

Q-LEARNING

Q-LEARNING KÉZIKÖNYV: KÉPZÉSI ESZKÖZTÁR PSZICHOLOGUSOK,
SZOCIÁLIS MUNKÁSOK, EGÉSZSÉGÜGYI SZAKEMBEREK ÉS PEDAGÓGUSOK
SZÁMÁRA TARTOTT TRÉNINGEKHEZ



CÍM:

Q-Learning kézikönyv:

Képzési eszköztár pszichológusok, szociális munkások, egészségügyi szakemberek és pedagógusok számára tartott tréningekhez

SZERZŐK:

Alter Emese
Barbara Kuss
Patricia Deutschmann

SZAKMAI LEKTOROK:

Baqais Dávid
Beda Balázs
Dóra Luca
Gosztonyi Géza
Kutassy Dorottya
Szabó Fanni
Zsirka Hella

BORÍTÓTERV:

Joe Niedermayer

KIADVÁNYTERV ÉS TÖRDELÉS:

Szabó S. Zsolt

ISBN: 978-615-5707-42-1

ISBN (online): 978-615-5707-43-8

Dátum: 2024. május

Kiadja a Háttér Társaság, 2024.

További példányok megrendelhetők
a Háttér Társaság címén. 1136 Budapest,
Balzac utca 8-10. Telefon: (1) 238 0046
E-mail: hatter@hatter.hu

Jelen kiadvány a Q-Learning (2022-1-AT01-KA210-ADU-000083846)
projekt keretében készült az Erasmus+ program támogatásával, az
Európai Unió finanszírozásával.

A benne szereplő vélemények és állítások a szerző(k)
álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg
az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális
Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával.
Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható
felelősségre miattuk.

Q-LEARNING

Q-LEARNING KÉZIKÖNYV: KÉPZÉSI ESZKÖZTÁR PSZICHOLÓGUSOK,
SZOCIÁLIS MUNKÁSOK, EGÉSZSÉGÜGYI SZAKEMBEREK ÉS PEDAGÓGUSOK
SZÁMÁRA TARTOTT TRÉNINGEKHEZ



Az Európai Unió
társfinanszírozásával

Tartalom

1. FEJEZET

A projekt bemutatása ... 11

1.1. A kezdetek ... 11

1.2. A Q-learning projekt ... 12

1.3. Honnan indult a projekt? ... 12

1.4. Három egymáshoz kapcsolódó, mégis eltérő tevékenységi terület: egészségügy és szociális ellátás, oktatás és tanácsadás ... 12

1.4.1. Egészségügy és szociális ellátás ... 13

1.4.2. Képzés és oktatás ... 13

1.4.3. Tanácsadás ... 13

1.4.4. A tevékenységi területek kapcsolódási pontjai és eltérései ... 14

1.5. Kiknek szól ez a kézikönyv? ... 14

2. FEJEZET

A téma bemutatása:

Miért van szükség LMBTQI+ szemléletformáló képzésekre? ... 15

2.1. A Magyarországon és Ausztriában élő LMBTQI+ emberek jelenlegi helyzetét szemléltető adatok ... 15

2.2. Jogi környezet ... 17

2.2.1. Európai uniós jogi környezet ... 17

2.2.2. Jogi környezet Ausztriában ... 18

2.2.3. Jogi környezet Magyarországon ... 19

2.3. Az LMBTQI+ emberek mindennapjait befolyásoló társadalmi struktúrák ... 20

2.3.1. Hetero- és cisznormativitás ... 21

2.3.2. Mikroagressziók ... 21

2.3.3. Interszekcionalitás ... 22

2.3.4. Privilegiumok ... 23

2.3.5. Kisebbségi stressz ... 24

2.3.6. Az inkluzív nyelvhasználat jelentősége ... 25

2.4. Mit tehetünk az LMBTQI+ közösség tagjainak befogadásáért, a specifikus szükségleteiknek megfelelő közegek kialakításáért? ... 27

