



PROUD AMBASSADORS

TRAINER'S MANUAL

Innehåll

Introduktion	5
Lektionsplan 1	7
Lektionsplan 2	12
Lektionsplan 3	17
Lektionsplan 4	26
Lektionsplan 5	32
Lektionsplan 6	37
Lektionsplan 7	42
Lektionsplan 8	48
Referenser	53
Övningar och svar	57
Modul 1 – Förstå HBTQIA+-identiteter och terminologi	57
1.1 Övning 1: Identitetsmatchning (att matcha huvudtermer med definitioner).	57
1.2 Övning 2: Språkkontroll (identifiera inkluderande kontra föråldrade termer)	58
1.3 Övning 3: Pronomenövning (flervalsversion)	59
1.4 Övning 4: Sant eller falskt	60
1.5 Övning 5: Myt- eller faktaquiz	62
Modul 2: "Identifiera och ge stöd i erfarenheter av icke-acceptans bland HBTQIA+-ungdomar"	63
2.1. Identifiera den icke-accepterade	63
2.2. EU:s ögonblicksfrågequiz	64
2.3. Rollspel: Svar på avslöjande	65
2.4. Institutionellt reflektionsverktyg	66
2.5. Handlingsplanering	66
Modul 3: Mental hälsa – bedömning och tekniker för att bygga motståndskraft	67
3.1 Träning flervalsfrågor	67
3.2 Träning, dra och släpp	67
3.3 Självmondsprevention: Sant eller falskt	68

3.4 Personlig berättelse (Hopp & Återhämtning) Fallstudieexempel	68
Modul 4: Inkluderande kommunikation och anti-bias-språkkunskaper .	69
4.1 Övning 1: Termer i inkluderande kommunikation (matchningsaktivitet) ...	69
4.2 Övning 2: Sant eller falskt	69
4.3 Övning 3: Inkluderande eller inte?	70
4.4 Övning 4: Välj rätt alternativ (flervalsalternativ)	71
4.5 Övning 5: Dra det rätta ordet	71
Modul 5: Skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser	74
5.1 Träning	74
5.2 Träning	75
5.4 Träning	80
5.5 Träning	81
5.6 Träning (Ytterligare exempel)	82
Modul 6: Juridiska ramar och rättigheter för HBTQIA+-ungdomar	83
6.1 Utöva Sant eller Falskt	83
6.2 Övning: Flervalsfrågor	84
6.3 Övning: Flervalsfrågor	85
6.4 Övning: Dra och släpp!	87
6.5 Övning: Matchningsövning med hjälp av rullgardinsmenyer	88
6.6 Övning (Ytterligare exempel)	89
Modul 7. Skapa trygga och inkluderande platser för HBTQIA+-ungdomar	90
7.1 Reflektionsövning – Reflektera och skriv ner	90
7.2 Praktisk övning, reflektera och skriv ner.	90
7.3 Praktisk övning, reflektionsfråga	90
7.4 Reflektionsövning, normer i ditt sammanhang	91
7.5 Praktisk övning: Reflektera själv	91
7.6 Praktisk övning: Red Light Method – En självstudieguide	92
7.7 Reflektera själv:	93
7.8 Praktisk övning, slutprov.	93

Modul 8: Praktiska verktyg och innovativa träningstekniker för att stödja HBTQIA+-ungdomar	94
8.1. Mikroövning: Aktivt lyssnande för ungdomsarbetare	94
8.2. Den hemliga teckningen	95
8.3. Gruppcirkel: Gemensam närvaro	95
Sammanfattning	97

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 civilsamhällsfrågor - MUCF. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Introduktion

Följande dokument med titeln Proud Ambassadors Trainers' Manual kompletterar *Proud Ambassadors Handbook* som utvecklats av konsortiet inom Erasmus+-projektet "*Support of the Inclusion and Reporting of LGBTQIA+ Youth and their Mental Well-being in Europe – Proud Ambassadors.*" Handboken har utformats som en praktisk guide för att stödja utbildare, ungdomsarbetare, utbildare och handledare som kommer att leverera den utbildningsplan som utvecklats inom projektet.

Partnerna i Erasmus+ *Proud Ambassadors-projektet* har gått samman för att ta fram denna Trainers' Manual, som fungerar som en strukturerad guide för att genomföra Proud Ambassadors-utbildningsprogrammet. Den ger handledare pedagogisk vägledning, metodologiska verktyg och praktiska aktiviteter som hjälper till att översätta läroplanens teoretiska innehåll till interaktiva lärandeupplevelser. Manualen syftar till att stödja tränare i att genomföra utbildningspass effektivt samtidigt som den främjar inkluderande, respektfulla och stödjande miljöer för deltagarna.

Som en del av utvecklingen av Proud Ambassadors-läroplanen fungerar Trainers' Manual som en kompletterande resurs till Handboken och de digitala läromaterialen som utvecklats inom projektet. Den innehåller detaljerade lektionsplaner, vägledning för tränare och praktiska övningar som stödjer programmets lärandemål. Handboken är utformad för att hjälpa utbildare att underlätta diskussioner, vägleda reflektion och tillämpa deltagande inlärningsmetoder som uppmuntrar aktivt engagemang och kritiskt tänkande bland deltagarna.

Utbildningsplanen fokuserar på att stärka kapaciteten hos ungdomsarbetare och yrkesverksamma som interagerar med unga, särskilt de som stödjer HBTQIA+-ungdomar. Genom en serie strukturerade moduler tar programmet upp viktiga ämnen som HBTQIA+-identiteter och terminologi, erfarenheter av icke-acceptans och diskriminering, psykisk hälsa och motståndskraft, inkluderande kommunikation, inkludering på arbetsplatsen, juridiska ramar och rättigheter, trygga och inkluderande miljöer samt praktiska verktyg för att ge empatisk och traumamedveten stöd.

Denna manual innehåller en beskrivning av:

- Detaljerade lektionsplaner för tränare, inklusive teoretisk bakgrund och pedagogisk vägledning
- Föreslagna metoder och tips för att genomföra deltagande utbildningspass
- Praktiska övningar och aktiviteter utformade för att stödja lärande och uppmuntra till reflektion
- Resurser och övningar med deras svar som hjälper tränare att utvärdera läranderesultat.

Lektionsplan 1

Mål och syften

Modulnamn 1: Förstå LGBTQIA+-identiteter och terminologi

Sammanfattning av modulens mål och syften

Syftet med modulen är att utrusta ungdomsarbetare, pedagoger och utbildare med grundläggande kunskaper och praktiska verktyg för att förstå, respektera och tillämpa inkluderande HBTQIA+-terminologi i sitt dagliga arbete.

Målet är att förbättra deltagarnas förmåga att skapa trygga, inkluderande utrymmen för alla unga genom korrekt och respektfull kommunikation och medvetenhet om intersektionalitet.

Denna modul ger eleverna möjlighet att utmana stereotyper, ersätta föråldrat språk och modellera inkluderande metoder som främjar tillhörighet och psykiskt välbefinnande.

Modulen kommer att presentera praktiska verktyg och kunskaper för att definiera huvudsakliga HBTQIA+-termer, tillämpa inkluderande språk, analysera intersektionella erfarenheter och delta i reflektiva övningar som främjar empati, respekt och jämlikhet i ungdomsarbetet.

Ämnena för modulen:

1. Spektrumet av HBTQIA+-identiteter
2. Inkluderande språk och respektfull kommunikation
3. Intersektionalitet och levda erfarenheter

Allmän förberedelse

Utbildare bör förbereda PowerPoint-bilder som sammanfattar huvudtermer och definitioner, dela ut informationsblad för matchnings- och quizaktiviteter samt säkerställa tillgång till digitala verktyg (t.ex. omröstningar, delade dokument) för online-leverans.

Deltagarna bör informeras om grundregler som betonar respekt, sekretess och öppensinnat deltagande. Uppmuntra aktivt engagemang, frågeställande och reflekterande diskussioner.

Färdighetsnivå hos de deltagare som söker till denna modul (vilket indikerar färdigheter och kunskaper i början av kursen):

De deltagare som söker till denna modul bör ha grundläggande kunskaper om principer för mångfald, jämlikhet och inkludering inom ungdomsarbete. Ingen tidigare specialisering inom HBTQIA+-frågor krävs, men öppenhet för reflekterande praktik och respektfull kommunikation är avgörande.

Lektionens/modulens längd: 3 timmar

Teorinoteringar	Riktlinjer för tränare: Teori, förklaring och tillämpning
	Den teoretiska sessionen bör fokusera på att bygga deltagarnas förståelse, medvetenhet och självförtroende i att använda inkluderande språk och begrepp relaterade till HBTQIA+-identiteter. Börja med att presentera en kort översikt av huvudtermerna (LGBTQIA+, Lesbisk, Gay, Bisexuell, Trans, Icke-binär, Intersex, Asexuell, Queer, Pansexuell), med tydliga definitioner från officiella källor som GLAAD (2023) och ILGA World (2023). Uppmuntra deltagarna att ställa frågor och dela tidigare kunskaper, och förklara vanliga missuppfattningar på ett respektfullt sätt. Förklara sedan vikten av inkluderande och stödjande kommunikation i ungdomsarbetet. Använd verkliga exempel och korta scenarier för att visa hur språk påverkar tillhörighet, mental hälsa och självkänsla. Betona att ersätta föråldrade eller stigmatiserande uttryck (t.ex. "sexuell läggning") med inkluderande alternativ ("sexuell läggning") och modellera könsneutrala hälsningar i praktiken. Introducera begreppet intersektionalitet (Crenshaw, 1989) genom att diskutera hur multipla identiteter, såsom kön, etnicitet, funktionsnedsättning eller migrationsbakgrund, formar erfarenheter av inkludering eller diskriminering. Använd enkla exempel (t.ex. en transflyktingungdom) för att visa hur överlappande faktorer påverkar stödbehoven.

Under hela sessionen, tillämpa en faciliterande metod: ställ öppna frågor ("Hur kan detta se ut i ditt dagliga arbete?"), bjud in till reflektion och koppla teori till deltagarnas professionella kontext. Avsluta teoriavsnittet med en kort sammanfattning av huvudterminologin, inkluderande språk och intersektionalitet, och koppla varje direkt till de kommande övningarna.

Nej*	Lärandemål
1	Deltagarna kan definiera och korrekt förklara huvudterminologin för HBTQIA+.
2	Deltagarna tillämpar inkluderande och bekräftande språk i ungdomsarbete.
3	Deltagarna identifierar intersektionella faktorer som påverkar LGBTQIA+-ungdomars erfarenheter.
4	Deltagarna känner igen "inkluderande" från "föråldrat" språk och utmanar stereotyper.
5	Deltagarna visar förståelse genom reflekterande och tillämpade övningar.

Lektionsplanering

Nej*	Ämnets namn (t.ex. fallstudie, teori) Max: 3 ämnen	Målen med ämnet	Total varaktighet: 2 timmar
1	Spektrumet av HBTQIA+-identiteter	Definiera och beskriva huvudtermer, förstå identitetsmångfald.	40

2	Inkluderande Språk och Respektfullt Kommunikation	Använd inkluderande terminologi, identifiera stödande metoder.	40
3	Intersektionalitet och levda erfarenheter	Känn igen överlappande identiteter och anpassa inkluderande strategier.	40

Planering av övningar

Nej*	Namn och typ av övning (t.ex. drag & drop, sant eller falskt, quiz, flervalsfrågor, visuellt test)	Övningens mål	Total speltid: 50 minuter
1	Identitetsmatchning (Matchning)	Stärka förståelsen av terminologi	10 min
2	Språkkontroll (Föråldrad/inkluderande)	Upptäckt och igenkänning mellan föråldrade och inkluderande termer	10 min
3	Pronomenövning (flervalsfrågor)	Öva inkluderande introduktioner och användning av pronomen	10 min

4	Sant eller falskt (intersektionalitet)	Utvärdera intersektionell medvetenhet	10 min
5	Myt- eller faktaquiz	Klargör missuppfattningar med faktakunskap	10 min

Bedömning av effekten

Bedömning av effekten i denna modul kommer att genomföras genom utvärderingsformulär under hela inlärningsprocessen. Deltagarnas förståelse kommer att mätas genom korta quiz, sanna eller falska aktiviteter och flervalsövningar som testar förståelse av HBTQIA+-terminologi, inkluderande språk och intersektionalitet. Utvärderingsformulär uppmuntrar elever att utvärdera sina egna attityder, identifiera utvecklingsområden och koppla teori till praktik. Tränare ger återkoppling efter varje aktivitet, stödjer korrekt användning av terminologi och lyfter fram inkluderande kommunikationsstrategier. Deltagande i diskussioner och tillämpning av koncept i scenariobaserade övningar hjälper till att bedöma både kunskapsinhämtning och praktisk beredskap. Sessionen avslutas med en sammanfattande diskussion som betonar huvudresultat såsom vikten av inkluderande språk, medvetenhet om intersektionalitet och ungdomsarbetarens roll i att stödja inkluderande och stödjande miljöer.

