifierar sig själva och hur de identifieras av andra. Teoretisk kunskap om sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och könskaraktäristika utgör grunden för inkluderande praktik. Detta avsnitt introducerar deltagarna till nyckelbegrepp, ramverk och evidensbaserade insikter som informerar inkluderande kommunikation och främjar psykiskt välbefinnande. Genom att integrera aktuell forskning och internationella standarder för mänskliga rättigheter säkerställer den teoretiska komponenten att deltagarna utvecklar både konceptuell klarhet och kulturell



känslighet. Genom denna förståelse kan ungdomsarbetare använda språk som bekräftar olika identiteter, utmana stereotyper och stödja rättvist deltagande för HBTQIA+-ungdomar i utbildnings- och samhällsmiljöer.

4.1 Spektrumet av HBTQIA+-identiteter

Att förstå spektrumet av HBTQIA+-identiteter är det första steget mot att bygga en inkluderande miljö inom ungdomsarbete. Akronymen *LGBTQIA+* representerar Lesbisk, Gay, Bisexuell, Transgender, Queer, Intersex och Asexuell med plustecknet (+) som erkänner mångfalden av andra identiteter som finns utöver denna akronym, såsom pansexuell, demisexuell, icke-binär och könsfluid. Definitionerna av huvudtermerna Lesbisk, Gay, Bisexuell, Transperson, Icke-binär, Intersex, Asexuell, Queer, Pansexuell, Sexuell läggning, Hermafrodit är följande:

-Lesbisk: En kvinna som upplever emotionell, romantisk och/eller sexuell attraktion främst till andra kvinnor. Begreppet "lesbisk" kan användas av kvinnor och icke-binära personer som identifierar sig med attraktion till samma kön. Att använda självidentifikation är nyckeln, eftersom individer definierar sin egen orientering.

(Källa: *ILGA-Europe, 2024; FRA LGBTIQ Survey III, 2024; GLAAD Media Reference Guide, 11:e upplagan, 2023*)

-Gay: En person som upplever emotionell, romantisk och/eller sexuell attraktion främst till personer av samma kön. Termen används ofta för att beskriva män som attraheras av män men kan också fungera som ett bredare paraply för attraktion till samma kön.

(Källa: *FRA, 2024; WHO, 2022; GLAAD, 2023*)

-Bisexuell: En person som upplever emotionell, romantisk och/eller sexuell attraktion till mer än ett kön. Detta kan inkludera attraktion till personer av samma kön och av olika kön, inte nödvändigtvis samtidigt eller i samma grad.

(Källa: *UNESCO, 2023; ILGA-Europa, 2024; GLAAD, 2023*)

-Transgender (Trans): Ett samlingsbegrepp för personer vars könsidentitet skiljer sig från det kön de tilldelades vid födseln. Transgender är en identitet, inte ett medicinskt tillstånd; Alla transpersoner väljer inte eller har tillgång till medicinsk transition. Termen bör användas som adjektiv ("transpersoner", inte "transpersoner").

(Källa: *WHO, ICD-11, 2022; FRA, 2024; ILGA-Europa, 2024*)

-Icke-binär: En person vars könsidentitet inte passar in i de traditionella binära kategorierna man eller kvinna. Icke-binära personer kan identifiera sig som båda,



varken eller en kombination av könen. Denna identitet är mångsidig och kan inkludera relaterade termer som genderqueer eller genderfluid.

(Källa: ILGA-Europe, 2024; UNESCO GEM-rapport, 2023; GLAAD, 2023)

-Intersex: En samlingsbeteckning för personer födda med fysiska könsegenskaper (såsom kromosomer, hormoner eller anatomi) som inte passar in i typiska definitioner av manliga eller kvinnliga kroppar. Intersexvariationer är naturliga former av mänsklig mångfald. Intersex skiljer sig från könsidentitet eller sexuell läggning.

(Källa: ILGA World, Intersex Legal Mapping Report, 2023; WHO, 2022; FRA, 2024)

-Asexuell: En person som upplever liten eller ingen sexuell attraktion till andra. Asexualitet existerar på ett spektrum, och asexuella individer kan fortfarande uppleva romantisk attraktion (t.ex. heteroromantisk, biromantisk). Att vara asexuell är en giltig sexuell läggning, inte en störning eller ett val.

(Källa: UNESCO, 2023; ILGA-Europa, 2024; GLAAD, 2023)

-Queer: Ett paraplybegrepp som kan omfatta personer vars sexuella läggning, könsidentitet eller uttryck skiljer sig från samhälleliga normer. Historiskt har "queer" använts som ett skällsord och har återtagits av många inom HBTQIA+-gemenskapen som ett positivt och inkluderande begrepp. Den bör dock endast användas för självidentifiering eller när individer uttrycker bekvämlighet med den.

(Källa: FRA, 2024; ILGA-Europa, 2024; GLAAD, 2023)

-Pansexuell: En person som upplever emotionell, romantisk och/eller sexuell attraktion till människor oavsett könsidentitet eller kön. Pansexuella individer dras till människor av alla kön eller könsuttryck. Termen betonar inkludering bortom könsbinäriteter.

(Källa: ILGA-Europe, 2024; UNESCO, 2023; GLAAD, 2023)

-Sexuell läggning: avser en individs bestående mönster av emotionell, romantisk eller sexuell attraktion till individer av ett visst kön eller flera kön. Detta omfattar en rad orienteringar, inklusive men inte begränsat till:

- **Heterosexuell:** Attraktion till individer av motsatt kön.
- **Homosexuell:** Attraktion till individer av samma kön.
- **Bisexuell:** Attraktion till individer av både samma och motsatta kön.
- **Asexuell:** Brist på sexuell attraktion till andra.



Källa: Världshälsoorganisationen (WHO)

-Hermafrodit: Termen "hermafrodit" syftade historiskt på individer som hade både manliga och kvinnliga fortplantningsorgan. Denna term anses dock nu vara föråldrad och olämplig när man syftar på människor, eftersom den är missvisande och kan upprätthålla stigma.

Källa: Intersex Society of North America (ISNA)

Varje identitet inom detta spektrum representerar ett unikt sätt att uppleva sig själv i relation till kön, sexualitet och kroppen. Enligt *Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA, 2024)* är förståelsen av dessa skillnader grundläggande för att bygga förtroende och psykologisk trygghet i ungdomsmiljöer, eftersom felmärkning eller antaganden kan leda till alienation eller tillbakadragande bland HBTQIA+-unga.

De **viktigaste komponenterna** i identitet inkluderar:

- **Sexuell läggning:** Vem man är känslomässigt, romantiskt eller sexuellt attraherad av (t.ex. lesbisk, gay, bisexuell, pansexuell).
- **Könsidentitet:** En persons inre känsla av att vara man, kvinna, båda, varken eller något annat kön helt (t.ex. transperson, icke-binär).
- **Könsuttryck:** Hur en person utåt visar sitt kön genom beteende, klädsel, frisy eller röst.
- **Könskaraktäristika:** Biologiska egenskaper såsom kromosomer, hormoner och anatomi, som varierar mellan individer och kanske inte passar in i binära definitioner av man eller kvinna.

Ett avgörande begrepp är att identitet är självdefinierad. Ungdomsarbetare bör aldrig sätta etiketter utan istället ställa öppna frågor, som "Hur vill du att jag ska referera till dig?" eller "Vilka pronomen använder du?" Att respektera självidentifiering bekräftar autonomi och värdighet.

Världshälsoorganisationen (WHO, 2022) betonar att identitetsbekräftande och korrekt terminologi avsevärt förbättrar psykisk hälsa bland HBTQIA+-ungdomar. Forskning visar att när ungas identiteter bekräftas rapporterar de lägre nivåer av ångest och depression, samt högre skolengagemang och motståndskraft.

Det är värt att nämna att ihållande myter och desinformation också bidrar till stigma, diskriminering och missförstånd av HBTQIA+-identiteter. Att klargöra dessa myter med evidensbaserade fakta är avgörande för att skapa inkluderande miljöer. Världshälsoorganisationen (WHO, 2022) och FRA (2024) bekräftar att att



vara HBTQIA+ inte är en störning eller ett val utan ett naturligt uttryck för mänsklig mångfald.

En myt är att alla transpersoner vill eller behöver opereras. Könsidentitet bestäms inte av medicinsk transition; vissa transpersoner söker medicinska insatser, medan andra inte gör det, och alla förtjänar respekt oavsett medicinska val (WHO, ICD-11, 2022). En annan missuppfattning är att intersexpersoner är sällsynta, men cirka 1,7 % av befolkningen föds med intersex-drag, jämförbart med antalet personer med rött hår (ILGA World, 2023).

Inkluderande språk och stödjande kommunikation har mätbara fördelar för psykisk hälsa. Minoritetsstressmodellen (Meyer, 2023) visar att erkännande minskar ångest, depression och stress bland HBTQIA+-individer. Exponering för avvisande eller felkönning ökar riskfaktorerna för dålig psykisk hälsa.

Andra myter, såsom tron att det är respektlöst att be om pronomen eller att "komma ut" är en engångshändelse, speglar begränsad förståelse. I själva verket signalerar delning av pronomen respekt och inkludering, och att komma ut sker ofta upprepade gånger i olika sammanhang när individer navigerar i nya miljöer.

4.2 Inkluderande språk och respektfull kommunikation

Språk är ett av de mest kraftfulla verktygen för att skapa inkluderande miljöer. Inkluderande kommunikation avser den medvetna användningen av ord och uttryck som bekräftar och respekterar olika identiteter. UNESCO:s globala utbildningsövervakningsrapport (2023) framhåller att inkluderande språkpolitik inom utbildning förbättrar deltagande och säkerhet för marginaliserade elever, särskilt HBTQIA+-ungdomar.

Att använda inkluderande språk innebär tre avgörande principer: respekt, noggrannhet och öppenhet för lärande. Respekt innebär att använda namn och pronomen som stämmer överens med en persons identitet. Noggrannhet kräver att man håller sig informerad om aktuell terminologi. Öppenhet innebär att vara villig att lära sig av misstag och att uppdatera språket i takt med att samhällen utvecklas.

Ett av de mest praktiska uttrycken för inkludering är att be om och använda korrekta pronomen. Till exempel normaliserar det att presentera sig genom att ange sina pronomen ("Hej, jag är ..., och jag använder de/dem-pronomen") och signalerar respekt. Om någon delar pronomen som skiljer sig från de antagna bör ungdomshandledare erkänna detta respektfullt och använda dem konsekvent. Felkönning eller användning av föråldrade termer kan skada och undergräva förtroendet.

En annan dimension av inkluderande språk är att undvika antaganden. Inte alla unga som identifierar sig som icke-binär använder de/dem-pronomen, och inte alla som attraheras av flera kön identifierar sig som bisexuella. När du är osäker, fråga artigt eller spegla det språk som personen använder.

4.3 Intersektionalitet och levda erfarenheter

Intersektionalitet är en teoretisk ram som hjälper till att förklara hur olika aspekter av en persons identitet, såsom kön, sexuell läggning, etnicitet, klass, religion, migrationsstatus eller funktionsnedsättning, tillsammans skapar unika erfarenheter av diskriminering eller privilegier. Begreppet introducerades först av rättsvetaren Kimberlé Crenshaw (1989) för att beskriva hur förtryckssystem (såsom rasism och sexism) korsar varandra snarare än fungerar separat. I kontexten av HBTQIA+-ungdomar visar intersektionalitet hur individer som tillhör mer än en marginaliserad grupp ofta möter flera och överlappande hinder för inkludering, säkerhet och välbefinnande.

Till exempel kan en LGBTQIA+-flykting möta främlingsfientlighet, homofobi och språkbarriärer, medan en romsk transperson kan möta rasism i det vanliga samhället och transfobi inom sitt samhälle. FRA (2024) och ILGA-Europe (2024) rapporterar att individer med korsande marginaliserade identiteter ofta upplever högre nivåer av mobbning, uteslutning och hinder för sjukvård eller utbildning. Intersektionalitet gör det därmed möjligt för ungdomsarbetare att se bortom en-axelidentiteter och utforma rättvisa, kontextkänsliga insatser.

Tvärt emot vanliga missuppfattningar är intersektionalitet inte begränsad till färgade kvinnor eller enbart utmaningar, utan betonar också motståndskraft, samhällssolidaritet och handlingskraft (European Youth Forum, 2023). Effektivt ungdomsarbete kräver kulturell kompetens, med erkännandet av att jämlikhet inte är likhet. Att behandla alla likadant kan bortse från strukturella nackdelar, inkluderande praktik söker istället rättvisa och anpassar stödet för att möta olika behov.

Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA, 2024) och ILGA-Europe (2024) betonar att intersektionella ojämlikheter bidrar till högre nivåer av diskriminering, trakasserier och psykiska hälsoutmaningar bland HBTQIA+-ungdomar. Inkluderande ungdomsarbete kräver därför ett kontextkänsligt och individualiserat tillvägagångssätt, där man erkänner att ingen enskild identitet definierar en persons upplevelse.

Enligt European Youth Forum (2023) stärker ett intersektionellt perspektiv i ungdomsarbete jämlikhet, kulturell kompetens och förtroende. Ungdomsarbetare uppmuntras att lyssna aktivt, undvika antaganden och anpassa stödstrategier för att spegla varje ungas levda verklighet. Intersektionalitet lyfter också fram

motståndskraft och styrka, många HBTQIA+-ungdomar utvecklar starka copingstrategier och samhällskontakter genom att navigera olika identiteter.

5. Övningar och interaktion

5.1 Övning 1: Identitetsmatchning (att matcha huvudtermer med definitioner).

Syfte: Att främja förståelse för HBTQIA+-terminologi och säkerställa att deltagarna kan definiera och tillämpa termer korrekt.

Matchningsaktivitet: deltagarna får termerna (*HBTQIA+*, Lesbisk, Gay, Bisexuell, Transperson, Icke-binär, Intersex, Asexuell, Queer, Pansexuell, se *avsnitt 4.1*) och separera definitionerna. De bör matcha varje term med dess korrekta definition.

5.2 Övning 2: Språkkontroll (att identifiera inkluderande vs. föråldrade termer)

Syfte: Att öka medvetenheten om inkluderande språk kontra föråldrat språk. Föråldrad eller inkluderande aktivitet: deltagarna identifierar en lista med fraser om de är föråldrade eller inkluderande:

"Sexuell läggning" - "Sexuell läggning"

"Hermafrodit" – "Intersexperson"

"Transpersoner" – "Transpersoner"

"Född i fel kropp" – Bekräftar sin könsidentitet"

"Mina damer och herrar" - "Alla" eller "Vänner"

5.3 Övning 3: Pronomenövning (flervalsversion)

Syfte: Att utveckla bekvämlighet och flyt i att använda korrekta pronomen. "Välj rätt svar"-aktivitet: Läs varje fråga och välj rätt alternativ (A eller B).

1. Hur bör du presentera dig själv samtidigt som du inkluderar dina pronomen?
A) "Hej, jag heter Alex och jag använder de/dem-pronomen." B) "Hej, jag heter Alex."

2. Någon refererar till dig med fel pronomen. Vad är det bästa sättet att svara?
A) "Faktiskt använder jag hon/henne-pronomen."
B) "Inga problem, det är lugnt."

3. Hur ska du artigt rätta någon om de använder fel pronomen för dig?
A) "Faktiskt använder jag de/dem-pronomen."
B) "Ja, det stämmer."



4. Du träffar nya människor. Vilken introduktion är inkluderande och tydlig?

- A) "Hej, jag heter Jordan och jag använder han/honom-pronomen."
- B) "Hej, jag heter Jordan."

5. Du märker att någon använt fel pronomen i ett samtal. Hur kan du svara respektfullt?

- A) "Egentligen använder jag han/honom-pronomen. Tack för att du använde dem."
- B) Ignorera det och fortsätt.

6. Under en gruppintroduktion, vilket tillvägagångssätt är rätt?

- A) "Hej, jag heter Casey och jag använder hon/henne-pronomen."
- B) "Hej, jag heter Casey."

7. Någon använder upprepade gånger fel pronomen. Hur kan du ta itu med det på ett respektfullt sätt?

- A) "Faktiskt använder jag de/dem-pronomen. Jag skulle uppskatta om du använder dem framöver."
- B) "Ja, det stämmer."

5.4 Övning 4: Sant eller falskt

Sant eller falskt Aktivitet: deltagaren kommer att identifiera om meningarna nedan är rätt (sanna) eller fel (falsa).

1. "Intersektionalitet gäller endast färgade kvinnor." → Falskt.
2. "En HBTQIA+-flyktingung kan möta både främlingsfientlighet och homofobi."
3. "Alla HBTQIA+-unga delar samma utmaningar och behov."
4. "Intersektionalitet fokuserar bara på nackdelar, inte styrkor."
5. "En romsk transperson kan möta diskriminering både utifrån och inom sitt samhälle."
6. "Kulturell kompetens är inte nödvändig om vi behandlar alla lika."
7. "Intersektionalitet hjälper ungdomsarbetare att utforma mer inkluderande och effektiva stödstrategier."

5.5 Övning 5: Myt- eller faktaquiz

Syfte: Att undanröja missuppfattningar och främja faktisk förståelse.

Quizaktivitet: Deltagarna måste läsa bildtexten och avgöra om det är en myt eller ett faktum.



- "Alla transpersoner vill eller behöver operation."
- "Intersexpersoner är mycket sällsynta."
- "Att använda inkluderande språk kan förbättra psykisk hälsa."
- "Att vara HBTQIA+ är en psykisk störning."
- "Det är respektlöst att fråga någons pronomen."
- "Att komma ut är en engångshändelse."
- "Inkluderande kommunikation gynnar alla, inte bara HBTQIA+-personer."

Förslag på uppföljande aktiviteter

För att fördjupa lärandet och upprätthålla inkluderande metoder efter modulen uppmuntras deltagarna att delta i uppföljande aktiviteter som förlänger reflektion och tillämpning. Föreslagna åtgärder inkluderar att organisera workshops för att dela inkluderande språkstrategier inom sina organisationer, genomföra en terminologigranskning av ungdomsprogrammaterial för att säkerställa inkluderande och stödjande språk, eller skapa en kort informationskampanj för att fira HBTQIA+-identiteter i lokala samhällen eller skolor. Deltagarna kan också skapa onlineforum för att diskutera utmaningar och framgångar i att tillämpa inkluderande kommunikation, utbyta resurser och samarbeta med lösningar på framväxande problem. Fortlöpande professionell utveckling genom webinarier och att läsa ny forskning från ILGA-Europe eller FRA rekommenderas för att hålla kunskapen aktuell och lyhörd för språkets och samhällets föränderliga behov.

6. Slutsatser

Denna modul har gett ungdomsarbetare och pedagoger kunskap, medvetenhet och färdigheter som krävs för att förstå och använda inkluderande HBTQIA+-terminologi. Genom att utforska identitetsspektrumet, lära sig principer för affirmerande kommunikation och analysera de intersektionella faktorer som formar upplevelser, har deltagarna fått kompetens att skapa trygga, stödjande och rättvisa miljöer för alla unga. Kombinationen av teori och tillämpade övningar har stöttat både förståelse och självförtroende, och ruvar deltagarna att utmana föräldrat språk, hantera missuppfattningar och modellera inkluderande metoder. Slutligen bidrar förmågan att kommunicera respektfullt och korrekt om kön och sexualitet direkt till HBTQIA+-ungdomars mentala välbefinnande, tillhörighet och egenmakt. Genom kontinuerlig reflektion och praktik kommer deltagarna att agera ambassadörer för inkludering, värdighet och jämlikhet i sina samhällen.



Modul 2: "Identifiera och stödja erfarenheter av icke-acceptans bland HBTQIA+-ungdomar"

1. Introduktion

I hela Europa möter många HBTQIA+-ungdomar fortfarande **icke-acceptans**, allt från subtil uteslutning till öppen diskriminering och våld. Även om sociala attityder har förbättrats visar **FRA LGBTIQ-undersökningen** (2023) att bristande acceptans fortfarande är utbrett: **70 %** av respondenterna i åldern 15–17 år upplevde hatmotiverade trakasserier året innan, och **två tredjedelar** mobbades eller hånades i skolan eftersom de uppfattades som, HBTQ, medan endast **4 %** kände sig "mycket öppna" om sin identitet. **53 %** av unga HBTQIA+-personer rapporterade diskriminering inom minst ett område i livet, och **67 %** hade utsatts för mobbning eller trakasserier i skolan.

De som drabbas mest inkluderar **trans-, intersex- och könsdiversitetsungdomar**, samt de från **etniska, religiösa eller låginkomstbakgrunder** (FRA, 2024).

Sådan icke-acceptans leder ofta till **psykiska problem, själv censur, isolering och utbildningsutmaningar**, vilket begränsar ungas möjlighet att leva och lära sig säkert och autentiskt.

Det är dock lika viktigt att undvika **att anta att någon är queer eller att de upplever förtryck** baserat på utseende, beteende eller bakgrund. Alla HBTQIA+-individer är inte synligt queera, och inte alla marginaliserade personer möter samma utmaningar; Antaganden kan radera personliga erfarenheter och förstärka stereotyper. Varje persons identitet och livsomständigheter är unika, och bara de kan definiera och rapportera sina egna erfarenheter. Att göra antaganden riskerar **missförstånd, alienation eller skada**, även när intentionerna är positiva. Yrkesverksamma bör istället **närma sig varje ung person med öppenhet, nyfikenhet och respekt**, ställa frågor känsligt när det behövs och låta individer identifiera sig själva och dela sina erfarenheter på sina egna villkor. Detta tillvägagångssätt främjar förtroende, stödjer autonomi och säkerställer att insatserna är **anpassade till faktiska behov snarare än upplevda antaganden**.

Vår modul fokuserar därför på att bygga förmågan att känna igen queera ungdomars erfarenhet av icke-acceptans, men samtidigt inte göra antaganden om deras upplevelse utan att lyssna på individer.

2. Mål

Denna utbildningsmodul utrustar yrkesverksamma (ungdomsarbetare, lärare, socialarbetare, psykiatriska yrkespersoner och andra) att:



- Erkänn de subtila och uppenbara formerna av uteslutning och icke-acceptans som drabbar HBTQ+-ungdomar.
- Förstå och erkänna hur intersektionella identiteter (såsom kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller klass) ökar riskerna för uteslutning.
- Bekanta dig med forskning och grundläggande data om erfarenheterna av exkludering bland HBTQIA+-ungdomar i EU.
- Utforska skillnaden mellan avfärdande och stödjande svar och lär dig att svara lämpligt och eiskt, och stötta unga utan att göra antaganden om deras identitet eller erfarenhet.
- Bedöm acceptansgraden i deras organisation och analysera hur den kan förbättras.
- Främja institutionell förändring genom att utforska vilka förändringar de kan göra på olika nivåer för att öka inkluderingen i sin professionella miljö, för att främja inkluderande och bekräftande miljöer för alla ungdomar.

3. Läranderesultat

Efter att ha slutfört denna modul kommer deltagarna att kunna:

- Definiera och särskilja mellan öppet, dolt och strukturellt icke-acceptans.
- Identifiera intersektionella riskfaktorer som bidrar till uteslutning och offerroll.
- Känn till grunderna i forskning och data om erfarenheterna av uteslutning av HBTQIA+-ungdomar i EU.
- Lär dig hur du kan svara stödjande på HBTQI+-ungdomars rapporter om icke-acceptans men undvik antaganden om deras erfarenhet.
- Genomför förändringar som höjer acceptansnivån inom deras organisation
- Designa och främja praktiska insatser och policyer som stärker acceptans och säkerhet för HBTQ+-ungdomar.

4. Teori

4.1 Nyckeltermen och begrepp

LGBTQIA+: Paraplybegrepp som omfattar sexuella läggningar, könsidentiteter, könsuttryck och könskaraktäristika.

Icke-acceptans: Attityder, handlingar eller strukturer som avvisar, utesluter eller ogiltigförklarar en individs identitet.

- *Uppenbart:* verbal trakasseri, uteslutning, mobbning.
- *Covert:* att ignorera eller radera identiteter, felköna, anta heteronormativitet.
- *Strukturell:* brist på skyddspolicy, ojämlik tillgång till resurser.

Intersektionalitet (Crenshaw, 1989): Ramverk som erkänner att individer upplever lager på lager av diskriminering och privilegier beroende på korsande identiteter (t.ex. att vara både trans och rom, eller lesbisk och funktionsnedsatt).

Självidentifieringsprincipen: En persons identitet definieras av vad *de* rapporterar, inte av andras antaganden, enbart baserat på hur de uppfattas. Yrkesverksamma måste undvika att sätta etiketter på ungdomar (med både queera och cis-/heteronormativa identiteter, samt andra personliga omständigheter) om de inte avslöjar sig själva.

4.2 EU-omfattande bevis för avslag på acceptans

Mobbning och trakasserier

- Cirka **67 %** av HBTQIA+-respondenter i Europa upplevde **hån, mobbning eller trakasserier i skolan** på grund av sin identitet (FRA, 2024).
- **Trans- och icke-binära ungdomar** rapporterar de högsta nivåerna av skolutestängning och frånvaro relaterade till rädsla för mobbning.
- I många EU-medlemsstater saknas **anti-HBTQIA+-mobbningspolicyer** antingen eller tillämpas inkonsekvent.

Säkerhet och våld

- Nästan **1 av 7** HBTQ+-ungdomar i EU har utsatts för fysiska eller sexuella övergrepp under de senaste fem åren.
- **73 %** av dem som utsatts för hatmotiverade trakasserier undviker vissa platser av rädsla för att bli attackerade (FRA, 2024).

Psykisk hälsas konsekvenser

- HBTQIA+-ungdomar rapporterar signifikant högre nivåer av depression, ångest och självmordstankar jämfört med icke-HBTQ-jämnåriga.
- Brist på acceptans korrelerar starkt med självskada och substansanvändning bland unga (ILGA-Europe, 2023).

Öppenhet och öppenhet

- Endast en liten minoritet av Europas ungdomar är "helt öppna" med sina identiteter. Rädsla för avvisande från familj eller jämnåriga och brist på stödjande vuxna är viktiga orsaker.
- Öppenhet är kopplat till skolklimatet: inkluderande läroplaner och synliga allierade ökar offentliggöringsgraden och välbefinnandet.

4.4 Intersektionella sårbarheter och skyddsfaktorer

Ungdomar från etniska minoriteter, religiösa bakgrunder eller låginkomsthushåll rapporterar dubbel diskriminering: rasism/främlingsfientlighet + homo/transfobi.

Funktionshindrade HBTQAI+-ungdomar möter ofta osynlighet eller infantilisering.

Landsbygdsungdomar rapporterar färre förebilder, färre stödnätverk och högre social övervakning.

Trots dessa risker **kan skyddsfaktorer** avsevärt förbättra HBTQ+-ungdomars välbefinnande i hela Europa. Enligt FRA (2024) och IGLYO (2023) är ungdomar som har stödjande vuxna, inkluderande skolmiljöer och tillgång till HBTQ+-nätverk mer benägna att känna sig trygga, accepterade och motståndskraftiga.

Även för ungdomar med **intersektionella sårbarheter** (såsom de från etniska minoriteter, landsbygdsområden, låginkomsthushåll eller med funktionsnedsättningar) kan dessa skyddsfaktorer dämpa de negativa effekterna av bristande acceptans och hjälpa ungdomar att blomstra.