3. FEJEZET

Hogyan készüljünk fel egy képzésre? ... 29

3.1. Felkészülés, a tréninganyagok előkészítése ... 29

3.2. Javasolt képzési struktúrák 2 és 4 órás tréningekhez ... 30

4. FEJEZET

Általános gyakorlatok LMBTQI+ szemléletformáló képzésekre ... 33

4.1. Gyakorlat: Csoportszabályok lefektetése ... 34

4.2. Gyakorlat: Találd meg a csoportod! ... 35

4.3. Gyakorlat: Jogi környezet az Európai Unióban ... 37

4.3.1. Képzési anyag a 3. gyakorlathoz ... 39

4.4. Gyakorlat: LMBTQI+ jogok Magyarországon és nemzetközi szinten: Kvíz ... 45

4.4.1. Képzési anyag a 4. gyakorlathoz ... 46

4.5. Gyakorlat: LMBTQI+ alapfogalmak ... 49

4.5.2. Képzési anyag az 5. gyakorlathoz: LMBTQI+ kisokos ... 51

4.6. Gyakorlat: Új LMBTQI+ inkluzív intézményi gyakorlatok előzetes értékelése ... 53

4.6.1. Képzési anyag a 6. gyakorlathoz: SWOT-analízis sablon ... 55

4.7. Gyakorlat: Magánügy? ... 56

4.7.1. Képzési anyag a 7. gyakorlathoz: Kérdőív ... 58

4.8. Gyakorlat: Privilegiumprofil ... 59

4.8.1. Képzési anyag a 8. gyakorlathoz: Kérdőív ... 60

4.8.2. Képzési anyag a 8. gyakorlathoz: Privilegiumprofil ... 62

4.9. Gyakorlat: Sztereotip képek ... 63

4.9.1. Képzési anyag a 9. gyakorlathoz: Képek ... 64

4.10. Gyakorlat: Élő könyvtár ... 67

4.11. Gyakorlat: Biztonságos helyek ... 69

4.11.1. Képzési anyag a 11. gyakorlathoz: A véleményalkotás alapját képező terek és események listája ... 70

4.12. Gyakorlat: Lépj egyet előre, ha... ... 71

4.12.1. Képzési anyag a 12. gyakorlathoz: Kijelentések ... 73

4.12.2. Képzési anyag a 12. gyakorlathoz: Karakterek ... 74

4.13. Gyakorlat: Véleményvonal az inkluzív kommunikációról ... 76

4.13.1. Képzési anyag a 13. gyakorlathoz: A véleményalkotás alapját képező megnyilvánulások és lehetséges szempontok ... 77

4.14. Gyakorlat: Kati története – adaptált verzió ... 79

4.14.1. Képzési anyag a 14. gyakorlathoz: Kati története szöveg ... 82

4.15. Gyakorlat: Cselekvési lehetőségek az LMBTQI+ emberek inklúziójáért ... 84

5. FEJEZET

Gyakorlatok az egészségügy és szociális ellátás területén dolgozó szakemberek számára ... 87

5.1. Gyakorlat: LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátása – jó gyakorlatok és források ápolók számára ... 87

5.1.1. Képzési anyag az 5.1. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátása – jó gyakorlatok és eszköztár ápolók számára ... 89

5.2. Gyakorlat: Az etikátlan viselkedéssel és nem megfelelő bánásmóddal szembeni kiállás lehetőségei ... 91

5.2.1. Képzési anyag az 5.2. gyakorlathoz: Az etikátlan viselkedéssel és nem megfelelő bánásmóddal szembeni kiállás lehetőségei – szituáció és reakciók leírása ... 92

5.3. Gyakorlat: LMBTQI+ kliensek az egészségügyben: Szituációs gyakorlat ... 93

5.3.1. Képzési anyag az 5.2. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek az egészségügyben: Szituációs gyakorlat ... 94

5.4. Gyakorlat: LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Szituációs gyakorlat ... 95

5.4.1. Képzési anyag az 5.4. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Szituációs gyakorlat ... 96

5.5. Gyakorlat: LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Nemzetközi ajánlások ... 97

5.5.1. Képzési anyag az 5.5. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek az egészségügyben: Szituációs gyakorlat ... 98

6. FEJEZET Gyakorlatok az oktatás területén dolgozó szakemberek számára ... 99

6.1. Gyakorlat: LMBTQI+ diákok és hallgatók az oktatásban ... 99

6.2.1. Képzési anyag a 6.2. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Szituációs gyakorlat ... 101

6.2. Gyakorlat: A diákok előbújással kapcsolatos döntéseinek megértése ... 103

6.2.1. Képzési anyag a 6.2. gyakorlathoz: A diákok előbújással kapcsolatos döntéseinek megértése: Szituációs gyakorlat ... 104

6.3. Gyakorlat: Építetek befogadó iskolát! ... 105

7. FEJEZET Gyakorlatok a tanácsadás és pszichológia területén dolgozó szakemberek számára ... 107

7.1. Gyakorlat: A kliens előbújással kapcsolatos döntésének támogatása - előnyök és kockázatok ... 107

7.1.1. Képzési anyag a 7.1. gyakorlathoz: Az előbújással járó erőforrások és rizikók felmérését segítő eszköz pszichológusoknak ... 110