Lektionsplan 2

Mål och syften

Modul 2:s namn: "Identifiera och ge stöd i erfarenheter av icke-acceptans bland HBTQIA+-ungdomar"

Sammanfattning av modulens mål och syften (upp till 1 000 tecken)

Syftet med modulen är att identifiera de subtila och tydliga former av uteslutning och icke-acceptans som påverkar HBTQ+-ungdomar samt att bekanta sig med forskning och grundläggande data om erfarenheterna av exkludering bland HBTQIA+-ungdomar i EU.

Syftet är att utforska skillnaden mellan avfärdande och stödjande svar och lära sig att agera lämpligt och eiskt, och stödja unga utan att göra antaganden om deras identitet eller erfarenhet.

Denna modul ger personer som arbetar med ungdomar möjlighet att främja institutionell förändring genom att utforska vilka förändringar de kan göra på olika nivåer för att öka inkluderingen i sin professionella miljö och främja inkluderande och bekräftande miljöer för alla ungdomar.

Modulen kommer att presentera praktiska verktyg och kunskap för att lära sig hur man kan svara stödjande på HBTQI+-ungdomars rapporter om icke-acceptans, men undvika antaganden om deras erfarenhet, samt genomföra förändringar som höjer acceptansnivån inom deras organisation.

Ämnena för modulen:

1. Icke-acceptans, tolerans och diskriminering
2. Intersektionalitet och skyddsfaktorer
3. Empiriska indikatorer och bevis för icke-acceptans och dess effekter

Allmän förberedelse

Det rekommenderas att utföra dessa övningar i ett större utrymme, helst med tillgång till en stor skärm eller projektor, och helst en plats där deltagare som delas in i grupper kan få lite privatliv och utföra övningar utanför de andra deltagargrupperna. Det rekommenderas också att ha någon form av projektionsapparat/skärm tillgänglig för projektion.

För övningar 1 och 3 måste handledaren förbereda en lista över vanliga ungdomsarbetsscenarier som informationsblad för grupper att arbeta med i förväg, eller arbeta med verkliga scenarier som deltagarna delar med sig av från sina verkliga erfarenheter.

För övningarna 4 och 5 måste deltagarna ha tillgång till penna och papper för sina anteckningar.

När man arbetar med yrkesverksamma som har verkliga erfarenheter eller dilemman rekommenderas det alltid mer att forma de specifika scenarier de tar med sig för reflektionsövningar, så att planera sessionen så att de först kan dela med sig av sina verkliga erfarenheter och dilemman rekommenderas.

Ha dock alltid några scenarier förberedda i förväg ifall deltagarna ännu inte har någon erfarenhet eller om de inte känner sig bekväma med att dela eller arbeta vidare med de erfarenheter de delat med gruppen.

Vissa deltagare kan vara känsliga för ämnena – se till att de har möjlighet att ta en paus och prata med någon om de upplever obehag under övningen.

Färdighetsnivå hos de deltagare som söker till denna modul (vilket indikerar färdigheter och kunskaper i början av kursen):

De som söker sig till denna modul bör ha grundläggande kunskaper om mänskliga rättigheter, mångfald och inkludering, samt en allmän förståelse för HBTQIA+-terminologi och utmaningar som HBTQIA+-individer möter i sociala, utbildningsmässiga och professionella sammanhang.

Lektionens/modulens längd: 2 timmar

Teorinoteringar	Huvudpunkter
Kontext: Definiera icke-acceptans, visa skillnaden mellan icke-acceptans och tolerans. Viktiga milstolpar: Visa olika typer av icke-acceptans (öppet, dolt och strukturellt icke-acceptans). Förklara att yrkesverksamma istället bör 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. Exempel: Använd Grekland, Sverige, Slovenien och Belgien för att visa verklig påverkan. Engagera deltagarna: Ställ enkla frågor för att uppmuntra till reflektion. Brygga till övningar: Förklara att aktiviteter hjälper till att minnas och tillämpa viktiga punkter. Tips: Håll språket enkelt, använd visuella uttryck, tydliga termer och upprätthåll en respektfull atmosfär.	

Nej*	Lärandemål
1	Definiera och skilja mellan öppet, dolt och strukturellt icke-acceptans
2	Identifiera intersektionella riskfaktorer som bidrar till uteslutning och offerroll.
3	Lär dig att svara stödjande och undvik antaganden om någons erfarenhet.
4	Känn till grundforskning och data om erfarenheterna av uteslutning av HBTQIA+-ungdomar i EU.
5	Genomför förändringar som höjer acceptansnivån inom deras organisation.
6	Designa och främja praktiska insatser och policyer som stärker acceptans och säkerhet för HBTQ+-ungdomar.

Lektionsplanering

Nej*	Ämnets namn (t.ex. fallstudie, teori) Max: 3 ämnen	Målen med ämnet	Total speltid: 40 min
1	Ämne 1: Icke-acceptans, tolerans och diskriminering	Att se icke-acceptans som attityder, handlingar eller strukturer som förkastar, utesluter eller ogiltigförklarar en individs identitet. Att påpeka att acceptans kan misstas för tolerans. Visar typer av icke-acceptans. Förklaring av principen om självidentifiering.	10 min
2	Ämne 2: Intersektionella sårbarheter och skyddsfaktorer	Förklaring av intersektionalitet och lager på lager av diskriminering. Förklarar hur skyddsfaktorer kan förbättra ungdomars välbefinnande.	10 min
3	Ämne 3: Empiriska indikatorer och bevis för icke-acceptans och dess effekter	Visar resultaten från FRA LGBTIQ-undersökningen (2023) och data samt vilken påverkan som bristande acceptans har på HBTQIA+-individer	20 min

Planering av övningar

Nej*	Namn och typ av övning (t.ex. drag & drop, sant eller falskt, quiz, flervalsfrågor, visuellt test)	Övningens mål	Total speltid: 70 minuter
------	--	---------------	---------------------------

1	Reflektionsövning: Identifiera det som inte accepteras	Deltagarna lär sig att känna igen subtila och tydliga former av uteslutning.	15 min
2	EU-ögonblicksquiz	Deltagarna bekantar sig med forskning och data om erfarenheterna hos HBTQIA+-ungdomar i EU.	10 min
3	Reflekterande rollspelsövning: Svar på Disclosure	Deltagarna övar på skillnaden mellan avfärdande och stödjande svar.	20 min
4	Reflektiv övning: Institutionellt reflektionsverktyg	Deltagarna analyserar acceptansgraden för sin organisation/skola/institution.	15 min
5	Reflektiv övning: Handlingsplanering	Deltagarna reflekterar över förändringar de kan göra på olika nivåer för att öka inkluderingen i sin professionella miljö.	10 min

Bedömning av effekten

Elevens framsteg bedöms efter varje övning genom korta reflektioner. När de arbetar i par eller grupper debriefar de först med varandra och sedan med resten av deltagarna om deras reflektion.

Facilitatorn ger återkoppling efter varje sådan reflektion och genomgång.

I slutet av lektionen uppmuntras deltagarna att dela några viktiga ögonblick och lärdomar de lärt sig, samt feedback på hur väl lektionerna genomfördes.

Lektionsplan 3

Mål och syften

Modul 3:s namn: Mental hälsa: Bedömning och tekniker för att bygga motståndskraft

Sammanfattning av modulens mål och syften

HBTQIA+-ungdomar möter ofta unika psykiska hälsoutmaningar kopplade till diskriminering, minoritetsstress, social stigma, brist på acceptans och rädsla för avvisande från familj eller jämnåriga. Dessa upplevelser ökar risken för ångest, depression, självskada och självmordstankar. Att stödja HBTQIA+-ungdomars mentala hälsa kräver praktiska verktyg som bekräftande och inkluderande språk, aktivt lyssnande, validering av deras identitet och att skapa trygga, stödjande miljöer där unga känner sig sedda och respekterade. Självmordsprevention innebär att tidigt känna igen varningstecken, ha öppna och icke-dömande samtal om psykisk hälsa, säkerställa tillgång till lämpliga stödtjänster och veta hur man ska reagera när oro uppstår. Som en stödjande vuxen är det avgörande att reflektera över sin roll. Att visa acceptans, utmana diskriminering, bygga förtroende och vara konsekvent närvarande kan göra en betydande skyddande skillnad i livet för HBTQIA+-ungdomar.

Ämnena för modulen:

- Vanliga psykiska hälsoutmaningar bland HBTQIA+-ungdomar
- Praktiska verktyg för att stödja den psykiska hälsan hos HBTQIA+-ungdomar
- Självmordsförebyggande strategier
- De vuxnas roll i att ge stöd

Allmän förberedelse

Material behövs. PPT-presentation från Learnify, papper och penna.

Varning för känsligt innehåll: Denna modul tar upp svåra ämnen = det är okej att ta pauser, ringa eller prata med någon.

- När jag lär mig ska jag försöka att inte göra det till en upplevelse av "den andre" eftersom jag inte har någon aning om vilka erfarenheter du har
- **Om du behöver hjälp. Vänligen kontakta din nationella supportlinje.**
- **Om du eller någon du känner befinner dig i en nödsituation, ring ambulansen, det nationella nödnumret**

Färdighetsnivå hos de deltagare som söker till denna modul (vilket indikerar färdigheter och kunskaper i början av kursen):

Eleverna behöver inte ha grundläggande kunskaper i mental hälsa och motståndskraft.

Lektionens/modulens längd:

3,5 timmar

Teorinoteringar	Riktlinjer för tränare: Teori, förklaring och tillämpning
Modul 3 är grundad i forskning och praktik relaterad till mental hälsa bland HBTQIA+-ungdomar, med starkt fokus på sårbarhet, minoritetsstress, mikroaggressioner, motståndskraft och de vuxnas roll som stödjande personer. 1. Minoritetsstressteorin En central teoretisk ram i modulen är minoritetsstressteori. Den förklarar hur HBTQIA+-ungdomar upplever kronisk stress på grund av stigma, diskriminering, uteslutning och upprepade negativa upplevelser i vardagen. Denna teori framhäver att högre nivåer av ångest, depression och självmordstankar bland HBTQIA+-ungdomar inte orsakas av deras identitet, utan av hur samhället behandlar dem. 2. Mikroaggressioner och våldstriangeln Modulen introducerar Våldstriangeln för att förklara hur subtil skada kan eskalera över tid:	

- **Mikroaggressioner** (t.ex. antaganden, felkänande, ogiltigförklarande kommentarer) utgör grunden.
- Om de lämnas obehandlade kan de eskalera till verbal aggression.
- Högst upp i triangeln finns misshandel eller fysiskt våld.

Analogin **med "myggbett"** illustrerar hur små, upprepade skador ackumuleras och leder till minoritetsstress och psykisk ohälsa. Tidiga vuxeninsatser presenteras som avgörande för förebyggande.

3. Motståndskraft som en social och relationell process

Motståndskraft ramas inte in som en individuell egenskap, utan som något **som byggs genom relationer och miljöer**. Viktiga skyddsfaktorer inkluderar:

- Tillgång till stödjande och förstående vuxna
- Att känna sig sedd, trodd och respekterad
- Representation och positiva förebilder
- Trygga platser där identitet bekräftas

Små, vardagliga omsorgshandlingar lyfts fram som kraftfulla bidragsgivare till psykiskt välbefinnande.

4. Normmedvetenhet och inkluderande praktik

Modulen är informerad av **normmedvetna och reflekterande angreppssätt**, som uppmuntrar vuxna att ifrågasätta dominerande normer kring kön och sexualitet. Metoder som **frivilliga pronomenrundor** presenteras som verktyg för att främja inkludering samtidigt som personliga gränser och säkerhet respekteras.

5. Självmordsprevention och tidig intervention

Teoretiska insikter från **självmordspreventionsforskning** betonar att:

- Att fråga direkt om självmordstankar ökar inte risken
- Att prata öppet kan minska isolering och oro
- Tidigt igenkännande av varningstecken är avgörande

Vuxna uppmuntras att lyssna utan att försöka åtgärda, ta oro på allvar och koppla ungdomar till lämpliga stödtjänster.

6. Den stödjande vuxnas roll

Ett kärnbudskap i modulen är att **närvaro är viktigare än perfekta svar**.

Stödjande vuxna ses som broar till trygghet och omsorg, inte som ensamma problemlösare.

Teorin lyfter också fram vikten av **egenvård och delat ansvar** för att säkerställa hållbart stöd för både ungdomar och vuxna.