5. Övningar och interaktion

5.1 Aktivitet 1: Upptäck den icke-acceptanserade

Mål: Erkänn subtila och tydliga former av uteslutning.

1. Dela in deltagarna i några grupper om 2–3 individer. Varje grupp får uppgiften att läsa igenom ett kort scenario och diskutera de särskilda aspekterna av icke-acceptans som ägt rum.

Exempel på scenarier:

- En lärare hänvisar till "pojkar och flickor" när han talar till klassen, vilket lämnar en icke-binär elev med känslan av att vara osedd.
- Ett ungdomscenter organiserar ett Alla hjärtans dag-dejtingevenemang för "unga män och kvinnor", där de antar att alla deltagare är cispersoner och har heteronormativa dejtingpreferenser.



- En transtonåring får upprepade gånger frågor om "sitt riktiga namn" under ett samtal med en socialarbetare.
- En elev döljer sin relation med samma kön efter att ha hört homofobiska skämt från jämnåriga.

Exempel på frågor för deltagare för att stimulera diskussionen:

- Vilka former av icke-acceptans dök upp?
 - Vad kan HBTQ+-ungdomarna i fråga känna?
 - Vad skulle en stödjande vuxen göra eller vad borde de göra annorlunda?
2. Efter att varje grupp diskuterat scenarierna sinsemellan delar de kort sina exempel och diskussioner med de andra deltagarna.

5.2 Aktivitet 2: Intersektionalitet i praktiken

Mål: Identifiera och analysera intersektionalitet.

1. Dela in deltagarna i några grupper om 2–3 individer och ge varje grupp en karaktärsprofil (t.ex. en bisexuell flykting, en funktionshindrad lesbisk student, en trans romsk ungdom). Be deltagarna kartlägga detta:
 - Vilka identiteter korsar varandra?
 - Vilka specifika utmaningar kan uppstå?
 - Vilka systemiska hinder finns (skola, familj, juridiska, sociala)?
 - Vilka stödstrategier skulle vara effektiva?

De kan göra detta antingen grafiskt eller i form av en diskussion.

2. Efter att varje grupp kartlagt sin profil rapporterar de kort om sin kartläggningsprocess och resultat till de andra deltagarna.
3. **Genomgång och diskutera** hur varje identitetslager påverkar risker för icke-acceptans och stödbehov.

5.3 Aktivitet 3: EU-ögonblicksquiz

Syfte: Deltagarna bekantar sig med forskning och data om erfarenheterna hos HBTQIA+-ungdomar i EU.

1. Deltagarna får varsin anteckningsbok eller ett papper. De påminns om att syftet med quizet inte är att vinna eller få alla svar rätt, utan att bli bekanta eller återbekanta med grundläggande forskning och data.



2. Facilitatorn presenterar korta frågor och de skriver ner sina svar (eller gissningar).
3. Efter att varje deltagare besvarat en fråga individuellt presenterar handledaren det korrekta svaret, och deltagarna kan jämföra hur korrekta eller felaktiga deras svar (eller gissningar) var.

Exempel på frågor:

Fråga
Hur stor andel av 15–17-åriga HBTQ+-ungdomar i EU rapporterar trakasserier?
Hur stor andel av HBTQ+-ungdomar känner sig fullt accepterade i skolan?
Vilken grupp bland HBTQ+-ungdomar löper störst risk för hatbrott?
Hur stor andel ungdomar undviker vissa platser av säkerhetsskäl?
Vilken skyddande faktor är starkast korrelerad med deras välbefinnande?

Källa: Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter. *HBTQ-jämlikhet vid vägskalet: Framsteg och utmaningar*. Europeiska unionens publikationskontor, 2024 (<https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>)

5.4 Rollspel: Svar på avslöjande

Syfte: Deltagarna övar på skillnaden mellan avfärdande och stödjande svar.

1. Facilitatorn delar in deltagarna i par. Varje par väljer eller drar ett scenario.

Exempel på scenarier:

- En student säger till en socialarbetare: "Jag tror att jag kanske är gay, men mina föräldrar skulle hata mig om de visste."
 - En elev uttrycker för sin lärare hur de funderar på att prova könsneutrala pronomen.
 - En ungdomscenteranvändare rapporterar till en ungdomsarbetare att de blev felkänade av en annan användare.
2. Deltagarna spelar ut varje scenario två gånger. Vid varje iscensättning byter de rollerna mellan den unga personen och den professionella och försöker med olika svar i varje iscensättning – en gång ger den professionella **ett**

avfärdande svar (t.ex. antar en fas, förnekar någons rädsla eller erfarenhet osv.) och andra gången gör den professionella sitt bästa för att ge ett **stödjande svar** (bekräftande, icke-dömande, sekretess upprätthållen).

3. Deltagarparen debriefar hela gruppen om hur de upplevde scenarierna. De kan också få några frågor för att hjälpa dem analysera hur deras svar påverkade den unga personen i scenarierna:
 - Hur förändrades ungdomarnas bekvämlighet?
 - Vilket språk hjälpte till att förmedla trygghet?
 - Hur kan vi undvika att göra antaganden?

5.5 Institutionellt reflektionsverktyg

Syfte: Deltagarna analyserar acceptansgraden för sin organisation

1. Varje deltagare ombeds att betygsätta sin organisation på en skala från 1 till 5 (1 är sämst och 5 är bäst) i olika kategorier, några exempel är:
 - Synlig inkludering (affischer, policys, förebilder).
 - Inkluderande språkbruk.
 - Tillgång till könsneutrala faciliteter (toaletter, omklädningsrum etc.).
 - Personalutbildning om HBTQIA+-inkludering.
 - Stödprotokoll för avslöjande eller trakasserier.
2. Varje deltagare uppmuntras att dela med sig till de andra i vilka områden de bedömer att deras organisation presterar väl och var de kan förbättras.
3. Deltagargruppen diskuterar och delar med varandra vilka förbättringsåtgärder de kan vidta för att höja acceptansnivåerna i sin organisation, och hur kortsiktiga eller långsiktiga lösningarna kan vara.

5.6 Handlingsplanering

Syfte: Deltagarna reflekterar över förändringar de kan göra på olika nivåer för att öka inkluderingen i sin professionella miljö.

1. Baserat antingen på deras personliga erfarenhet eller en tidigare övning skriver varje deltagare en kort plan som redogör för detta:
 - En **policynivåändring** (t.ex. att lägga till en inkluderande pronomenpolicy).

- En **förändring på praktisk nivå** (t.ex. uppdatering av formulär till könsneutrala, tillägg av könsneutralt toalettalternativ, etc.).
 - Ett **personligt mål** (t.ex. att delta i LGBTQIA+-allieradträning).
2. Deltagarna delas in i par. De jämför sina föreslagna förändringar och diskuterar vilka hinder de kan stöta på i implementeringen och hur de kan få mer stöd i implementeringen inom eller utanför organisationen.

Nyckelbudskap

Icke-acceptans är utbredd

I hela Europa möter många HBTQIA+-ungdomar subtil och öppen icke-acceptans, inklusive mobbning, trakasserier och uteslutning (FRA, 2024). Trans-, intersex- och könsdiversa ungdomar, liksom ungdomar med korsande marginaliserade identiteter (etniska, religiösa, funktionshindrade, låginkomsttagare), löper högre risk.

Påverkan på välbefinnandet

Icke-antagning korrelerar med **psykiska hälsoutmaningar**, själv censur, isolering och utbildningssvårigheter.

Rädsla för avslöjande begränsar ungas förmåga att uttrycka sig autentiskt.

Anta inte identitet eller erfarenhet

Yrkesverksamma måste **undvika antaganden** om sexuell läggning, könsidentitet eller förtryck.

Endast ungdomarna själva kan definiera och rapportera sina erfarenheter. Att närma sig dem med öppenhet och respekt främjar förtroende och självständighet.

Intersektionalitet spelar roll

Flera identiteter korsar varandra och skapar lager av risk- och diskrimineringsupplevelser (t.ex. kan en funktionshindrad, landsbygds- eller transungdom möta flera sammansatta utmaningar).

Skyddsfaktorer

Stödjande vuxna, inkluderande skolmiljöer, kamratnätverk och synliga förebilder förbättrar säkerheten, acceptansen och motståndskraften avsevärt.



Även ungdomar med intersektionella sårbarheter gynnas av miljöer som bekräftar identitet och ger stöd.

Praktiska färdigheter för yrkesverksamma

Känn igen uppenbara, dolda och strukturella former av icke-acceptans.

Använd traumamedvetna, ungdomscentrerade metoder.

Använd inkluderande, icke-antagande kommunikation.

Planera och implementera institutionella och individuella strategier för att främja inkludering.

Engagemang och reflektion

Interaktiva övningar (scenarioanalys, rollspel, quiz) förstärker förståelsen för icke-acceptans och intersektionalitet.

Reflektionsverktyg och handlingsplanering uppmuntrar deltagarna att tillämpa lärande i verkliga miljöer.

6. Slutsatser

Denna modul betonar att det krävs både medvetenhet och ödmjukhet att erkänna icke-acceptans och stödja HBTQIA+-ungdomar. Yrkespersoner måste:

- **Lyssna utan antaganden**, låt ungdomarna definiera sina egna identiteter och erfarenheter.
- **Förstå intersektionalitet** och erkänna att lager-på-lager-identiteter kan öka sårbarheten.
- **Främja skyddande miljöer**, ge stöd, inkludering och säkerhet på personlig, organisatorisk och policynivå.
- **Omsätt kunskap i handling**, använd praktiska verktyg, reflektion och planering för att skapa inkluderande, bekräftande miljöer.

Genom att kombinera teori, bevis och interaktiv praktik får deltagarna möjlighet att **stödja HBTQIA+-ungdomar effektivt, etiskt och respektfullt**, vilket säkerställer att alla unga kan blomstra autentiskt och säkert.



Modul 3: Mental hälsa – bedömning och tekniker för att bygga motståndskraft

1. Introduktion

Unga HBTQI+-personer (lesbiska, homosexuella, bisexuella, trans, queera, intersexuella och andra) i Europa står inför en särskilt sårbar situation när det gäller psykisk hälsa.

Trots ökad social acceptans i vissa regioner upplever många unga HBTQI+-personer högre nivåer av psykisk ohälsa, diskriminering, trakasserier och våld jämfört med sina heterosexuella och ciskönade jämnåriga. Detta utgör en betydande folkhälsofråga med konsekvenser för välbefinnande, utbildning, social inkludering och långsiktiga livsresultat.

Referens: Europeiska kommissionen, 2025. EU:s nya LGBTIQ+-strategi. Bryssel: Europeiska kommissionen. Tillgänglig på: https://commission.europa.eu/news-and-media/news/free-love-free-be-eus-new-lgbtqi-strategy-2025-10-08_sv

⚠ Triggervarning, bra att veta innan du börjar: Denna modul tar upp känsliga ämnen som psykisk ohälsa, diskriminering, självskada och självmord. Deltagarna uppmuntras att ta pauser när det behövs och att söka stöd om innehållet känns överväldigande.

2. Mål

Syftet med denna modul är att:

Denna modul syftar till att utveckla deltagarnas kunskap och förståelse för vanliga psykiska hälsoutmaningar som HBTQIA+-ungdomar möter. Den ger insikt i de specifika stressfaktorer och sårbarheter som många unga HBTQIA+-individer upplever, samtidigt som den lyfter fram skyddsfaktorer som kan stärka välbefinnande och motståndskraft.

Under hela modulen får deltagarna praktiska verktyg för att stödja HBTQIA+-ungdomars mentala hälsa i deras professionella och vardagliga roller. Modulen utforskar också strategier för självmordsprevention, med fokus på tidig identifiering, känslig kommunikation och att skapa trygga och bekräftande miljöer.

Dessutom kommer deltagarna att bjudas in att reflektera över sin egen roll som stödjande vuxna, och överväga hur attityder, språk och handlingar kan bidra till tryggare miljöer och positiva mentala hälsoresultat för HBTQIA+-ungdomar.



3. Läranderesultat

Efter att ha slutfört denna modul kommer deltagarna att:

- Har ökad kunskap om psykisk ohälsa bland HBTQIA+-ungdomar
- Förstå minoritetsstress och dess effekter på välbefinnande
- Kunna identifiera mikroaggressioner och deras långsiktiga effekter
- Få praktiska verktyg för att bygga motståndskraft och stödja insatser
- Känn dig mer självsäker i att märka och reagera när en ung person har det svårt

4. Teori

4.1 Mental hälsa och sårbarhet bland HBTQIA+-ungdomar

Forskning visar att: Transungdomar har en dramatiskt högre risk för självmord, med upp till sex gånger större sannolikhet jämfört med cisungdomar. Bisexuella ungdomar har ungefär fem gånger högre risk, och homosexuella/lesbiska ungdomar ungefär fyra gånger högre risk att försöka ta sitt liv jämfört med heterosexuella jämnåriga.

Nästan hälften av unga HBTQI+-personer i Europa rapporterar att de ofta känner sig ledsna eller olyckliga, med ännu högre frekvens bland icke-binära ungdomar.

Enligt EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA) har mer än en tredjedel av HBTQI+-individer i Europa någon gång övervägt självmord.

Diskriminering och minoritetsstress.

HBTQI+-ungdomar rapporterar ofta upprepade mobbning och trakasserier i skolan. FRA-data visar att upp till 70 % av unga respondenter har upplevt hatmotiverad trakasserier under det senaste året.

Fysiskt och sexuellt våld är också vanligare i denna grupp – starkt förknippat med depression, ångest och trauma. Onlinemiljöer, inklusive sociala medier, är stora källor till hat, hot och negativt innehåll som bidrar till psykisk stress.

Högriskgrupper

Trans-, icke-binära och könsdiversa ungdomar är ofta de mest drabbade och rapporterar de högsta frekvenserna av psykiska problem och självmordstankar.

Unga HBTQI+-individer som också tillhör andra marginaliserade grupper såsom etniska minoriteter, socioekonomiskt utsatta grupper eller personer med



funktionsnedsättningar – utsätts för ännu större risker för psykisk stress och social uteslutning

Statistik över hela EU, alla åldrar.

Siffror från 2023

Över en tredjedel (33 %+) av HBTQAI+-personer i EU har övervägt självmord.

Mer än 50 % av trans-, icke-binära och könsdiversa personer rapporterar självmordstankar.

Över två tredjedelar (66 %+) rapporterar att de blivit mobbad i skolan på grund av sin identitet.

Mer än 50 % har utsatts för hatmotiverade trakasserier under det senaste året.

Över 1 av 10 (10 %+) har upplevt fysiskt eller sexuellt våld de senaste 5 åren på grund av sin identitet (<https://www.iglyo.org/about-us>)

&(https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20250910-1/?utm_source=chatgpt.com)

4.2 Psykisk hälsa och säkerhetsrisker för HBTQAI+-ungdomar

För HBTQAI+-unga finns en högre risk att utsättas för trakasserier och våld (fysiskt + psykiskt). HBTQAI+-personer löper ofta en ökad risk för trakasserier och våld, inklusive både fysiska attacker och psykiskt missbruk, vilket kan leda till långvariga trauman, rädsla och social utestängning.

Lågt emotionellt stöd, låg självkänsla, vilket resulterar i: Ofrivillig ensamhet, social isolering: Ofrivillig ensamhet innebär att känna sig ensam utan att vilja vara det. Det beskriver en situation där en person vill ha social kontakt, kontakt eller tillhörighet men saknar det på grund av omständigheter utanför deras kontroll (t.ex. uteslutning, diskriminering, hälsoproblem, brist på trygga platser).

Minoritetsstress, kronisk stress som upplevs av personer som tillhör en stigmatiserad eller marginaliserad grupp, på grund av fördomar, diskriminering och social uteslutning. Lägre förtroende bland HBTQAI+-personer formas av upprepade erfarenheter av stigma, otillräcklig vård och rädsla för att bli ifrågasatta eller ogiltigförklarade av institutioner.

Könsdysfori kan öka risken för ätstörningar, särskilt när individer upplever stress, brist på kroppslig autonomi eller press att anpassa sig till könsnormer. Om du eller någon du känner upplever detta, kontakta den nationella hjälplinjen.



Risk för lägre inkomst och arbetslöshet, Många HBTQI+-personer upplever diskriminering på jobbet eller när de söker jobb. Detta inkluderar trakasserier, partiskhet och att dölja sin identitet för att undvika negativa reaktioner, vilket kan påverka om de får anställning eller känner sig trygga i anställning och dessutom påverka inkomstnivåerna.

Hinder för deltagande och identitetsutveckling bland HBTQIA+-ungdomar.

- Brist på känsla av att kunna delta och påverka samhället
- Brist på ekonomiska faktorer → brist på tillgång till stöd
- Brist på föräldra-/viktigt vuxenstöd
- Frågor om identitet, sig själv och gruppen
- Transungdomar: transfobi, brist på tillgång till könsbekräftande vård, stor identitetskris, att komma ut och integreras i samhället som transperson

Bisexuell ungdom: mindre "tydlig" identitet än homosexuell, märkt omogen/osäker (+identitetssökning)

4.3 Missuppfattningar och psykisk hälsa för bisexuella ungdomar

Alla HBTQ+-identiteter erkänns eller behandlas inte lika. Till exempel möter homosexuella och lesbiska ofta mer synliga fördomar, medan bisexuella kan möta mer subtila utmaningar. Många bisexuella unga upplever att deras identitet inte tas på allvar.

Vanliga missuppfattningar inkluderar uppfattningen att bisexualitet bara är "en fas" eller att bisexuella personer har "privilegiet" att vara attraherade av både män och kvinnor.

Dessa missuppfattningar kan påverka den psykiska hälsan negativt, eftersom bisexuella personer kan känna sig ifrågasatta eller osynliga, både inom HBTQ+-gemenskapen och i samhället i stort.

4.4 Normmedvetenhet och minoritetsstress

Normer kring kön, sexualitet, kroppar och relationer formar vem som känner sig inkluderad och vem som inte gör det. När HBTQIA+-ungdomar ständigt måste förklara, försvara eller dölja sin identitet skapar detta ständig stress.

Normmedvetenhet, självreflektion

Fråga dig själv och reflektera:

Vad antar samhället ofta om sexualitet och relationer?



Vem passar in i dessa antaganden, och vem gör inte det?

4.5 Resilienstekniker, baserade på medvetenhet om befintliga normer: Vad som hjälper HBTQIA+-ungdomar att känna sig trygga och sedda

Alla förtjänar att känna sig respekterade, stöttade och kunna vara sig själva. Det är avgörande att vi alla tar vår del i att skapa trygga och inkluderande platser där HBTQIA+-ungdomar känner sig sedda, hörda och tagna på allvar för vilka de är.

Vi kommer därför i denna modul att gå djupare in:

- Hur stöd ser ut i vardagen
- Varför representation, allierade och förebilder är viktiga
- hur HBTQIA+-kompetens och normmedvetet ledarskap hjälper till att skapa säkrare miljöer

Dessa faktorer hjälper till att skapa säkrare miljöer, stärka det mentala välbefinnandet och bygga motståndskraft för HBTQIA+-unga.

Hur stöd ser ut i vardagen

Stöd är inte bara en stor handling. Ofta visar det sig i små, vardagliga ögonblick. Med stöd för HBTQIA+-ungdomar menar vi till exempel:

- Att bli behandlad med respekt och vänlighet i skolan, på jobbet eller i sociala sammanhang
- Att ha vuxna eller vänner som lyssnar utan att döma eller ifrågasätta din identitet
- Att bli trodd och hörd när du pratar om dina upplevelser, inte stängd ner eller ifrågasatt.
- Att känna sig trygg att uttrycka sin könsidentitet eller sexuella läggning

Exempel: En lärare använder rätt namn och pronomen och ingriper när någon gör en skadlig kommentar. I nästa bild guidar vi dig hur du gör det.

Praktisk metod: Pronomenronder

Pronomen: ord som en person vill bli refererad till, såsom hon, han, de eller andra

I detta utrymme är det alltid frivilligt att dela pronomen. Du behöver inte dela dina pronomen, och du behöver inte veta dem i förväg. Det viktigaste är att vi skapar en lyssnande, respektfull atmosfär där alla känner sig bekväma.



Hur vi gör detta i praktiken:

- När du skriver en namnbricka kan du välja att lägga till dina pronomen (till exempel: hon/henne, han/honom, de/dem).
- Det är också helt okej att bara skriva ditt namn.
- Under introduktionerna kan du dela dina pronomen om du vill – eller så kan du helt enkelt säga ditt namn.
- Du kan också säga "pass" om det känns säkert för dig.

Varför detta tillvägagångssätt är viktigt:

- Det undviker att sätta press på någon att avslöja något de inte är redo att dela.
- Den normaliserar respekt för olika identiteter utan att tvinga fram synlighet.
- Det hjälper till att skapa en säkrare och mer inkluderande miljö för alla.
- Målet är inte att sätta etiketter på människor, utan att visa omsorg, respekt och öppenhet.

Checklista, hur man bygger motståndskraft och stöd för HBTQI+-ungdomar.

1. Respekt: Behandla ungdomar med vänlighet, acceptans och utan fördomar.
2. Möjligheter att träffa andra: Ge ungdomar möjligheter att knyta kontakt med människor som förstår och accepterar dem. Peer-to-peer-vägledning.
3. Representation: Se till att organisationer och myndigheter representerar HBTQI+-personer i media, om du arbetar i en offentlig organisation för att säkerställa att alla identiteter representeras i till exempel sociala medier.
4. Dela erfarenheter: Uppmuntra ungdomar att dela sina erfarenheter och lyssna på andra i trygga miljöer.
5. Förebilder: Var eller lyft fram personer som visar att det är okej att vara sig själv.
6. Allierade: Var en stödjande vuxen—vän, lärare eller mentor—som aktivt visar stöd för HBTQI+-ungdomar.



7. Hälso- och stödtjänster: Känn till och vägled ungdomar till vård och stödtjänster som förstår deras behov.
8. Juridiska rättigheter: Ha kunskap om ungdomars rättigheter och hjälp dem att känna sig skyddade av dem. Ge vägledning.
9. Trygga platser och omtänksamma ledare: Skapa och underhåll platser där alla känner sig trygga, respekterade och inkluderade, med tydliga regler och omtänksamt ledarskap.

5. Praktiska övningar och interaktion

5.1 Övning 1: Flervalsfrågor

Vilken av följande är en skyddsfaktor för HBTQIA+-ungdomars mentala hälsa?

- a) Undvika samtal om identitet
- b) Ha tillgång till stöttande och förstående vuxna
- c) Alltid behöva förklara sin identitet för andra
- d) Inte söka professionellt eller kamrattstöd

Hur man använder resiliens tekniker för att hantera mikroaggressioner.

I de föregående kapitlen och kommande texter har du utforskat eller kommer att utforska vad mikroaggressioner är och hur dessa subtila, vardagliga handlingar kan skapa stress för HBTQIA+-ungdomar.

Även små kommentarer eller uteslutningar kan byggas upp över tid och påverka mental hälsa och välbefinnande.

"Men vad händer om dessa spänningar inte tas itu med?"

Introduktion till våldstriangeln

Våldstriangeln hjälper oss att förstå hur subtil skada i basen – som mikroaggressioner – kan eskalera till verbal aggression eller till och med fysisk våld om den lämnas okontrollerad."

Genom att se hela triangeln kan vi bättre förstå vikten av tidig intervention och hur vår roll som stödjande vuxna kan förhindra eskalering

Våldstriangeln och mikroaggressioner

Mikroaggressioner kan jämföras med myggbett – Myggbettsanalogin. Ett myggbett kan verka litet och lätt att ignorera. Men många bett kan med tiden bli smärtsamma, utmattande och svåra att läka.



På samma sätt: En kommentar, blick eller antagande kan verka "harmlöst" för den som säger det.

Men upprepade mikroaggressioner ackumuleras och skapar minoritetsstress, vilket påverkar mental hälsa, säkerhet och självkänsla.

Våldstriangeln kan visualiseras i tre dimensioner

1. Basen – Spänning / Konflikt (Mikroaggressioner)

Subtila kommentarer, stereotyper eller uteslutningar

Exempel: "Du ser inte gay ut" eller att anta kön/sexualitet

Skapar minoritetsstress och psykisk stress

Ofta förbises men byggs upp över tid

Våldstriange 2. Mitten – Aggression

Upprepade mikroaggressioner eskalerar till verbal trakasseri, mobbning eller social uteslutning

Ungdomar kan känna sig isolerade eller otrygga

Vuxenstöd och allierad kan förhindra eskalering

3. Topp – Misshandel / Våld

Allvarliga trakasserier, hot eller fysiskt våld

Resultat av okontrollerad aggression på lägre nivåer

Visar vikten av tidig intervention

Vardagliga exempel på mikroaggressioner och hur de kopplas till Våldstriangeln för HBTQIA+-ungdomar

- Att upprepade gånger felkännas
- Att höra "Du ser inte gay ut"
- Att bli ställd påträngande frågor om identitet
- Att bli utesluten "utan att någon märker det"
- (Myggbettet) Varje incident = ett bett
Över tid = stress, ångest, abstinens eller ilska

Vuxenroll: Förhindra fler bett



Som vuxen har du ansvaret att: Se hur du kan agera nedan:

1. **Lägg märke till och namnge bettet**
: "Den kommentaren kan verka liten, men den kan göra ont."
2. **Sluta med beteendet tidigt**
: "Vi gör inga antaganden om folk här."
3. **Stöd den drabbade**
: "Vill du prata om vad som just hände?"

Bygga motståndskraft (Hjälpa ungdomar att läka betten)

Precis som att ta hand om myggbett kan vuxna hjälpa ungdomar att återhämta sig.

Här är exempel på hur du kan agera och reagera i vardagliga situationer som involverar mikroaggressioner.

- Bekräftelse: "Det är logiskt att du är trött på det här."
- Grounding-tekniker: andas, pausa, ta ett steg bort
- Omformulering: "Dessa kommentarer definierar inte vem du är."
- Förbindelse: påminner ungdomar om att de inte är ensamma
- Vila och säkerhet: skapa utrymmen där inga nya 'bett' sker

5.2 Övning 2: Dra och släpp

Matcha konceptet med dess beskrivning:

Koncept	Beskrivning
1. Minoritetsstress	A. Subtila former av ogiltigförklaring eller ifrågasättande, såsom skämt, kommentarer eller blickar som får någon att känna sig utesluten eller dömd
2. Mikroaggression.	B. Stress som kommer av att leva i ett samhälle där normer och attityder skapar diskriminering eller press på minoritetsgrupper
3. Pronomenrunda	C. En gruppövning för att säkerställa att alla tilltalas med rätt pronomen eller får passera om de föredrar det



Övergång: Från mikroaggressioner till att märka när en ung person har det svårt

Från vardaglig skada till djupare oro

I tidigare kapitel har du lärt dig och reflekterat över hur upprepade mikroaggressioner kan påverka HBTQIA+-ungdomar över tid – som myggbett som inte får en chans att läka.

För vissa unga stannar denna ständiga stress inte bara på ytan. Det kan leda till abstinens, isolering, ångest, depression eller känslor av hopplöshet.

Det är därför du och din roll som stolt ambassadör är så viktig – inte bara för att förhindra skada, utan för att upptäcka när något djupare kan pågå.

I den kommande texten kommer vi att fokusera på hur du, som vuxen, kan känna igen varningssignaler, sträcka ut en omtänksam hand och stötta en ung HBTQIA+-person som kanske kämpar – eller som kanske inte längre vill leva. Observera att texten och exemplen kan vara triggande!