7.2. Gyakorlat: Interszekcionalitás a kliensekkel való munka során ... 112

7.2.1. Képzési anyag a 7.2. gyakorlathoz: Karakterek ... 113
7.2.2. Interszekcionális identitások: Eszköz az erőforrások és kihívások azonosításához ... 114

8. FEJEZET További olvasnivalók és elméleti háttér az egyes szakmacsoportok számára ... 116

8.1. Egészségügy ... 116

8.1.1. Az LMBTQI+ közösség tagjait érintő egészségügyi problémák ... 116
8.1.2. Transznemű kliensek az egészségügyben ... 117
8.1.3. Az LMBTQI+ kliensek inkluzív egészségügyi ellátását akadályozó tényezők ... 117

8.2. Pszichológia és szociális ellátás ... 118

8.2.1. Az LMBTQI+ közösség tagjainak mentális egészségmutatói és a pszichológus és szociális munkás képzések hiányosságai ... 118
8.2.2. Az affirmatív szemlélet ... 120
8.2.3. Kisebbségi stressz és interszekcionalitás ... 123

8.3. Oktatás ... 125

8.3.1. Diszkrimináció és heteronormatív közoktatás ... 125
8.3.2. Befogadó iskolák ... 125
8.3.3. LMBTQI+ inklúzió a felsőoktatásban ... 127

1. FEJEZET

A projekt bemutatása



1.1. A kezdetek

A projekt ötlete az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének (FRA) 2020-as, *A long way to go for LGBTI equality*¹ című jelentésének elolvasását követően született meg. A projektet megvalósító két szervezet, az osztrák RosaLila PantherInnen és a Háttér Társaság projektben résztvevő munkatársai számára egyértelmű volt, hogy ha változást szeretnénk elérni az LMBTQI+ emberek helyzetét illetően, akkor kulcsfontosságú, hogy a velük együtt dolgozó, őket segítő szakemberekkel is együtt kell dolgoznunk.

Az FRA statisztikái nemcsak a 2019-es adatok miatt voltak elkészerítőek, hanem azért is, mert arra mutattak rá, hogy a 2012 és 2019 közötti években alig változott valami: a queer² emberek 2019-ben még mindig számos területen találtak hátrányos megkülönböztetéssel és akadályokkal. A kérdőív a diszkriminációval, zaklatással vagy erőszakkal kapcsolatos tapasztalatok széles körére, a jogtudatosságra, az LMBTQI+ létre, a munkahelyi és az oktatás területén szerzett pozitív és negatív tapasztalatokra, a társadalmi-gazdasági és általános életkörülményekre, az egészségre és jólétre, valamint a lakhatási kérdésekre ter-

jedt ki (FRA 2020:8). Bár az egyes országok között jelentős különbségek voltak, függetlenül attól, hogy a válaszadó országában könnyebb vagy nehezebb volt LMBTQI+ emberként élni, a felmérés résztvevői egyöntetűen azt hangsúlyozták, hogy a törvényhozók és döntéshozók, a politikusok, közéleti személyiségek, vezetők és a civil társadalom szereplőinek viselkedése és döntései nagy hatással voltak az életükre (FRA, 2020:3).

Az eredményeket olvasva egyértelművé vált, hogy az LMBTQI+ emberek ellen elkövetett szándékos bántalmazás, bűncselekmények és becsmérlés mellett az is komoly kihívást jelent, hogy a többségi társadalom tagjainak körében gyakran hiányzik a téma iránti érdeklődés, amit tovább nehezít, hogy gyakran az LMBTQI+ közösséggel kapcsolatos ismereteik is hiányosak és ritkán kapnak lehetőséget arra, hogy queer emberekkel találkozzanak, ami jelentősen hozzájárulhatna előítéleteik lebontásához. Mindent összevetve tehát: az LMBTQI+ közösséggel kapcsolatos ismeretszerzés, szemléletformálás és tudatosság-növelés terén még mindig sok a tennivaló.

¹ <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

² Ebben a kontextusban a queer szót az LMBTQI+ szinonimájaként, ernyőfogalomként használjuk. Egyéb jelentéseit lásd később a szöszedetben.