Nej*	Lärandemål
1	Förstå viktiga psykiska hälsoutmaningar som HBTQIA+-ungdomar i Europa möter.
2	Förklara minoritetsstressteorin och hur diskriminering och stigma påverkar psykiskt välbefinnande.
3	Identifiera mikroaggressioner och beskriv hur de kan eskalera med hjälp av Våldstriangelmodellen.
4	Känn igen tidiga varningstecken på psykisk stress och självmordstankar hos HBTQIA+-ungdomar.
5	Använd strategier för att bygga motståndskraft som främjar trygghet, inkludering och emotionellt välbefinnande
6	Använd normmedvetna och inkluderande metoder (t.ex. frivilliga pronomenrundor) för att skapa säkrare miljöer.
7	Svara lugnt och stöttande på unga som upplever stress, utan att förminska eller döma deras upplevelser.
8	Veta när och hur du ska involvera ytterligare stödtjänster och följ skyddsrutiner.
9	Reflektera över sin egen roll, gränser och egenvård som en stödjande vuxen eller stolt ambassadör.

Lektionsplanering

Nej*	Ämnets namn (t.ex. fallstudie, teori) Max: 3 ämnen	Målen med ämnet	Total varaktighet: 3, 5 timmar
1	Mental hälsa: Bedömning och tekniker för att bygga motståndskraft	I slutet av sessionen kommer deltagarna att kunna: - Förstå viktiga psykiska risker för HBTQIA+-ungdomar - Förklara minoritetsstress och effekten av mikroaggressioner - Använd våldstriangeln för att förstå eskalering av skada - Identifiera skyddsfaktorer och strategier för att bygga motståndskraft - Svara säkert och stödjande på ungdomar i nöd - Reflektera över deras egen roll, gränser och egenvård	40 min

2	Öppning och säkerhetsram	Skapa känslomässig trygghet och sätt förväntningar	(15 minuter)
3	Teoretisk input: Psykisk hälsa och minoritetsstress	Bygg gemensam förståelse • Kort presentation: ○ Psykiska hälsoutmaningar för HBTQIA+-ungdomar ○ Minoritetsstressteori n ○ Högriskgrupper inom HBTQIA+-gemenskapen • Reflektionsfråga (par eller liten grupp): ○ <i>Hur kan samhällsnormer skapa stress för HBTQIA+-ungdomar?</i>	(30 minuter)
4	Mikroaggressioner och våldstriangeln	• Introducera: • Mikroaggressioner • Myggbettsanalogi • Våldstriangeln (bas-mitt-topp) • Gruppövning: • Matcha exempel på vardagliga	(30 minuter)

		kommentarer med triangelns nivåer • Plenardiskussion: • <i>Varför är tidig insats så viktig?</i>	
5	Motståndskraft och skyddsfaktorer	Skifte från risk till styrka och förebyggande	15 min
6	Att märka stress och självmordsprevention	Syfte: Bygg självförtroende i att svara • Input: ○ Varningstecken på stress och självmordstankar ○ Myter vs fakta om självmord ○ Vad man ska göra / vad man inte ska göra	(30 minuter)
7	Fallstudie: Hopp och återhämtning	Syfte: Tillämpa teori på praktik	(20 minuter)
8	Avslutande reflektion och slutsatser	Reflektion och konsolidering av lärande	(10 minuter)

Planering av övningar

Nej*	Namn och typ av övning (t.ex. drag & drop, sant eller falskt, quiz, flervalsfrågor, visuellt test)	Övningens mål	Total speltid: 50 minuter
1	Övning 1: Normmedvetenhet och självreflektion	Att öka medvetenheten om samhällsnormer och hur de påverkar HBTQIA+-ungdomar och psykisk hälsa.	10-15 min
2	Övning 2: Flerval – Skyddsfaktorer Bildreferens: Övning – Flervalsfrågor	Att stärka förståelsen för skyddsfaktorer för HBTQIA+- ungdomars mentala hälsa.	5 min
3	Övning 3: Våldstriangel och mikroaggressionsreflektion	Att förstå hur mikroaggressioner eskalerar och påverkar mental hälsa över tid.	15 min
4	Övning 4: Matchningsövning – Nyckelbegrepp	För att konsolidera förståelsen av viktiga teoretiska begrepp.	5-10 minuter
5	Övning 5: Fallstudie – Alex berättelse	Att tillämpa teori på verkliga situationer och lyfta fram vikten av att märka förändring.	20 min
6	Övning 6: Reflektion – Att lägga märke till andra	Reflektionsövning (efter Alex berättelse) Syfte: Att stärka deltagarnas förmåga att	10 min

		observera och reagera i vardagliga sammanhang.	
7	Övning 7: Sant eller falskt – Myter om självmordsprevention	Att utmana vanliga myter om självmord och öka självförtroendet i att ställa direkta frågor.	5 min
8	Övning 8: Egenvård och gränsreflektion	Att främja hållbart engagemang och förhindra känslomässig överbelastning.	5 min
9	Övning 9: Slutlig reflektion – Viktiga insikter	Sammanfatta lärandet och reflektera över modulen.	5 min

Bedömning av effekten

Inkludera formativa bedömningar under sessionen (t.ex. quiz, omröstningar eller korta reflektioner). Ge konstruktiv återkoppling till eleverna baserat på deras deltagande och prestation. Sammanfatta viktiga punkter och betona slutsatser.

Lektionsplan 4

Mål och syften

Modul 4:s namn: Inkluderande kommunikation och anti-bias språkkunskaper

Sammanfattning av modulens mål och syften

Syftet med modulen är att stärka deltagarnas förståelse och tillämpning av inkluderande kommunikationsmetoder som främjar jämlikhet, empati och respekt i ungdomsarbete och yrkesmiljöer.

Syftet är att stärka ungdomsarbetsares och utbildares förmåga att identifiera, ta itu med och omformulera partiskt eller exkluderande språk, och därigenom skapa miljöer som stödjer tillhörighet och psykologisk trygghet för alla unga.

Denna modul ger eleverna möjlighet att tillämpa anti-bias-språkprinciper i både muntlig och skriftlig kommunikation, delta i reflekterande lyssnande och vara förebild för respektfull dialog när de arbetar med HBTQIA+- och mångfaldiga ungdomsgemenskaper.

Modulen kommer att presentera praktiska verktyg, teoretiska grunder och interaktiva övningar för att hjälpa elever att känna igen omedvetna fördomar, ersätta exkluderande termer med bekräftande alternativ och öva inkluderande, empatidrivna kommunikation i realistiska scenarier.

Ämnena för modulen:

1. Språkets kraft i inkludering och tillhörighet
2. Identifiering och omformulering av partiskt språk i praktiken
3. Inkluderande dialog och reflekterande lyssnande i ungdomsarbetskontexter

Allmän förberedelse

Innan sessionen bör tränare gå igenom det tillhandahållna materialet, inklusive informationsblad, definitioner och PowerPoint-bilder om inkluderande språk.

Lärandemiljön bör uppmuntra öppna diskussioner och ömsesidig respekt, så att deltagarna känner sig trygga att dela perspektiv och ställa frågor. Utbildare bör förbereda exempel på både inkluderande och partisk kommunikation hämtade från vardagliga interaktioner inom ungdomsarbete eller professionella

sammanhang. Digitala verktyg som Moodle, Mentimeter eller Google Forms kan användas för de interaktiva övningarna. Deltagarna uppmuntras att ta med sig tidigare erfarenheter eller utmaningar de stött på relaterade till kommunikation och inkludering.

Färdighetsnivå hos de deltagare som söker till denna modul (vilket indikerar färdigheter och kunskaper i början av kursen):

Elever som går in i denna modul bör ha en grundläggande förståelse för principer om mångfald, jämlikhet och inkludering. Tidigare erfarenhet av ungdomsarbete, utbildning eller samhällsengagemang rekommenderas men är inte obligatoriskt. Modulen är lämplig för deltagare på mellannivå, som har allmänna kommunikationsfärdigheter men tenderar att fördjupa sin medvetenhet om partiskhet och inkluderande språkbruk i mångkulturella och varierande sammanhang.

Lektionens/modulens längd:

3 timmar

Teorinoteringar	Riktlinjer för tränare: Teori, förklaring och tillämpning
	Utbildare bör vägleda deltagarna genom de tre teoretiska ämnena, använda konkreta exempel och uppmuntra till reflektion. Börja med korta presentationer som förklarar hur språk påverkar uppfattning, tillhörighet och mental hälsa, stödda av data från FRA (2024) och UNESCO (2023). I ämne 2, betona praktisk omformulering av partiskt språk, med hjälp av exempel från GLAAD (2023) och WHO (2022). Ämne 3 bör innehålla demonstrationer av reflekterande lyssnande tekniker och empatiska kommunikationsmetoder. Tränare bör uppmuntra deltagarna att tillämpa varje koncept omedelbart under diskussioner eller korta rollspelsövningar.

Nej*	Lärandemål
1	Erkänn partiskt och inkluderande språk i vardaglig kommunikation.
2	Använd inkluderande kommunikationstekniker i skriftliga och muntliga samtal.
3	Omformulera exkluderande eller stigmatiserande uttryck till stödjande alternativ.
4	Visa medvetenhet om omedveten bias och dess effekter på interaktion.
5	Delta i empatidrivna dialog som stödjer mångfaldiga ungdomsidentiteter.

Lektionsplanering

Nej*	Ämnets namn (t.ex. fallstudie, teori) Max: 3 ämnen	Målen med ämnet	Total varaktighet: 2 timmar
1	Språkets kraft i inkludering och tillhörighet		40
2	Identifiering och omformulering av partiskt språk i praktiken		40

3	Inkluderande dialog och reflekterande lyssnande i ungdomsarbetskontexter		40
---	--	--	----

Planering av övningar

Nej*	Namn och typ av övning (t.ex. drag & drop, sant eller falskt, quiz, flervalsfrågor, visuellt test)	Övningens mål	Total speltid: 50 minuter
1	"Words Matter" (Matchningsaktivitet – dra och släpp)	Denna aktivitet stärker förståelsen för inkluderande kontra föråldrad terminologi. Deltagarna matchar icke-inkluderande fraser (t.ex. "sexuell läggning", "damer och herrar") med sina inkluderande motsvarigheter ("sexuell läggning", "alla"). Målet är att stärka medvetenheten om språkets precision och inkludering.	10 min
2	"Hitta fördomen" (Sant eller falskt-quiz)	Deltagarna identifierar om givna arbetsplats- eller kommunikationsuttalanden visar partiskhet. Detta hjälper dem att känna igen både explicita och subtila former av partiskhet och reflektera över deras påverkan i ungdomsarbetsmiljöer.	10 min
3	"Säg det inkluderande!" (scenario simulering)	I denna interaktiva aktivitet reagerar deltagarna på korta verkliga situationer (t.ex. en kollega som använder felaktiga pronomen eller skapar en stereotyp). Genomfört online eller i	10 min

		grupper övar de på att säga inkluderande, respektfulla svar högt, vilket ökar självförtroendet i realtidskommunikation.	
4	Säg det bättre!" (Utmaning med inkluderande omformulering)	Eleverna presenteras för icke-inkluderande arbetsplatsfraser och måste skriva om eller muntligt omformulera dem till neutrala, bekräftande alternativ. Detta uppmuntrar praktisk tillämpning av omformuleringsstrategier och reflekterande medvetenhet om ton och ordval.	10 min
5	"Bygga broar" (Interaktivt reflektionsquiz)	Deltagarna fyller i en interaktiv självbedömning eller reflektionsundersökning för att konsolidera lärandet. De väljer eller skriver hur de skulle tillämpa principer för inkluderande kommunikation i framtida praktik. Målet är att internalisera empatidrivna kommunikationsvanor som främjar tillhörighet och respekt.	10 min

Bedömning av effekten

Elevernas framsteg kommer att bedömas genom formativa utvärderingar integrerade i varje övning. Tränare bör använda snabba reflektionsundersökningar, flervalsquiz eller live-diskussioner för att mäta förståelse och engagemang. Konstruktiv feedback kommer att ges under debriefingsessionerna, där både styrkor och utvecklingsområden betonas. I slutet av modulen kommer deltagarna att sammanfatta sina viktigaste insikter och notera hur deras medvetenhet om inkluderande kommunikation och partiskhet har utvecklats. Denna reflekterande

bedömning säkerställer att deltagarna kan tillämpa inlärd färdigheter med självförtroende i framtida ungdomsarbete eller samhällsmiljöer.

Lektionsplan 5

Mål och syften

Modul 5:s namn: Skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser

Sammanfattning av modulens mål och syften

Syftet med modulen är att ge en heltäckande förståelse för inkludering och mångfald på arbetsplatsen, med fokus på HBTQIA+-identiteter och erfarenheter.