Att märka när en ung person har det svårt

När något mer kan pågå kan vi märka att en HBTQIA+-ung person:

- Drar sig tillbaka eller isolerar sig själv
- Slutar delta i aktiviteter de brukade njuta av
- Verkar orolig, låg, arg eller känslomässigt avtrubbad
- Uttrycker hopplöshet eller värdelöshet
- Pratar om att inte vilja existera eller känna sig som en börda
- Visar förändringar i sömn, aptit eller närvaro

Ett enda tecken betyder inte att det finns en kris. Men det kan vara en signal. Lita på din oro och ta in stöd. Dessa tecken är inte uppmärksamhetssökande – de kan vara ett rop på hjälp

Vad DU ska göra – Hur du kan svara om en HBTQI+-ung behöver din hjälp och ditt stöd. Hur man svarar.

Steg 1: Vad du ska göra



Lägg märke till och namnge det du ser:

"Jag har märkt att du verkar tystare på sistone, och jag ville kolla läget."

Steg 2. Fråga direkt och lugnt:

"Mår du så dåligt att du har tänkt på att skada dig själv eller inte vilja leva?"

Steg 3: Lyssna utan att

fixa "Det låter riktigt tungt."

"Tack för att du berättade det för mig."

Steg 4: Ta det på allvar.

Var lugn, närvarande och respektfull.

Steg 5. Berättelsehjälp: Du – både som lyssnare och som HBTQIA+-ungdomar – är inte ensam om detta. Sök stöd från:

- Skolkuratorer, ungdomskliniker, vårdtjänster
- Följ skyddsrutiner om det finns omedelbar risk
- Nationella NGO:er specialiserade på psykisk hälsa och självmordsstöd

Visa att du finns där och lyssnar (hänvisa inte någon annanstans direkt, var försiktig när du delar med dig av dina egna tankar och erfarenheter)

Ställ öppna frågor om vad de känner att de behöver och vad som gör saker så svåra (ge inte oömbdda råd, skuldbelägg eller utmana)

Bestäm en tid och ett sätt att hålla kontakten – och håll det åtagandet.

Involvera andra! Behöver kompletteras av andra personer eller tjänster, samt tydlighet i engagemang! Det är viktigt för din egen energi att dela ansvaret att erbjuda stöd

Checklista: Vad man inte ska göra

- ❌ Minimera: "Det är bara en fas." eller "Andra har det värre."
- ❌ Fråga eller debattera känslor: "Är du säker?" "Du borde inte känna så."
- ❌ Panik eller överreaktion: Undvik chock, rädsla eller brådska som centrerar dina känslor
- ❌ Lova sekretess: Lova aldrig sekretess om säkerheten är i fara
- ❌ Försök hantera det själv: Du är en bro, inte lösningen. Ta hjälp från nationella hjälplinjer, om du är orolig för någon som är i en nödsituation RING POLISEN.



Slutsats:

Att vara närvarande är viktigare än att ha perfekta ord.

5.3 Övning 3: Sant eller falskt:

Är det farligt att fråga om självmordstankar?	SANT ELLER FALSKT?
De som pratar om självmord kommer att begå det.	SANT ELLER FALSKT?

5.4 Övning 4: Personlig fallberättelse, (Hopp och återhämtning)

Fallstudieexempel: När Alex var 16 år upplevde de ständiga mikroaggressioner i skolan – kommentarer, skämt och att bli uteslagna. Med tiden slutade Alex delta, drog sig undan från vänner och kände sig alltmer hopplös.

Frågor du vill reflektera över: Vilka tecken på stress eller abstinens visade Alex, och hur kunde andra märka dem tidigare?

Hur kan små stödjande handlingar, som att fråga någon hur de känner, bidra till motståndskraft?

Vad tror du hände? Se nedan..

Vad hände egentligen...

En vuxen märkte förändringen och frågade direkt hur Alex egentligen mådde. Det samtalet ledde till stöd från en rådgivare och en koppling till en LGBTQIA+ trygg plats.

Alex säger idag: 'Det som räddade mig var inte en enda stor sak — det var någon som märkte det och inte tittade bort.'

Reflektionsövning från Alex-fallberättelsen

Alex berättelse lyfter fram kraften i att lägga märke till små förändringar i någons beteende.

Reflektera: Har du upplevt människor runt dig vars beteende har förändrats nyligen?

Vilka små tecken kan tyda på att de behöver stöd, även om de inte sagt något?

Vad kan du göra för att se om de behöver ditt stöd? Vilka frågor ska jag ställa osv.?

8. Ta hand om dig själv



Att stötta andra, särskilt när de går igenom svåra upplevelser, kan vara känslomässigt krävande. För att vara det bästa stödet du kan vara är det avgörande att ta hand om ditt eget fysiska och mentala välbefinnande.

Detta inkluderar:

- Fysisk egenvård: Se till att du får tillräckligt med sömn, äter bra, tränar och tar pauser när det behövs.
- Mental egenvård: Reflektera över dina egna känslor, öva mindfulness eller avslappningstekniker och ge dig själv tillåtelse att ta ett steg tillbaka när du känner dig överväldigad.
- Ta hjälp från andra och andra yrkesverksamma.

Kom ihåg: När någon öppnar sig för dig är det varken ditt fel eller ansvar att de kämpar. Du har inte skapat något som inte redan fanns där, och dina frågor eller din uppmärksamhet orsakade inte deras utmaningar. Att vara närvarande och lyssna kan göra stor skillnad utan att innebära skuld eller ansvar.

Reflektera själv:

- Ta en stund att fundera på dina egna gränser. Vad behöver du för att känna dig trygg och jordad samtidigt som du stöttar andra?
- Hur kan du upprätthålla ditt välmående samtidigt som du är närvarande för någon annan?
- Skriv ner vad du behöver och spara det till dig själv.

6. Slutsatser

I denna modul har vi utforskat hur små akter av närvaro och omsorg kan göra stor skillnad, hur man stöttar andra utan att ta på sig skuld, och vikten av att ta hand om oss själva i processen.

Innan vi avslutar, fråga dig själv:

- Vilken viktig lärdom kommer du att ta med dig från denna modul i ditt dagliga liv?
- Hur kan du vara uppmärksam på de små signalerna från människorna runt omkring dig?
- Vad behöver du för att må bra och fortsätta stödja andra på ett hållbart sätt?



Att avsluta denna modul betyder inte att reflektionen upphör – det handlar om att ta med dessa insikter in i dina vardagliga interaktioner, i att stötta andra och i att ta hand om dig själv.

Modul 4: Inkluderande kommunikation och anti-bias-språkkunskaper

1. Introduktion

Modulen "*Inkluderande kommunikation och anti-bias språkkunskaper*" är en viktig del av Proud Ambassadors Training Curriculum, utvecklat under Erasmus+-projektet *Support of the Inclusion and Reporting of LGBTQIA+ Youth and their Mental Well-being in Europe*. Den svarar på en akut och pågående klyfta i Europa: även om medvetenheten om mångfald och jämlikhet har ökat, förblir den vardagliga kommunikationen som används av unga yrkesverksamma ofta oavsiktligt partisk, exkluderande eller oinformerad. Många ungdomsarbetare rapporterar osäkerhet kring vilka termer eller uttryck de ska använda, hur man ska hantera identitet känsligt eller hur man effektivt svarar när man hör diskriminerande kommentarer. Denna brist på självförtroende och praktisk vägledning kan stärka osynligheten och stigmatiseringen bland HBTQIA+-unga.

I hela Europa upplever många HBTQIA+-ungdomar fortfarande oral trakasseri, uteslutning och felaktig framställning på grund av omedveten partiskhet eller diskriminerande språk. Enligt Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA, 2024) har 63 % av HBTQIA+-personer upplevt talad trakasseri, medan 48 % av unga deltagare undviker att uttrycka sin identitet av rädsla för negativa reaktioner. Forskning från UNESCO (2023) och WHO (2022) bekräftar att inkluderande, stödjande språk främjar psykologisk trygghet, förbättrar deltagandet och bidrar avsevärt till det mentala välbefinnandet. På liknande sätt noterar Meyer (2023) att minskad stigma genom kommunikation kan minska ångest och depressiva symtom bland HBTQIA+-ungdomar.

2. Mål

Denna modul syftar till att utrusta ungdomsarbetare, pedagoger och utbildare med kunskap, medvetenhet och färdigheter för att identifiera, utmana och omformulera partiskt eller exkluderande språk till inkluderande och respektfulla alternativ. Deltagarna kommer att lära sig att tillämpa kommunikationsmetoder som främjar förtroende, empati och tillhörighet, känna igen effekterna av omedvetna fördomar och delta i empatibaserad dialog för att stödja mångfaldiga ungdomsgrupper.

Specifikt är modulens mål att:



Mål 1: Identifiera och analysera språkets roll i att reproducera eller utmana stereotyper och bias.

Mål 2: Utveckla medvetenhet och praktiska färdigheter för att omformulera partiska eller exkluderande uttryck.

Mål 3: Tillämpa inkluderande kommunikationsstrategier i professionella och samhälleliga sammanhang.

Mål 4: Identifiera och ta itu med omedvetna partiskheter i ungdomsarbete.

Mål 5: Visa empati, reflekterande lyssnande och respekt i dialog med HBTQIA+-ungdomar.

Metodik

Denna modul använder en blandad undervisningsmetodik, där erfarenhetsbaserade, teoretiska och interaktiva metoder kombineras för att utrusta deltagarna med de färdigheter och kunskaper som behövs för inkluderande kommunikation inom ungdomsarbetet. Metodiken är elevcentrerad och säkerställer att deltagarna aktivt engagerar sig i innehållet genom övningar, reflektion och diskussion. Innehållsfokuserade metoder tillämpas på grundläggande teori, inklusive inkluderande språk, bias, mikroaggressioner, pronomen, intersektionalitet, empati och bekräftande kommunikation, med hänvisning till auktoritativa källor som UNESCO (2023), WHO (2022), GLAAD (2023) och Meyer (2023). För att stärka förståelsen använder modulen interaktiva metoder och övningar, inklusive matchningsaktiviteter, scenariobaserade quiz, flervalsfrågor, sant/falskt och drag-och-släpp-övningar, alla utformade för att främja reflektion, medvetenhet och praktisk tillämpning. Genom denna kombination övar deltagarna på att identifiera partiskt språk, omformulera kommunikationen inkluderande och tillämpa reflekterande lyssnande och empatiskt engagemang i realistiska ungdomsarbetskontexter. Denna metodik betonar aktivt deltagande, kritiskt tänkande och tillämpning av färdigheter, vilket säkerställer att eleverna inte bara förstår de teoretiska principerna utan också utvecklar självförtroende i att tillämpa inkluderande kommunikationsstrategier i sina professionella och samhälleliga interaktioner.

3. Läranderesultat

I slutet av denna modul kommer deltagarna att kunna:

Lärandemål 1: Identifiera partiskt och inkluderande språk i vardaglig kommunikation.



Lärandemål 2: Använd inkluderande kommunikationstekniker i skriftliga och muntliga samtal.

Lärandemål 3: Omformulera exkluderande eller stigmatiserande uttryck till stödjande alternativ.

Lärandemål 4: Visa medvetenhet om omedveten partiskhet och dess effekter på interaktion.

Lärandemål 5: Delta i en empatidrivnen dialog som stödjer mångfaldiga ungdomsidentiteter.

4. Teori

Inkluderande kommunikation utgör grunden för rättvist ungdomsarbete. Det är inte begränsat till språkbruk, det inkluderar också ton, empati och medvetenhet om hur ord påverkar perception, tillhörighet och mental hälsa. Enligt UNESCO (2023) främjar ungdomsarbetare som anammar inkluderande och partiskt medvetna kommunikationsmetoder förtroende, minskar ångest och skapar säkrare miljöer för alla unga. Denna teorisektion är indelad i tre sammanlänkade ämnen som förbereder deltagarna för de praktiska övningar som följer.

4.1 Språkets kraft i inkludering och tillhörighet

Språk är ett kraftfullt verktyg som formar uppfattningar, relationer och tillgång till rättigheter. Inom ungdomsarbete handlar inkluderande språk inte bara om politisk korrekthet, utan också om rättvisa, säkerhet och psykiskt välbefinnande. UNESCO (2023) betonar att inkluderande kommunikation stärker förtroende och minskar ångest, särskilt bland marginaliserade ungdomar.

Språket är inte neutralt, det speglar och formar sociala attityder, inkludering och synlighet. De ord yrkespersoner och individer som väljer kan antingen stödja identitet eller stärka uteslutningen. FRA (2024) visar att över 60 % av HBTQIA+-ungdomar upplever verbal trakasseri, vilket understryker vikten av medveten och stödjande kommunikation.

Inkluderande språk undviker stereotyper, antaganden och exkluderande formuleringar. Den sätter individens självidentifierade termer i centrum och bekräftar deras levda erfarenheter. Till exempel speglar det respekt och neutralitet att använda pronomen "de/dem" när man är osäker på någons könsidentitet eller att ersätta "manpower" med "workforce". Inkluderande språk är korrekt, respektfullt och personcentrerat. Den undviker antaganden och använder självutnämnda termer. Till exempel tar ersättningen av "sexuell läggning" mot "sexuell läggning" bort den falska implikationen av val. Könsneutrala uttryck som "alla" eller "vänner" föredras framför binära hälsningar som "mina damer och



herrar." På samma sätt är uttryck som "att stödja sin könsidentitet" mer träffsäkra och stärkande än föråldrade metaforer som "född i fel kropp."

Språket påverkar också det mentala välbefinnandet. Som Meyer (2023) påpekar minskar stödjande miljöer och inkluderande kommunikation stress, ökar motståndskraften och förbättrar självkänslan bland marginaliserade ungdomar. Därför bör varje interaktion, vare sig den är muntlig, skriftlig eller icke-verbal, uttrycka erkännande, respekt och tillhörighet.

Nedan följer några viktiga definitioner som är relevanta för inkluderande kommunikation:

Inkluderande språk: Språk som undviker uttryck eller ord som utesluter stereotyper eller förminskar människor baserat på identitet. Det speglar respekt, rättvisa och jämlikhet. (UNESCO, 2023)

Bias: En benägenhet, medveten eller omedveten, som påverkar omdöme eller kommunikation och kan leda till orättvis behandling av individer eller grupper. (WHO, 2022)

Mikroaggression: En subtil eller indirekt kommentar eller handling som förmedlar fördomar eller förstärker stereotyper, ofta oavsiktligt. (FRA, 2024)

Pronomen: Ord som används för att referera till någon istället för deras namn (t.ex. han/honom, hon/henne, de/dem). Att använda korrekta pronomen bekräftar identitet och respekt. (GLAAD, 2023)

Intersektionalitet: Förståelsen att individer upplever överlappande former av diskriminering eller privilegier (t.ex. kön, ras, sexualitet, klass) som formar deras levda verklighet. (Crenshaw, 1989; ILGA-Europa, 2024)

Empati: Förmågan att förstå, dela och bekräfta en annan persons känslor eller erfarenheter. (Meyer, 2023)

Bekräftande/stödjande kommunikation: Språk som bekräftar en persons identitet, erkänner deras erfarenheter och bidrar till en känsla av trygghet och tillhörighet. (WHO, 2022)

4.2 Identifiering och omformulering av partiskt språk i praktiken

Partiskhet i kommunikationen visar sig ofta subtielt, genom vardagliga uttryck, humor eller stereotyper. Partiskt språk inkluderar termer eller fraser som upprätthåller ojämlika antaganden eller osynlighet, till exempel att säga "arbetskraft" istället för "arbetskraft", eller att anta att alla familjer är "mödrar och pappor." Enligt GLAAD (2023) och WHO (2022) är partiskhet ofta oavsiktlig och



härör från inlärda normer snarare än medveten diskriminering. Att känna igen det kräver medvetenhet och en vilja att korrigera sig själv.

Att omformulera partiskt språk innebär att medvetet välja neutralitet, precision och respekt. Denna process innefattar tre viktiga steg: att identifiera potentiellt exkluderande formuleringar, förstå dess påverkan och omformulera med inkluderande alternativ. I professionella sammanhang kan ungdomsarbetare visa inkludering genom att omformulera material, rätta felaktigt använda termer och svara på partiskhet med tydlighet och empati, till exempel genom att ändra "Så är flickor bara" till "Alla uttrycker sig olika."

Denna färdighet hjälper till att förändra kommunikationsmiljöer och stödjer skapandet av rättvisa, välkomnande utrymmen för alla deltagare.

4.3 Inkluderande dialog och reflekterande lyssnande i ungdomsarbetskontexter

Inkluderande kommunikation handlar inte bara om ordförråd, utan också om hur vi lyssnar och svarar. Reflekterande lyssnande, ett koncept baserat på Carl Rogers humanistiska psykologi, innebär att aktivt erkänna och bekräfta talarens känslor och erfarenheter.

Inkluderande kommunikation sträcker sig bortom ordförråd, det handlar om hur vi interagerar. Reflekterande lyssnande och empati är centrala för att stödja genuin dialog. När ungdomsarbetare bekräftar andras erfarenheter genom uppmärksam, icke-dömande lyssnande signalerar de respekt och trygghet. Meyer (2023) betonar att empatisk kommunikation direkt förbättrar det mentala välbefinnandet genom att minska minoritetsstress och isolering.

På arbetsplatsen eller i ungdomsmiljö innebär reflekterande lyssnande att erkänna känslor ("Jag kan förstå varför det kan vara svårt"), ställa öppna frågor ("Vilket stöd skulle kännas hjälpsamt för dig?") och bekräfta självuttryck. Enligt UNESCO (2023) stärker detta tillvägagångssätt samarbete, engagemang och psykisk hälsa.

Att öva empati innebär också självmedvetenhet, att övervaka ton, tempo och icke-verbala signaler för att säkerställa att de stämmer överens med inkluderande värderingar. När partiskhet eller missförstånd uppstår främjar ett konstruktivt svar ("Tack för att du delade det, låt oss utforska det tillsammans") kontakt och utveckling snarare än defensivitet.

5. Övningar och interaktion

Följande övningar är utformade för att stödja teoretiska koncept från modulen och ger deltagarna möjligheter att öva inkluderande kommunikation, igenkänning av



partiskhet och reflekterande lyssnande. Eleverna kommer att delta i en blandning av matchning, sant/falskt, scenariobaserat, flervalsfrågor och dra-och-släpp-övningar. Dessa aktiviteter uppmuntrar till reflektion, diskussion och praktisk tillämpning, vilket säkerställer att deltagarna kan överföra kunskap till verkliga ungdomsarbete och yrkesmiljöer.

5.1 Övning 1: Termer i inkluderande kommunikation (matchningsaktivitet)

Syfte: Att stödja förståelsen av huvudbegrepp som stärker inkluderande kommunikation.

Matchningsaktivitet (orddefinition ↔).

Termer: a) Lesbisk, b) Pansexuell, c) Transperson (Trans), d) Bisexuell, e) Gay, f) Intersex, z) Asexuell h) Queer.

Definitioner:

1. Ett paraplybegrepp för personer vars könsidentitet skiljer sig från det kön de tilldelades vid födseln. Transgender är en identitet, inte ett medicinskt tillstånd; Alla transpersoner väljer inte eller har tillgång till medicinsk transition. Termen bör användas som adjektiv ("transpersoner", inte "transpersoner").
2. En person som upplever emotionell, romantisk och/eller sexuell attraktion till mer än ett kön. Detta kan inkludera attraktion till personer av samma kön och av olika kön, inte nödvändigtvis samtidigt eller i samma grad.
3. En person som upplever emotionell, romantisk och/eller sexuell attraktion till människor oavsett könsidentitet eller kön. Pansexuella individer dras till människor av alla kön eller könsuttryck. Termen betonar inkludering bortom könsbinäriteter.
4. En kvinna som upplever emotionell, romantisk och/eller sexuell attraktion främst till andra kvinnor. Begreppet "lesbisk" kan användas av kvinnor och icke-binära personer som identifierar sig med attraktion till samma kön. Att använda självidentifikation är nyckeln, eftersom individer definierar sin egen orientering.
5. En samlingsbeteckning för personer födda med fysiska könsegenskaper (såsom kromosomer, hormoner eller anatomi) som inte passar in i typiska definitioner av manliga eller kvinnliga kroppar. Intersexvariationer är naturliga former av mänsklig mångfald. Intersex skiljer sig från könsidentitet eller sexuell läggning. En person som upplever emotionell, romantisk och/eller sexuell attraktion främst till personer av samma kön. Termen används ofta för att beskriva män som attraheras av män men kan också fungera som ett bredare paraply för attraktion till samma kön.

6. Ett paraplybegrepp som kan omfatta personer vars sexuella läggning, könsidentitet eller uttryck skiljer sig från samhälleliga normer. Historiskt har "queer" använts som ett skällsord och har återtagits av många inom HBTQIA+-gemenskapen som ett positivt och inkluderande begrepp. Den bör dock endast användas för självidentifiering eller när individer uttrycker bekvämlighet med den.
7. En person som upplever liten eller ingen sexuell attraktion till andra. Asexualitet existerar på ett spektrum, och asexuella individer kan fortfarande uppleva romantisk attraktion (t.ex. heteroromantisk, biromantisk). Att vara asexuell är en giltig sexuell läggning, inte en störning eller ett val.

5.2 Övning 2: Sant eller falskt

Syfte: Bygg medvetenhet om subtil partiskhet i kommunikationen.

Uttalande

1. Att ge någon en komplimang för att vara "värtalig" kan vara en mikroaggression.
2. Att anta att någons pronomen baserat på utseende är acceptabelt.
3. Inkluderande språk är endast nödvändigt när man arbetar med HBTQIA+-ungdomar.
4. Att säga "Det är så gay" som ett skämt är harmlöst.
5. Att använda könsneutrala termer som "partner" stödjer inkludering.
6. Att undvika en persons pronomen av rädsla för att göra misstag är inkluderande.
7. Omedveten bias kan förekomma i tonfall, kroppsspråk och formulering.

5.3 Övning 3: Inkluderande eller inte?

Syfte: Att hjälpa deltagarna att identifiera inkluderande kontra icke-inkluderande kommunikation i realistiska arbetsmiljöer och ungdomsarbetsmiljöer.

Scenariobaserat quiz (två alternativ: Inkluderande eller Icke-inkluderande).

1. "Låt oss dela upp gruppen: män på ena sidan, kvinnor på den andra."
2. En ungdomsarbetare säger: "Låt oss kolla med alla innan vi börjar."
3. "Vi borde tilldela denna uppgift till någon stark; kanske någon av killarna."
4. En teamledare säger: "Alex använder de/dem-pronomen, kom ihåg att använda dem."



5. "Alla är välkomna att delta i mötet, antingen online eller personligen."

5.4 Övning 4: Välj rätt alternativ (flervalsalternativ)

Fråga 1:

Vilket av följande är det mest inkluderande alternativet till "arbetskraft"?

- A) Personal
- B) Personal
- C) Endast personal
- D) Alla ovanstående

Fråga 2:

Vilken mening tar bort könsbias?

- A) "Så är tjejer bara."
- B) "Alla uttrycker sig olika."
- C) "Pojkar gråter inte."
- D) "Mödrar och fäder ska leda alla familjer."

Fråga 3:

En ung uttrycker frustration över att bli missförstådd. Det mest empatiska svaret är:

- A) "Du överreagerar."
- B) "Jag kan förstå varför det kan vara svårt."
- C) "Oroa dig inte, det är ingen stor grej."
- D) "Andra har det värre."

Fråga 4:

Vilken handling visar reflekterande lyssnande?

- A) Avbryta för att ge råd direkt
- B) Ställa öppna frågor om känslor
- C) Ignorera talaren
- D) Korrigera talarens känslor

5.5 Övning 5: Dra det rätta ordet

Fråga 1:

"Medvetet att välja ___, precision och respekt hjälper till att förändra kommunikationsmiljöer."

Alternativ att dra:

- Neutralitet
- Partiskhet
- Humor



- Stereotyp
- Domslut
- Fördomar

Fråga 2:

"Reflekterande lyssnande innebär att erkänna ____, ställa öppna frågor och bekräfta självuttryck."

Alternativ att dra:

- Känslor
- Endast fakta
- Endast åsikter
- Tystnad
- Kritik
- Auktoritet

Fråga 3:

"Partiskt språk framträder ofta subtielt genom ____, humor eller stereotyper."

Alternativ att dra:

- Vardagliga uttryck
- Vetenskapliga fakta
- Policyer
- Utbildningsmanualer
- Tystnad
- Prisad pris

Fråga 4:

"Empatisk kommunikation inom ungdomsarbete stödjer ____ genom att minska minoritetsstress och isolering."

Alternativ att dra:

- Psykiskt välbefinnande
- Produktivitet



- Konkurrens
- Okunnighet
- Uteslutning
- Konflikt

Fråga 5:

"Inkluderande språk ersätter exkluderande formuleringar med ____ alternativ."

Alternativ att dra:

- Respektfullt
- Avslappnad
- Sarkastisk
- Tvetydig
- Aggressiv

Förslag på uppföljande aktiviteter

Efter att ha slutfört övningarna uppmuntras deltagarna att fortsätta öva och stärka inkluderande kommunikationsfärdigheter. De kan föra reflektionsdagböcker för att dokumentera situationer där inkluderande språk eller reflekterande lyssnande har använts, notera framgångar och förbättringsområden. Att ge kamratfeedback genom rollspelsscenarier gör det möjligt för deltagarna att ge och ta emot konstruktiv input om användningen av inkluderande eller partiskt språk. Observationsuppgifter, såsom övervakningsmöten, gruppinteraktioner eller ungdomsaktiviteter, hjälper till att identifiera subtila fördomar eller inkluderande metoder i verkliga sammanhang. Att utveckla personliga eller teambaserade handlingsplaner säkerställer konsekvent tillämpning av inkluderande språk och empatisk kommunikation i professionella eller ungdomsarbetsmiljöer. Gruppdiskussioner som analyserar exempel från media, policyer eller organisatorisk kommunikation stödjer förståelsen ytterligare genom att identifiera partiskt språk och föreslå inkluderande alternativ.

6. Slutsatser

Inkluderande kommunikation är avgörande för att skapa rättvisa, säkra och välkomnande miljöer inom ungdomsarbete och yrkesmiljöer. Partiskhet uppstår ofta subtilt, vilket kräver medvetenhet, självreflektion och en vilja att korrigera språk och beteende. Att använda inkluderande språk, öva reflekterande lyssnande och visa empati stärker tillhörighet, mentalt välbefinnande och engagemang för



alla deltagare. Praktiska övningar gör det möjligt för deltagarna att tillämpa teori på realistiska scenarier, vilket stödjer förmågan att effektivt identifiera och omformulera partiskt språk.

Modul 5: Skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser

1 Introduktion

Modul 5 "Skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser" syftar till att öka medvetenheten, bygga förståelse och utveckla praktiska kompetenser bland deltagarna kring inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsmiljöer. Syftet är att hjälpa elever att inse det sociala och professionella värdet av inkludering och mångfald, förstå de specifika utmaningar som HBTQIA+-personer kan möta på arbetsplatsen, identifiera inkluderande strategier och verktyg som främjar jämlikhet, allierad gemenskap och tillhörighet, samt reflektera över sina egna attityder, fördomar och ansvar som medlemmar i olika team. Modulen kombinerar teoretiskt och praktiskt lärande.