1.2. A Q-learning projekt

Projektünk általános célja az volt, hogy tájékoztatást nyújtson és információt adjon át az LMBTQI+ közösséggel kapcsolatban a célcsoportba tartozó szakemberek, valamint a képzéseket szervező civil szervezetek szá-

1.3. Honnan indult a projekt?

Sokáig gondolkodtunk azon, hogy melyek azok a területek, ahol az LMBTQI+ emberek még mindig specifikus akadályokkal szembesülnek, ugyanakkor reálisan remélhetjük, hogy képesek leszünk változást elérni. Tehát ahhoz, hogy hatékonyak legyünk és reális célokat tűzünk ki, olyan területeket kellett keresnünk, amelyek elég ismerősek voltak számunkra, és amelyekről kellő ismerettel rendelkezünk ahhoz, hogy lássuk az ezeken a területeken jelentkező specifikus kihívásokat, és hogy javaslatokat tudjunk tenni arra, hogyan lehetne befogadóbbá tenni őket. Végül három témában dolgoztunk ki képzési anyagokat: ezek az egészségügy, az oktatás és a mentális egészséggel kapcsolatos ellátás területei voltak. A választásunk azért esett ezekre a területekre, mert mindenkit érintő kérdésekről van szó: mindenkinek számolnia kell azzal,

mára, hogy felhívja a figyelmet az LMBTQI+ emberek előtt álló akadályokra, csökkentse az előítéleteket, és ezáltal előmozdítsa a sokszínűséget és a befogadást.

hogy az állami egészségügyi rendszerre kell támaszkodnia; minden ember kapcsolódik az oktatási rendszerhez; és potenciálisan minden embernek szüksége lehet élete során legalább egyszer a mentális egészségével kapcsolatos támogatásra, pszichológiai vagy pszichiátriai ellátásra. Ez azt is jelenti, hogy annak érdekében, hogy hatékonyan csökkentjük az LMBTQI+ embereket az egyenlő jogok elérésében hátráltató akadályokat, és növelni akarjuk a queer emberek bizalmát az állami és magánintézményekben és ellátásban, elengedhetetlen az oktatás, egészségügy és mentális egészséggel kapcsolatos ellátás területén dolgozó szakemberek szemléletformálása és az LMBTQI+ emberekkel való munkára való felkészítése. Így született meg a projekt: Q-Learning - Szemléletformáló tréning LMBTQI+ személyekkel dolgozó szakembereknek.

1.4. Három egymáshoz kapcsolódó, mégis eltérő tevékenységi terület: egészségügy és szociális ellátás, oktatás és tanácsadás

Projektünkben tevékenységi területként határoztuk meg azokat a tág értelemben vett területeket, melyeken szakemberek egy adott csoportja dolgozik napi munkája során. Az egyes tevékenységi területeket elsősorban az ott végzett tevékenységek és azok céljai, va-

lamint a kliensek köre határolják el egymástól, azonban egy-egy tevékenységi területen többféle szakmai képviselői is dolgozhatnak, s az alterületek eltérhetnek munkahelyi struktúrájuk, vállalati szellemiségük, fenntartójuk és számos egyéb szempont alapján.

A következőkben a Q-learning projekt által megcélzott tevékenységi területek kerülnek bemutatásra.

1.4.1. Egészségügy és szociális ellátás

Az egészségügy és szociális ellátás mint tevékenységi terület az egyik legátfogóbb, ugyanis számos szakma képviselőit és intézményt foglal magában. Az Európai Unió Gazdasági Tevékenységek Statisztikai Osztályozása (2008)³ szerint a következő foglalkozási osztályok sorolhatók ide: 1) fekvőbeteg-ellátás; 2) járóbeteg-ellátás, fogorvosi ellátás; 3) bentlakásos, nem kórházi ápolás; 4) szociális ellátás bentlakás nélkül.

A tevékenységi terület magában foglal minden akut és hosszú távú kezelési tevékenységet, melyek folyhatnak állami kórházakban, magánklinikákon, általános vagy szakklinikákon, pszichiátriai betegek és szenvedélybetegek számára létesített intézményekben és osztályokon, preventív tevékenységekre fókuszáló intézményekben, rehabilitációs központokban, ápolóotthonokban stb. Másodsorban magában foglal minden olyan tevékenységet, amely a fizikai, pszichológiai, pszichiátriai problémákkal küzdő személyeket támogatja, segítve őket abban, hogy újra egészségesek legyenek. Ide tartozhatnak az otthoni ápolási tevékenységek, az állami orvosi rendelőkben, magánrendelőkben (pl. gyógytornász, pszichoterapeuta), fogászati rendelőkben végzett tevékenységek stb. Harmadrészt pedig ide tartozik minden olyan tevékenység is, amelyet az egészségfejlesztés és megelőzés, a társadalmi befogadás és integráció érdekében végeznek.