Syftet är att öka medvetenheten om begrepp som jämlikhet, jämlikhet, SOGIESC och intersektionalitet, samtidigt som rättsliga ramar och organisatoriska metoder som stödjer inkluderande miljöer lyfts fram.

Denna modul ger yrkesverksamma, ledare och anställda möjlighet att känna igen diskriminering, utmana fördomar och aktivt bidra till respektfulla, innovativa och rättvisa arbetsplatser.

Modulen kommer att presentera praktiska verktyg och kunskap för att implementera inkluderande policys, främja allieradskap, främja psykologisk trygghet och utvärdera framsteg genom mätbara indikatorer och kontinuerligt lärande.

Ämnena för modulen:

Allmän förberedelse

När det gäller förberedelser inför modulpresentationen behövs en dator och en projektor, eftersom PowerPoint-bilder kommer att visas.

Förväntningar på deltagande, beteende och aktivt engagemang:

- Aktivt deltagande: Eleverna förväntas delta fullt ut i diskussioner, aktiviteter och reflektioner. Att dela erfarenheter och perspektiv berikar lärandemiljön för alla på ett respektfullt sätt.
- Respektfullt beteende: Alla deltagare måste behandla varandra med värdighet och respekt. Diskriminerande språk, trakasserier eller exkluderande beteende kommer inte att tolereras.
-

- Öppenhet: Närma dig modulen med nyfikenhet och vilja att lära dig. Var öppen för att utmana antaganden och utforska olika synsätt.
- Inkluderande kommunikation: Använd inkluderande språk, respektera valda namn och pronomen, och undvik antaganden om identitet, bakgrund eller erfarenhet.
- Stödjande miljö: Uppmuntra och lyft andra. Lyssna aktivt, ingripa konstruktivt när det behövs och bidra till en psykologiskt trygg plats.

Nämn kort eventuella grundregler eller riktlinjer för sessionen.

- Respekt och inkludering: Behandla alla deltagare med respekt. Diskriminering, trakasserier eller exkluderande beteende kommer inte att tolereras.
- Sekretess: Det som delas under sessionen stannar kvar i sessionen. Respektera andras integritet och levda erfarenheter.
- Aktivt engagemang: Delta fullt ut i diskussioner, aktiviteter och reflektioner. Din röst spelar roll.
- Öppen dialog: Ställ frågor, dela perspektiv och lyssna aktivt. Olika synpunkter är välkomna.
- Använd inkluderande språk: Var uppmärksam på pronomen, identiteter och terminologi. Undvik antaganden.
- Trygg plats: Detta är en lärmiljö där alla ska känna sig psykiskt trygga att uttrycka sig.

Färdighetsnivå hos de deltagare som söker till denna modul (vilket indikerar färdigheter och kunskaper i början av kursen):

De deltagare som söker till denna modul bör ha grundläggande kunskaper om arbetsplatsdynamik, mänskliga rättighetsprinciper och allmänna begrepp om jämlikhet och icke-diskriminering, särskilt i professionella eller organisatoriska sammanhang.

Lektionens/modulens längd:

2,5 timmar

Teorinoteringar	Titel
	- Börja tydligt: Introducera modulens mål, förväntningar och grundregler. - Använd inkluderande språk: Visa respektfull kommunikation och respektera valda namn/pronomen. - Uppmuntra engagemang: Underlätta öppen dialog, gruppaktiviteter och reflektioner. - Hantera känsliga ämnen med omsorg: Skapa en trygg plats, bekräfta erfarenheter och hantera motstånd med respekt. - Stöd lärande: Använd verkliga exempel, juridiska referenser och interaktiva verktyg. - Avsluta med reflektion: Sammanfatta viktiga punkter och bjud in eleverna att dela med sig av insikter eller åtgärder.

Nej*	Lärandemål
1	Definiera begrepp relaterade till mångfald, inkludering, jämlikhet, jämlikhet och SOGIESC.
2	Identifiera hinder och utmaningar som HBTQIA+-personer möter på arbetsplatsen.
3	Förstå relevanta internationella rättsliga ramar som stödjer icke-diskriminering.
4	Använd strategier för att skapa inkluderande miljöer på organisatorisk, interpersonell och individuell nivå.
5	Uppmärksamma inkluderingens påverkan på medarbetarnas välbefinnande, innovation och organisatorisk framgång.

Lektionsplanering

Nej*	Ämnets namn (t.ex. fallstudie, teori) Max: 3 ämnen	Målen med ämnet	Total varaktighet: 2 timmar
1	Förståelse för inkludering och mångfald på arbetsplatsen	Detta ämne introducerar viktiga begrepp som jämlikhet, jämlikhet och inkludering, och förklarar hur HBTQIA+-mångfald stärker arbetsplatser och kopplar till mänskliga rättighetsprinciper.	40 minuter
2	Hinder och utmaningar på arbetsplatser	Detta ämne undersöker de systematiska, kulturella och interpersonella barriärer som HBTQIA+-personer möter i professionella sammanhang, och belyser hur diskriminering och exkludering påverkar både medarbetarnas välbefinnande och organisatoriska prestationer negativt.	40 minuter
3	Strategier för att skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser	Detta ämne fokuserar på praktiska, flernivåstrategier – organisatoriska, interpersonella och individuella – för att främja inkluderande, rättvisa och bekräftande arbetsplatser där HBTQIA+-anställda kan blomstra och bidra autentiskt.	70 minuter

Planering av övningar

Nej*	Namn och typ av övning (t.ex. drag & drop, sant eller falskt, quiz, flervalsfrågor, visuellt test)	Övningens mål	Total speltid: 50 minuter
1	Matchmaking-scenarier	Instruktörerna matchar de scenarier som skrivits baserat på om de är inkluderande eller exklusiva (ämne 1)	10 minuter
2	Flervalsquiz	Utbildare kommer att förstå djupt vilka rättigheter som garanteras enligt UDHR, ILO, EU-stadgan (ämne 1)	10 minuter
3	Flervalsfrågor	Utbildare kommer att förstå arten och kategorierna av hindren (ämne 2)	10 minuter
4	Matchning	Tränare matchar koncept med sina matchande exempel/beskrivningar	10 minuter
5	Sant eller falskt	Tränare kommer att förstå strategierna för HBTQIA+-inkludering på djupet.	10 minuter
6	Rollspelsscenarier	Utbildare är praktiskt taget medlemmar i en inkluderande eller exklusiv arbetsplats	30 minuter

Bedömning av effekten

Inkludera formativa bedömningar under sessionen (t.ex. quiz, omröstningar eller korta reflektioner). Ge konstruktiv återkoppling till eleverna baserat på deras deltagande och prestation. Sammanfatta viktiga punkter och betona slutsatser.

Lektionsplan 6

Mål och syften

Modulnamn: Juridiska ramar och rättigheter för HBTQIA+-ungdomar

Sammanfattning av modulens mål och syften (upp till 1 000 tecken)

Modul 6 "Juridiska ramverk och rättigheter för HBTQIA+-ungdomar" undersöker juridiska rättigheter och skydd för HBTQIA+-ungdomar i Grekland, Sverige, Italien, Slovenien och Belgien. Många länder har gjort framsteg, men utmaningar kvarstår – särskilt för unga som möter diskriminering inom utbildning, vård eller på offentliga platser. Att förstå nationella juridiska ramverk är avgörande för att främja jämlikhet och trygghet. Modulen lyfter fram lagar och skyddsåtgärder som påverkar HBTQIA+-ungdomar och pekar på områden där juridiska och sociala brister fortfarande finns. Genom att jämföra ländernas olika tillvägagångssätt kan utbildare få insikt i effektiva strategier för påverkansarbete och policyutveckling i Europa.

Ämnen inom modulen:

- Modulen undersöker juridiska rättigheter för HBTQIA+-ungdomar i Europa
- Modulen ökar medvetenheten om utmaningar och brister i skyddet för HBTQIA+-personer

Förberedelse inför modulen

Förklara eventuella material eller resurser som behövs för lektionen (t.ex. utdelningsark, slides, rekvisita). Sätt förväntningar på deltagande, beteende och aktivt engagemang.

Nämn kort eventuella grundregler eller riktlinjer för sessionen.

Färdighetsnivå hos de deltagare som söker till denna modul (vilket indikerar färdigheter och kunskaper i början av kursen):

De som söker sig till denna modul bör ha grundläggande kunskaper om mänskliga rättigheter, mångfald och inkludering, samt en allmän förståelse för

HBQTIA+-terminologi och utmaningar som HBQTIA+-individer möter i sociala, utbildningsmässiga och professionella sammanhang.

Lektionens/modulens längd:

2 timmar

Teorinoteringar	Titel
Bakgrund: Förklara varför HBQTIA+-inkludering är viktig i samhället, på arbetsplatser, i skolor och i offentliga tjänster. Viktiga milstolpar: Fokusera på större lagar och policyer (t.ex. samkönade äktenskap, antidiskriminering, könsbekräftande). Exempel: Använd Grekland, Sverige, Slovenien och Belgien för att visa verklig påverkan. Engagera deltagarna: Ställ enkla frågor för att uppmuntra till reflektion. Brygga till övningar: Förklara att aktiviteter hjälper oss att minnas och att övningarna hjälper oss att tillämpa den kunskap vi lärt oss. Tips: Håll språket enkelt, använd visuella uttryck, tydliga termer och upprätthåll en respektfull atmosfär.	

Nej*	Lärandemål
1	Identifiera viktiga lagar och policyer som stödjer HBQTIA+-rättigheter i Europa (Grekland, Sverige, Slovenien, Belgien).
2	Förklara betydelsen av antidiskrimineringsåtgärder, könsigenkänning och familjerättigheter för HBQTIA+-individer.
3	Identifiera utmaningar och brister i implementeringen av HBQTIA+-skydd.

4	Använd kunskap genom enkla övningar (sant/falskt, quiz, dra-och-släpp) för att stärka förståelsen.
5	Främja medvetenhet och inkluderande metoder i deras egna professionella eller samhällsliga miljöer.

Lektionsplanering

Nej*	Ämnets namn (t.ex. fallstudie, teori) Max: 3 ämnen	Målen med ämnet	Total tid: 70 minuter
1	Teori: Grekiska rättsliga ramar	Presentation av grekisk lagstiftning gällande könsidentifiering, sjukvårdsrättigheter och egenmakt genom kunskap.	10 minuter
2	Teori: Svenska rättsliga ramar	Presentation av svensk lagstiftning gällande könsigenkänning, sjukvårdsrättigheter och egenmakt genom kunskap.	10 minuter
3	Teori: Belgiska rättsliga ramar	Presentation av den belgiska lagstiftningen gällande könserkännande, sjukvårdsrättigheter och egenmakt genom kunskap.	10 minuter
4	Teori: Italienska rättsliga ramar	Presentation av italiensk lagstiftning gällande könsidentifiering, sjukvårdsrättigheter och egenmakt genom kunskap.	10 minuter
5	Teori: Slovenska rättsliga ramar	Presentation av den slovenska lagstiftningen gällande genusigenkänning,	10 minuter

		sjukvårdsrättigheter och egenmakt genom kunskap.	
--	--	--	--

Planering av övningar

Nej*	Namn och typ av övning (t.ex. drag & drop, sant eller falskt, quiz, flervalsfrågor, visuellt test)	Övningens mål	Total speltid: 50 minuter
1	Sant eller falskt	För att få en tydlig bild av hur lagstiftningen för unga HBTQI+-personer ser ut och skiljer sig åt mellan länder.	10 minuter
2	Flervalsfrågor	Matcha lagar med rätt land och lär dig vad varje lag innebär i sitt sammanhang.	10 minuter
3	Flervalsfrågor	Matcha lagar med rätt land och lär dig vad varje lag innebär i sitt sammanhang.	10 minuter
4	Dra och släpp	Matcha rätt lag med rätt land och policy område- för att förstå vad varje lands lagstiftning fokuserar på.	10 minuter
5	Reflektionsövning	Gruppera lagarna utifrån vad de handlar om. Reflektera sedan över vad lagarna betyder för HBTQI+-personers rättigheter jämfört med övriga medborgare. Om ni arbetar i grupp – jämför era svar och diskutera likheter och skillnader.	30 minuter

Bedömning av effekten av denna modul

Använd korta quiz, omröstningar eller reflektioner under modulen för att stämma av förståelsen med deltagarna. Ge återkoppling löpande och avsluta med en sammanfattning av de viktigaste punkterna.