Ämnena i modulen:

- Förståelse för inkludering och mångfald på arbetsplatsen (introduktion av nyckelbegrepp, terminologi och ramverk relaterade till jämlikhet och HBTQIA+-inkludering, hinder och utmaningar på arbetsplatsen)
- Hinder och utmaningar på arbetsplatsen
- Analys av strategier för att skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser

2. Modulens mål

- Att öka förståelsen för inkludering och mångfald på arbetsplatsen, med fokus på HBTQIA+-personers rättigheter och erfarenheter
- Att utrusta deltagarna med praktiska strategier och verktyg för att skapa inkluderande, rättvisa och HBTQIA+-vänliga arbetsplatsmiljöer
- Att främja reflektion och aktivt engagemang bland arbetsgivare, chefer och anställda i att hantera diskriminering och främja tillhörighet för alla

3. Lärandemål

1. Definiera och förklara nyckelbegrepp relaterade till jämlikhet, mångfald, inkludering och SOGIESC (Sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och könskaraktäristika)
2. Identifiera hinder och utmaningar som HBTQIA+-personer möter på arbetsplatser, inklusive strukturella, kulturella och interpersonella faktorer



3. Erkänna relevansen av internationella och europeiska människorättsramverk (t.ex. UDHR, EU:s stadga om grundläggande rättigheter, ILO-konvention nr 111) för att främja inkluderande sysselsättning
4. Tillämpa inkluderande metoder och strategier på organisations-, team- och individuell nivå för att stödja HBTQIA+-inkludering och välbefinnande på arbetsplatsen
5. Visa medvetenhet och allierade färdigheter genom att utmana diskriminerande beteenden och främja en kultur av respekt, synlighet och psykologisk trygghet

4. Teori

4.1 Förståelse för inkludering och mångfald på arbetsplatsen

I dagens sammankopplade och mångkulturella samhällen samlar arbetsplatser människor med olika erfarenheter, identiteter och perspektiv. Mångfald avser förekomsten av denna variation bland individer – inklusive men inte begränsat till kön, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, etnicitet, religion, förmåga och socioekonomisk bakgrund. Inkludering, å andra sidan, är praktiken att säkerställa att denna mångfald välkomnas, värderas och integreras i alla aspekter av organisationslivet.

En arbetsplats kan vara mångsidig utan att vara inkluderande. Sann inkludering går bortom representation; Det handlar om att skapa en kultur där varje person känner sig respekterad, stöttad och stärkt att bidra fullt ut. Inkluderande arbetsplatser erkänner att människors olikheter berikar team och driver innovation, samarbete och medarbetarnöjdhet.

Nyckelbegrepp och definitioner

För att utveckla inkluderande metoder är det avgörande att förstå några grundläggande termer och principer:

- **Jämlikhet: Att** säkerställa att alla har samma möjligheter, tillgång och rättigheter inom organisationen.
- **Rättvisa:** Att erkänna att individer har olika behov och utgångspunkter samt att ge specifikt stöd för att säkerställa rättvisa resultat.
- **Mångfald:** Mångfalden av synliga och osynliga egenskaper som gör individer unika.



- **Inkludering:** Den aktiva, avsiktliga och pågående ansträngningen att skapa en miljö där alla individer känner tillhörighet och respekt.

Dessa begrepp är nära kopplade till idén om SOGIESC (Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression, and Sex Characteristics), som hjälper oss att förstå mångfalden inom mänsklig sexualitet och kön bortom binära ramverk.

4.2 Vikten av inkludering och HBTQIA+-mångfald på arbetsplatsen

Att skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser handlar inte bara om social rättvisa – det är en strategisk fördel för organisationer. Forskning visar konsekvent att inkludering ökar teamets kreativitet, innovation och prestation. När anställda känner sig trygga att vara sitt autentiska jag är de mer engagerade, produktiva och lojala.

Inkluderande arbetsplatser speglar också ett engagemang för mänskliga rättigheter, i linje med internationella standarder såsom:

- **Världsförklaringen om de mänskliga rättigheterna (artikel 23)**, som erkänner rätten att arbeta utan diskriminering.
- **Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter** förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning.
- **ILO-konvention nr 111**, som behandlar diskriminering i anställning och yrke.

För HBTQIA+-anställda betyder inkludering mer än tolerans – det handlar om synlighet, röst och bekräftelse. Det kräver system och kulturer som firar mångfald snarare än att bara "acceptera" den.

Mer specifikt om dessa internationella standarder:

1. Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna — Artikel 23: Rätten att arbeta utan diskriminering

Artikel 23 (fulltext) fastslår att *"alla har rätt till arbete, till fritt val av anställning, till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor samt skydd mot arbetslöshet."*

Den anger också att *"alla, utan någon diskriminering, har rätt till lika lön för lika arbete,"* och att arbetstagare har rätt till *"rättvis och gynnsam ersättning... och rätten att bilda eller ansluta sig till fackföreningar"*.

Deklarationen ramar in arbetsrättigheter som en del av universella mänskliga rättigheter och betonar att dessa rättigheter är rättigheter som alla åtnjuter enbart genom att vara mänskliga.



Det faktum att artikel 23 betonar att rätten att arbeta måste åtnjutas *utan diskriminering* ger en normativ grund för att avvisa diskriminerande anställningsmetoder baserade på sexuell läggning, könsidentitet eller andra egenskaper (dvs. SOGIESC). Dessutom bekräftar den att anställning inte är ett privilegium, utan en mänsklig rättighet som måste vara tillgänglig under rättvisa förhållanden för alla, vilket stöder argumenten om att arbetsplatser proaktivt bör undanröja hinder för jämlikhet för HBTQIA+-personer. I sammanhang där det juridiska skyddet är svagt eller omtvistat hjälper denna universella standard förespråkare och organisationer att förankra sina policyer eller utbildningsmoduler i en erkänd norm för mänskliga rättigheter.

Vissa överväganden eller begränsningar kan vara att UDHR i sig inte är juridiskt bindande i nationell rätt, men att den har stark moralisk, normativ och tolkande tyngd i många jurisdiktioner och internationell människorättsdiskussion. Dessutom är dess bestämmelser breda och strävande; Att implementera dem i specifika sammanhang (t.ex. hantering av trakasserier, mikroaggressioner eller fientliga kulturer) kräver översättning till konkreta lagar, regler och arbetsplatspolicyer.

2. Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter — Förbud mot diskriminering (artikel 21)

Artikel 21 i EU-stadgan är den centrala bestämmelsen om icke-diskriminering. Det lyder:

"All diskriminering baserad på någon grund såsom ... sexuell läggning ska förbjudas."

Och den föreskriver vidare att *inom EU-rättens ramar* ska även diskriminering på grund av nationalitet förbjudas.

Stadgans skydd gäller EU-institutioner **och** medlemsstater **vid genomförandet av EU-rätt**.

Den rättsliga grunden för antidiskrimineringsåtgärder i EU-rätten är artikel 19 i fördraget om EU:s funktion (TEUF), som ger EU befogenhet att bekämpa diskriminering (inklusive på grund av sexuell läggning) genom lagstiftning.

Stadgan blev juridiskt bindande genom Lissabonfördraget (2009), vilket innebär att dess bestämmelser, inklusive artikel 21, kan åberopas i domstol i lämpliga fall.

4.3. ILO-konvention nr 111 — Diskriminering (anställning och yrke)

ILO-konvention nr 111, antagen 1958 (trädde i kraft 1960), är en av Internationella arbetsorganisationens "grundläggande konventioner."

Artikel 2 kräver att ratificerande stater antar en nationell policy som främjar lika möjligheter och behandling i anställning och yrke, med syfte att eliminera diskriminering.

Konventionen definierar **diskriminering** som att omfatta alla skillnader, uteslutningar eller preferanser baserade på ras, hudfärg, kön, religion, politisk åsikt, nationell härkomst, socialt ursprung eller "*någon annan grund*" som ogiltigförklarar eller försämrar lika möjligheter/behandling.

Konventionen gäller följande omfattning: tillgång till yrkesutbildning, tillgång till anställning, anställningsvillkor och yrken.

Artikel 3 ålägger ratificerande delstater att anta lagstiftning, främja utbildningsprogram, upphäva inkonsekventa lagar och samarbeta med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att genomföra antidiskrimineringspolicy.

Artikel 4 klargör att skillnader baserade på inneboende arbetskrav (dvs. verkliga yrkeskrav) inte anses diskriminerande om de är berättigade.

4.4 Hinder och utmaningar på arbetsplatser

Även om framsteg har gjorts i att främja mångfald och jämlikhet, möter många HBTQIA+-individer fortfarande hinder och diskriminering i yrkesmiljöer. Diskriminering och uteslutning på arbetsplatsen kan vara öppen – såsom trakasserier, nekad befordran eller avskedande – eller subtil, inklusive mikroaggressioner, heteronormativa antaganden och uteslutning från informella nätverk.

Sådana hinder påverkar negativt inte bara individuellt välbefinnande utan även organisationens prestation, innovation och behållande (OECD, 2019; ILO, 2021). Forskning i EU:s medlemsstater visar att HBTQIA+-personer fortsätter att uppleva högre nivåer av diskriminering på arbetsplatsen än sina icke-HBTQIA+-kollegor (FRA, 2020).

Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter fann att 21 % av HBTQIA+-respondenterna rapporterade att de känt sig diskriminerade i anställning under det senaste året, medan en tredjedel undvek att vara öppna med sin identitet på grund av rädsla för negativa konsekvenser (FRA, 2020).

Strukturella och institutionella hinder

Detta är systemiska problem inbäddade i organisationsstrukturer, policyer och kulturer:

1. Brist på uttryckliga antidiskrimineringspolicys.
I många företag, särskilt små och medelstora företag, nämner arbetsplatspolicys inte explicit *sexuell läggning, könsidentitet* eller *könskaraktäristika*, vilket lämnar luckor i skyddet
2. Otillräcklig tillämpning av jämlikhetslagar, även om rättsliga ramar finns, upprätthålls de ofta dåligt. Brist på övervakningsmekanismer, rapporteringsrutiner och ansvarsskyldighet gör att diskriminering kan bestå (Europeiska kommissionen, 2020).
3. Binära och heteronormativa HR-system, vilket innebär att administrativa system ofta endast erkänner manliga/kvinnliga kategorier, saknar inkluderande toaletter eller enhetliga alternativ, och kan kräva att anställda använder lagliga istället för valda namn – särskilt för trans- och icke-binära personal (OECD, 2019; ILO, 2022).
4. Begränsad representation och ledarskapsmångfald.
Få HBTQIA+-individer är representerade i ledarskapsroller, vilket innebär att beslutsfattandet sällan speglar olika perspektiv. Detta upprätthåller organisationskulturer som förbiser inkludering (Catalyst, 2021).

Interpersonella och kulturella barriärer

Detta är systemiska problem inbäddade i organisationsstrukturer, policyer och kulturer:

1. Trakasserier och mobbning på arbetsplatsen eftersom många HBTQIA+-anställda rapporterar att de är måltavlor för skämt, glåpord eller skvaller (FRA, 2020). Även när upprepade mikroaggressioner inte är öppet våldsamma bidrar de till psykisk stress och avkoppling.
2. Tryck att dölja identitet ("att stanna i garderoben").
Rädsla för diskriminering, hån eller social uteslutning gör att många anställda döljer sin sexuella läggning eller könsidentitet på jobbet (Badgett et al., 2019). Fördoldhet korrelerar med lägre arbetstillfredsställelse och psykisk hälsa.
3. Implicit partiskhet och stereotyper och specifikt fördomar, medvetna eller omedvetna, som kan leda till ojämlika möjligheter vid anställning, befordran eller uppgiftsfördelning (McKinsey, 2021). Till exempel kan antaganden om könsroller eller "lämpliga" utseenden missgynna HBTQIA+-personal.
4. Fientlig arbetsplatskultur. När homofobiska eller transfobiska attityder tolereras kan anställda känna sig otrygga med att rapportera incidenter,



vilket ytterligare upprätthåller en tystnad och normalisering av diskriminering (ILO, 2021).

4.5 Konsekvenser för psykisk hälsa och välbefinnande

1. HBTQIA+-anställda löper högre risk för stress, ångest, depression och utbrändhet på grund av minoritetsstress, den kroniska påfrestningen av att navigera fördomar och stigma (Meyer, 2015).
2. Brist på socialt stöd och psykisk trygghet på jobbet kan leda till lägre produktivitet, högre frånvaro och personalomsättning (OECD, 2019; WHO, 2022).
3. Inkluderande miljöer har å andra sidan visat sig öka engagemang, innovation och organisationslojalitet (McKinsey, 2021).

4.6 Diskrimineringens intersektionalitet

Diskriminering upplevs inte isolerat. En HBTQIA+-person kan också tillhöra andra marginaliserade grupper, såsom etniska minoriteter, personer med funktionsnedsättning eller migranter, vilket förvärrar uteslutningen. Till exempel kan lesbiska färgade kvinnor möta både sexism och rasism utöver homofobi, medan transflyktingar kan möta korsande hinder i laglig dokumentation och anställning (UNDP, 2023).

Intersektionella metoder hjälper organisationer att förstå *mångfalden inom mångfald* och utformar inkluderingsstrategier som adresserar flera, överlappande identiteter (Crenshaw, 1991; ILO, 2021).

4.6 Organisatoriska konsekvenser av icke-inkludering

- Minskad produktivitet: Diskriminering undergräver teamets moral och prestation.
- Talangförlust: Kvalificerade medarbetare lämnar ovälkomna organisationer, vilket ökar personalomsättningen.
- Rykterisk: Företag kända för uteslutning kan möta offentlig kritik, konsumentbojkott eller svårigheter att attrahera mångfaldig talang.
- Juridisk exponering: Bristande efterlevnad av antidiskrimineringsdirektiv kan leda till sanktioner eller stämningar (Europeiska kommissionen, 2020).

Inkluderande arbetsplatser drar däremot nytta av starkare sammanhållning, bättre problemlösning och förbättrat varumärkesrykte (McKinsey, 2021).

Strategier för att skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser



Att skapa arbetsplatser som är inkluderande för HBTQIA+-personer handlar inte bara om efterlevnad av lagar och policyer – det handlar om organisatorisk etik, innovation och hållbarhet. Inkluderande arbetsplatser skapar miljöer där alla anställda kan uttrycka sig autentiskt, vilket leder till högre engagemang, kreativitet och produktivitet (McKinsey & Company, 2021; OECD, 2019).

För HBTQIA+-anställda kräver inkludering mer än tolerans: det kräver proaktiva insatser för att eliminera diskriminering, erkänna olika identiteter och integrera jämlikhet i vardagliga rutiner och strukturer.

Följande strategier presenterar en flernivåstrategi — organisatorisk, interpersonell och individuell — för att bygga arbetsplatser som är bekräftande och säkra för alla anställda, oavsett sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck eller könsskarakteristika (SOGIESC).

Organisatoriska strategier

A. Anta och upprätthålla omfattande icke-diskrimineringspolicyer

- Policyer bör uttryckligen inkludera sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och könsskarakteristika (ILO, 2021).
- Antidiskrimineringsklausuler bör integreras i alla HR-policyer, inklusive rekrytering, befordran, utbildning och klagomålsförfaranden (UNDP, 2023).
- En tydlig och konfidentiell rapporteringsmekanism bör finnas för anställda som upplever eller bevittnar diskriminering.
- Policyer bör kommuniceras synligt (t.ex. på intranätet, introduktionssessioner och posters).

Exempel: En företagspolicy som säger "Vi tolererar inte diskriminering eller trakasserier baserat på sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck" sänder en tydlig signal om inkludering.

B. Ledarskapsengagemang och förebild

- Ledarskap spelar en central roll i att sätta tonen för inkludering.
- Högre chefer bör offentligt bekräfta sitt stöd för inkludering inom HBTQIA+ och integrera jämlikhetsmål i organisationens uppdrag och KPI:er (Catalyst, 2021).



- Utse förespråkare för mångfald och inkludering (D&I) eller inrätta en LGBTQIA+-rådgivande grupp.
- Chefer måste få specifik utbildning för att identifiera partiskhet, hantera diskriminering och effektivt stödja mångfaldiga team (Europeiska kommissionen, 2020).

C. Inkluderande HR-rutiner

- **Rekrytering:** Använd könsneutralt språk i platsannonser och se till att intervjupanelerna är mångsidiga (ILO, 2022).
- **Datainsamling:** Samla in frivilliga, konfidentiella mångfaldsdata för att övervaka representation och inkluderingsresultat.
- **Transinkludering:** Säkerställ att administrativa system tillåter valda namn och pronomen. Tillhandahålla könsneutrala anläggningar och sjukförsäkring som täcker könsbekräftande vård.
- **Karriärutveckling:** Främja lika tillgång till utbildning, mentorskap och ledarskapsprogram.

D. Utbildning och medvetenhet

- Genomför regelbunden utbildning om omedvetna fördomar, HBTQIA+-terminologi och inkluderande kommunikation (FRA, 2020).
- Uppmuntra "åskådarutbildning" – att utrusta personalen att ingripa säkert vid bevittnande av diskriminering.
- Använd inkluderande språk i all kommunikation (t.ex. "partner" istället för "make/maka").
- Fira internationella medvetandedagar som IDAHOBIT (17 maj) eller Pride Month för att främja synlighet och solidaritet.

E. Organisationskultur och synlighet

- Skapa synliga tecken på stöd: regnbågsnyckeln, affischer eller medarbetargrupper (ERGs) som främjar gemenskap.
- Etablera trygga platser eller stödnätverk för HBTQIA+-anställda.
- Gå igenom visuellt och skriftligt innehåll (t.ex. webbplatsbilder, material) för att säkerställa representation av olika familjer och identiteter (UNDP, 2023).



- Utveckla interna kampanjer som främjar respekt och allierad samverkan över alla avdelningar.

2. Interpersonella och teamnivåstrategier

- Uppmuntra alliansskap, vilket innebär utbildning för icke-LGBTQIA+-kollegor att agera som allierade – att lyssna, utmana diskriminerande språk och förstärka marginaliserade röster (Catalyst, 2021), samt erkänna allierad som en ledarskapskompetens.
- Främja inkluderande kommunikation: använd korrekta pronomen och valda namn, undvik antaganden om kön, relationer eller familjestrukturer, och visa inkluderande beteenden i möten och kommunikationskanaler (ILO, 2022).
- Utveckla stödjande teamdynamik: uppmuntra öppen dialog om inkludering och psykologisk trygghet samt främja lagarbete som värdesätter

Individuella strategier

- Självreflektion: Undersök personliga fördomar och antaganden.
- Kontinuerligt lärande: Håll dig informerad om HBTQIA+-rättigheter, terminologi och erfarenheter.
- Modiga samtal: Tala respektfullt när du bevittnar exkluderande beteende.
- Mentorskap: Erbjud mentorskap till HBTQIA+-kollegor, särskilt de som är tidigt i karriären.
- Intersektionell känslighet: Inse att inkludering måste ta hänsyn till ras, funktionsnedsättning, klass och andra korsande identiteter (Crenshaw, 1991).

Övervakning och utvärdering

För att upprätthålla framsteg måste inkludering mätas och ses över regelbundet.

- Genomför medarbetarundersökningar om tillhörighet och arbetsmiljö.
- Följ representation och kvarhållning av HBTQIA+-anställda.
- Använd anonyma feedbackverktyg för att identifiera problem tidigt.
- Jämför med ramverk som ILGA-Europe Rainbow Map eller Stonewall Workplace Equality Index.



- Inkludera inkluderingsmål i organisationens prestationsindikatorer (Europeiska kommissionen, 2020).

Inkluderande arbetsplatser byggs inte över en natt – de är resultatet av kontinuerligt lärande, ansvarstagande och äkta engagemang i mångfald.

5. Övningar och interaktion

5.1 Övning 1: Flervalsquiz

Instruktioner: Välj rätt svar på varje fråga.

1. Vad är den största skillnaden mellan *mångfald* och *inkludering* på arbetsplatsen?
 - a) Mångfald fokuserar på siffror; inkludering fokuserar på tillhörighet
 - b) mångfald säkerställer lika lön; inkludering säkerställer befordringar
 - c) Mångfald innebär att endast anställa minoriteter
 - d) Inkludering handlar bara om fysisk tillgänglighet
2. Vilket av följande beskriver bäst *rättvisa*?
 - a) Behandla alla exakt likadant
 - b) Ge alla samma verktyg oavsett behov
 - c) Ge olika nivåer av stöd för att uppnå rättvisa resultat
 - d) Ignorera individuella skillnader
3. Konceptet SOGIESC hjälper organisationer:
 - a) Identifiera endast synliga skillnader
 - b) Förstå mångfald i sexualitet och kön bortom binärer
 - c) Begränsa mångfald till juridiska kategorier
 - d) Utesluta könskaraktäristika från övervägande
4. Enligt forskning tenderar inkluderande arbetsplatser att visa:
 - a) Lägre medarbetarengagemang
 - b) Minskad innovation
 - c) Ökad kreativitet och samarbete
 - d) Högre personalomsättning
5. Artikel 23 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna bekräftar att:
 - a) anställning är ett privilegium för vissa grupper
 - b) arbetsgivare kan avgöra vem som förtjänar jämlikhet
 - c) endast medborgare skyddas på arbetsplatser
 - d) Alla har rätt att arbeta utan diskriminering



6. Vilket uttalande beskriver bäst *EU:s stadga om grundläggande rättigheter*?
 - a) Den gäller endast privata organisationer
 - b) Den har ingen juridisk tyngd sedan 2009
 - c) Den erkänns inte inom Europeiska unionen
 - d) Den förbjuder diskriminering, inklusive på grund av sexuell läggning
7. Artikel 21 av betydelse eftersom den: EU-stadgan är särskilt
 - a) Tillåter diskriminering om den motiveras av tradition
 - b) Gäller endast kön och religion
 - c) Uttryckligen anger sexuell läggning som skyddad grund
 - d) Ersätter alla nationella likabehandlingslagar
8. *ILO-konvention nr 111* behandlar diskriminering i:
 - a) bostäder och utbildning
 - b) sysselsättning och yrke
 - c) politisk representation
 - d) miljöskydd
9. Även om ILO-konvention nr 111 inte uttryckligen listar sexuell läggning, är den ändå relevant för HBTQIA+-rättigheter eftersom:
 - a) Den endast gäller länder som nämner HBTQIA+ i sina lagar
 - b) Den begränsar skyddet till endast kön
- c) Den utesluter framväxande diskrimineringstyper
- d) Dess formulering tillåter bred tolkning för att inkludera nya grunder
10. Varför anses det vara en strategisk fördel att skapa en HBTQIA+-inkluderande arbetsplats?
 - a) Det hjälper organisationer att uppfylla kvoter
 - b) Det förbättrar endast ryktet
 - c) Det främjar innovation, engagemang och produktivitet
 - d) Det förhindrar automatiskt alla rättsliga utmaningar

5.2 Övning 2: Flervalsquiz

Instruktioner: Välj rätt svar på varje fråga.

1. Vad garanterar artikel 23 i UDHR?
 - a) Gratis sjukvård
 - b) B) Rätt att arbeta utan diskriminering
 - c) C) Rösträtt
 - d) D) Yttrandefrihet



2. Vilket av följande är uttryckligen förbjudet enligt EU-stadgan?
 - a) Åldersdiskriminering
 - b) Diskriminering på grund av sexuell läggning
 - c) Språkdiskriminering
 - d) Diskriminering av politiska åsikter
3. Konceptet SOGIESC hjälper organisationer:
 - a) Identifiera endast synliga skillnader
 - b) Begränsa mångfalden till juridiska kategorier
 - c) Förstå mångfald i sexualitet och kön bortom binära
 - d) Uteslut könskaraktäristika från övervägande
4. ILO-konvention nr 111 fokuserar på:
 - e) Hälsa och säkerhet på arbetsplatser
 - f) Diskriminering i anställning och yrke
 - g) Minimilönestandarder
 - h) Arbetstider
5. Vilket koncept säkerställer rättvisa resultat genom att erkänna olika utgångspunkter för anställda?
 - a) Jämlikhet
 - b) Mångfald
 - c) Inkludering
 - d) Egenkapital
6. Inkludering på arbetsplatsen innebär:
 - a) Att aktivt säkerställa att alla individer känner sig respekterade och värdefulla
 - b) Att tolerera skillnader
 - c) Anställningskvoter
 - d) Anställer endast mångsidiga kandidater
7. Enligt forskning tenderar inkluderande arbetsplatser att visa:
 - a) Lägre medarbetarengagemang
 - b) Minskad innovation
 - c) Ökad kreativitet och samarbete
 - d) Högre personalomsättning
8. Även om ILO-konvention nr 111 inte uttryckligen listar sexuell läggning, är den ändå relevant för HBTQIA+-rättigheter eftersom:



- a) Den gäller endast länder som nämner LGBTQIA+ i sina lagar
 - b) Dess formulering möjliggör bred tolkning för att inkludera nya grupper
 - c) Den utesluter framväxande diskrimineringstyper
 - d) Den begränsar skyddet till endast kön
9. Vad gör EU:s stadga om grundläggande rättigheter särskilt kraftfull när det gäller jämlikhet på arbetsplatser?
- a) Den är juridiskt bindande mellan EU-institutioner och medlemsstater
 - b) Den gäller endast privata företag med över 250 anställda
 - c) Det är ett symboliskt dokument utan verkställighet
 - d) Den ersätter all nationell jämlikhetslagstiftning
10. Vad är det primära målet med *inkludering* som definieras i denna modul?
- a) Att säkerställa representation genom kvoter
 - b) Att skapa en kultur av tillhörighet och respekt för alla
 - c) Att undvika diskussioner om mångfald för att förebygga konflikt
 - d) Att erbjuda förmåner endast till marginaliserade anställda

5.3 Övning 3: Flervalsfrågor (10 frågor)

Instruktioner: Välj rätt svar på varje fråga.

1. Vilken av följande är en tydlig form av diskriminering på arbetsplatsen mot HBTQIA+-anställda?
 - a) Mikroaggressioner
 - b) Nekande av befordran
 - c) Heteronormativa antaganden
 - d) Uteslutning från informella nätverk
2. Vilken andel av HBTQIA+-respondenterna i EU rapporterade att de känt sig diskriminerade i anställning under det senaste året?
 - a) 10%
 - b) 21%
 - c) 35%
 - d) 50%
3. Vad är en strukturell barriär i organisationer som påverkar HBTQIA+-anställda?



- a) Mikroaggressioner
 - b) Trakasserier på arbetsplatsen
 - c) Brist på uttryckliga antidiskrimineringspolicys
 - d) Tryck att dölja identitet
4. Binära och heteronormativa HR-system ofta:
- a) Erkänn endast manliga/kvinnliga kategorier
 - b) Erbjud inkluderande toaletter
 - c) Låt anställda använda valda namn
 - d) Uppmuntra mångfald i ledarskap
5. Vilket av följande är en interpersonell eller kulturell barriär?
- a) Brist på rapporteringsrutiner
 - b) Implicit partiskhet och stereotyper
 - c) Svaga jämlikhetslagar
 - d) Organisatoriska policybrister
6. Att dölja sin sexuella läggning eller könsidentitet på jobbet är förknippat med:
- a) Högre arbetstillfredsställelse
 - b) Lägre psykiska hälsoutfall
 - c) Ökad innovation
 - d) Starkare socialt stöd
7. Vilket av följande är ett exempel på ett strukturellt *eller institutionellt hinder*?
- a) Skämt om HBTQIA+-kollegor
 - b) Rädsla för att komma ut på jobbet
 - c) Brist på uttryckliga antidiskrimineringspolicys
 - d) Låg självkänsla bland anställda
8. Vad är huvudproblemet med binära och heteronormativa HR-system?