³ A magyar verziót lásd itt: https://www.ksh.hu/teaor_menu (utolsó letöltés: 2024.04.29).

1.4.2. Képzés és oktatás

Az oktatás kifejezést elsősorban a gyermekek és fiatalok formális intézményekben zajló oktatására, tanítására és nevelésére használjuk (óvoda, közoktatás, felsőoktatás). A projekt során képzési tevékenységként tekintettünk továbbá a felnőttképzésre is, vagyis a felnőttek formális iskolai pályafutáson túl történő képzésére is. Az oktatás mint tevékenységi terület így magában foglalja az összes tantervi és a tanterven kívüli kontextusban dolgozó szakember tevékenységét, akik az oktatás különböző szintjein dolgoznak, függetlenül attól, hogy ez állami vagy magánintézményekben, vagy a civil szférában zajlik, és hogy hivatalos végzettségszerzéssel zárul-e.

1.4.3. Tanácsadás

A tanácsadás kifejezés egyének vagy csoportok pszichoszociális támogatására utal, amelynek célja egy kihívással, problémával vagy elakadással való meghatározott időn belül történő megküzdés elősegítése, a kliens megküzdési és érzelmszabályozási kapacitásnövelésének segítése, életvezetésének és életminőségének javítása, készségeinek fejlesztése. A pszichoterápiához és a pszichológiai, pszichiátriai beavatkozáshoz képest a tanácsadói munka mélysége alacsonyabb, szemlélete holisztikus, azaz a kliens teljes szociális környezete és támogató rendszere ebben a megközelítésben előtérbe kerül. A tanácsadói munkához nem kötelező a pszichológiai előképzettség: számos társszakma képviselői dolgoznak ezen a területen tanácsadói végzettséggel (pl. pedagógusok, szociális munkások, coachok, trénerok stb.). A tanácsadási tevékenységi területen dolgozók számos szektorban végezhetik te-

vékenységüket, például dolgozhatnak állami intézményekben, önkormányzatoknál, képzési intézményekben, civil szervezeteknél stb.

Tanácsadási tevékenységet azonban nemcsak azok végezhetnek, akik kimondottan tanácsadóként dolgoznak; alkalomadtán, és nem folyamatos jelleggel más szakmák képviselőivel is előfordulhat, hogy napi munkájuk során tanácsadói jellegű tevékenységet kell végezniük (pl. pedagógusok diákok közötti konfliktus kezelésekor vagy krízisben lévő, hozzájuk forduló diák támogatásakor), így esetükben is fontos lehet, hogy ismerjék az LMBTQI+ kliensekkel való tanácsadói munka alapelveit.

1.4.4. A tevékenységi területek kapcsolódási pontjai és eltérései

A fentebb bemutatott három tevékenységi terület alá sorolt szakmák több ponton is kapcsolódhatnak egymáshoz, hiszen aki szociális munkásként dolgozik a tanácsadói tevékenységi területen, az dolgozhat szociális mun-

kásként egy kórházban vagy egy közoktatási intézményben is, egy felnőttképző az oktatási tevékenységi területen foglalkozhat bevándorlók nyelvoktatásával, míg félállásban a tanácsadói területen is dolgozhat.

A három tevékenységi területet mégis elkülöníti a környezet, melybe beágyazódik: Az egyes tevékenységi területek eltérő társadalmi alrendszerekhez köthetők, többségében eltérő intézményekben, egymástól különböző célokkal és eszközökkel, különféle értékek mentén működnek, tagjaik pedig jellemzően az adott tevékenységi területhez tartozóként azonosítják magukat, még akkor is, ha bizonyos esetekben együtt dolgoznak a többi területen dolgozó szakemberrel.

A képzések szervezése és megtervezése során így fontos szem előtt tartani és figyelembe venni az adott célcsoport tevékenységi területének sajátosságait, normáit, értékeit és kultúráját, valamint specifikus kihívásait. A megfelelő, a résztvevők igényeire szabott képzések megtervezésére vonatkozó tanácsainkat lásd a 3. fejezetben.

1.5. Kiknek szól ez a kézikönyv?

Kézikönyvünket az alábbi három csoport tagjainak ajánljuk:

1. LMBTQI+ szervezetek trénerének, akik számára hasznosak lehetnek az általunk kidolgozott új képzési anyagok;
2. a Q-learning képzéseken részt vett oktatási tevékenységi területen dolgozóknak, akik szeretnének saját munkahelyükön LMBTQI+ szemléletformáló tréningeket szervezni és tartani;
3. minden oktatási szakembernek, aki szeretne a saját témájába ágyazottan kitérni a szexuális és nemi kisebbségek helyzetére (pl. történelemtanárként szeretne az LMBTQI+ jogokról szóló blokkot tanítani).