Lektionsplan 7

Mål och syften

Modul 7:s namn: Skapa trygga och inkluderande miljöer för HBTQIA+-ungdomar

Sammanfattning av modulens mål och syften

Syftet med denna modul är att stärka deltagarnas förmåga att lyssna på varandra, ta gemensamt ansvar och aktivt bidra till inkluderande miljöer där fler människor känner sig respekterade och hör hemma. Modulen introducerar begreppet **Safer Space** som en praktisk och deltagande metod, där ledare och gruppmedlemmar gemensamt fastställer riktlinjer för hur de vill interagera. Dessa gemensamma avtal hjälper till att skapa förutsättningar där alla känner sig tillräckligt trygga för att delta, uttrycka sig och delta öppet.

Modulen syftar också till att erbjuda **konkreta, praktiska verktyg** för att skapa säkrare och mer inkluderande möten med HBTQIA+-individer i vardagliga miljöer. Genom att kombinera reflektion, delat ansvar och konkreta metoder stödjer modulen deltagarna i att främja respektfull dialog, förebygga uteslutning och bygga miljöer baserade på omsorg, inkludering och ömsesidig förståelse.

Ämnena för modulen:

Introduktion och förklaring av Safe space-metoden

Norm och normkritik

Olika slags normer

Normpedagogik

Traffik ljusmodul

Allmän förberedelse

Du behöver bara tillgång till learnify-modulen, papper och penna.

Färdighetsnivå hos de deltagare som söker till denna modul (vilket indikerar färdigheter och kunskaper i början av kursen):

De som söker sig till denna modul behöver inte ha någon tidigare kunskap.

Lektionens/modulens längd:

2 timmar

Teorinoteringar	Riktlinjer för tränare: Teori, förklaring och tillämpning
	Modul 7 är grundad i normteori, normkritisk pedagogik och deltagande praktiker i trygga rum, med målet att skapa säkrare och mer inkluderande miljöer för HBTQIA+-ungdomar. Ett centralt teoretiskt begrepp i modulen är att säkerhet inte är universell eller fast, utan relationell och kontextberoende. Det som känns tryggt för en person kan kännas osäkert för en annan, vilket är anledningen till att trygghet måste samskapas genom dialog, reflektion och delat ansvar, snarare än att antas. Modulen introducerar Safer Space-metoden, en deltagande metod där handledare och deltagare gemensamt definierar riktlinjer baserat på två kärnfrågor: <i>Vad behöver jag för att känna mig tillräckligt trygg för att delta?</i> och <i>Vad behöver vi alla för att känna oss tillräckligt trygga för att delta?</i> Dessa gemensamma avtal förstås som levande metoder som kräver kontinuerlig vård från alla inblandade. En annan viktig teoretisk grund är normteori, som förklarar normer som ofta osynliga, oskrivna regler som formar beteende, förväntningar och tillgång till deltagande. Normer kan både skapa struktur och förstärka ojämlikhet genom att gynna vissa identiteter samtidigt som andra utesluts. Modulen belyser hur normer relaterade till kön, sexualitet, förmåga, etnicitet och relationer påverkar HBTQIA+-ungdomars vardagliga säkerhet, deltagande och välbefinnande. Med detta som utgångspunkt tillämpar modulen normkritisk pedagogik, som flyttar fokus från "tolerera skillnader" och istället undersöker normerna själva. Istället för att fråga hur marginaliserade individer kan anpassa sig, frågar normkritisk pedagogik varför vissa identiteter behandlas som standard och hur normer kan vidgas till att omfatta fler sätt att vara. Trafikljusmetoden introduceras som ett praktiskt analytiskt verktyg för att identifiera, reflektera över och förändra normer. Genom att kategorisera praktiker som gröna (inkluderande), gula (osäkra) eller röda (exkluderade) stöds deltagarna i att omvandla reflektion till konkret handling.

Sammanfattningsvis betonar modulen att inkludering är en **pågående process**, inte ett slutgiltigt tillstånd. Att skapa trygga rum kräver kontinuerlig självreflektion, medvetenhet om makt och normer, vilja att göra misstag och aktivt ansvar för förändring.

Nej*	Lärandemål
1	Förstå och förklara Safer Space-metoden och varför säkerhet måste samskapas inom grupper.
2	Identifiera hur normer påverkar deltagande, beteende och inkludering i olika miljöer.
3	Använd normkritiskt tänkande för att utmana uteslutande normer och bredda inkluderande metoder.
4	Använd trafikljusmetoden för att analysera och reflektera över inkluderande och exkluderande beteenden.
5	Underlätta samtal som stödjer psykologisk trygghet, respekt och deltagande.
6	Ta aktivt ansvar för att skapa och upprätthålla säkra och inkluderande miljöer för HBTQIA+-ungdomar.

Lektionsplanering

Nej*	Ämnets namn (t.ex. fallstudie, teori) Max: 3 ämnen	Målen med ämnet	Total varaktighet: 2 timmar
1	Trygg plats	Grundläggande kunskap i trygg miljö	10 min

2	Norm och normkritik	Förstå oskrivna regler och hur normer skapar ojämlikhet, vardagliga exempel	10 min
3	Sexualitet och normer	Hur normer styr hur vi uttrycker sexualitet och hur normer bara är synliga för dem utanför norm-, teori- och reflektionsfrågan	15 min
4	Passa eller inte passa in i den dominerande normen.	Teori och reflektion kring de befintliga normerna i ditt sammanhang.	10 min
5	Att förstå normen och vad den gör med oss	Myggbett, normer och mikroaggressioner, att förstå hur det kan uppstå och vad man ska göra åt det	15 min
6	Två olika angreppssätt: toleranspedagogik och normkritisk pedagogik	Förklaring av skillnaderna och hur man arbetar med dem i grupper och möten med HBTQI+-ungdomar	10 min
7	Trafikljusmetodens teori och praktik	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	30 min

		känslor Röd ● : Känns fel eller obekvämt	
--	--	---	--

Planering av övningar

Nej*	Namn och typ av övning (t.ex. drag & drop, sant eller falskt, quiz, flervalsfrågor, visuellt test)	Övningens mål	Total speltid: 50 minuter
1	Trygg plats	Prova metoden safe space för att se hur du kan tillämpa den i ditt eget sammanhang.	5 min
2	Sexualitet och normer	Reflektionsfrågor om sexualitet och hur normer påverkar vår sexualitet	5 min
3	Dra och släpp	Reflektera och praktisera kritiken av trygga platser och normer	5 min
4	Reflektionsövning	Att reflektera över <i>Vem känner sig trygg, bekväm och "hemma" i detta sammanhang?</i> <i>Vem tjänar på dessa normer utan att behöva tänka på dem?</i> <i>Vem kan känna sig osynlig, utesluten eller pressad att anpassa sig?</i>	10 min
5	Reflektionsövningar, mina rutiner kopplade till normer	För att reflektera om du har någon form av kommentar, rutiner osv. som du gör utan att ifrågasätta det eftersom personen du arbetar med är en del av den dominerande normen?	5 min

6	Hur man ser och ändrar normer: Trafikljusmetoden.	Slutför trafikljusmodulen: 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	30 min

Bedömning av effekten

Inkludera formativa bedömningar under sessionen (t.ex. quiz, omröstningar eller korta reflektioner). Ge konstruktiv återkoppling till eleverna baserat på deras deltagande och prestation. Sammanfatta viktiga punkter och betona slutsatser.

Lektionsplan 8

Mål och syften

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

Sammanfattning av modulens mål och syften

Syftet med modulen är att bygga emotionell intelligens och kulturell känslighet, så att yrkesverksamma kan erbjuda icke-dömande och inkluderande stöd till HBTQIA+-ungdomar.

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

Denna modul är utformad för att utrusta yrkesverksamma, ungdomsarbetare, mentorer och stödpersonal med praktiska verktyg och innovativa utbildningstekniker för att effektivt stödja HBTQIA+-ungdomar.

Modulen kommer att presentera 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.

Ämnena för modulen:

1. Förståelse, styrka och svara med empati
2. Traumamedveten arbetsmetod
3. Övningar och interaktion

Allmän förberedelse

Det rekommenderas att utföra dessa övningar i ett större utrymme, helst med tillgång till en stor skärm eller projektor, och helst en plats där deltagare som

delas in i grupper, kan hitta lite privatliv och utföra vissa övningar utanför de andra deltagargrupperna.

Övning 2 kräver att deltagarna använder pennor och papper, helst i större format.

För övning 3 måste handledaren förbereda en lista över vanliga ungdomsarbetsscenarier som informationsblad för grupper att arbeta med i förväg, eller arbeta med de verkliga scenarier som deltagarna tar med till

För övning 4 måste handledaren förbereda en lista med vanliga ungdomsarbetsfraser som är direktiv.

När man arbetar med yrkesverksamma som har verkliga erfarenheter eller dilemman rekommenderas det alltid mer att formulera de specifika scenarier de tar med sig för reflektionsövningarna, så att planera sessionen på ett sätt där de först kan dela sina verkliga erfarenheter och dilemman är rekommenderat.

Ha dock alltid några scenarier förberedda i förväg ifall deltagarna ännu inte har någon erfarenhet eller om de inte känner sig bekväma med att dela eller arbeta vidare med de erfarenheter de delat med gruppen.

Vissa deltagare kan vara känsliga för ämnena – se till att de har möjlighet att ta en paus och prata med någon om de upplever obehag under övningen.

Färdighetsnivå hos de deltagare som söker till denna modul (vilket indikerar färdigheter och kunskaper i början av kursen):

De som söker sig till denna modul bör ha grundläggande kunskaper om mänskliga rättigheter, mångfald och inkludering, samt en allmän förståelse för HBTQIA+-terminologi och utmaningar som HBTQIA+-individer möter i sociala, utbildningsmässiga och professionella sammanhang.

Lektionens/modulens längd: 2,5 timmar

Teorinoteringar	Titel
Kontext: Förståelse, Valiering och att svara med empati; Fyra F:n för aktiv granskning för aktivt lyssnande; Att hålla utrymme vs känslomässig ogiltigförklaring; Traumamedveten arbetsmetod. Viktiga milstolpar: Deltagarna kommer att utforska strategier för aktivt lyssnande och traumamedvetna metoder för engagemang för att skapa säkrare, mer inkluderande och stödjande miljöer för unga med olika sexuella läggningar och könsidentiteter. 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.

Exempel: Använd Grekland, Sverige, Slovenien och Belgien för att visa verklig påverkan.

Engagera deltagarna: Ställ enkla frågor för att uppmuntra till reflektion.

Brygga till övningar: Förklara att aktiviteter hjälper till att minnas och tillämpa viktiga punkter.

Tips: Håll språket enkelt, använd visuella uttryck, tydliga termer och upprätthåll en respektfull atmosfär.

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

Lektionsplanering

Nej*	Ämnets namn (t.ex. fallstudie, teori) Max: 3 ämnen	Målen med ämnet	Total varaktighet: 60 min
1	Ämne 1: Förståelse, bekräftelse och att svara med empati	Genom att visa vikten av att förstå och validera upplevelserna kan yrkesverksamma hjälpa till att mildra dessa stressfaktorer, vilket främjar	30 min

		motståndskraft och emotionellt välbefinnande. Att förstå metoden "Fyra F:n för aktiv granskning för aktivt lyssnande" som ett verktyg, samt "Att hålla utrymme kontra emotionell ogiltigförklaring".	
2	Ämne Traumamedveten arbetsmetod	2: Att känna igen tecken på trauma och förstå hur identitetsrelaterad stress kan visa sig som tillbakadragande, ilska eller misstro. Att undvika retraumatisering genom att svara varsamt, respektera pronomen och gränser, och låta ungdomarna styra sitt eget takt i delningen. Erbjuder valmöjligheter och kontroll, hjälper unga att återta handlingsfrihet i miljöer där de kanske känt sig maktlösa. Att bygga förtroende och emotionell trygghet, vilket är avgörande för läkning, motståndskraft och självacceptans.	30 min

Planering av övningar

Nej*	Namn och typ av övning (t.ex. drag & drop, sant eller falskt, quiz, flervalsfrågor, visuellt test)	Övningens mål	Total varaktighet: 80 minuter
------	--	---------------	-------------------------------

1	Mikroövning: Aktivt lyssnande för ungdomsarbetare	Öva på att verkligen lyssna och hålla utrymme för HBTQIA+-ungdomar.	5–7 minuter
2	Visuellt test: Den hemliga teckningen	Öva på att verkligen lyssna och hålla utrymme för HBTQIA+-ungdomar.	10 minuter per teckning
3	Reflektiv övning: Att hålla rum i verkliga situationer	Öva på att svara med empati och närvaro, utan att hoppa på att ge oömbedda råd.	15-20 min
4	Reflektiv övning: Användning av Autonomi-stödspråk	Utbilda ungdomsarbetare, yrkesverksamma, att omformulera instruktioner eller direktiv till valbaserat, autonomistödjande språk.	10 min

Bedömning av effekten

Elevens framsteg bedöms efter varje övning genom korta reflektioner. När de arbetar i par eller grupper debriefar de först med varandra och sedan med resten av deltagarna om deras reflektion.