- a) De gör bokföringen mer effektiv
 - b) De kan utesluta anställda vars identitet inte passar in i kategorierna "man/kvinna"
 - c) De förbättrar konsekvensen i kommunikationen
 - d) De fokuserar bara på prestation och inte identitet
9. Begränsad HBTQIA+-representation i ledarpositionerna kan resultera i:
- a) Minskad medvetenhet om inkludering i organisationskulturen
 - b) Mer innovativt beslutsfattande
 - c) Ökat medarbetarengagemang
 - d) Bättre kommunikation med mångfaldiga team
10. En arbetsplatskultur som tolererar homofobiska eller transfobiska skämt är ett exempel på:
- a) Strukturell diskriminering
 - b) Fientlig arbetsplatskultur
 - c) Feltolkning av policyn
 - d) Neutralt organisatoriskt beteende
11. Vad händer vanligtvis när anställda känner sig pressade att dölja sin identitet ("stanna i garderoben")?
- a) Arbetstillfredsställelse och minskad psykisk hälsa
 - b) Produktivitet och engagemangsökning
 - c) De blir mer integrerade i team
 - d) De möter färre kommunikationsutmaningar
12. Vilket av följande beskriver bäst *implicit partiskhet* på arbetsplatsen?
- a) Medvetna ansträngningar att utesluta någon
 - b) Öppna diskrimineringshandlingar
 - c) Synliga former av trakasserier
 - d) Dolda stereotyper som påverkar beslut utan medvetenhet

5.4 Övning 4

Koncept	Beskrivning/exempel
1. Brist på uttryckliga antidiskrimineringspolicies	S. HBTQIA+-anställda förbises i befordran och ledarskapsroller
2. Binära och heteronormativa HR-system	B. System erkänner endast manliga/kvinnliga kategorier och saknar inkluderande faciliteter
3. Trakasserier på arbetsplatsen	C. Upprepade skämt, glåpord eller skvaller riktat mot HBTQIA+-personal
4. Tryck att dölja identitet	D. Anställda döljer sin sexuella läggning eller könsidentitet för att undvika negativa konsekvenser
5. Implicit partiskhet och stereotyper	E. Antaganden om "lämpligt" utseende eller beteende som påverkar möjligheter
6. Intersektionalitet	F. Upplever flera former av diskriminering på grund av överlappande identiteter
7. Organisatoriska konsekvenser av icke-inkludering	G. Minskad produktivitet, talangförlust, anseenderisk och juridisk exponering

5.5 Övning 5: Sant eller falskt: Strategier för inkludering av HBTQIA+

Instruktioner: Läs varje påstående noggrant och ange om det är **Sant (T)** eller **falskt (F)**.

1. Insamling av frivillig, konfidentiell mångfaldsdata hjälper organisationer att övervaka HBTQIA+-representation och inkluderingsresultat.
2. Att använda könsneutralt språk i platsannonser är ett exempel på en exkluderande HR-praktik.
3. Att fira internationella medvetenhetsdagar som IDAHOBIT eller Pride Month är en synlig strategi för att stödja HBTQIA+-anställda.
4. Chefer bör ignorera omedvetna fördomar eftersom det har liten påverkan på inkludering på arbetsplatsen.

5. Att skapa trygga platser, stödnätverk eller ERGs bidrar till en inkluderande organisationskultur.
6. Att uppmuntra allierad innebär att utbilda icke-HBTQIA+-kollegor för att aktivt stödja och förstärka marginaliserade röster.
7. Självreflektion och kontinuerligt lärande om HBTQIA+-rättigheter anses vara individuella strategier för inkludering.
8. Ledarskapsengagemang har minimal effekt på inkludering eftersom policyer ensamma är tillräckliga.
9. Att använda korrekta pronomen och valda namn i kommunikationen är en form av inkluderande teamnivåövning.
10. Att övervaka och utvärdera inkludering är onödigt om policyer och utbildningar redan finns på plats.

5.6 Övning 6 (Ytterligare exempel)



Interaktiv aktivitetsplan:

Rollspel och gruppövningar om inkludering och uteslutning

- Tränarna kan indikativt dela in sitt team i tre personer, var och en har en av följande roller: **1)** VD, **2)** HR-chef, **3)** En ung person som utsätts för diskriminering
- Teamet kommer att presentera en kort scen av en arbetsplats som visar antingen en inkluderande eller icke-inkluderande arbetsplats.
- De får 10 minuter för skissförberedelserna
- De får 3–5 minuter på sig att presentera sin 'prestation'
- Varje scen bör visa en realistisk arbetsplatssituation, lyfta fram inkludering eller exkludering, erbjuda en möjlig lösning eller bästa praxis.

5. Slutsatser

Att skapa verkligt inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser kräver mer än efterlevnad av juridiska ramar – det kräver ett uthålligt engagemang för kulturell omvandling, intersektionell medvetenhet och psykosocialt välbefinnande.



Inkluderande miljöer erkänner det ömsesidiga beroendet mellan jämlikhet, mental hälsa och egenmakt, vilket säkerställer att alla individer kan bidra autentiskt utan rädsla för uteslutning. Integrationen av mänskliga rättighetsprinciper, mångfaldshantering och samhällsengagemang utgör grunden för denna process, samtidigt som kontinuerlig utbildning och policyinnovation upprätthåller den. I slutändan är det inte bara en etisk skyldighet att främja inkludering på arbetsplatsen utan också en strategisk investering i social sammanhållning, innovation och de demokratiska värderingar som ligger i centrum för det europeiska projektet.

Modul 6: Juridiska ramar och rättigheter för HBTQIA+-ungdomar

1. Introduktion

Modul 6 "Juridiska ramar och rättigheter för HBTQIA+-ungdomar" undersöker de juridiska rättigheter och skydd som finns tillgängliga för HBTQIA+-ungdomar i utvalda europeiska länder: Grekland, Sverige, Italien, Slovenien och Belgien. Även om många länder har gjort betydande framsteg i att erkänna och skydda rättigheterna för HBTQIA+-individer, finns det utmaningar, särskilt för unga som kan utsättas för diskriminering inom utbildning, sjukvård eller offentliga platser. Att förstå nationella rättsliga ramar är avgörande för att främja jämlikhet, inkludering och säkerhet. Denna modul lyfter fram viktiga lagar, policyer och skydd som påverkar HBTQIA+-ungdomar, samtidigt som den pekar på områden där juridiska och sociala brister kvarstår. När det gäller att jämföra tillvägagångssätt mellan dessa länder kan utbildare få insikt i effektiva strategier för påverkansarbete, stöd och policyutveckling i den europeiska kontexten.

Ämnena i modulen:

- Att undersöka och jämföra de juridiska rättigheter och skydd som finns för HBTQIA+-ungdomar i utvalda europeiska länder
- Att öka medvetenheten om pågående utmaningar och brister i det juridiska och sociala skyddet av HBTQIA+

2. Mål

- Grekiskt rättsramverk
- Svensk rättsram
- Sloveniens rättsliga ramverk
- Belgisk rättsram
- Italiensk rättsram



3. Lärandemål

1. Identifiera och beskriv viktiga lagar och policyer som skyddar HBTQIA+-ungdomar i Grekland, Sverige, Italien, Slovenien och Belgien.
2. Jämför nationella angreppssätt på HBTQIA+-jämlighet och bedöm hur dessa ramverk skiljer sig mellan europeiska sammanhang.
3. Erkänn ihållande juridiska och sociala utmaningar som HBTQIA+-ungdomar möter, inklusive diskriminering och hinder för inkludering.
4. Analysera hur lagstiftningsåtgärder kan användas för att skapa säkrare, mer inkluderande utbildnings-, sociala och professionella miljöer.
5. Tillämpa kunskap om juridiskt skydd och bästa praxis för att utveckla påverkans- och utbildningsstrategier som främjar jämlighet och mänskliga rättigheter för HBTQIA+-ungdomar.

4. Teori

- **Europeiska unionen: Åtaganden för HBTQIA+-jämlighet**

Innan vi i detalj analyserar den avgörande rättsliga ramen för de nationella rättsliga kontexterna för EU-länderna, projektets partners, är det viktigt att lyfta fram de direktiv som EU nu genomför för att skydda HBTQIA+-rättigheter.

- **EU:s LGBTIQ-jämlighetsstrategi 2020–2025**

EU:s policystrategi (horisontell, sektorsövergripande)

Den första omfattande EU-strategin som är särskilt dedikerad till HBTQ-jämlighet, strukturerad kring fyra pelare: 1) Bekämpa diskriminering, 2) Säkerställa säkerhet, 3) Bygga inkluderande samhällen, 4) Leda jämlighet globalt

- **Direktivet om brottsoffers rättigheter (Direktiv 2012/29/EU)**

EU-direktiv (tvärgående direktiv)

Minimistandarder för rättigheter, skydd och stöd för brottsoffer, inklusive offer för hatbrott.

- **EU:s strategi för barnets rättigheter (2021–2024)**

EU-strategi

En omfattande EU-ram för att skydda barns rättigheter, inklusive: 1) Skydd mot diskriminering, 2) Säker och inkluderande utbildning, 3) Psykisk hälsa och välbefinnande

- **EU:s rambeslut om bekämpning av rasism och främlingsfientlighet (2008/913/JHA)**



EU:s rambeslut (samarbete inom straffrätt)

Den kräver att medlemsstaterna kriminaliserar hatpropaganda och hatbrott och även om den ursprungligen fokuserade på rasism har den använts tillsammans med nationella lagar för att hantera homofoba och transfobiska hatbrott

- **EU:s strategi för jämlikhet mellan kvinnor och män 2020–2025**

EU:s jämlikhetsstrategi

Den erkänner uttryckligen intersektionalitet, erkänner diskriminering som drabbar lesbiska, bisexuella och transkvinnor, och tar upp könsbaserat våld, utbildning och hälsa.

- **Europeiska pelaren för sociala rättigheter (Princip 3 – Lika möjligheter) (2017)**

EU:s sociala ramverk

Den etablerade lika möjligheter oavsett sexuell läggning och gäller brett utbildning, social inkludering och tillgång till tjänster.

1. GREKLAND

Rättsliga ramar och genuserkännande

Lag 3500/2006 – Förebyggande och hantering av våld i nära relationer

Introducerade Greklands första omfattande rättsliga ramverk för att förebygga och hantera våld i hemmet, och skyddade alla offer oavsett kön eller sexuell läggning. Den erkände fysiskt, psykiskt och ekonomiskt missbruk och anpassade nationell lagstiftning till internationella standarder såsom Istanbulkonventionen. Lagen utökade skyddet till HBTQIA+-individer och minderåriga och säkerställde tillgång till rådgivning, besöksförbud och sociala stödtjänster.

Lag 3896/2010–Likbehandling i anställning och yrke

Denna lag främjade lika behandling i anställning och bekämpade diskriminering baserat på kön och sexuell läggning. Den harmoniserade grekisk lag med EU-direktiv 2006/54/EG, vilket stärkte jämlikheten och gav rättsliga möjligheter för offer för diskriminering på arbetsplatsen. Lagen markerade ett avgörande steg mot att förankra principer om icke-diskriminering i professionella och institutionella sammanhang.

Lag 4356/2015–Erkännande av samkönade civila partnerskap

Erkände samkönade civila partnerskap och gav rättigheter liknande äktenskap, inklusive arv, egendom och närmaste anhörig-status. Denna lagstiftning var en



milstolpe för familjerättigheter och HBTQIA+-inkludering i Grekland och representerade landets första formella juridiska erkännande av samkönade relationer. Det främjade jämlikhet och förde Grekland närmare europeiska mänskliga rättighetsstandarder.

Lag 4443/2016–Förstärkning av skydd mot diskriminering

Utökade skydd mot diskriminering genom att förbjuda ojämlik behandling baserat på sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning, religion och etnicitet. Lagen utsåg den grekiska ombudsmannen till huvudansvarig myndighet för hantering av diskrimineringsklagomål. Den ökade jämlikheten inom sysselsättning, utbildning och offentliga tjänster samt ökade medvetenheten om medborgarnas rätt till skydd och rättvisa.

Lag 4491/2017 – Juridisk generkännande

Etablerade rätten till laglig könsbeträffande baserad på självidentifiering, utan krav på operation eller medicinsk diagnos. Den gjorde det möjligt för personer från femton år och äldre att bekräfta sitt kön med föräldrars samtycke och domstolens godkännande. Denna lag representerade ett stort framsteg för transpersoners rättigheter i Grekland, främjade personlig autonomi och anpassade nationell praxis till europeiska jämlikhetsstandarder.

Lag 4604/2019 – Jämställdhet och förebyggande av könsbaserad diskriminering

Breddade Greklands rättsliga jämlikhetsram genom att införa policyer för att förebygga diskriminering och främja könsbalans inom offentlig och privat sektor. Den erkände uttryckligen flera diskrimineringsgrunder, inklusive sexuell läggning och könsidentitet. Lagen krävde att offentliga institutioner skulle utveckla handlingsplaner för jämlikhet och främjade medvetenhet och inkludering genom utbildnings- och träningsinitiativ.

Lag 5089/2024–Legalisering av samkönade äktenskap.

Legaliserade samkönade äktenskap och utökade fulla föräldrar och adoptionsrättigheter till samkönade par, vilket gjorde Grekland till det första ortodoxa majoritetslandet att nå denna milstolpe. Lagen ändrade viktiga artiklar i civilagen för att säkerställa lika erkännande för HBTQIA+-familjer. Det signalerade ett omvälvande steg mot full jämlikhet, vilket speglade både juridiska och kulturella framsteg.

Hälso- och sjukvårdsrättigheter

Lag 4368/2016 – Universell tillgång till sjukvård



Garanterad tillgång till offentliga sjukvårdstjänster för alla invånare, inklusive oförsäkrade, migranter och utsatta grupper. Det stärkte likabehandling inom vårdsystemet och förbättrade tillgången för HBTQIA+-personer, särskilt transpersoner som söker psykologisk eller medicinsk hjälp. Lagen förstärkte principen att sjukvård är en universell rättighet, oavsett identitet eller socioekonomisk status.

Hälsoministeriets cirkulär (2019) – Riktlinjer för inkluderande vård
Utfärdade av hälsoministeriet, främjade detta cirkulär inkluderande praxis i vårdinrättningar och säkerställde respektfull behandling av transpersoner och HBTQIA+-patienter. Den gav vägledning om könsbekräftande procedurer, sekretess och personalens medvetenhet. Cirkuläret markerade en administrativ insats för att omvandla juridisk jämlikhet till praktiska förbättringar inom vårdleveransen.

Stärkande genom kunskap

NGO-samarbeten (Colour Youth, Checkpoint)

Civilsamhällesorganisationer som Colour Youth och Checkpoint har spelat en nyckelroll i kamratutbildning och ungdomsegenmakt genom att tillhandahålla inkluderande information om sexuell hälsa, HBTQ+-frågor och mänskliga rättigheter. Genom workshops, informationskampanjer och peer-ledda stödtjänster kompletterar de statliga insatser genom att nå unga i trygga, samhällsbaserade miljöer.

Utbildningsministeriets initiativ (2020–2024) – Inkluderande sexualitetsutbildning

Införde pilotprogram för inkluderande sexualundervisning som tar upp könsidentitet, sexuell läggning och respekt för mångfald. Dessa initiativ syftar till att minska stigma och mobbning i skolor samtidigt som de främjar empati och acceptans bland ungdomar. Samarbete med NGO:er som Colour Youth och Checkpoint har stärkt genomförandet genom kamratutbildning och lärarutbildning.

2. SVERIGE

Rättsliga ramar och genuserkännande

Avkriminalisering av samkönade relationer (1944)

Sverige avkriminaliserade samkönade sexuella relationer, vilket markerade ett av de tidigaste juridiska stegen mot HBTQIA+-jämlikhet i Europa. • Denna reform placerade Sverige bland de första europeiska staterna att ta bort straffrättsliga



påföljder för samkönade relationer, vilket lade en tidig juridisk grund för senare reformer av HBTQIA+-rättigheter.

Lagen om rättslig generkännande (1972)

Sverige blev det första landet i världen att tillåta laglig könsbekräftande; Ursprungligen krävde det sterilisering, ogift status och en diagnos. Även om lagen var banbrytande globalt, speglade den tidens medicinska förståelse, och dess tvångskrav, såsom sterilisering, avskaffades helt först årtionden senare, efter kritik mot mänskliga rättigheter.

Lagen om registrerat partnerskap (1995)

Införde juridisk partnerskap för samkönade par, vilket gav nästan alla äktenskapslika rättigheter utom gemensam adoption och tillgång till assisterad reproduktion. Lagen representerade ett stort steg mot juridisk jämlikhet genom att formellt erkänna samkönade par, samtidigt som den belyste kvarvarande skillnader jämfört med heterosexuella äktenskap.

Adoptionsrättigheter för samkönade par (2002)

Sverige blev ett av de första länderna att tillåta samkönade par att ansöka om gemensam adoption och styvbarnsadoption. Denna reform förstärkte Sveriges barncentrerade välfärdsmodell genom att prioritera stabila familjemiljöer oavsett föräldrars sexuella läggning.

Diskrimineringslagen (2008)

Förbjuder diskriminering baserat på könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning inom alla områden av det offentliga livet. Under överinseende av Equality Ombudsman säkerställer den skydd och upprättelse för offren. Lagen förblir en hörnsten i Sveriges jämlikhetsramverk och en modell för inkluderande lagstiftning i Europa.

Lagen om äktenskapsjämlikhet (2009)

Sverige legaliserade könsneutrala äktenskap och konverterade automatiskt registrerade partnerskap om inte paren valde något annat. Denna lag fullbordade övergången till full äktenskapsjämlikhet i Sverige, gav samkönade par identisk juridisk status som par av olika kön och bekräftade symboliskt inkludering av HBTQIA+ inom civila institutioner.

HBTQIA+ Jämställdhetsstrategi (2014, uppdaterad 2022)

En nationell strategi som garanterar lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning eller könsidentitet. Den främjar inkludering inom utbildning, sjukvård och



sysselsättning, med fokus på mental hälsa och socialt deltagande. Genomförd gemensamt av regering, kommuner och civilsamhälle speglar den Sveriges integrerade syn på jämlikhet.

Reform av självidentifiering och könsigenkänning (2022, uppdaterad och trädde i kraft 2025)

Tillåter individer att bekräfta juridiskt kön baserat på självidentifiering utan medicinska eller steriliseringskrav. Det förenklade administrativa processer och stärkte personlig autonomi. Reformen markerade ett stort framsteg inom mänskliga rättigheter, även om icke-binärt erkännande fortfarande väntar på vidare lagstiftning.

Hälso- och sjukvårdsrättigheter

Borttagning av homosexualitet från National Disease Register (1979)

Beslut av *Socialstyrelsen*. Beslutet från Sveriges nationella hälso- och välfärdsnämnd avslutade formellt klassificeringen av homosexualitet som en psykisk sjukdom, vilket markerade en avgörande förändring mot depatologisering och erkännande av HBTQ+-rättigheter i Sverige.

Ändring av lagen om rättslig könsigenkänning – Avskaffande av krav på sterilisering (2013)

Den tog bort kravet på obligatorisk sterilisering för laglig könsbekräftande, vilket stärkte kroppslig autonomi och transpersoners hälsovårdsrättigheter. Denna ändring i Sverige anpassade juridisk könsidentitet till mänskliga rättigheter genom att avsluta tvångssterilisering, vilket avsevärt främjade kroppslig autonomi och transpersoners hälsovårdsrättigheter.

Patientlagen (2014)

Garanterar varje patient rätt till lika tillgång till sjukvård och informerat deltagande i beslut som påverkar dem. Den betonar respekt för personlig autonomi och skyddar individer från diskriminerande behandling. Denna lag stärker inkludering och kulturell kompetens inom Sveriges sjukvårdssystem.

Nationella styrelsen för hälsa och välfärd (2017)

Utfärdad för att standardisera könsbekräftande vård och säkerställa högkvalitativ och rättvis behandling för transpersoner. Riktlinjerna fokuserar på psykologiskt stöd, informerat samtycke och samarbete mellan medicinska yrkespersoner. De främjar respekt för människovärde och konsekvens i tjänsteleveransen över hela landet.



Utvidgning av diskrimineringslagen för att omfatta transidentitet och uttryck (2019)

"Transidentitet eller uttryck" lades uttryckligen till som en skyddad grund som förbjuder diskriminering inom sjukvård, utbildning, anställning och offentliga tjänster.

Hälsoojämlikheter och diskriminering i hälso- och sjukvårdsrapporter (NBHW, DO)

Studier av Diskrimineringsombudsmannen och National Board of Health and Welfare identifierade bestående sjukvårdshinder för trans- och migrantgrupper. De krävde bättre utbildning av vårdgivare och starkare efterlevnad av jämlikhetsstandarder. Dessa rapporter vägleder nationella insatser för att säkerställa rättvis tillgång till medicinsk vård.

Stärkande genom kunskap

MUCF-rapport "Unga hbtqi-personers trygghet och utsatthet"

Analyserade säkerheten, välbefinnandet och den mentala hälsan hos HBTQIA+-ungdomar i Sverige. Rapporten lyfte fram sårbarheter i landsbygds- och funktionshindrade samhällen och informerade nationella och lokala stödprogram. Den ligger till grund för Sveriges evidensbaserade politik för inkludering och jämlikhet bland ungdomar.

Nationella utbildningsmyndigheten (Skolverket) initiativ

Främja inkluderande utbildning genom lärarutbildning och anti-mobbingsprogram som tar itu med köns- och sexuell mångfald. Initiativen syftar till att göra skolor säkrare och mer accepterande miljöer. Dessa åtgärder säkerställer att jämlikhetsprinciper integreras i den dagliga utbildningspraktiken.

Obligatorisk sexualundervisning & 2022 års läroplansreform – 1955 (obligatorisk sedan dess), reviderad 2022

Sverige har krävt sexualundervisning i skolor sedan 1955. År 2022 uppdaterades läroplanen till "*Sexualitet, samtycke och relationer*" och lärarutbildningen stärktes för att säkerställa att lärare är rustade att undervisa i inkluderande ämnen, inklusive HBTQIA+-frågor.

3. SLOVENIEN

Juridiska ramverk för att skydda HBTQI+-personer mot diskriminering

Lagen om registrerat partnerskap (2006)



Denna lag införde ett formellt erkännande av samkönade partnerskap och gav begränsade juridiska rättigheter, främst inom egendomsrätt och socialförsäkring. Den inkluderade däremot inte viktiga familjerättigheter som rätten att gifta sig, gemensam adoption och fullt föräldraskap.

Administrativt förfarande för juridiskt könsbyte (2011)

Slovenien införde ett administrativt förfarande som tillåter transpersoner att ändra sitt juridiska kön utan obligatoriskt kirurgiskt ingrepp. Trots detta framsteg var processen fortfarande medicinsk och beroende av expertbedömningar.

Lagen om skydd mot diskriminering (ZVarD 2016)

Lagen om skydd mot diskriminering antogs i april 2016 som det centrala sloveniska juridiska instrumentet som heltäckande förbjuder ojämlik behandling. Lagen skyddar varje individ från omotiverad diskriminering baserad på personliga omständigheter, inklusive sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck. Lagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering samt uppmaning till diskriminering, och säkerställer skydd inom alla livsområden – bland annat arbetsliv, utbildning, socialförsäkring, hälso- och sjukvård samt tillgång till tjänster. Den viktigaste nyheten i lagen var inrättandet av ett oberoende statligt organ – Ombudsmannen för likabehandlingsprincipen – som övervakar lagens tillämpning i praktiken.

Lagen om civilt partnerskap (2017)

Lagen införde ett system med registrerade och oregistrerade partnerskap, vilket utvidgade rättigheterna för samkönade par. Den likställde de flesta partnerskapsrättigheter med äktenskapet, med tre undantag: rätten att gifta sig, gemensam adoption och tillgång till assisterad befruktning.

Konstitutionsdomstolens beslut (2022) – Ändring av familjelagen

Konstitutionsdomstolen i Slovenien slog fast att utestängandet av samkönade par från äktenskap och gemensam adoption var grundlagsstridigt. Därför utvidgades rätten att gifta sig och rätten till gemensam adoption till alla par.

Konstitutionsdomstolens beslut (2024) – Tillgång till assisterad befruktning



Konstitutionsdomstolen fastslog att regler som hindrar ensamstående kvinnor och lesbiska par från att få tillgång till assisterad befruktning är grundlagsstridiga (U-I-418/20, U-I-847/21).

Hälso- och sjukvårdsrättigheter

Tillgång till könsbekräftande vård (inom det offentliga systemet)

Transpersoner i Slovenien kan få tillgång till könsbekräftande behandlingar, såsom hormonbehandling, kirurgiska ingrepp och psykologiskt stöd, genom det offentliga sjukförsäkringssystemet. Ärenden granskas av den tvärvetenskapliga nämnden för könsidentitetsbekräftelse, som är verksam vid universitetssjukhuset i Ljubljana. I praktiken kan tillgången påverkas av långa väntetider och begränsat antal specialister. Centraliseringen av tjänster kan dessutom begränsa tillgången för personer som bor utanför huvudstaden.

Lagen om patienträttigheter (ZpacP 2008)

Diskriminering inom hälso- och sjukvård behandlas specifikt i artikel 7 i lagen om patienträttigheter ("Artikel 7 – Förbud mot diskriminering"), som fastslår att en patient har rätt till likabehandling inom vården "oavsett kön, nationalitet, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning eller andra personliga omständigheter." Detta utgör en viktig rättslig grund för lika tillgång till hälso- och sjukvårdstjänster för HBTQ+-personer.

Universitetspsykiatriska kliniken i Ljubljana – Behandling av personer i medicinska könsbekräftande processer

Sedan 2013 driver universitetspsykiatriska kliniken i Ljubljana en klinik för sexuell hälsa, som även fungerar som ingångspunkt för alla transpersoner som inleder processen för medicinsk könsbekräftelse (inom ramen för den tvärvetenskapliga nämnden för könsidentitetsbekräftelse). Sedan starten har verksamheten utvidgats till att även omfatta psykiatrisk vård och behandling av barn och ungdomar med könsdysfori.



Utbildning och HBTQI+ ungdomar

Protokoll för upptäckt och hantering av kamratvåld i utbildningsinstitutioner (2023 – pågående)

Protokollet för att identifiera och hantera kamratvåld ingår i det nationella utbildningsprogrammet för perioden 2023–2033. Även om ett specifikt kapitel behandlar utsatta ungdomsgrupper och förebyggande av diskriminering, nämns inte homofobi och transfobi våld explicit.

Resolution om det nationella ungdomsprogrammet 2013–2022 (ReNPM13–22)

Denna resolution fastställde ett strategiskt ramverk för att stärka ungdomars delaktighet, social inkludering och lika möjligheter. Den stödde åtgärder till förmån för marginaliserade ungdomsgrupper, men frågor om sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck nämns inte explicit.