2. FEJEZET

A téma bemutatása: Miért van szükség LMBTQI+ szemléletformáló képzésekre?

2.1. A Magyarországon és Ausztriában élő LMBTQI+ emberek jelenlegi helyzetét szemléltető adatok

Bár az LMBTQI+ emberek helyzetével kapcsolatban hajlamosak vagyunk azt feltételezni, hogy az globális szinten évről-évre javul, valójában az egyes országok és régiók nagymértékben eltérnek aszerint, hogy az adott közegben mennyire élhetnek nyugodt és biztonságos életet a közösség tagjai. Kézikönyvünkben két európai uniós ország, Ausztria és Magyarország helyzetére fókuszálunk. Az elérhető nemzetközi adatok alapján elmondható, hogy az LMBTQI+ emberek helyzete a projekt megvalósításában résztvevő mindkét országban kedvezőtlenebb az uniós átlagnál, országos lekérdezéseink pedig specifikus problématerületekre is rávilágítottak. Az FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) adatai⁴ alapján elmondható, hogy Magyarországon a közösség tagjainak alapvető megélését a félelem írja le leginkább, amit az interjú adatok mellett a statisztikák is érzékeltesen szemléltetnek: Magyarországon

a közösség tagjainak 72%-a nem fogja meg azonos nemű párja kezét az utcán (EU átlag: 61%), 40% kerüli bizonyos helyek látogatását a zaklatástól való félelem miatt (EU átlag: 33%), és mindössze 32% vállalja nyíltan LMBTQI+ identitását (EU átlag: 47%). Ez a félelem és rejtőzködés azonban nem alaptalan, a magyar LMBTQI+ közösség tagjai ugyanis az EU-s átlagnál jelentősen gyakrabban szembesülnek diszkriminációval. Ez nemcsak a közterületeken, szórakozóhelyeken vagy munkahelyen jelenik meg, hanem az élet olyan színterein is, amelyekben kisebbségi identitástól függetlenül is sérülékeny helyzetbe kerülhetünk. Az egyik ilyen terület a kiskorúak életének és szocializációjának a család után legfontosabb színterét jelentő oktatás.

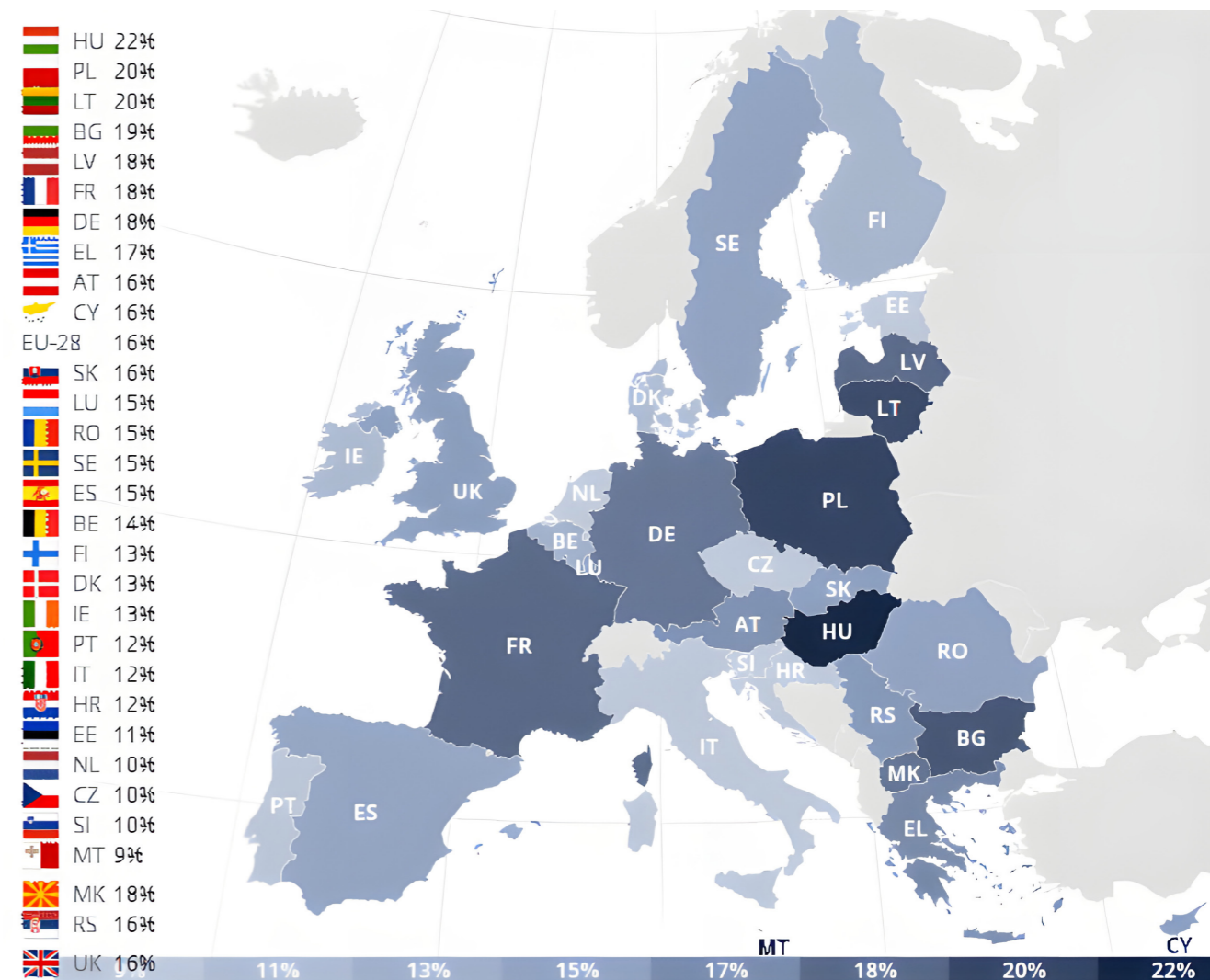
Az FRA adatai alapján Magyarországon a fiatalok mindössze 16%-a kapott információt az iskolai oktatása során az LMBTQI+ kérdésekkel kapcsolatban, míg az EU átlag 33% volt.

⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_hungary.pdf (utolsó letöltés: 2024.05.02.)

A négy magyarországi civil szervezet által végzett Befogadó Terek kutatás⁵ eredményei alapján elmondható továbbá, hogy a válaszadó LMBTQI+ diákok több mint felét érte már szóbeli zaklatás az iskolában szexuális irányultsága miatt, míg nemi önkifejezése miatt a válaszadók 49%-át zaklatták már verbálisan az iskolában. A kitöltők 17%-a az iskolában fizikai zaklatással is szembesült (pl. meglökték, megrángatták, vagy leköpték őket) szexuális irányultsága miatt, míg hasonló atrocitások nemi identitása vagy önkifejezése miatt a válaszadók 9%-át érték. Súlyos fizikai bántalmazás (ütés, rúgás, fizikai sérülés okozása) szexuális irányultsága miatt a válaszadók 8%-át, nemi identitása és nemi önkifejezése miatt 5–7%-át érte. A helyzetet tovább súlyosbítja, hogy a diákok 48%-a arról számolt be, hogy a homofób megjegyzések elhangzásakor az iskolai dolgozók nem léptek közbe, hogy megvédjék őket, az eseteket jelentő diákok jelentős része pedig azt tapasztalta, hogy ha történt is intézkedés, az nem volt hatékony, nem vezetett eredményre.⁶ Ausztriában az iskolai zaklatási incidensekre vonatkozó adatok szerint az LMBTQI+ diákok 89%-a tapasztalt zaklatást a szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt. Ez olyan környezetet eredményez,

amelyben a diákok 68%-a úgy érzi, hogy biztonsága érdekében el kell rejtene identitását.⁷

További problématerületként az egészségügyi és szociális ellátás szinterei azonosíthatók. Az FRA adatai szerint az összes válaszadó 16%-a szembesült diszkriminációval az egészségügyi és szociális szolgáltatások igénybevételekor⁸, és az egészségi állapotukat negatívabban értékelők között ez az arány még magasabb volt. Amint az 1. ábra adatai alapján látható, az egészségügy és szociális ellátás területén jelentkező diszkrimináció a projektben résztvevő két országban az átlagosnál is kedvezőtlenebb: míg Magyarországon a válaszadók 22%-a tapasztalt diszkriminációt ezeken a területeken, addig Ausztriában 16% számolt be ilyen tapasztalatról. Az egészségügy területén belül fontos területként azonosítható a pszichológiai és pszichiátriai ellátás, a nemzetközi szakirodalom alapján ugyanis egyértelműen látható, hogy az LMBTQI+ közösség tagjai a cisznemű és heteroszexuális emberekhez képest jelentősen magasabb arányban küzdenek életük során mentális nehézségekkel és betegségekkel, ami a kisebbségi csoporttagsággal járó specifikus nehézségek egyik fontos következménye^{9 10 11 12}.