Facilitatorn ger återkoppling efter varje sådan reflektion och genomgång.

I slutet av lektionen uppmuntras deltagarna att dela några viktiga ögonblick och lärdomar de lärt sig, samt feedback på hur väl lektionerna genomfördes.

Referenser

Nej*	
1	Amerikanska psykologföreningen. (2014). <i>Traumamedveten vård inom beteendehälsotjänster</i> (HHS publikation nr. SMA 14-4884). https://psycnet.apa.org/record/2014-27453-009
2	Belgiska federala regeringen. (2003). <i>Legalisering av samkönade äktenskap: Översikt och frågor och svar</i> . https://www.belgium.be/en/family/marriage/same_sex_marriage
3	Crenshaw, K. (1989). Avmarginalisering av skärningspunkten mellan ras och kön: En svart feministisk kritik av antidiskrimineringsdoktrin, feministisk teori och antirasistisk politik. <i>University of Chicago Legal Forum</i> , 1989(1), 139–167. https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8
4	Euronews Hälsa. (november 2024). <i>Homosexuella, lesbiska och queera studenter löper tre gånger större risk att drabbas av depression</i> .
5	Europeiska kommissionen. (utan datum). <i>Åtgärder för HBTQ-jämlikhet</i> . https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion-key-actions/actions-lgbtqi-equality_en
6	Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter. (2024). <i>HBTQ-jämlikhet vid ett vägskäl: Framsteg och utmaningar</i> . Europeiska unionens publikationskontor. https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtqi-equality-crossroads-progress-and-challenges
7	Europeiska ungdomsforumet. (2023). <i>Intersektionell inkludering i ungdomsarbete: Policyrekommendationer</i> . Europeiska ungdomsforumet.
8	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). <i>En traumamedveten guide för att arbeta med ungdomar som är involverade i flera system</i> . Nationella nätverket för traumatisk stress hos barn. https://www.nctsn.org

9	Flores, A. R. (2019). <i>Social acceptans av HBTQ-personer i 174 länder: 1981 till 2017</i> . UCLA School of Law Williams Institute. https://escholarship.org/content/qt5qs218xd/qt5qs218xd.pdf
10	Folkhälsomyndigheten. (2014). <i>Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för homo- och bisexuella personer</i> . https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a0255680a6684603a08af46bc8f323a9/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf .
11	Folkhälsomyndigheten. (utan datum). <i>Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner</i> . https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf
12	Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minoritetsstressteori: Tillämpning, kritik och fortsatt relevans. <i>Aktuell åsikt inom psykologi</i> , 51, 101579. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101579
13	GLAAD. (2023). <i>Mediereferensguide</i> (11:e upplagan). GLAAD.
14	Grekiska regeringens tidning. (2006). <i>Lag 3500/2006 – Förebyggande och hantering av våld i hemmet</i> (Regeringstidningen A 232/2006). https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=2006A0232
15	ILGA-Europa. (2024). <i>Årlig översikt av människorättssituationen för lesbiska, homosexuella, bisexuella, transpersoner och intersexuella personer i Europa och Centralasien</i> . ILGA-Europa
16	ILGA World. (2023). <i>Intersex-juridisk kartläggningsrapport: Erkännande inför lagen</i> . ILGA.
17	Internationella arbetsorganisationen. (utan datum). <i>NORMLEX – Internationellt informationssystem för arbetsstandarder</i> . https://normlex.ilo.org
18	MakingCents. (2022). <i>Tillämpning av en checklista för traumamedvetet tillvägagångssätt</i> . https://makingcents.com/wp-content/uploads/2022/11/Applying-a-Trauma-Informed-Approach-Checklist_layout_final-ENG-1.pdf

19	Meyer, I. H. (2003). Fördomar, social stress och psykisk hälsa hos lesbiska, homosexuella och bisexuella populationer: Konceptuella frågor och forskningsbevis. <i>Psychological Bulletin</i> , 129(5), 674–697. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674
20	Meyer, I. H. (2023). Minoritetsstress och psykisk hälsa bland sexuella och könsrelaterade minoriteter. <i>Årlig översikt av klinisk psykologi</i> , 19, 1–25
	Mirovni institut. (2024). <i>BESLUT – Nationell rapport: Slovenien</i> . Fredsinstitutet. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/ENACT_National_Report_SLOVENIA.pdf
21	Nationella nätverket för traumatisk stress hos barn. (utan datum). <i>En traumamedveten guide för att arbeta med ungdomar som är involverade i flera system</i> . https://www.nctsn.org
22	Norcross, J. C., & Lambert, M. J. (2019). Psykoterapirelationer som fungerar III. <i>Psykoterapi</i> , 56(4), 423–432. https://doi.org/10.1037/pst0000233
	Perger, N., Muršec, S., & Štefanec, V. (2018). <i>Vsakdanje življenje mladih LGBTIQ+ oseb v Sloveniji: Raziskovalno poročilo</i> . Društvo Parada ponosa. https://www.ljubljana.pride.org
23	Pranis, K. (2005). <i>Den lilla boken om cirkelprocesser: Ett nytt/gammalt angreppssätt på fredsskapande</i> . Bra böcker.
24	Reflektionsverktygslåda. (utan datum). <i>De fyra F:na i aktiv granskning</i> . Edinburghs universitet. https://reflection.ed.ac.uk/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/four-f
25	Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). <i>Aktivt lyssnande</i> . Wholebeing Institute. https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf
26	Safran, J. D., & Muran, J. C. (2006). Har konceptet med den terapeutiska alliansen förlorat sin nytta? <i>Psykoterapi: Teori, forskning, praktik, träning</i> , 43(3), 286–291. https://doi.org/10.1037/0033-3204.43.3.286
27	Suicide Zero. (utan datum). <i>Fakta om självmord och varningssignaler</i> . https://suicidezero.se/fakta-om-sjalvmord/livsomstallningar-och-varningssignaler-for-sjalvmord/

28	UNESCO. (2023). <i>Global utbildningsövervakningsrapport 2023: Inkludering och utbildning för alla</i> . UNESCO.
29	UNESCO och UN Women. (2022). <i>Global vägledning för förebyggande av könsbaserat våld i skolan</i> . UNESCO. https://unesdoc.unesco.org
30	Förenta nationerna. (utan datum). <i>Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna</i> . https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights
31	University of Waterloo, Centrum för undervisningsexcellens. (utan datum). <i>Reflektionsramverk och prompts</i> . https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence
32	Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). De negativa konsekvenserna av att bli tolererad: Tolerans ur målets perspektiv. <i>Perspektiv på psykologisk vetenskap</i> , 15(3), 544–561. https://doi.org/10.1177/1745691619897974
33	Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). Tolerans och fördomsminskning: Två sätt att förbättra relationer mellan grupper. <i>European Journal of Social Psychology</i> , 50(2), 239–255. https://doi.org/10.1002/ejsp.2624
34	Wilson, C. R. (2021, 29 november). <i>Vilka är skyddsfaktorer inom psykologin? 36 exempel</i> . PositivePsychology.com. https://positivepsychology.com/what-are-protective-factors/
35	WorkRisen-nätverket. (utan datum). <i>Här är grunderna i HBTQ+-arbetsplatspolicyer och praxis</i> . https://www.workrisenetnetwork.org
36	Yogeeswaran, K., Adelman, L., Verkuyten, M., & Cvetkovska, S. (2021). Att bli tolererad: Konsekvenser för välbefinnandet bland etniska minoriteter. <i>British Journal of Psychology</i> , 112(3), 781–803. https://doi.org/10.1111/bjop.12492
37	Zimmerman, J., & Coyle, V. (2016). <i>Rådsvägen</i> (2:a upplagan). Bramleböcker.

Övningar och svar

Modul 1 – Förstå HBTQIA+-identiteter och terminologi

1.1 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 följande termer med korrekta definitioner

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 är skilt från könsidentitet eller sexuell läggning

6. 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.
7. 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.
8. 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.

Rätt svar: a)4, b) 3, c) 1, d) 2, e)6 f) 5, z) 8, h)7.

1.2 Övning 2: Språkkontroll (identifiera inkluderande kontra 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" (föråldrad)

"Sexuell läggning" (inkluderande)

"Hermafrodit" (föråldrad)

"Intersexperson" (inkluderande)

"Transgenders" (föråldrat)

"Transpersoner" (inkluderande)

"Född i fel kropp" (föråldrad)

"Bekräfta sin könsidentitet" (inkluderande)

"Partner" (inkluderande)

"Normalt par" (föråldrat)

"Båda könen" (föråldrat)

"Personer med alla sexuella läggningar och könsidentiteter" (inkluderande)

1.3 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. Du råkar höra en kollega felköna en ung person som inte är närvarande. Vad är det mest inkluderande och professionella svaret?

A) "Jag tror de använder han/honom-pronomen—låt oss se till att vi refererar till honom korrekt." *Rätt svar*

B) Säg ingenting eftersom personen inte är där.

2. En ung deltagare delar privat med sig att de använder olika pronomen beroende på sammanhang (de /dem med vänner, hon/henne hemma). Hur bör du svara?

A) "Tack för att du berättade. Vilka pronomen vill du att jag ska använda i den här gruppen?" *Rätt svar*

B) "Det låter komplicerat; Jag håller mig bara till hon/henne."

3. En facilitator introducerar en talare med föråldrade pronomen, även om talaren nyligen har uppdaterat dem. Vilken är den mest respektfulla interventionen?

A) Vänta på en naturlig paus och säg, "Bara för att förtydliga, Sam använder de/dem-pronomen." *Rätt svar*

B) Avbryt högljutt för att omedelbart rätta personen.

4. En ung person berättar privat för dig att de experimenterar med sina pronomen och föredrar att bara du vet det för tillfället. Hur bör du svara?

A) "Tack för att du berättade. Jag kommer att använda de pronomen du väljer privat, och jag kommer inte att avslöja dem för andra utan ditt tillstånd." *Rätt svar*

B) "Jag tycker du borde berätta för gruppen för att undvika förvirring."

5. En deltagares kamrat felkönar dem av vana, av misstag. Det är tydligt att de försöker men har svårt att anpassa sig. Vad är den bästa långsiktiga strategin?

A) Korrigera försiktigt kollegan när det händer, modellera konsekvent korrekt pronomenanvändning och erbjud stöd om de behöver hjälp att anpassa sig. *Rätt svar*

B) Straffa eller genera peeren offentligt för att stoppa beteendet.

6. Under en flerspråkig aktivitet har någon svårt att använda rätt pronomen på engelska eftersom dessa pronomen inte finns i deras språk. Hur svarar du?

A) "Det är okej att göra misstag. Låt oss öva tillsammans med rätt pronomen är viktigt, och du gör ditt bästa." *Rätt svar*

B) "Eftersom det är svårt för dig, undvik bara att använda pronomen helt."

7. Du skriver en rapport och känner inte till en deltagares pronomen. Vad är det mest inkluderande nästa steget?

A) Kontrollera ditt registreringsformulär eller fråga deltagaren direkt: "Vilka pronomen vill du att jag ska använda i denna rapport?" *Rätt svar*

B) Antag baserat på utseende.

8. Under ett teammöte kallar en kollega en ungdomsdeltagare, Jordan, för "hon", men Jordan använder han/de-pronomen. Jordan är inte närvarande. Vad är det mest inkluderande och professionella sättet att svara?

A) "Jag tror Jordan använder han/de-pronomen—låt oss se till att vi refererar till honom/dem korrekt." *Rätt svar*

B) "Säg ingenting för Jordan är inte i rummet."

1.4 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.**
Intersektionalitet är en ram som gäller för alla individer vars erfarenheter formas av flera identiteter och förtryckssystem. Även om termen har sitt ursprung i svart feministisk forskning (Crenshaw, 1989), är den relevant för HBTQIA+-ungdomar från olika bakgrunder.
(Källa: Crenshaw, 1989; ILGA-Europa, 2024)
- 2. "En HBTQIA+-flyktingung kan möta både främlingsfientlighet och homofobi." → Sant.**

Många HBTQIA+-flyktingar upplever flera lager av diskriminering, vilket kan begränsa tillgången till utbildning, bostäder och stödtjänster.

(Källa: FRA, 2024; Europeiska ungdomsforumet, 2023)

3. **"Alla HBTQIA+-unga delar samma utmaningar och behov." → Falskt.**

Erfarenheterna varierar mycket beroende på andra identitetsfaktorer såsom etnicitet, religion, klass eller funktionsnedsättning. Inkluderande praktik måste anpassas efter varje persons unika situation.