Utkast till resolution om det nationella ungdomsprogrammet 2024–2032 (ReNPM-32)

Utkastet till resolution om det nationella ungdomsprogrammet för perioden 2024–2032 lade större vikt vid sexuell läggning som grund för diskriminering, men nämnde fortfarande inte könsidentitet och könsuttryck explicit. Förslaget har varit under behandling sedan 2023, men den nya resolutionen hade ännu inte antagits per 2026.

4. BELGIEN

Rättsliga ramar och genuserkännande

Omfattande sexualundervisningspolicy (2012)

Belgiens policy för omfattande sexualundervisning (SE), som etablerades 2012, kräver inkluderande och åldersanpassad SE i alla skolor i hela landet. Läroplanen integrerar ämnen som könsidentitet, sexuell läggning och samtycke, med målet att främja respekt, inkludering och minska stigmat mot HBTQI+-elever. Stödd av utbildningsministeriet följer den internationella standarder och uppdateras regelbundet för att spegla samhällsförändringar.



Resultaten inkluderar minskad mobbning och förbättrat psykiskt välbefinnande bland HBTQIA+-ungdomar. Trots sin framgång möter policyn regionala implementeringsskillnader och motstånd från konservativa grupper.

Legalisering av samkönade äktenskap (2003)

Belgien blev det andra landet i världen att legalisera samkönade äktenskap 2003, vilket markerade en milstolpe för globala HBTQIA+-rättigheter. Reformen gav samkönade par lika äktenskapliga rättigheter enligt civilagen, som senare utvidgades till att omfatta adoption (2006) och nationellt överskridande äktenskap (2004). Drivet av starkt påverkansarbete och politiskt stöd positionerade det Belgien som en pionjär inom jämlikhetslagstiftning. Initiativet förbättrade avsevärt det juridiska skyddet och den sociala acceptansen av HBTQIA+-individer, även om det initiala motståndet från konservativa fraktioner speglade ett bredare kulturellt motstånd mot förändring.

Legalisering av adoptionsrättigheter för samkönade par (2006)

Reformen från 2006 utökade Belgiens jämlikhetsramverk genom att ge samkönade par fulla adoptionsrättigheter, vilket säkerställde lika föräldraerkännande och skydd för barn. Denna juridiska utveckling berodde på långvarigt påverkansarbete från HBTQIA+-organisationer och stärkte Belgiens engagemang för familjemångfald och barnvälfärd. Den stärkte den sociala legitimiteten för samkönade familjer och anpassade nationell lag till internationella människorättsprinciper, även om kulturella fördomar och religiöst motstånd fortsatte under genomförandet.

LGBTQIA+ Handlingsplan i Wallonien (2020–2024)

Den valloniska regionala regeringens handlingsplan (2020–2024) beskriver regionspecifika åtgärder för att främja inkludering av HBTQIA+ inom sjukvård, sysselsättning och utbildning. Planen fokuserar på att åtgärda skillnader i landsbygdsområden och betonar tillgänglighet, tvärsanknande samarbete och kontinuerlig utvärdering. Resultaten inkluderar stärkt samarbete mellan lokala myndigheter och HBTQIA+-organisationer samt skapandet av regionala stödnätverk. Utmaningar kvarstår när det gäller finansiering och allmänhetens medvetenhet i mindre kommuner.

Antidiskrimineringslag



Belgiens antidiskrimineringslag, som är anpassad till EU-direktiv, förbjuder diskriminering baserat på sexuell läggning, könsidentitet, ras och andra grunder. Lagen, som genomförs av organ som UNIA och Institute for the Equality of Women and Men (IEFH), ger tillgängliga rapporteringsmekanismer och rättsliga möjligheter för offer. Lagstiftningen har lett till tusentals framgångsrika åtal och ökad allmän medvetenhet. Dock kvarstår områden för förbättring inom landsbygdsarbete och långvarig ärendehantering.

Lagen om genusigenkänning (2018)

Lagen om genusigenkänning från 2018 markerade ett stort framsteg för transpersoners rättigheter i Belgien, då individer kan bekräfta sitt juridiska kön genom självdeklaration – utan medicinska eller kirurgiska krav. Lagen, som utvecklades genom samarbete mellan den federala regeringen och intressegrupper som Çavaria, stärker självbestämmande och kroppslig autonomi. Dess genomförande har lett till ökad synlighet och rättigheter för transpersoner, även om fortsatt påverkansarbete strävar efter erkännande av icke-binära identiteter och förbättrad administrativ utbildning på lokal nivå.

Hälso- och sjukvårdsrättigheter

Federal handlingsplan för HBTQ+-hälsa (2023–2027)

Denna federala handlingsplan syftar till att minska hälsoskillnader som HBTQ+-personer möter genom att främja inkluderande vårdpolicies och -metoder. Den lägger särskild vikt vid att förbättra transvård, professionell utbildning för vårdgivare och databaserad policyutveckling.

Sciensano Monitoring Framework

Sciensano samordnar pågående forskning och datainsamling om HBTQIA+-hälsa och välbefinnande på nationell nivå. Denna ram stödjer evidensbaserade folkhälsostrategier och hjälper till att identifiera skillnader i tillgång, resultat och vårdkvalitet.

Bemyndigande genom kunskap

Omfattande sexualundervisningspolicy (2012)

Belgien införde obligatorisk, omfattande sexualundervisning i skolor med en inkluderande inställning till sexuell läggning, könsidentitet, samtycke och relationer. Policyn syftar till att främja jämlikhet, förebygga diskriminering och stödja ungas sexuella och emotionella välbefinnande.

UNIA- och IEFH-informationskampanjer



UNIA och Institute for the Equality of Women and Men driver informationskampanjer med fokus på HBTQIA+-rättigheter, antidiskriminering och jämställdhet. Deras aktiviteter inkluderar professionell utbildning, ungdomsworkshops och samhällsengagemang för att främja inkludering och egenmakt.

5. ITALIEN

Rättsliga ramar och genuserkännande

Lag nr 164/1982

Denna lag etablerade den rättsliga ramen för könsbekräftande i Italien genom en rättslig process. Det markerade ett tidigt steg mot att erkänna transidentiteter, även om det initialt speglade ett starkt medicinskt förhållningssätt.

Konstitutionsdomstolens beslut (2015, 2017)

Dessa domar utökade successivt transpersoners rättigheter genom att stärka juridiska erkännandestandarder och skydd. De betonade också minderårigas bästa intressen och större rättslig flexibilitet i mål om könsigenkänning.

Avskaffande av obligatorisk kirurgi (domstolsbeslut, 2015)

Italiens konstitutionsdomstol slog fast att könsbekräftande kirurgi inte är ett krav för juridisk könsbekräftande. Detta beslut främjade kroppslig autonomi avsevärt och anpassade italiensk lag till principer om mänskliga rättigheter.

Lag nr 76/2016 ("Cirinnà-lagen")

Denna lag införde civila partnerskap för samkönade par och gav de flesta rättigheter som är förknippade med äktenskap. Den uteslöt dock uttryckligen gemensam adoption och full föräldraerkännande.

Lagstiftningsdekret nr 216/2003

Dekretet införde EU:s antidiskrimineringsdirektiv i italiensk lag, vilket förbjuder diskriminering i anställning på grund av sexuell läggning. Den stärkte skyddet för jämlikhet på arbetsplatsen men täckte inte uttryckligen könsidentitet vid den tiden.

Konstitutionsdomstolens erkännande av transpersoners rättigheter (2017)

Domstolen bekräftade könsidentitet som en grundläggande personlig rättighet skyddad av konstitutionen. Den klargjorde att rättsligt godkännande för juridisk könsidentifiering kan beviljas utan obligatorisk medicinsk eller kirurgisk intervention.



Hälsa- och sjukvårdsrättigheter

Nationella hälsovårdstjänsten (SSN) (2015)

Italiens nationella hälsovårdstjänst (SSN) ger tillgång till könsbekräftande sjukvård inom det offentliga systemet. Men eftersom sjukvården är regionalt decentraliserad varierar tillgänglighet och väntetider avsevärt över hela landet.

Trans Healthcare Guidelines (2017–2021)

Uppdaterade nationella medicinska riktlinjer stödjer tillgång till psykologisk vård och hormonbehandling för transpersoner. I praktiken skiljer sig implementeringen mellan regioner, vilket leder till ojämlika standarder för vård och tillgång.

Bemyndigande genom kunskap

MIUR-direktivet (2015)

Utfärdad av utbildningsministeriet främjar denna direktiv inkluderande utbildning och kräver att skolor tar itu med mobbning och diskriminering, inklusive sådant baserat på sexuell läggning och könsidentitet. Den uppmuntrar till medvetandegörande aktiviteter och respekt för mångfald inom skolmiljön.

Nationell strategi för HBTQI-rättigheter (2013–2015, uppdaterad 2022)

Italiens nationella strategi syftar till att främja inkludering inom HBTQI-personer inom nyckelområden som utbildning, sysselsättning, hälsa och säkerhet. Uppdateringen 2022 anpassade nationella prioriteringar till EU:s ramverk för HBTQ-jämlikhet och stärkte samordningen mellan offentliga institutioner.

Nationella antidiskrimineringskontoret (UNAR) (2003)

Det nationella antidiskrimineringskontoret (UNAR) inrättades för att förebygga och bekämpa diskriminering i enlighet med EU:s likabehandlingsdirektiv. Den spelar en nyckelroll i att övervaka diskriminering, stödja offer och främja allmän utbildning om jämlikhet, inklusive frågor relaterade till sexuell läggning och könsidentitet.

5. Övningar och interaktion

5.1 Övning 1: Sant eller falskt

Instruktioner: Bestäm om varje påstående är Sant  eller Falskt .

1. Grekland blev det första ortodoxa majoritetslandet att legalisera samkönade äktenskap.
2. I Sverige kräver könsbekräftande operation och psykologisk utvärdering.



3. Italiens juridiska könsbekräftandeprocess hanteras fortfarande genom domstolarna.
4. Belgien legaliserade samkönade äktenskap innan adoptionsrättigheter gavs till samkönade par.
5. Sloveniens ungdomsprogram 2024–2032 inkluderar specifika åtgärder för HBTQIA+-psykisk hälsa och inkludering.
6. Greklands lag 4443/2016 förbjuder diskriminering baserat på sexuell läggning och könsidentitet.
7. Sveriges diskrimineringslag gäller endast i arbetsrättsliga ärenden.
8. Belgiens lag om genusigenkänning (2018) tillåter juridisk könsbekräftande utan kirurgi.
9. Italiens Cirinnà-lag (2016) legaliserade samkönade äktenskap.
10. Alla fem länder som studerats tillåter nu adoptioner av samkönade personer.
11. Sedan 2022 är svenska skolor skyldiga att undervisa i "Sexualitet, samtycke och relationer" som en del av den nationella läroplanen.
12. Slovenien legaliserade samkönade äktenskap och adoption genom ett beslut från konstitutionsdomstolen 2022.
13. EU:s HBTQ-jämlikhetsstrategi 2020–2025 är den första omfattande EU-strategin som är särskilt dedikerad till HBTQIA+-jämlikhet.
14. EU:s strategi för barnets rättigheter främjar uttryckligen inkluderande utbildning och skydd mot diskriminering för alla barn, inklusive HBTQIA+-ungdomar.

Syfte: Att hjälpa utbildare att differentiera lagstiftningen från land till land och förstå varje lands framsteg.

5.2 Övning 2: Flervalsfrågor

Titel: Hitta rätt svar!

Instruktioner: Välj rätt svar.

1. Vilken grekisk lag legaliserade samkönade civila partnerskap?
 - a) Lag 3500/2006
 - b) Lag 4356/2015
 - c) Lag 4443/2016



- d) Lag 3896/2010
2. Vilket land införde samkönade äktenskap 2003?
- a) Italien
 - a) Belgien
 - b) Sverige
 - c) Grekland
3. Vilket år legaliserade Grekland samkönade äktenskap?
- a) 2015
 - b) 2017
 - c) 2024
 - d) 2010
4. Vilket av följande möjliggör könsbekräftelse genom *självidentifiering*?
- a) Italien
 - b) Sverige
 - c) Belgien
 - d) Både b och c
5. Italiens lag nr 164/1982 berör:
- a) Äktenskapsjämlighet
 - b) Diskriminering i arbetslivet
 - c) Juridisk könsidentifiering
 - d) Hälso- och sjukvårdsrättigheter
6. Sloveniens konstitutionsdomstols beslut från 2022 uppnådde:
- a) Likvärdighet mellan samkönade äktenskap och adoption
 - b) Transsjukvårdsreformer
 - c) Reform av utbildningslagen
 - d) Rättigheter för civila föreningar
7. Vilken svensk lag skyddar människor mot diskriminering inom anställning, utbildning och sjukvård?
- a) Jämställdhetslag 2009



- b) Diskrimineringslagen 2008
 - c) Könsidentitetslag 2012
 - d) Civillagsreform 2010
8. Belgiens lag om könsigenkänning (2018) var betydelsefull eftersom:
- a) Den krävde medicinsk certifiering
 - b) Den introducerade icke-binär igenkänning
 - c) Den tillät självdeklaration för könsbekräftande
 - d) Den upphävde äktenskapslikheten
9. Vilket land har nyligen uppnått äktenskapsjämlighet?
- a) Grekland
 - b) Sverige
 - c) Slovenien
 - d) Belgien
10. Vilken italiensk lag fastställde den rättsliga proceduren för könsbekräftande?
- a) Lag 76/2016
 - b) Lag 164/1982
 - c) Dekret 216/2003
 - d) Konstitutionsdomstolens beslut 2015
11. Vad uppnådde konstitutionsdomstolens beslut i Slovenien 2022?
- a) Endast civilpartnerskapsrättigheter
 - b) Civila partnerskap med begränsat skydd
 - c) Äktenskaps- och adoptionslikhet för samkönade par
 - d) En nationell LGBTQIA+-läroplan
12. Vad är EU:s LGBTIQ-jämlikhetsstrategi 2020–2025?
- a) En bindande EU-förordning
 - b) Ett EU-arbetsdirektiv



- c) En nationell handlingsplan för medlemsstaterna
- d) En sektorsövergripande EU-strategi som adresserar diskriminering, säkerhet och inkludering

Syfte: Förstärk de centrala idéerna utan att behöva djup memorering.

5.3 Övning 3: Flervalsfrågor

Titel: *Hitta rätt svar!*

Instruktioner: Välj rätt svar.

1. Vilken grekisk lag säkerställer universell tillgång till sjukvård för utsatta grupper, inklusive transpersoner?
 - a) Lag 4368/2016
 - b) Lag 4443/2016
 - c) Lag 4604/2019
 - d) Lag 5089/2024
2. Sveriges patientlag (2014) garanterar:
 - a) Gratis sjukvård endast för minderåriga
 - b) Lika behandling och informerat samtycke för alla
 - c) Könsbekräftande operationer för alla
 - d) Regional hälsoautonomi
3. Vilket land övervakar HBTQIA+-hälsodata via Sciensano?
 - a) Italien
 - b) Sverige
 - c) Belgien
 - d) Slovenien
4. Italiens nationella hälsovård (SSN) erbjuder könsbekräftande vård:
 - a) I varje region
 - b) Endast där det godkänts regionalt
 - c) Endast för minderåriga
 - d) Inte alls



5. Sloveniens universitetsmedicinska centrum Ljubljana är specialiserat på:
 - a) HBTQIA+-utbildning
 - b) Transgender-vård och psykologiskt stöd
 - c) Juridisk rådgivning
 - d) Genusvetenskaplig forskning
6. Vilken betydande reform genomförde Sverige 2013 gällande laglig könsidentitet?
 - a) Obligatorisk kirurgi infördes
 - b) Steriliseringskravet avskaffades
 - c) Samkönad adoption legaliserades
 - d) Könsneutrala vårdkort skapades
7. Belgiens policy för omfattande sexualundervisning från 2012 fokuserar på:
 - a) Avhållsamhet och familjevärderingar
 - b) Könsidentitet, samtycke och inkludering
 - c) Anställningsjämlighet
 - d) Endast reproduktiva rättigheter
8. Greklands senaste initiativ från utbildningsministeriet (2020–2024) syftar till att:
 - a) Utbilda polisen om hatbrott
 - b) Främja inkluderande sexualundervisning
 - c) Ge juridisk hjälp till LGBTQIA+-vuxna
 - d) Reformera asylpolitiken
9. Sveriges MUCF-rapport behandlar:
 - a) Äktenskapsjämlighet
 - b) Finansiering av transsjukvård
 - c) Sysselsättningspolitik
 - d) HBTQIA+-ungdomars säkerhet och psykisk hälsa
10. Vilket lands ungdomspolitik (ReNPM-32) inkluderar uttryckligen LGBTQIA+-egenmakt?
 - a) Grekland



- b) Italien
- c) Slovenien
- d) Belgien

11. Den största utmaningen för de flesta länder idag är:

- a) Skapa nya lagar
- b) Förbättra brottsbekämpning och allmän medvetenhet
- c) Avskaffa jämlikhetsorgan
- d) Begränsa ungdomsutbildningen

12. Hur tillhandahålls könsbekräftande sjukvård i Italien?

- a) Det är helt centraliserat enligt nationell lag
- b) Det är olagligt i alla regioner
- c) Det finns tillgängligt men varierar mellan regioner inom det folkhälsosystemet
- d) Den ges endast till minderåriga

5.4 Övning 4: Dra och släpp

Titel: Anpassa lagen till landet och policyn till dess fokusområde

Instruktioner: Matcha rätt land och policy med varje uttalande.

LAG	LAND
1. Lag 5089/2024 – Samkönade äktenskap	A. BELGIEN
2. Lagen om genusigenkänning (2018)	B. SLOVENIEN
3. Lag 164/1982 – Juridisk genuserkännande	C. SVIGE
4. Diskrimineringslagen (2008)	D. GREKLAND
5. Federal antidiskrimineringslag (2007)	E. ITALIEN



POLICY	FOKUSOMRÅDE
1. Lag 4368/2016 (Grekland)	a. Inkluderande skolplaner
2. Omfattande sexualundervisningspolitik (Belgien)	b. Regional jämlikhetsstrategi inom sjukvård, sysselsättning och utbildning
3. Konstitutionsdomstolens beslut om äktenskaps- och adoptionslikhet	c. Genusigenkänning
4. MUCF-rapporten (Sverige)	d. Universell tillgång till sjukvård
5. Nationell strategi för HBTQI+-jämlikhet (Grekland)	e. Tvärsektoriell inkluderingspolitik
6. Lag 164/1982 – Rättslig könsidentifiering (Italien)	f. Rättsliga ramar och familjerättigheter
7. EU:s LGBTIQ-jämlikhetsstrategi 2020–2025	g. Inkludering, jämlikhet och säkerhet
8. EU:s strategi för barnets rättigheter (2021–2024)	h. Ungdomsskydd och välbefinnande
9. Wallonien Action Plan (Belgien)	i. Ungdomssäkerhet och sårbarhet

5.5 Övning 5: Matchningsövning med hjälp av rullgardinsmenyer

Lagstiftning	Nivå		Tema
EU:s LGBTIQ-jämlikhetsstrategi 2020–2025	EU-nivå	Nationell nivå	Juridisk könsidentifiering
EU:s strategi för barnets rättigheter (2021–2024)	EU-nivå	Nationell nivå	Familje- och partnerskapsrättigheter
Italien – Lag nr 164/1982 (Juridisk könserkännande)	EU-nivå	Nationell nivå	Jämlikhet och icke-diskriminering
Slovenien – Konstitutionsdomstolens	EU-nivå	Nationell nivå	Säkerhet från hatbrott



beslut om äktenskap och adoption (2022)			
Direktivet om brottsofferrättigheter (2012/29/EU)	EU-nivå	Nationell nivå	Ungdomsskydd och välbefinnande

5.6 Övning 6 (Tillägsexempel): Reflektion

- Dela in i 5 grupper – varje grupp representerar ett av länderna (3 personer per grupp).
- Varje grupp identifierar:
 1. En viktig styrka är inkludering inom HBTQIA+ (t.ex. sjukvård, utbildning eller rättslig reform).
 2. En kvarvarande utmaning som unga HBTQIA+-personer kan möta där.

Deltagarna har 5 minuter att reflektera och diskutera ovan nämnda områden och sedan ytterligare 5 minuter på sig att presentera sina synpunkter.

6. Slutsatser

Utvecklingen av lagstiftningsramar som reglerar HBTQIA+-rättigheter har blivit både ett lackmustest och en stimulans för inkluderande social förändring i det föränderliga europeiska jämlikhetslandskapet. Till exempel representerar Greklands införande av äktenskapslikhet både ett officiellt juridiskt erkännande och en större kulturell trend mot att acceptera alla typer av familjer. Under tiden visar framsteg som Sveriges omfattande antidiskrimineringslag och Belgiens reform 2018 som tillåter juridisk könsbekräftande utan medicinska krav hur institutionell arkitektur och tydlighet i procedurer är minst lika viktiga som lagstiftningens innehåll. Men den blotta existensen av lagar garanterar inte levd jämlikhet; För att minska gapet mellan de jure-rättigheter och de facto-inkludering är starka administrativa ramar, inkluderande vårdpraxis och aggressiva initiativ för ungdomsbemyndigande avgörande. Psykisk hälsa, kamratstödsystem och utbildningsmiljöer som upprätthåller identitet och värdighet är lika viktiga för unga HBTQIA+-individer som deras juridiska status. Eftersom könsidentitet, sexuell läggning, ålder, etnicitet och funktionsnedsättning samverkar på komplexa sätt för att forma levd erfarenhet, komplicerar intersektionalitet dessa relationer ytterligare. Som ett resultat måste policyn vara känslig både för den interna mångfalden inom HBTQIA+-gemenskapen och för gruppen som helhet. Framöver måste fokus skifta från "vilka rättigheter som finns" till "hur rättigheter förverkligas." Om juridiska framsteg leder till meningsfull inkludering beror på



övervakningsmekanismer, uppdelad datainsamling och uppriktig interaktion med ungdomar och civilsamhället. Löftet om dessa juridiska reformer kommer slutligen att upprätthållas av inkluderande företag, utbildningsinstitutioner och sjukvårdssystem som inkluderar respekt, valfrihet och röst, vilket garanterar att jämlikhet blir en levd verklighet för alla unga snarare än en skriftlig lagstiftning.

Modul 7. Skapa trygga och inkluderande platser för HBTQIA+-ungdomar

1. Introduktion av modul 7: Skapa säkra och inkluderande miljöer för HBTQIA+-ungdomar

Att skapa säkra och inkluderande miljöer för HBTQIA+-ungdomar är ett gemensamt ansvar. Vi har alla olika erfarenheter, identiteter och behov. Det som känns säkert för en person kan kännas osäkert för en annan. Därför kan man inte anta säkerhet – den måste aktivt skapas tillsammans.

Denna modul fokuserar på att förstå hur normer formar inkludering och exkludering, hur säkrare miljöer kan skapas i praktiken och hur vuxna och yrkesverksamma kan bidra till miljöer där HBTQIA+-ungdomar känner sig tillräckligt trygga för att delta, uttrycka sig och höra hemma.

Varning för känsligt innehåll

Denna modul behandlar ämnen som uteslutning, diskriminering, våld och normrelaterat tryck. Deltagarna uppmuntras att ta pauser och söka stöd vid behov.

2. Mål

Syftet med denna modul är att stödja deltagarna i att bygga respektfulla, ansvarsfulla och inkluderande miljöer där fler människor känner tillhörighet. Den uppmuntrar aktivt lyssnande och gemensam reflektion för att identifiera gemensamma värderingar och tillvägagångssätt som stärker inkludering inom en grupp.

Modulen introducerar begreppet "Safer Space" som en samarbetsmetod där handledaren och deltagarna gemensamt skapar riktlinjer för hur de vill interagera. Genom att samskapa dessa gemensamma principer skapar gruppen en grund där alla känner sig tillräckligt trygga för att delta, uttrycka sig och engagera sig öppet.

Dessutom tillhandahåller modulen konkreta verktyg för att skapa säkrare och mer inkluderande möten med HBTQIA+-individer, och stödjer deltagarna i att översätta inkluderande värderingar till vardagspraktiken.



3. Läranderesultat

Denna modul kommer:

Tillhandahålla konkreta verktyg för att skapa säkrare och mer inkluderande möten med HBTQIA+-individer.

Stärk din förmåga när du träffar HBTQIA+-personer i olika sammanhang.

Ge bättre förutsättningar för att se och svara på varje individs behov och identitet

Fördjupa din förståelse för hur normer påverkar HBTQIA+-individer och hur du kan bidra till säkra, inkluderande miljöer. entitet.

⚠ Varning för känsligt innehåll, bra att veta innan du startar. Denna modul tar upp känsliga ämnen som psykisk ohälsa, diskriminering, självskada och självmord. Deltagarna uppmuntras att ta pauser när det behövs och att söka stöd om innehållet känns överväldigande.

Varför gör vi så här?

Vi är alla olika. Vi har olika erfarenheter, olika sätt att vara och olika behov. Det som känns säkert för en person kan kännas osäkert för en annan. Det är därför vi behöver prata om våra behov – istället för att gissa eller anta att alla fungerar på samma sätt.

Säkerhet är något vi skapar tillsammans. Denna modul hjälper oss att lyssna på varandra och hitta gemensamma sätt att visa respekt, ta ansvar och skapa en inkluderande miljö där fler människor känner att de hör hemma.

Ansvarsfriskrivning: Detta är ämnen som kan utlösa reaktioner. Målet är inte att skylla på någon utan att börja se vad vi behöver för att känna oss trygga och vilka normer som påverkar oss i vardagen.

4. Teori

4.1 Introduktion till trygga platser

"Safer Space" är en metod där ledaren och gruppen gemensamt skapar riktlinjer för hur vi vill vara tillsammans – så att alla känner sig trygga nog att delta.

Verktyget är byggt kring två enkla men viktiga frågor:

Vad behöver du för att känna dig tillräckligt trygg för att delta?

Vad behöver vi alla för att känna oss tillräckligt trygga för att delta?



Svaren på dessa frågor blir grunden för gemensamma överenskommelser – riktlinjer som både handledare och deltagare ansvarar för att hålla vid liv.

Reflektionsövning – Reflektera och skriv ner

Vad behöver du för att känna dig trygg i ett möte med en ny person/grupp?

Vad kan alla individer behöva för att känna sig trygga i en grupp eller miljö?

Tips: Använd dessa reflektionsfrågor när du träffar en grupp eller en individ, för att skapa en trygg plats från början, vad behöver du för att känna dig trygg och vad behöver vi göra för att vi ska känna oss trygga?

Detta kan göras på olika sätt, gruppdiskussion, privata anteckningar som gruppen delar osv.

4.2 Normer och normkritik

Normer är oskrivna regler som styr vårt beteende, våra förväntningar på oss själva och andra, och formar förutsättningarna för hur vi interagerar i olika sammanhang.

Dessa normer kan vara både formella – såsom lagar och regler – och informella, som outtalade förväntningar på hur vi bör bete oss i sociala situationer.

Man skulle kunna säga att normer fungerar som en form av social kontroll. De sätter gränser för vad som anses acceptabelt – och vad som inte är det. Ibland är detta positivt, eftersom det skapar struktur och gör det lättare att leva tillsammans. Men andra normer kan vara begränsande.

4.3 Normer skapar (o)jämlighet

Normer kommer på olika sätt. De påverkar vem som har tillgång till vad, och vem som stöter på hinder. Dessa hinder kan vara både fysiska och sociala/psykologiska.