(Källa: UNESCO, 2023; WHO, 2022)

4. **"Intersektionalitet fokuserar bara på nackdelar, inte styrkor." → Falskt.**

Intersektionalitet lyfter också fram motståndskraft, samhällsstöd och styrkor som uppstår ur olika levda erfarenheter.

(Källa: Europeiska ungdomsforumet, 2023; ILGA-Europa, 2024)

5. **"En romsk transperson kan möta diskriminering både utifrån och inom sitt samhälle." → Sant.**

Dubbel diskriminering kan uppstå när någon upplever partiskhet inom flera områden – baserat på etnicitet i det etablerade samhället och på könsidentitet inom sitt eget samhälle.

(Källa: FRA, 2024; ILGA-Europa, 2024)

6. **"Kulturell kompetens är inte nödvändig om vi behandlar alla lika." → Falskt.**

Jämlikhet är inte likhet. Inkluderande ungdomsarbete kräver förståelse för och att ta itu med varje individs specifika kulturella, sociala och identitetsbaserade behov.

(Källa: UNESCO, 2023; WHO, 2022)

7. **"Intersektionalitet hjälper ungdomsarbetare att utforma mer inkluderande och effektiva stödstrategier." → Sant.**

Genom att känna igen hur identiteter överlappar kan yrkesverksamma skapa skraddarsydda insatser som främjar tillgång, förtroende och tillhörighet.

(Källa: Europeiska ungdomsforumet, 2023)

1.5 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.

- "Att be om pronomen i en introduktion på arbetsplatsen pressar folk att lämna ut personlig information." → Myt. Att be om pronomen skapar valfritt utrymme för självidentifiering och modeller respekterar utan att kräva avslöjande. (UNESCO, 2023; GLAAD, 2023)
- "Två unga med samma könsidentitet kan behöva olika stöd beroende på deras kulturella, migrations- eller socioekonomiska bakgrund." → Fakta. Intersektionalitet visar att identiteter överlappar varandra och formar unika upplevelser och stödbehov. (Crenshaw, 1989; FRA, 2024; ILGA-Europa, 2024)
- "Om en organisation stödjer HBTQIA+-rättigheter kommer användningen av föråldrade termer inte att påverka deltagarna negativt." → Myt. Skada kan uppstå även med goda avsikter—språkets korrekthet påverkar direkt förtroende och säkerhet. (WHO, 2022; GLAAD, 2023)
- "Inkluderande praktik fokuserar på effekten av felkönning, inte avsikten bakom det." → Fakta. Felkönning ökar stress och skadar välbefinnandet oavsett om det var en oavsiktlig händelse. (Meyer Minority Stress Model, 2023; FRA, 2024.)
- "När pronomen är okända är neutralt språk det mest respektfulla alternativet tills förtydligande är möjligt." → Fakta. Neutrala termer förhindrar antaganden och säkerställer korrekthet tills informationen bekräftats. UNESCO, 2023; ILGA-Europa, 2024.
- "Inkluderande språk gynnar endast HBTQIA+-individer och är onödigt när gruppen verkar mestadels heterosexuell eller ciskönad."

→ myt. Inkluderande kommunikation förbättrar säkerhet, tillhörighet och deltagande för alla människor. UNESCO, 2023; Europeiska ungdomsforumet, 2023.

- "Att dela in ungdomar i 'pojkar'- och 'flickgrupper' är föråldrat och kan utesluta icke-binära deltagare." → Fakta. Binära gruppering förstärker antaganden och skapar barriärer för icke-binära och könsdiversa ungdomar. FRA, 2024; ILGA-Europa, 2024.

Modul 2: "Identifiera och ge stöd i erfarenheter av icke-acceptans bland HBTQIA+-ungdomar"

2.1. Identifiera den icke-accepterade

Gruppaktivitet för online- eller fysisk praktik.

Mål: Erkänn subtila och tydliga former av uteslutning.

Instruktioner: 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 dejtingevenemang på Alla hjärtans dag för "unga män och kvinnor."
- 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?

Genomgång: Efter att varje grupp diskuterat scenarierna sinsemellan delar de kort sina exempel och diskussioner med de andra deltagarna.

2.2. EU:s ögonblicksfrågequiz

Grupp- eller individuell aktivitet gäller både på plats och online.

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

Instruktioner: 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. Facilitatorn presenterar korta frågor och de skriver ner sina svar (eller gissningar). 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?

Svar: Ungefär 70 %.

Fråga: Hur stor andel av HBTQ+-ungdomar känner sig helt accepterade i skolan?

Svar: Runt 40 % eller mindre.

Fråga: Vilken grupp bland HBTQ+-ungdomar löper störst risk för hatbrott?

Svar: Trans- och intersexungdomar.

Fråga: Vilken procent ungdomar undviker vissa platser av säkerhetsskäl?

Svar: Ungefär 73 %.

Fråga: Vilken skyddande faktor är starkast korrelerad med deras välbefinnande?

Svar: Stödjande vuxna och inkluderande skolmiljö.

Genomgång: Reflektera över skillnaderna mellan deltagarnas svar och de korrekta.

Du kan hitta hela quizet här: Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter. HBTQ-jämlikhet vid ett vägskäl: Framsteg och utmaningar. Europeiska unionens publikationskontor, 2024 (<https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>)

2.3. Rollspel: Svar på avslöjande

Grupp- eller individuell övning gäller på plats.

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

Instruktioner: Handledaren delar in deltagarna i par. Varje par väljer eller drar ett scenario. 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).

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 felkönade av en annan användare.

Genomgång: 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?

*Observera att när man övar rollspelsövningar kan vissa scenarier vara triggande eller störande för personer som kan ha upplevt något liknande. Tänk på att ge utrymme för att hoppa av aktiviteten eller vägra delta av personliga skäl.

2.4. Institutionellt reflektionsverktyg

Grupp- eller individuell aktivitet avsedd för anställda och/eller volontärer som arbetar i samma eller liknande organisation/institution/område.

Syfte: Deltagarna analyserar acceptansgraden för sin organisation/skola/institution.

Instruktioner: Varje deltagare ombeds betygsätta sin organisation på en skala från 1 till 5 (1 är sämst och 5 är bäst) i olika kategorier. 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.

Exempel på kategorier:

- Synlig inkludering (affischer, policys, förebilder).
- Inkluderande språkbruk.
- Tillgång till könsneutrala faciliteter (toaletter, omklädningsrum etc.).
- Personalutbildning om HBTQIA+-inkludering.
- Stödprotokoll för avslöjande eller trakasserier.

Genomgång: Deltagargruppen diskuterar och delar med varandra vilka förbättringsåtgärder de kan vidta för att höja acceptansnivåerna i sin organisation, samt hur kortsiktiga eller långsiktiga lösningarna kan vara.

2.5. Handlingsplanering

Lämplig för både online- och fysisk användning, på individuell eller gruppnivå.

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

Instruktioner: Baserat antingen på deras personliga erfarenhet eller en tidigare övning skriver varje deltagare en kort plan som beskriver:

- En policynivåändring (t.ex. att lägga till en inkluderande pronomenpolicy).
- En förändring på praxisnivå (t.ex. att uppdatera formulär till könsneutrala, lägga till ett könsneutralt toalettalternativ, etc.).
- Ett personligt mål (t.ex. att delta i LGBTQIA+-allieradträning).

Genomgång: 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.

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

3.1 Träning flervalfrågor

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 kamratstöd

Rätt svar: b) Att ha tillgång till stödjande och förstående vuxna

3.2 Träning, dra och släpp

Matcha konceptet med dess beskrivning:

Konceptbeskrivning

- 1. Minoritet betonar 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

Korrekt matchning:

1 → B

2 → A

3 → C

3.3 Självmordsprevention: Sant eller falskt

Sant eller falskt:

1. Det är farligt att fråga om självmordstankar.
2. De som pratar om självmord kommer att begå det.

1. Det är falskt!

2. Det är också falskt!

3.4 Personlig berättelse (Hopp & Återhämtning) Fallstudieexempel

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

- 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?

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

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 man ställa osv?

Modul 4: Inkluderande kommunikation och anti-bias-språkkunskaper

4.1 Övning 1: Termer i inkluderande kommunikation (matchningsaktivitet)

Syfte: Att stödja förståelsen av huvudbegrepp som stärker inkluderande kommunikation. Matchningsaktivitet (orddefinition ↔).

Termer: Inkluderande språk, Partiskhet, Mikroaggression, Pronomen, Intersektionalitet, Empati, Bekräftande kommunikation

Definitioner: Se Ämne 1 i teorin

4.2 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.

Förklaring

Det kan innebära överraskning baserat på partiskhet eller stereotyper.

Fråga alltid eller använd Falsktkönsneutralt språk tills du är informerad.

- | | | |
|--|--------|--|
| 3. Inkluderande språk är endast nödvändigt när man arbetar med HBTQIA+-ungdomar. | Falskt | Det gynnar alla och sätter en respektfull norm. |
| 4. Att säga "Det är så gay" som ett skämt är harmlöst. | Falskt | Det förstärker stigmat och negativa undertoner. |
| 5. Att använda könsneutrala termer som "partner" stödjer inkludering. | Sant | Neutrala termer undviker antaganden om kön eller sexualitet. |
| 6. Att undvika en persons pronomen av rädsla för att göra misstag är inkluderande. | Falskt | Engagemang och respektfull tillrättavisning visar omsorg och ansträngning. |
| 7. Omedveten bias kan förekomma i tonfall, kroppsspråk och formulering. | Sant | Partiskhet påverkar både verbal och icke-verbal kommunikation. |

4.3 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." Icke-inkluderande
2. En ungdomsarbetare säger: "Låt oss kolla med alla innan vi börjar." Inkluderande
3. "Vi borde tilldela denna uppgift till någon stark; kanske någon av killarna." Icke-inkluderande
4. En teamledare säger: "Alex använder de/dem-pronomen, kom ihåg att använda dem." Inkluderande
5. "Alla är välkomna att delta i mötet, antingen online eller personligen." Inkluderande

4.4 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
rätta svar

Fråga 2:

Vilken mening tar bort könsbias?

- A) "Så är tjejer bara."
- B) "Alla uttrycker sig olika." rätt **svar**
- 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." rätt **svar**

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, **rätt svar**
- C) Ignorera talaren
- D) Korrigera talarens känslor

4.5 Övning 5: Dra det rätta ordet

Fråga 1: "Medvetet att välja ____, precision och respekt hjälper till att förändra kommunikationsmiljöer."

Alternativ att dra:

- Neutralitetsrätt **svar**
- Partiskhet
- Humor
- Stereotyp
- Domslut
- Fördomar

Fråga 2: "Reflekterande lyssnande innebär att erkänna ____, ställa öppna frågor och bekräfta självuttryck."

Alternativ att dra:

- Känslor rätt **svar**
- Endast fakta
- Endast åsikter
- Tystnad
- Kritik
- Auktoritet

Fråga 3: "Partiskt språk framträder ofta subtilt genom ____, humor eller stereotyper."

Alternativ att dra:

- Vardagliga uttryck rätt **svar**
- Vetenskapliga fakta
- Policyer
- Utbildningsmanualer
- Tystnad
- Prisad pris

Fråga 4: "Empatisk kommunikation inom ungdomsarbete stödjer ____ genom att minska minoritetsstress och isolering."

Alternativ att dra:

- Rätt svar **på mentalt välbefinnande**
- Produktivitet
- Konkurrens
- Okunnighet

- Uteslutning
- Konflikt

Fråga 5: "Inkluderande språk ersätter exkluderande formuleringar med ____ alternativ."

Alternativ att dra:

- Respektfullt **rätt svar**
- Avslappnad
- Sarkastisk
- Tvetydig
- Aggressiv

Modul 5: Skapa inkluderande och HBTQIA+-vänliga arbetsplatser

5.1 Träning

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) Att behandla alla exakt likadant b) Ge alla samma verktyg oavsett behov c) Ge olika nivåer av stöd för att uppnå rättvisa resultat ☒
d) Att 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) Det gäller endast privata organisationer b) Det har ingen rättslig tyngd sedan 2009 c) Det erkänns inte inom Europeiska unionen d) Det förbjuder diskriminering, inklusive på grund av sexuell läggning ☒
7. Artikel 21 av betydelse eftersom det: EU-stadgan är särskilt en) Tillåter diskriminering om det motiveras av tradition b) Gäller endast kön och religion c) Anger uttryckligen sexuell läggning som skyddad grund ☒ d) Ersätter alla nationella jämlikhetslagar
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 Träning

Flervalsquiz

Instruktioner: Välj rätt svar på varje fråga.