De fysiska barriärerna kan vara könsbundna toaletter men också bristen på rullstolsramper till barer, bussar osv. Dessa fysiska hinder påverkar vår tillgång till staden och vårt mentala välbefinnande.

Det finns också normer kring kärlek, kön, etnicitet, religion, ålder – faktiskt nästan alla delar av våra liv. Och när sociala strukturer bara anpassas till vissa erfarenheter och kroppar uppstår orättvisor.

Normsystemet blir snävt – och det innebär att många människor utesluts.



4.4 Vardagliga exempel på hur normer skapar hinder

Att använda toaletten

En icke-binär eller transperson undviker att använda toaletten på ett café eller ett köpcentrum eftersom det bara finns skyltar med "kvinnor" och "män". Detta kan skapa stress och obehag.

Att ta sig runt i staden

En rullstolsanvändare kan inte följa med vänner till ett café eftersom det finns trappor vid ingången. Med tiden kan de sluta acceptera inbjudningar.

Att ta bussen

En person med synnedsättning känner sig orolig när busshållplatser inte är tydligt annonserade, vilket gör det lätt att missa rätt hållplats.

Visa tillgivenhet offentligt

Ett par av samma kön undviker att hålla varandra i handen offentligt av rädsla för negativa reaktioner eller kommentarer.

Fyller i formulär

Ett medicinskt eller skolformulär erbjuder bara två könsalternativ. Personen känner sig osynlig eller tvingad att välja ett alternativ som inte speglar vem de är.

6. Sexualitet och normer

Det finns många normer kopplade till kön och sexualitet. De är ofta kontextbundna – de kan förändras över tid och mellan platser.

Det finns både talade och outtalade normer.

Normer begränsar beteende. De kan upprätthållas genom bestraffning eller socialt tryck. Ibland är de svåra att sätta ord på, vilket gör dem svårare att utmana.

En av de starkaste normerna är heteronormen – en norm som antar att

- 1) det finns två kön
- 2) att dessa är motsatsen till varandra
- 3) och att dessa "naturligt" attraherar varandra.

Detta påverkar hur män och kvinnor förväntar sig att bete sig, klä sig, se ut, känna, prata, vad vi kan arbeta med osv.

Den heteronorm syns i varje del av samhället, den är social och strukturell. Förutom att vara mycket begränsande för både män och kvinnor ignorerar det också existensen av icke-binära och genderfluida personer.

Praktiska övningar, reflektera och skriv ner.

Kan du komma på andra normer som påverkar eller kontrollerar hur vi uttrycker



vår sexualitet och/eller vårt kön? Dessa normer kan förekomma i familjer, skolor, media, arbetsplatser eller kulturella och religiösa sammanhang. Hur påverkar de vad som känns "acceptabelt", säkert eller synligt i vardagen – och vem förväntas anpassa sig eller vara tyst?

Svar: parnorm, kärleksnorm, förmågenorm, renhetsnorm, heteronorm, cisnorm, reproduktionsnorm, kroppsnormer, vithetsnorm.

Normer är kontextbegränsade.

De formas ofta av samhället, gruppen, familjen, släktingar, vänner, skolan. Det betyder att de kan förändras över tid och mellan platser. Den kontext som formade normen kan också upprätthålla den genom bestraffning eller socialt tryck.

Social press kan vara en mamma som verkligen vill att deras barn ska gifta sig och få barn. Det kan också vara ett fotbollslag där lagkamrater ofta drar homofoba skämt, en form av social press på gruppen att agera heteronormativt. Detta kan också innebära hedersrelaterat våld och förtryck, som att en familj eller släkting säger att du inte är välkommen hem om du är LGBTQIA+, använder våld om du inte följer familjens regler eller hot om våld.

Dessa hot om våld, våld och social press begränsar vårt behov och påverkar förstås vår fysiska och mentala hälsa.

Men en vänkrets, en skola, en ungdomsklubb kan också använda socialt tryck för att upprätthålla inkluderande och positiva normer och skapa en trygg plats

4.5 Flernormsystem

Eftersom normer är kontextuella finns det många olika förväntningar på ungdomar kopplade till kärlek, sexualitet och relationer.

Många unga vi möter lever inom flera normsystem – det de växte upp med hemma, det de möter i samhället, i deras trygga utrymme bland vänner osv. Detta kan vara utmanande för ungdomarna. Det kan sätta press på att välja mellan dessa system och det kan vara utmattande att ständigt tvingas justera sitt beteende beroende på vilket sammanhang de befinner sig i.

Praktisk övning, reflektionsfråga.

Hur gäller olika normer för olika personer?

Hur kan normer sätta begränsningar?

Vem bestämmer normen?

Hur kan någon tvingas hålla sig inom normen?

Koncept	Beskrivning
1. Avtal om säker plats	A. Processen att ifrågasätta vilka beteenden och identiteter som ses som "normala"
2. Normer	B. Gemensamma riktlinjer skapade så att alla känner sig tillräckligt trygga för att delta
3. Normkritiskt tänkande	C. Oskrivna regler som formar förväntningar, tillhörighet och makt

Normer finns överallt

Vilka normer har ni i era grupper? Ex, vängrupp, studiegrupp?

Exempel: I en vänskapsgrupp antar folk ofta att alla är heterosexuella och ciskgender. Samtalen kretsar kring "pojkvänner och flickvänner", och skämtet baseras på traditionella könsroller. De som passar in på dessa normer känner sig avslappnade och inkluderade.

För en HBTQI+-ungdom: Denna norm kan leda till att en HBTQIA+-person undviker att prata om sin förälskelse, partner eller identitet för att undvika pinsamma frågor eller att bli utpekad

Vem känner sig bekväm i ditt sammanhang? Passa eller inte passa in i den dominerande normen.

Om du passar in i de dominerande normerna – till exempel de som är heterosexuella, ciskönade, extroverta, fysiskt funktionsdugliga eller från majoritetskulturen – känner sig ofta avslappnade och trygga i sociala sammanhang och sammanhang. De behöver sällan förklara sig eller oroa sig för att bli ifrågasatta.

För en HBTQI+-ungdom: , är upplevelsen ofta mycket annorlunda: De behöver ofta tänka noga på vad de säger eller gör för att undvika konflikt eller uteslutning.

Enkla saker, som att prata om en partner, hålla hand eller uttrycka könsidentitet, kan skapa stress, ångest eller rädsla.

Med tiden kan dessa upplevelser påverka självkänsla, självförtroende och mentalt välbefinnande, och göra deltagande i gruppaktiviteter eller socialt liv mer utmanande.

Vad menar vi med "kontext"?

När vi pratar om kontext menar vi en specifik grupp eller miljö där du tillbringar tid och interagerar med andra. Det kan vara en vänskapsgrupp, en scoutgrupp, en arbetsplats, en studiegrupp, ett idrottslag eller din familj.

Varje sammanhang har normer – ofta outtalade – om hur människor förväntas bete sig, tala, klä sig, uttrycka känslor eller prata om relationer och identitet. Dessa normer formar dem som känner sig trygga, välkomna och "hemma", och som känner behovet av att anpassa sig, dölja delar av sig själva eller vara tysta.

Reflektionsövning, normer i ditt sammanhang.

Tänk på en grupp du tillhör. Till exempel:

- Din vänskapsgrupp
- Din arbetsplats eller studiegrupp
- Din familj

Vilka normer finns i denna grupp? Tänk på outtalade regler om kön, sexualitet, relationer, utseende, beteende, språk eller känslor.

Vem känner sig trygg, bekväm och "hemma" i detta sammanhang?
Vem tjänar på dessa normer utan att behöva tänka på dem?

Vem kan känna sig osynlig, utesluten eller pressad att anpassa sig?

"Vi märker inte en norm förrän någon bryter den — och om du inte ser den är det för att du är en del av den."

Att förstå normen och vad den gör med oss

Normer är oskrivna regler som formar hur vi tänker och agerar. De är kontextbundna och definierar vad som ses som " normalt." När vi tänker på någon inom normen tenderar vi ofta att tänka på: en vit medelålders man utan funktionsnedsättning som standardpersonen.

Vad gör detta för oss och om du inte är normen kommer du att höra om det flera gånger. Minns du mikroaggressioner och minoritetsstress från tidigare moduler? Det här är det.

När vi skapar trygga platser kan vi ifrågasätta och förändra dessa mönster.

Normer till olika kategorier, den dominerande normen

Kategori	Dominerad norm

Ålder	Medelåldersnorm: Den "typiska" vuxna är antas vara medelålders.
Sexuell läggning	Heteronorm: Vi antar att människor är heterosexuella om inget annat anges.
Funktion	Funktionsnorm: Samhället är byggt för personer utan funktionsnedsättningar — andra måste anpassa sig eller meddela behov.
Etnicitet	Hudfärgsnorm: Om någon har en annan hudfärg eller nationalitet än normen är det vanligt att fråga dessa personer "var kommer du ifrån", men en vit person får aldrig denna fråga.
Religion	Religiös norm: Vi antar att människor tillhör majoriteten religioner, t.ex. kristendomen.
Kön	Könsnorm: Medelålders cisman som den normativa personen.
Könsidentitet/uttryck	Cisnorm: Vi antar att alla identifierar sig med det kön de var assignade vid födseln. Observera: Det finns en skillnad mellan könsuttryck och könsidentitet.
Klassnorm	Outtalade regler och förväntningar på att personerna kommer från en viss social eller ekonomisk bakgrund.
Kroppsnorm	Personer som passar in i kroppsnormen är de vars utseende, storlek, form eller fysiska förmågor stämmer överens med de socialt accepterade skönhetsnormerna och funktionalitet.

Om du inte passar in i normen? Våra antaganden.

Om inget annat nämns antar vi ofta att en person är cis, heterosexuell, vit och icke-funktionsnedsatt.

Personer som inte passar in i dessa normer beskrivs ofta annorlunda eller får frågor, till exempel "men känner du dig mer som en flicka eller pojke?" Om du är icke-binär.

Som vi förklarade i modul 3 är detta som en myggbit — en är okej, men om du får tio varje dag blir det utmattande. Det är så det kan kännas för människor som ständigt måste rättfärdiga eller förklara vilka de är.

4.6 Att skapa positiva normer

Normer är inte bara regler – de är de uttalade överenskommelserna i en grupp om hur människor beter sig, kommunicerar och interagerar. Även om vissa normer kan vara exklusiva eller begränsande, hjälper positiva normer till att skapa struktur, respekt och inkludering för alla.

4.7 Exempel på positiva normer och hur man skapar dessa

Att be om pronomen: Att normalisera praktiken att fråga och dela pronomen hjälper alla att känna sig respekterade och erkända, särskilt HBTQIA+-personer.

Att använda lättläst språk: Att skriva information på tydligt, enkelt språk säkerställer att alla, inklusive personer med lässvårigheter eller kognitiva skillnader, kan förstå och delta.

Kortare möten (max 45 minuter): Att strukturera möten kortare gynnar personer med ADHD eller koncentrationssvårigheter men gör också sessionen mer effektiv och tillgänglig för hela gruppen.

Det viktiga är att inte känna till varje norm – utan att börja se dem. Det handlar inte om att sätta folk i fack. Människor är mer än i sina kategorier. För att förstå ojämlikhet måste vi våga se mönstren. Annars förstår vi inte varför vissa människor ständigt måste förklara sig, medan andra bara går igenom livet utan friktion.

Praktisk övning: Reflektera själv.

Har du några regler, rutiner eller sätt att göra saker på ditt jobb som kan kännas inkluderande för vissa men utesluta andra?

Har du reflekterat över dem själv, eller gör du det utan att ifrågasätta eftersom personen du arbetar med är en del av den dominerande normen?

Genom att reflektera över regler, rutiner och normer i din egen grupp börjar vi se hur uttalade förväntningar formar vem som känner sig inkluderad eller utesluten. Detta är grunden för normpedagogik – ett tillvägagångssätt som hjälper oss att



identifiera osynliga normer, ifrågasätta vem de gynnar och skapa mer inkluderande miljöer.

I den kommande texten kommer vi att gå djupare in på normtoleranspedagogik och normkritisk pedagogik.

4.8. Två olika angreppssätt: toleranspedagogik och normkritisk pedagogik

Toleranspedagogik handlar om att majoriteten – de som följer normen – lär sig att bättre förstå och acceptera "de andra", de som avviker.

Till exempel: "Vi måste lära oss att acceptera människor som är annorlunda."

Men normen i sig lämnas ofta oemotsagd. "De andra" förblir de andra.

Normkritisk pedagogik å andra sidan, vänd på perspektivet. Här undersöker vi själva normen. Vi frågar: "Vad är det som gör att vissa människor alltid passar in – medan andra inte gör det?"

Målet är att bredda normen. För att göra plats för mer. För att göra idén om "normal" mindre snäv.

– Toleranspedagogik säger: "De borde få gå med – trots att de är olika."

– Normkritisk pedagogik frågar: "Varför ses de som annorlunda – och hur kan vi förändra det?"

Hur man ser och ändrar normer: Trafikljusmetoden.

Trafikljusmetoden hjälper oss att reflektera över vad som känns säkert (grönt), osäkert (gult) eller obekvämt (rött) i en grupp eller situation.

Det är ett enkelt sätt att diskutera beteenden, gränser och inkludering utan att döma.

- Grön: Känns bra och respektfull
- Gul: Osäker eller blandade känslor
- Röd: Känns fel eller obekvämt

Hur man ser och ändrar normer: Trafikljusmetoden.

Observera sammanhanget: Titta på gruppen, rummet eller situationen du vill bedöma.

Identifiera normer och rutiner: Vilka är de outtalade reglerna? Vilka beteenden, språk eller antaganden förväntas ha? Använd frågorna på varje trafikljusbild som vägledning för att strukturera ditt arbete.

Bedöm med trafikljus:

Grön: Fungerar bra för alla. Behåll den!





Gul: Behöver uppmärksamhet — kan justeras för att vara mer inkluderande.

Röd: Måste tas upp eller ändras, eftersom det utesluter eller skadar människor.

Reflektera:

Vem gynnas av dessa normer?

Vem kan känna sig osynlig, otrygg eller utesluten?

Planera positiva förändringar:

Förvandla gula eller röda metoder till gröna genom att införa mer inkluderande normer.

Små justeringar kan inkludera inkluderande språk, anpassning av rutiner eller tydligare regler.

5. Övningar och interaktion

5.1 Övning 1: Red Light Method – En självstudieguide

Steg 1: Välj ditt fokus: Välj en grupp, plats eller situation att reflektera över. Detta kan vara:

- Din vänskapsgrupp
- Familjerutiner
- Din skola eller arbetsplats
- Onlinegemenskaper eller sociala medier

Fråga dig själv: Följer människor "oskrivna regler"? Vilka beteenden förväntas eller antas?

Steg 2: Observera och skriv ner normer

Titta på hur människor beter sig, talar eller interagerar.

Vad anses normalt eller förväntat?

Lyssnar vissa människor alltid på eller tas på allvar?

Är det vissa som är tysta eller anpassar sig för att passa in?

Steg 3: Trafikljusbedömning – Från ditt eget fall

Ta gruppen, platsen eller situationen du valde och undersök den med trafikljusmetoden:

Green Light – Inkluderande metoder



Vilka rutiner, regler eller normer får alla att känna sig välkomna och inkluderade?

Exempelfrågor som kan vägleda dig:

Vem känner sig trygg och bekväm här?

Vilka beteenden eller metoder hjälper människor att delta fullt ut?

Gult ljus – Övningar som behöver uppmärksamhet

Vilka rutiner eller normer fungerar för vissa men kan oavsiktligt utesluta andra?

Exempelfrågor:

Vem kan känna sig obekvämt eller pressad att anpassa sig?

Finns det dolda regler eller antaganden som vissa måste följa för att "passa in"?

Rött ljus – Utesluter eller skadliga metoder

Vilka normer eller rutiner skapar tydligt hinder, uteslutning eller obehag?

Exempelfrågor:

Vem känner sig osynlig eller utanför?

Vilka antaganden eller beteenden förhindrar aktivt inkludering?

Reflektera själv:

Drar jag personligen nytta av dessa normer utan att märka dem?

Hur skulle detta utrymme kännas för någon som inte passar in i de dominerande förväntningarna?

Vilka små förändringar kan göra gula eller röda metoder mer inkluderande?

5.2 Övning 2

I den kommande texten har vi samlat trafikljusmetoden och alla relaterade frågor så att du kan använda dem senare för din egen reflektion eller analys. Se nedan:

RÖTT LJUS

Rött ljus – Stanna och upptäck normerna

Det första steget är att identifiera vilka normer som styr situationen.

Förväntas deltagarna bete sig på ett visst sätt?

Finns det outtalade regler för hur man ska agera, se ut, fungera eller uttrycka sig?





Exempel:

Normen säger att det är "normalt" att snabbt formulera tankar och dela dem muntligt utan förberedelse.

Det verkar finnas en outtalad förväntan på småprat, skämt och att tolka sociala signaler korrekt.

Det finns normer inte bara för vad du säger, utan också för hur du säger det – och detta påverkar hur du tar emot.

GULT LJUS

Dessa normer skapar osäkerhet eftersom personen känner att de aldrig riktigt kan uttrycka sig på det "rätta" sättet. Detta leder till osäkerhet, stress och en känsla av att inte passa in. Det blir svårt att fullt ut delta och visa sitt sanna jag.

Vem gynnas eller missgynnas?

De som passar in i normen – personer som snabbt och spontant kan uttrycka sig socialt, justera sin ton och förstå sociala koder – gynnas av det. De får mer erkännande och utrymme.

De som inte passar in i normen är missfördelade, eftersom deras sätt att vara och kommunicera inte ses som lika "korrekta" eller önskvärda. Detta kan få dem att dra sig tillbaka eller bli tysta.

Gult ljus, reflektera över följande frågor.

Vilka konsekvenser skapar de?

Vem gynnas, och vem är missfördelad?

Har alla lika mycket utrymme att bidra?

Känner någon sig utesluten?

Genom att reflektera över detta kan du identifiera vilka normer som kan behöva utmanas för att skapa en mer inkluderande miljö.

GREEN LIGHT

Som facilitator kan du bli medveten om behovet av att uppmuntra olika sätt att uttrycka sig och delta och visa att alla bidrag är värdefulla.

Det kan vara viktigt att ge mer tid för att formulera tankar, eller att förbereda gruppen för en uppgift i förväg. Du kan också ställa mer direkta eller konkreta frågor, såsom:

Var bor du?

Vad tycker du om att göra på din fritid?



Hur gammal är du?

När du använder trafikljusmetoden eller speglar normer, kom ihåg att normer inte alltid är synliga eller uttryckligen namngivna. De är inte begränsade till paraplytermer som cis-normer, förmåganormer eller heteronomi.

Ibland kan det "korrekta svaret" eller nyckelinsikten involvera specifika aspekter av en bredare norm – till exempel vissa antaganden eller metoder som är en del av förmåganormen, snarare än normen.

Var uppmärksam på hur normer fungerar i vardagliga rutiner, regler eller förväntningar, även om de är subtila eller tas för givna.

Hur man påbörjar förändringen. Var medveten om normerna och ändra dem!

Börja med dig själv.

Se misstag som lärdomsmöjligheter.

Respektera pronomen och identiteter.

Skapa plats för flera sätt att vara.

Påminn dig själv om att inkludering är en pågående process – den är aldrig "färdig."

Vi märker inte en norm förrän någon bryter den – och om du inte ser den är det för att du är en del av den."

För att öva vidare på att känna igen normer och hur du kan utmana mikroaggressioner och våldscykeln, gå till Modul 3. För praktiska och pedagogiska tips, gå till Modul 8.

5.3 Övning 3: Slutquiz.

1. Vad är en "Safer Space"-metod?

- a) Ett regelverk som endast bestäms av facilitatorn
- b) Ett gemensamt avtal skapat för att stödja allas känsla av trygghet
- c) En tyst aktivitet där ingen uttrycker behov
- d) Ett rum utan starka åsikter

2. Vilken av följande beskriver normer bäst?

- a) Personliga åsikter om identitet
- b) Skrivna regler som endast finns i lagar
- c) Oskrivna förväntningar som formar hur människor beter sig och uppfattas
- d) Tillfälliga trender



3. Vad är målet med normkritisk pedagogik?

- a) Att acceptera människor "trots att de är olika"
- b) Att undvika att prata om identitet
- c) Att undersöka och vidga normer så att fler människor kan höra till
- d) Att få alla att passa in i samma norm

4. I en trygg miljö, vems ansvar har det att hålla avtal vid liv?

- a) Endast facilitatorn
- b) Endast deltagare
- c) Alla tillsammans
- d) Endast de mest självsäkra personerna

6. Slutsatser

Att vara inkluderande i ett möte med en HBTQIA+-person handlar inte om att nå en destination – det är en kontinuerlig resa av reflektion, lärande och öppenhet.

Det börjar med dig själv: att omfamna misstag som möjligheter, reflektera över dina egna normer och dela din utveckling. Genom att göra det skapar du utrymme för andra att göra detsamma. Sann inkludering frodas när olikheter ses som styrkor, och ledare aktivt vårdar en kultur där alla känner att de hör hemma.

Med rätt verktyg, metoder och förståelsen att detta arbete aldrig är "färdigt" blir inkluderande ledarskap mer än en roll – det blir ett tankesätt, en praktik och ett sätt att vara.

Utvärdering

Vad var det mest värdefulla du lärde dig från denna modul?

Vilken del av modulen kan förbättras och hur?

Hur kommer du att tillämpa det du lärt dig i ditt arbete, dina studier eller ditt dagliga liv?

Har du några ytterligare kommentarer eller förslag?



Modul 8: Praktiska verktyg och innovativa träningstekniker för att stödja HBTQIA+-ungdomar

1. Introduktion

Denna modul är utformad för att utrusta yrkesverksamma, ungdomsarbetare, mentorer och stödpersonal med praktiska verktyg och innovativa utbildningstekniker för att effektivt stödja HBTQIA+-ungdomar. Den fokuserar på att främja förståelse, bekräftelse och empati genom utveckling av viktiga interpersonella och traumamedvetna färdigheter. Deltagarna kommer att utforska strategier för aktivt lyssnande och traumamedvetna metoder för att skapa säkrare, mer inkluderande och stödjande miljöer för unga med olika sexuella läggningar och könsidentiteter.

Metodiktyp och metoder

Typ:

- Interaktivt och erfarenhetsbaserat lärande

Metoder:

- Gruppövningar och simuleringar för att öva aktivt lyssnande och empati i realistiska situationer.
- Reflekterande diskussioner för att främja självmedvetenhet och förståelse för personliga fördomar.
- Rollspelsaktiviteter för att öka självförtroendet i att tillämpa nya kommunikations- och stödtekniker.

2. Mål

Mål 1: Förstå, bekräfta och svara med empati

Detta mål fokuserar på att hjälpa deltagarna att känna igen och bekräfta de olika erfarenheterna hos HBTQIA+-ungdomar. Den betonar vikten av empati i kommunikationen och syftar till att stärka deltagarnas förmåga att skapa stödjande och bekräftande interaktioner.

Syfte: Att bygga emotionell intelligens och kulturell känslighet, så att yrkesverksamma kan ge icke-dömande och inkluderande stöd till HBTQIA+-ungdomar.

Mål 2: Traumamedveten arbetsmetod



Detta mål introducerar deltagarna till traumamedvetna principer, särskilt i samband med att stödja HBTQIA+-personer som kan uppleva diskriminering, avvisande eller identitetsrelaterad trauma. Deltagarna kommer att lära sig att känna igen triggers, reagera lämpligt och erbjuda val som stärker ungdomar istället för att återtraumatisera dem.

Syfte: Att säkerställa att yrkesverksamma använder känslighet, medvetenhet och egenmaktsbaserade metoder när de engagerar sig med HBTQIA+-ungdomar, med fokus på säkerhet, autonomi och respekt.

3. Lärandemål

Denna modul bidrar direkt till projektets övergripande mål genom att stärka deltagarnas förmåga att förstå och svara på HBTQIA+-ungdomars unika erfarenheter och behov. I slutet av modulen kommer deltagarna att kunna integrera aktivt lyssnande och traumamedvetna metoder för att ge empatiskt, säkert och stärkande stöd till HBTQIA+-ungdomar – genom att skapa utrymme för öppen dialog, känna igen känslomässiga triggers och erbjuda informerade val som validerar varje ungas upplevelse och främjar förtroende, autonomi och välbefinnande. Förväntade resultat är att de ska kunna:

- Använd aktiva lyssnandetekniker för att förbättra kommunikationen och förtroendet med unga.
- Använd ett traumamedvetet tillvägagångssätt för att säkerställa emotionell trygghet och bekräftelse i ungdomsstöd.
- Identifiera och ta itu med fördomar, främja empati och inkludering i deras yrkesliv.

Det förväntade resultatet är ett mer skickligt och självsäkert nätverk av yrkesverksamma som kan erbjuda medkännande, informerat och stärkande stöd till HBTQIA+-ungdomar.

4. Teori

4.1 Förståelse, styrka och svara med empati

HBTQIA+-ungdomar upplever ofta högre stressnivåer på grund av stigma, diskriminering och social avvisning. Enligt Minority Stress

Teorin säger att kronisk exponering för fördomar och internaliserad homofobi eller transfobi kan leda till ångest, depression och andra psykiska hälsoutmaningar. Genom att förstå och validera deras erfarenheter kan yrkesverksamma hjälpa till att mildra dessa stressfaktorer, vilket främjar motståndskraft och emotionellt



välbefinnande.

Affirmativa metoder betonar erkännande och validering av sexuell och könsmässig mångfald. Dessa modeller lyfter fram att acceptans och empati från betrodda vuxna är kopplade till högre självkänsla, starkare identitetsutveckling och minskade riskbeteenden bland HBTQIA+-ungdomar. Att svara empatiskt förstärker en känsla av tillhörighet och motverkar samhällelig marginalisering. Vi kommer att fokusera på **Två specifika verktyg** Vi kan använda dagligen för att nå vårt mål:

1. Aktivt lyssnande
2. Hållrum

Vi kommer att använda en interaktiv metod där vi lär oss genom rollspel och övningar.

4.2 Fyra F:n för aktiv granskning för aktiv lyssning

De fyra F:na för aktiv granskning: **Känsla, Fakta, Resultat** och **Framtid**, är en ram från erfarenhetsbaserad lärandeteori som vägleder strukturerad reflektion över erfarenheter. När detta kombineras med aktivt lyssnande ger detta tillvägagångssätt en djupare, empatisk förståelse av HBTQIA+-ungdomars erfarenheter:

Känna: Uppmuntrar till igenkänning och bekräftelse av känslor, vilket gör att ungdomar kan uttrycka känslor på ett säkert sätt.

Fakta: Fokuserar på att förstå kontexten och händelserna utan att döma, och säkerställer tydlighet och noggrannhet i stödet.

Resultat: Hjälper till att identifiera mönster, triggers och copingstrategier, vilket främjar insikt i erfarenheter och utmaningar.

Framtid: Stödjer målsättning och egenmakt, och ger ungdomar handlingsfrihet över deras nästa steg.

Faktum – Vad hände?

När ungdomar kommer till oss med sina erfarenheter eller berättelser är det första steget att ta reda på vad som hände. Med tanke på den specifika karaktären av HBTQIA+-upplevelser är det också viktigt att fokusera på den faktamässiga sidan av den rapporterade sidan av den unga personen. I situationer där en ung queer person bestämmer sig för att dela med sig av någon möjligen traumatisk eller upprörande situation som hänt dem, är det första tillvägagångssättet att försöka ta reda på vad som faktiskt hände i den situationen.