1. Vad garanterar artikel 23 i UDHR?

A) Gratis sjukvård

B) Rätt att arbeta utan diskriminering ☒

75

C) Rösträtt

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:

A) Hälsa och säkerhet på arbetsplatser

B) Diskriminering i anställning och yrke ☒

C) Minimilönestandarder

D) Arbetstider

5. Vilket koncept säkerställer rättvisa resultat genom att erkänna olika utgångspunkter för anställda?

A) Jämlikhet

B) Mångfald

C) Inkludering

D) Eget kapital ☒

6. Inkludering på arbetsplatsen innebär:

A) Att aktivt se till att alla individer känner sig respekterade och värdefulla ☒

B) Att tolerera skillnader

C) Anställningskvoter

D) Endast anställa 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) Det gäller endast länder som nämner HBTQIA+ i sina lagar

B) Dess formulering möjliggör en bred tolkning för att inkludera nya grunder ☒

C) Det utesluter framväxande diskrimineringstyper

D) Det 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) Säkerställa representation genom kvoter

B) Skapa en kultur av tillhörighet och respekt för alla ☒

C) Undvika diskussioner om mångfald för att förebygga konflikt

D) Att endast erbjuda förmåner till marginaliserade anställda

5.3 Träning

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 Träning

Koncept	Beskrivning/exempel
---------	---------------------

1. Brist på uttryckliga antidiskrimineringspolicys	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

Rätta svar: 1-D, 2-F, 3-B, 4-G, 5-A, 6-C, 7-E

5.5 Träning

Sant eller falskt: Strategier för HBTQIA+-inkludering

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. **SANT**
2. Att använda könsneutralt språk i platsannonser är ett exempel på en exkluderande HR-praktik. **FALSE**
3. Att fira internationella medvetenhetsdagar som IDAHOBIT eller Pride Month är en synlig strategi för att stödja HBTQIA+-anställda. **SANT**

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

5.6 Träning (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 har 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.

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

6.1 Utöva Sant eller Falskt

Instruktioner: Bestäm om varje påstående är Sant ☒ eller Falskt ☐.

1. Grekland blev det första ortodoxa majoritetslandet att legalisera samkönade äktenskap. **SANT**
2. I Sverige kräver könsbyte kirurgi och psykologisk utvärdering. **FALSE**
3. Italiens juridiska könsbekräftandeprocess hanteras fortfarande genom domstolarna. **SANT**
4. Belgien legaliserade samkönade äktenskap innan adoptionsrättigheter gavs till samkönade par. **SANT**
5. Sloveniens ungdomsprogram 2024–2032 inkluderar specifika åtgärder för HBTQIA+-psykisk hälsa och inkludering. **SANT**
6. Greklands lag 4443/2016 förbjuder diskriminering baserat på sexuell läggning och könsidentitet. **SANT**
7. Sveriges diskrimineringslag gäller endast i arbetsrättsliga ärenden. **FALSE**
8. Belgiens lag om genusigenkänning (2018) tillåter laglig könsändring utan kirurgi. **SANT**
9. Italiens Cirinnà-lag (2016) legaliserade samkönade äktenskap. **FALSE**
10. Alla fem länder som studerats tillåter nu adoptioner av samkönade personer. **FALSE**
11. Sedan 2022 är svenska skolor skyldiga att undervisa i "Sexualitet, samtycke och relationer" som en del av den nationella läroplanen. **SANT**
12. Slovenien legaliserade samkönade äktenskap och adoption genom ett beslut från konstitutionsdomstolen 2022. **SANT**

13. EU:s HBTQ-jämlikhetsstrategi 2020–2025 är den första omfattande EU-strategin som är särskilt dedikerad till HBTQIA+-jämlikhet. **SANT**
14. EU:s strategi för barnets rättigheter främjar uttryckligen inkluderande utbildning och skydd mot diskriminering för alla barn, inklusive HBTQIA+-ungdomar. **SANT**

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

6.2 Övning: 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 **b) Belgien** c) Sverige d) Grekland
3. Vilket år legaliserade Grekland samkönade äktenskap? a) 2015 b) 2017 **c) 2024** d) 2010
4. Vilket av följande tillåter könsbyte genom *självidentifiering*? a) Italien b) Sverige c) Belgien **d) Både b och c**
5. Italiens lag nr 164/1982 berör: a) Äktenskapsjämlikhet b) Diskriminering i arbetslivet **c) Juridisk könsrelatering** d) Hälso- och sjukvårdsrättigheter
6. Sloveniens konstitutionsdomstols beslut 2022 uppnådde: **a) Likvärdighet i samkönade äktenskap och adoption** b) Transsjukvårdsreformer c) Reform av utbildningslagstiftningen d) Rättigheter till civila partnerskap
7. Vilken svensk lag skyddar människor mot diskriminering inom anställning, utbildning och sjukvård? a) Jämlikhetslag 2009 **b) Diskrimineringslag 2008** c) Könsidentitetslag 2012 d) Civilrättsreformen 2010
8. Belgiens lag om könsigenkänning (2018) var betydelsefull eftersom: a) Den krävde medicinsk certifiering b) Den införde icke-binär erkännande **c)**

Den tillät självdeklaration vid könsbyte d) Den upphävde äktenskapsjämlighet

9. Vilket land uppnådde nyligen 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 civila partnerskapsrättigheter b) Registrerade partnerskap med begränsat skydd

c) Äktenskaps- och adoptionslikhet för samkönade par d) En nationell HBTQIA+-kursplan

12. Vad är EU:s LGBTIQ-jämlikhetsstrategi 2020–2025?

a) En bindande EU-förordning b) En EU-arbetsmarknadsdirektiv 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.

6.3 Övning: 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 vård 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 godkännts regionalt** c) Endast för minderåriga d) Inte alls
5. Sloveniens universitetsmedicinska centrum Ljubljana är specialiserat på: a) HBTQIA+-utbildning **b) Transvård och psykologiskt stöd** c) Juridisk påverkansarbete d) Könsvetenskaplig forskning
6. Vilken betydande reform genomförde Sverige 2013 gällande laglig könsidentitet?
a) Obligatorisk kirurgi infördes **b) Steriliseringskravet avskaffades** c) Samkönad adoption legaliserades d) Könneutrala vårdkort skapades
7. Belgiens omfattande sexualundervisningspolicy från 2012 fokuserar på: a) Avhållsamhet och familjevärderingar **b) Könsidentitet, samtycke och inkludering** c) Anställningslika d) Endast reproduktiva rättigheter
8. Greklands senaste initiativ från utbildningsministeriet (2020–2024) syftar till att: a) Utbilda polisen i hatbrott **b) Främja inkluderande sexualundervisning** c) Ge rättshjälp till HBTQIA+-vuxna d) Reformera asylpolitiken
9. Sveriges MUCF-rapport behandlar: a) Äktenskapsjämlighet b) Transsjukvårdsfinansiering 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) Att skapa nya lagar **b) Förbättra rättsväsendet och allmänhetens 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 offentliga hälsosystemet** d) Det ges endast till minderåriga

Syfte: Hjälpa deltagarna att komma ihåg Belgiens viktigaste jämställdhetsmilstolpar kronologiskt.

6.4 Övning: 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

Korrekta svar: 1-D, 2-B, 3-E, 4-D, A

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 familj rättigheter
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

Korrekta svar: 1-d 2-a 3-f 4-i 5-e 6-c 7-g 8-h 9-b

6.5 Övning: 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 beslut om äktenskap och adoption (2022)	EU-nivå	Nationell nivå	Säkerhet från hatbrott

Direktivet om brottsförfärdigheter (2012/29/EU)	EU-nivå	Nationell nivå	Ungdomsskydd och välbefinnande
---	----------------	-----------------------	-----------------------------------

Korreakta svar:

1. EU:s HBTQ-jämlikhetsstrategi 2020–2025

Nivå: EU-nivå

Tema: Jämlikhet och icke-diskriminering

2. EU:s strategi för barnets rättigheter (2021–2024)

Nivå: EU-nivå

Tema: Ungdomsskydd och välbefinnande

3. Italien – Lag nr 164/1982 (Juridisk könserkännande)

Nivå: Nationell nivå

Tema: Juridisk genuserkännande

4. Slovenien – Konstitutionsdomstolens beslut om äktenskap och adoption (2022)

Nivå: Nationell nivå

Tema: Familje- och partnerskapsrättigheter

5. Direktivet om brottsofferrättigheter (2012/29/EU)

Nivå: EU-nivå

Tema: Säkerhet från hatbrott

6.6 Övning (Ytterligare exempel)

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.

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

7.1 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 känna oss trygga?

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

7.2 Praktisk övning, 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 som förväntas anpassa sig eller vara tyst?

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

7.3 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 trygga platser,
och identiteter som ses som "normala" | A. Processen att ifrågasätta vilka beteenden |
| 2. Normer , | B. Gemensamma riktlinjer skapade så att alla känner sig trygga nog att delta |
| 3. Normkritiskt tänkande, | C. Oskrivna regler som formar förväntningar, tillhörighet och makt |

Korrekt matchning: 1 → B

2 → C 3 → A

7.4 Reflektionsövning, normer i ditt sammanhang.

Tänk på en grupp du tillhör. Till exempel:

- Din vänskapsgrupp
- Din arbetsplats eller studiegrupp
- Din familj

1. Vilka normer finns i denna grupp? Tänk på uttalade regler om kön, sexualitet, relationer, utseende, beteende, språk eller känslor.
2. Vem känner sig trygg, bekväm och "hemma" i detta sammanhang? Vem tjänar på dessa normer utan att behöva tänka på dem?
3. 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."

7.5 Praktisk övning: Reflektera själv

Har du några regler, rutiner eller sätt att göra saker på ditt arbete som kan kännas inkluderande för vissa men uteslutande för 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.

7.6 Praktisk övning: 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?

7.7 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?

7.8 Praktisk övning, slutprov.

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

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

8.1. 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.

8.2. 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. The

Målet är att tecknaren ritat 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.

8.3. 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 talar åt gången; Inga svar eller övertal.

Genomgång:

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

8.4. Användning av stöd för autonomi:

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.

8.5. 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?

Sammanfattning

Proud Ambassadors Trainers' Manual har utvecklats som en praktisk guide för att stödja leveransen av Proud Ambassadors utbildningsplan och för att stärka kapaciteten hos ungdomsarbetare, pedagoger, utbildare och yrkesverksamma som arbetar med unga över hela Europa. Handboken kompletterar Proud Ambassadors Handbook och ger utbildare strukturerade lektionsplaner, teoretisk bakgrund, vägledning för facilitering och praktiska övningar utformade för att främja inkluderande och stödjande miljöer för HBTQIA+-ungdomar.

Genom åtta moduler tar utbildningsprogrammet upp viktiga områden som är avgörande för att förstå och stödja HBTQIA+-ungdomar. Dessa inkluderar grundläggande kunskap om HBTQIA+-identiteter och terminologi, erkännande av icke-acceptans och diskriminering, utmaningar för psykisk hälsa och tekniker för att bygga motståndskraft, inkluderande kommunikation och anti-bias-språk, utveckling av inkluderande arbetsplatser, rättsliga ramar och rättigheter i Europa, skapandet av säkra och inkluderande miljöer samt tillämpning av praktiska verktyg och innovativa utbildningstekniker för ungdomsstöd.

Läroplanen betonar deltagande lärandemetoder som uppmuntrar reflektion, dialog och delning av professionella erfarenheter bland deltagarna. Genom att kombinera teoretiska insikter med interaktiva övningar syftar programmet till att förbättra deltagarnas kunskaper, empati och praktiska färdigheter. Tränare uppmuntras att leda diskussioner i en respektfull och öppen miljö där deltagarna kan reflektera kritiskt över normer, fördomar och professionella metoder.

Ett centralt budskap genom hela utbildningen är att stöd till HBTQIA+-ungdomar kräver både medvetenhet och handling. Inkluderande språk, trygga platser, traumamedvetna tillvägagångssätt och stödjande relationer kan avsevärt

förbättra ungas välbefinnande och tillhörighetskänsla. Ungdomsarbetare, utbildare och yrkesverksamma spelar en avgörande roll i att identifiera utmaningar, främja acceptans och agera som allierade som förespråkar jämlikhet och inkludering.

Slutligen syftar Proud Ambassadors-utbildningsprogrammet till att bidra till starkare och mer inkluderande samhällen över hela Europa, där mångfald respekteras och unga känner sig stärkta att uttrycka sina identiteter säkert och autentiskt. Genom att tillämpa kunskapen och verktygen som presenteras i denna manual kan utbildare och deltagare stödja meningsfulla förändringar inom ungdomsarbete, utbildning och samhällsmiljöer, och bidra till att skapa miljöer där HBTQIA+-ungdomar kan blomstra.



Skapar utrymme för HBTQIA+-ungdomar att blomstra