Aktiv lyssningsstrategi:

-Använd öppna frågor för att hjälpa ungdomen eller ungdomsarbetaren att beskriva situationen utan dömande eller antaganden. Försök fokusera på saker som, var hände situationen, vem mer var där, vad som faktiskt sades under situationen, är detta något som händer ofta, har det hänt förut osv.

-Öva på att parafrasera för att bekräfta att du förstod rätt. Bekräfta vad du har hört från dem med dina egna ord, för att bekräfta om du förstår rätt utan att koppla någon känsla till omformuleringen. På så sätt signalerar du att du lyssnar, men också att du bryr dig om att förstå personens perspektiv istället för att bara sitta tyst och ta in informationen.

Exempel: - "Så det jag hör är att läraren använde fel pronomen under lektionen?"

Huvudmål: Skapa en gemensam förståelse av situationen – bara fakta, inte tolkningar.

Känslor: "Hur var det för dig?"

Även om vi bör fokusera på att ta reda på vad som hände faktiskt, är känslor och emotioner också viktiga i dessa situationer och vi bör aldrig förringa hur den som rapporterar har känt under situationen. För att låta personen uttrycka den känslomässiga sidan av berättelsen är det viktigt att skapa ett utrymme där de inte känner sig dömda för hur de kände eller reagerade. Vår naturliga instinkt kan också vara att omedelbart söka lösningar, så vi kan hoppa direkt till att skapa eller erbjuda strategier och lösningar för att ta itu med det aktuella problemet. Vi får inte göra detta när den unga personen heller a) inte behöver höra lösningar, eller b) inte är i rätt känslotillstånd för att lyssna på några möjliga lösningar just då. Ibland är syftet med samtalet bara att dela en upplevelse eller ventilerar.

Aktiv lyssningsstrategi:

- Lyssna efter känslor, både uttalade och outtalade.
- Reflektera tillbaka känslor och bekräfta dem.
- Undvik att minimera eller hoppa direkt till lösningar.

Exempel:

- "Det låter verkligen frustrerande. Fick det dig att känna dig osynlig?"
- "Jag hör mycket ilska i din röst. Var det så det kändes just nu?"



- "Vill du att jag hjälper dig att lista ut något du kan göra åt den här situationen?"

Huvudmål: Bygg upp känslomässig medvetenhet och ge ungdomar utrymme att känna sig hörda och accepterade, särskilt viktigt när man utforskar identitet, diskriminering eller personlig utveckling.

Resultat — "Vad märkte du eller lärde dig då?"

I processen att dela en upplevelse kan vi hjälpa ungdomar att få insikter om sig själva, andra eller situationen i stort. Sättet att uppnå det är att försöka uppmuntra ungdomarna att reflektera introspektivt kring situationen. Genom att ställa vägledande frågor till den unga kan du hjälpa dem att bedöma beteendet, handlingarna och kommunikationen som inträffade i situationen. Detta kan hjälpa dem att dra slutsatser, uppmuntra kritisk självvrannsakan och eventuellt hjälpa dem att bestämma nästa steg.

Aktiv lyssningsstrategi:

- Använd förtydligande frågor för att hjälpa dem att upptäcka insikter.
- Motstå att ge din egen tolkning – vägled, led inte.
- Bekräfta deras personliga utveckling eller medvetenhet.

Exempel:

- "Vad tog du med dig från den upplevelsen?"
- "Hur kändes det att stå upp för din vän när de blev felkänade?"

Huvudmål: Uppmuntra reflektion som leder till självförståelse och motståndskraft, särskilt när man navigerar identitet eller sociala utmaningar.

Framtider — "Vad ska du göra nästa gång?"

Om den unga personen är villig att försöka komma på en strategi eller en möjlig lösning för den situation de befinner sig i, kan du också stödja dem i processen genom att fokusera på deras nuvarande resurser, färdigheter och tillgängligt stöd.

Aktiv lyssningsstrategi:

- Hjälp dem **att lösa problem** eller sätta intentioner **baserat på deras egna insikter**.



- Fråga om stöd de kan behöva och hur de vill bli hörda eller hjälpta i framtiden.
- Påminn dem om att du också är en del av det stödsystem de har, och att du är villig att hjälpa dem om de behöver eller vill ha det.

Exempel:

- "Vad skulle du vilja göra annorlunda nästa gång?"
- "Hur skulle stöd se ut för dig i en liknande situation?"
- "Hur kan jag eller andra hjälpa dig att känna dig mer bekräftad framöver?"

Huvudmål: Stöd initiativet och hjälp ungdomarna att bygga färdigheter för framtida situationer, med fokus på egenmakt och tillväxt.

4.3 Att hålla utrymme vs känslomässig ogiltigförklaring

Att förstå hur man håller utrymme istället för att ge oömbedda råd är avgörande när man stödjer HBTQIA+-ungdomar. Sättet vi lyssnar och svarar på kan antingen främja förtroende och trygghet eller oavsiktligt tysta och ogiltigförklara deras upplevelser. Istället för att erbjuda en lösning som du skulle tro är bäst för situationen, bör vårt tillvägagångssätt vara mer passivt för att låta den unga bygga upp problemlösningsförmåga och analytiska förmågor. Det kan uppnås genom att be dem tänka på alla tillgängliga resurser de har och vad de tror kan vara det bästa resultatet för dem själva och andra inblandade.

	Hållutrymme	Att avfärda känslor
Definition	Att vara helt närvarande, öppen och stöttande utan att försöka kontrollera eller lösa situationen.	Att ge vägledning, lösningar eller åsikter utan att bli tillfrågad om dem.
Kärninställning	"Jag är här med dig."	"Låt mig fixa det åt dig."
Fokus	Centrerad kring den andres känslor, upplevelser och autonomi.	Ofta centrerat kring talarens perspektiv eller obehag.

4.4 Traumamedveten arbetsmetod

Ett traumamedvetet angreppssätt erkänner att många beteenden och känslor härstammar från tidigare eller pågående erfarenheter av trauma. Istället för att fråga "Vad är det för fel på dig?", skiftar perspektivet till "Vad hände med dig?" — främja förståelse, medkänsla och egenmakt.

HBTQIA+-ungdomar är statistiskt sett mer benägna att uppleva trauma relaterade till avvisande, diskriminering, mobbning, hatbrott, identitetsförogiltighet och social uteslutning. Dessa upplevelser kan påverka hur de interagerar med andra och hur trygga de känner sig i stödmiljöer. Ett traumamedvetet tillvägagångssätt hjälper ungdomsarbetare:

- Känn igen tecken på trauma och förstå hur identitetsrelaterad stress kan framstå som tillbakadragande, ilska eller misstro.
- Undvik retraumatisering genom att svara varsamt, respektera pronomen och gränser, och låta ungdomarna styra sitt eget tempo i delningen.
- Erbjud valfrihet och kontroll, och hjälper unga att återta handlingsfrihet i miljöer där de kanske känt sig maktlösa.
- Bygg förtroende och emotionell trygghet, vilket är avgörande för läkning, motståndskraft och självacceptans.

Vi kommer att fokusera på två specifika verktyg som vi kan använda dagligen för att nå vårt mål:

1. **Att erbjuda val**
2. **Att känna igen triggers**

Erbjudande om valmöjligheter

Att erbjuda valmöjligheter är en viktig traumamedveten praktik som hjälper till att återställa en känsla av kontroll och självständighet – något som ofta tas ifrån många HBTQIA+-ungdomar genom erfarenheter av avvisande, diskriminering eller utestängning.

När ungdomar får genuina val känner de sig respekterade, stärkta och trygga. Detta tillvägagångssätt kommunicerar förtroende för deras förmåga att fatta beslut om sina egna liv och identiteter, vilket stärker självvärde och handlingskraft. Även små val, som hur de ska dela sin historia, vilka pronomen de ska använda eller om de ska diskutera ett känsligt ämne, kan ha en stark effekt.

Exempel i praktiken:

Läge	Valbaserat språk
Gruppverksamhet	"Vill du hellre gå med i gruppen eller hjälpa till med uppställningen?"
Emotionell incheckning	"Vill du prata nu, senare, eller skriva ner det istället?"

Dela pronomen	"Du kan dela dina pronomen om du känner dig bekväm – ingen press."
Deltagande	"Skulle du föredra att observera idag eller delta?"
Feedback	"Vill du ha feedback på det nu, eller bara en plats att ventilera?"

4.5 Att känna igen triggers

Att vara uppmärksam på tecken på att en ung person känner sig överväldigad, avstängd eller känslomässigt aktiverad, och att svara med omtanke snarare än konfrontation, är avgörande när man stödjer HBTQIA+-ungdomar. Vanliga tecken på triggers inkluderar:

- plötslig tillbakadragning eller tystnad
- arga eller defensiva reaktioner
- frysning eller zoning
- tårfylld eller panik, och förändringar i kroppsspråk som korsade armar, att vända bort eller skaka.

Att känna igen dessa signaler gör att ungdomsarbetare kan agera säkert, upprätthålla förtroende och stödja den ungas känsloreglering. Att svara stödjande förvandlar stunder av överväldigande eller aktivering till **möjligheter till kontakt, bekräftelse och utveckling**, snarare än konflikt eller tillbakadragenhet.

Läge	Stödjande svar
Ungdomar stänger ner under en diskussion	Jag märkte att du blev tyst — vill du ta en paus?
Känslomässig reaktion på ett ämne (t.ex. kön, mobbning)	"Skulle det hjälpa om vi pausade eller bytte ämne?"
Ungdomar verkar oroliga eller överväldigade	"Är det något som känns fel för dig just nu?" eller "Du behöver inte förklara, men jag finns här om du vill prata."
Att känna igen din egen roll i en trigger	"Jag kanske sa något som inte gick hem bra — jag är öppen för att höra det om du vill dela med dig."



5. Övningar och interaktion

5.1. Mikroövning: Aktivt lyssnande för ungdomsarbetare

Mål: Öva på att verkligen lyssna och hålla utrymme för HBTQIA+-ungdomar.

Tid: 5–7 minuter

Instruktioner: Dela upp folk i par. En person är talaren, den andra lyssnaren. Talaren delar i 2–3 minuter med sig av en personlig upplevelse eller scenario (kan vara relaterat till HBTQIA+). Lyssnaren fokuserar helt på talaren, utan att avbryta, döma eller ge råd. Använd korta, reflekterande fraser: "Jag hör dig...", "Det låter som att du kände...", "Det måste ha varit tufft." Byt roller: Upprepa för den andra partnern.

Genomgång: Varje par delar med sig av sina insikter: 1) Hur det kändes att bli lyssnad på, och 2) Vad som hjälpte dem att vara närvarande och empatiska.

5.2. Den hemliga teckningen

Mål: Att öva tydliga, precisa och aktiva kommunikationsfärdigheter, med fokus på att ge och ta emot instruktioner utan antaganden eller gissningar.

Tid: 10 min per teckning

Instruktioner: Deltagarna arbetar i par. En person (Beskrivaren) får ett kort med namnet på ett vardagsföremål skrivet på (t.ex. "sidobord"). Den andra personen (Lådan) har ett tomt papper och en penna eller penna. Målet är att tecknaren ska rita det objekt som beskrivaren kommer att beskriva, baserat enbart på verbal kommunikation. Byrån får inte se ritningen.

Beskrivarens roll: Utan att nämna namnet på objektet eller någon del av det, beskriv föremålet steg för steg så att Ritaren kan skapa en korrekt teckning. Fokusera på tydliga, detaljerade instruktioner om former, storlekar, positioner och relationer mellan objektets delar. Undvik att använda etiketter eller namnge objektet direkt; beskriv istället dess egenskaper visuellt eller rumsligt. Uppmuntra lådan att ställa förtydligande frågor om det behövs.

Dragarens roll: Rita exakt det som beskrivs, ställ förtydligande frågor bara för att bättre förstå instruktionerna. (t.ex. "Hur lång ska denna linje vara?" eller "Var ska jag placera denna form?").

Debriefing: När teckningen är klar visar paret objektet och jämför teckningen med det verkliga föremålet eller en bild.



5.3. Gruppcirkel: Gemensam närvaro

Syfte: Kollektivt innehav, samhällssäkerhet

Tid: 20–30 minuter

Instruktioner:

1. Sitt i en cirkel. Etablera avtal (sekretess, pass-option, respekt).
2. Prompt: "Något som hjälper mig att känna mig stöttad när jag har det svårt är..."
3. En person pratar åt gången; inga svar eller samtal i hörnaden-.

Genomgång:

- Hur kändes det som att kollektivt lyssna?
- Hur skulle detta kunna anpassas för ungdomsgrupper eller klassrum?

5.4. Användning av autonomistödjande språk:

Mål: Utbilda ungdomsarbetare, yrkesverksamma, att omformulera instruktioner eller direktiv till valbaserat, autonomistödjande språk.

Tid: 10 min

Instruktioner: Skapa en lista med vanliga fraser för ungdomsarbete som är riktade (t.ex. "Sätt dig", "Du behöver gå med i gruppen", "Berätta dina pronomen"). I par eller små grupper, utmana arbetarna att skriva om varje fras till ett valbaserat alternativ.

Genomgång: Dela och diskutera vilka versioner som känns mest respektfulla eller stärkande.

5.5. Reparationspraktiken

Mål: Visa upp och lär ungdomar att känna igen ogiltigförklarande reaktioner i interaktioner. Hur man konfronterar dem och kommunicerar när de inträffar. Hur man rättar dem när de själva avbryter eller ogiltigförklarar för någon annan.

Tid: 20 minuter

Instruktioner: -Rollspela ett ögonblick där en person oavsiktligt avbryter, förminskar eller missförstår.

Öva på reparation:

1. Namnge brottet (ogiltigförklara eller avbryta instanser)
2. Kommunicera det på ett respektfullt sätt när det händer



3. Korrigering av inbjudan

Exempel på reparation:

"Jag inser att jag hoppade in för snabbt. Förlåt. Kan du hjälpa mig att förstå vad du försökte säga?"

"Att avbryta mig mitt i meningen gör det svårt för mig att avsluta mina tankar och jag tappar bort vad jag säger. Kan du försöka vänta tills jag avslutar meningen innan du talar?"

Genomgång:

- Vad gjorde reparationen enklare eller svårare?
- Hur kan reparation skapa trygghet hos ungdomar?

Referenser

- Amerikanska psykologföreningen. (2014). *Traumamedveten vård inom beteendehälsotjänster* (HHS publikation nr. SMA 14-4884).
<https://psycnet.apa.org/record/2014-27453-009>
- Färgungdom. (utan datum). *Atens HBTQI-ungdomsgemenskap*.
<https://colouryouth.gr>
- Konstitutionsdomstolen i Republiken Slovenien. (utan datum). *Beslut och beslut*. <https://www.us-rs.si/en>
- Crenshaw, K. (1989). Avmarginalisering av skärningspunkten mellan ras och kön: En svart feministisk kritik av antidiskrimineringsdoktrin, feministisk teori och antirasistisk politik. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Equal.bryssel. (o.å.). *Publikationer om jämlikhet och icke-diskriminering*.
<https://equal.brussels/fr/publications/>
- Europeiska kommissionen. (2020). *EU:s HBTQ-jämställdhetsstrategi 2020–2025*. https://commission.europa.eu/publications/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en
- Europeiska kommissionen. (utan datum). *Åtgärder för HBTQ-jämlikhet*.
https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion-key-actions/actions-lgbtiq-equality_en



- Europeiska kommissionen. (2025). *HBQ-jämlikhetsstrategi 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
- Europeiska unionen. (2000). *Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Europeiska unionen. (2008). *Rådets rambeslut 2008/913/JHA om bekämpning av rasism och främlingsfientlighet*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32008F0913>
- Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter. (2024). *HBQ-jämlikhet vid ett vägskäl: Framsteg och utmaningar*. Europeiska unionens publikationskontor. <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>
- Europeiska ungdomsforumet. (2023). *Intersektionell inkludering i ungdomsarbete: Policyrekommendationer*. Bryssel: Europeiska ungdomsforumet.
- Euronews Hälsa. (november 2024). *Homosexuella, lesbiska och queera studenter löper tre gånger större risk att drabbas av depression*.
- EYM-terapi. (2019). *Återhämtning från ogiltigförklaring*. <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). *En traumamedveten guide för att arbeta med ungdomar som är involverade i flera system*. Nationella nätverket för traumatisk stress hos barn.
- Fletcher, L., Miller, J., Green, M., Young, J., & Wahab, A. (2020). *Inkludering på arbetsplatsen: Perspektiv på HBQ+-arbetslivet*. 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 acceptans av HBQ-personer i 174 länder: 1981 till 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/a0255680a668460>



[3a08af46bc8f323a9/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf](#)

- Folkhälsomyndigheten. (utan datum). *Hälsans bestamningsfaktorer för transpersoner*.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf>
- Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minoritetsstressteori: Tillämpning, kritik och fortsatt relevans. *Aktuell åsikt inom psykologi*, 51, 101579.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101579>
- Generalsekretariatet för jämlikhet och mänskliga rättigheter. (utan datum). *Policyer och åtgärder för jämlikhet*. Ministeriet för social sammanhållning och familj. <https://isotita.gov.gr>
- GLAAD. (2023). *Mediereferensguide* (11:e upplagan): HBTQ-termer och definitioner. GLAAD.
- Irlands regering. (2025, 12 juni). *Översikt av den nationella HBTQ+-inkluderingsstrategin (2024)*. Avdelningen för barn, jämlikhet, funktionsnedsättning, integration och ungdom.
<https://www.gov.ie/en/departments-of-children-disability-and-equality/publications/publications-national-lgbtq-strategy/>
- Sveriges regering. (utan datum). *Historia om utvecklingen av HBTQI-personers rättigheter i Sverige*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/hbtq-personers-lika-rattigheter-och-mojligheter/historik-om-utvecklingen-av-hbtqi-personers-rattigheter-i-sverige/>
- Regeringen i Republiken Slovenien. (utan datum). *Regeringens politik och lagstiftning*. <https://www.gov.si/en>
- Hellenska republiken. (2006). *Lag 3500/2006: Bekämpning av våld i hemmet*. Statens tidning A 232/24.10.2006. <https://www.et.gr>
- Hellenska republiken. (2010). *Lag 3896/2010: Genomförande av principen om lika möjligheter och lika behandling av män och kvinnor*. Regeringstidningen A 2010/08.12.2010. <https://www.et.gr>
- Hellenska republiken. (2015). *Lag 4356/2015: Partnerskapsavtal*. Regeringstidningen A 2015-181-24-12-12. <https://www.et.gr>
- Hellenska republiken. (2016). *Lag 4443/2016: Likabehandling och icke-diskriminering*. Regeringstidningen A 232/09.12.2016. <https://www.et.gr>
- Hellenska republiken. (2017). *Lag 4491/2017: Juridisk könserkännande*. Statens tidning A 152/13.10.2017. <https://www.et.gr>
- Hellenska republiken. (2024). *Lag 5089/2024: Äktenskapslikhet*. Regeringstidningen A 2024-02-17-02.
<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/945586/nomos-5089-2024>



- Internationella arbetsorganisationen. (utan datum). *Informationssystem om internationella arbetsstandarder*. <https://www.ilo.org/international-labour-standards>
- ILGA-Europa. (2023). Årlig översikt 2023: Människorättssituationen för HBTQI-personer i Europa och Centralasien. <https://www.ilga-europe.org/report/annual-review-2023/>
- ILGA-Europa. (2024). Årlig översikt av människorättssituationen för lesbiska, homosexuella, bisexuella, transpersoner och intersexuella personer i Europa och Centralasien.
- ILGA World. (2023). *Intersex-juridisk kartläggningsrapport: Erkännande inför lagen*. ILGA.
- MakingCents. (2022). *Tillämpning av en checklista för traumamedvetet tillvägagångssätt*. https://makingcents.com/wp-content/uploads/2022/11/Applying-a-Trauma-Informed-Approach-Checklist_layout_final-ENG-1.pdf
- McKinsey & Company. (utan datum). *Hur LGBTQ+-gemenskapen klarar sig på arbetsplatsen*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-the-lgbtq-plus-community-fares-in-the-workplace>
- Meyer, I. H. (2003). Fördomar, social stress och psykisk hälsa hos lesbiska, homosexuella och bisexuella populationer: Konceptuella frågor och forskningsbevis. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Meyer, I. H. (2023). Minoritetsstress och psykisk hälsa bland sexuella och könsrelaterade minoriteter. *Årlig översikt av klinisk psykologi*, 19, 1–25.
- Mirovni institut. (2024). *ANTAG NATIONELL RAPPORT: SLOVENIEN*. Fredsinstitutet. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/ENACT_National_Report_SLOVENIA.pdf
- Nationella styrelsen för hälsa och välfärd. (utan datum). *Hälsa och social vård i Sverige*. <https://www.socialstyrelsen.se/en/>
- Nationella nätverket för traumatisk stress hos barn. (utan datum). *En traumamedveten guide för att arbeta med ungdomar som är involverade i flera system*. <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). Psykoterapirelationer som fungerar III. *Psykoterapi*, 56(4), 423–432. <https://doi.org/10.1037/pst0000233>



- Pranis, K. (2005). *Den lilla boken om cirkelprocesser: Ett nytt/gammalt angreppssätt på fredsskapande*. Bra böcker.
- Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). *Aktivt lyssnande*. Wholebeing Institute. https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf
- Sabharwal, M. (2019). *HBQ-inkluderande arbetsplatsstudie – presssammanfattning*. University of Texas i Dallas. <https://news.utdallas.edu/social-sciences/lgbt-inclusive-workplace-study-2019/>
- Safran, J. D., & Muran, J. C. (2006). Har konceptet med den terapeutiska alliansen förlorat sin nytta? *Psykoterapi*, 43(3), 286–291. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.43.3.286>
- SALTO Youth & ILGA-Europa. (utan datum). *Social uteslutning av unga lesbiska, homosexuella, bisexuella och transpersoner i Europa*. <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-948/reportsocialexclusioniglyoilga.pdf>
- Suicide Zero. (utan datum). *Fakta om självmord*. <https://suicidezero.se/fakta-om-sjalvmord/livsomstallningar-och-varningssignaler-for-sjalvmord/>
- UN Free & Equal. (o.å.). *FN:s HBQ-kampanj*. <https://www.unfe.org/>
- UNESCO. (2023). *Global utbildningsövervakningsrapport 2023: Inkludering och utbildning för alla*. UNESCO.
- UNESCO och UN Women. (2022). *Global vägledning för förebyggande av könsbaserat våld i skolan*. UNESCO.
- Förenta nationerna. (utan datum). *Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter. (2012). *Född fri och jämlik: Sexuell läggning, könsidentitet och könskaraktäristika i internationell människorättslagstiftning*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf
- University of Waterloo, Centrum för undervisningsexcellens. (utan datum). *Reflektionsramverk och 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). De negativa konsekvenserna av att bli tolererad: Tolerans ur målets perspektiv.



Perspektiv på psykologisk vetenskap, 15(3), 544–561.

<https://doi.org/10.1177/1745691619897974>

- Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). Tolerans och fördomsminskning: Två sätt att förbättra relationer mellan grupper. *European Journal of Social Psychology*, 50(2), 239–255.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2624>
- Walloniens offentliga tjänst. (utan datum). *Känn dig inspirerad – Jämlikhet och inkludering*. <https://www.wallonie.be>
- Wilson, C. R. (2021, 29 november). Vilka är skyddande faktorer inom psykologin? 36 exempel. PositivePsychology.com.
<https://positivepsychology.com/what-are-protective-factors/>
- WorkRisen-nätverket. (utan datum). *HBQ+-arbetsplatspolicyer och praxis*. <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). Att bli tolererad: Konsekvenser för välbefinnandet bland etniska minoriteter. *British Journal of Psychology*, 112(3), 781–803.
<https://doi.org/10.1111/bjop.12492>
- Zimmerman, J., & Coyle, V. (2016). *Rådsvägen* (2:a upplagan). Bramle-böcker.



Slutsatser

Proud Ambassadors Training Curriculum erbjuder en detaljerad utbildningsram utformad för att stärka kapaciteten hos ungdomsarbetare, pedagoger och yrkesverksamma att stödja inkludering och mental välbefinnande för HBTQIA+-ungdomar. Genom en strukturerad kombination av teoretisk kunskap, erfarenhetsbaserat lärande och praktiska verktyg utrustar läroplanen deltagarna med de kompetenser som behövs för att hantera diskriminering, främja jämlikhet och skapa stödjande miljöer för unga med olika identiteter.

Under de åtta modulerna utvecklar deltagarna successivt en djupare förståelse för de sociala, psykologiska, juridiska och praktiska dimensionerna av inkludering inom HBTQIA+. Läroplanen börjar med att etablera grundläggande kunskap om identiteter och terminologi, vilket gör det möjligt för deltagarna att engagera sig respektfullt och korrekt med HBTQIA+-ungdomar. Därefter utforskas erfarenheter av icke-acceptans och diskriminering, och belyser hur stigma och uteslutning påverkar ungas psykiska hälsa och sociala deltagande.

Ett betydande fokus i läroplanen ligger på mental hälsa och motståndskraft, med erkännande av den starka kopplingen mellan social inkludering och psykiskt välbefinnande. Genom att införa resiliensbyggande tekniker och traumamedvetna metoder ger utbildningen ungdomsarbetare möjlighet att ge meningsfullt stöd och effektivt svara på de utmaningar som HBTQIA+-ungdomar möter.

Läroplanen betonar också vikten av inkluderande kommunikation, anti-bias-språk och respektfull interaktion, vilka är viktiga verktyg för att bygga förtroende och skapa trygga lärmiljöer. Dessa kompetenser förstärks ytterligare genom moduler som behandlar inkluderande arbetsplatspraxis och skapandet av trygga utrymmen där HBTQIA+-ungdomar kan uttrycka sig fritt och med självförtroende.

En annan viktig dimension av utbildningen är förståelsen av rättsliga ramar och rättigheter relaterade till HBTQIA+-individer i olika europeiska sammanhang. Genom att bekanta deltagarna med befintliga rättsliga skydd och policyramar stödjer läroplanen ungdomsarbetare i att förespråka jämlikhet och öka medvetenheten om rättigheter inom sina samhällen.

Slutligen introducerar läroplanen innovativa träningstekniker och praktiska verktyg som kan tillämpas i vardagsarbetet inom ungdomsarbete. Dessa metoder uppmuntrar aktivt lyssnande, empati, reflekterande dialog och deltagande lärande, vilket säkerställer att ungdomsarbetare är förberedda att svara känsligt och effektivt på behoven hos HBTQIA+-ungdomar.

Proud Ambassadors läroplan främjar ett helhetsperspektiv på inkluderande ungdomsarbete, där kunskap, attityder och praktiska färdigheter integreras.





Genom att kombinera medvetandegörande med konkreta strategier uppmuntrar utbildningen deltagarna att bli aktiva förespråkare för jämlikhet, mångfald och social inkludering.

Genom genomförandet av denna läroplan får ungdomsarbetare möjlighet att agera som "stolta ambassadörer" för inkludering, vilket bidrar till skapandet av samhällen där HBTQIA+-ungdomar känner sig respekterade, trygga och stöttade i sin personliga utveckling och sitt välbefinnande.



**PROUD
AMBASSADORS**

Creating Space for LGBTQIA+ Youth to Thrive