2.2. Jogi környezet

Annak érdekében, hogy átfogó képet kaphassunk az LMBTQI+ emberek mindennapjait keretező jogi környezetről, az alábbiakban bemutatjuk a queer emberek szempontjából releváns európai uniós és nemzetközi szabályozásokat, majd áttekintjük az osztrák és magyarországi jogi környezetet is. Ennek érdekében, hogy a mai jogszabályok történelmi-társadalmi kontextusáról is képet kaphassunk, utóbbiak esetében röviden kitérünk az LMBTQI+ jogok történetére is.

2.2.1. Európai uniós jogi környezet

Az LMBTQI+ emberek jogainak védelmében központi szerepe van az emberi jogoknak. Az emberi jogok nemzetközi rendszere mára egyértelműen védi a szexuális és nemi kisebbségekhez tartozók emberi jogait, és a magyar Alaptörvény is rögzíti, hogy az abban foglalt alapjogok mindenkit megilletnek, függetlenül bármilyen védett tulajdonságtól vagy védett csoporthoz tartozástól. Amikor tehát LMBTQI+ jogokról beszélünk, ezalatt nem a queer

5 <https://hatter.hu/tevekenysegunk/kutatasok/befogado-terek-emberi-jogi-es-alternativ-oktatas/befogado-terek-lmbtqi> (utolsó letöltés: 2024.05.02.)

6 <https://hatter.hu/sites/default/files/dokumentum/kiadvany/lmbtqi-fiatalok-iskolai-befogadasa-kiadvany-web.pdf> (utolsó letöltés: 2024.04.05.)

7 <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/pdf/eu-lgbt-survey.pdf> (utolsó letöltés: 2024.04.05.)

8 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf (utolsó letöltés: 2024.04.05.)

9 <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer> (utolsó letöltés: 2024.04.05.)

10 Moagi, M. M., van Der Wath, A. E., Jiyane, P. M., & Rikhotso, R. S. (2021). Mental health challenges of lesbian, gay, bisexual and transgender people: An integrated literature review.

11 <https://hatter.hu/sites/default/files/dokumentum/kiadvany/pszichologusok-mpt.pdf> (utolsó letöltés: 2024.04.05.)

12 Gaiswinkler S., Pfabigan J., Pentz R., Teufl L., Winkler R. (2023). LGBTIQ+-Gesundheitsbericht 2022.

embereknek nyújtott többletjogokat értjük, hanem azokat a törvényi és jogi kereteket, melyek lehetővé teszik – vagy amelyeknek lehetővé kellene tenniük –, hogy a szexuális és nemi kisebbségek tagjai jogukat hatékonyan gyakorolhassák. Európai Unió szinten az EU Alapjogi Chartája tartalmazza az alapjogok katalógusát: ennek 21. cikke kifejezetten tiltja a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetést, 19. cikke pedig lehetővé teszi az ilyen típusú megkülönböztetés elleni fellépést. 2000 óta továbbá külön irányelv tiltja a szexuális orientáción alapuló munkahelyi diszkriminációt (beleértve a felvételi folyamatot, a munkahelyi bántalmazást és karrierúton való előrehaladást).¹³

Az európai uniós szabályozás hiányosságai közé sorolhatjuk azonban, hogy abban a queer emberek munkahelyen kívüli (pl. egészségügy, oktatás, szolgáltatások) diszkriminációja elleni kifejezett védelem nem jelenik meg, így ezeken a színtereken az LMBTQI+ emberek továbbra is kiemelten sérülékeny helyzetben vannak. További nehézségeket okoz, hogy a házassággal kapcsolatos szabályozásban az EU nem rendelkezik hatáskörrel, így az egyes tagállamok akár teljes körűen kizárhatják az LMBTQI+ embereket a házassággal és örökbefogadással kapcsolatos jogokból, bár amennyiben ezen korlátozások az uniós jog által biztosított jogosultságokat érintenek, lehetőség van azok ellen jogilag fellépni.¹⁴

2.2.2. Jogi környezet Ausztriában

Ausztriában az LMBTQI+ személyek számos területen a cisznemű és heteroszexuális emberekhez hasonló jogokkal rendelkeznek, és az

ország az elmúlt években jelentős előrelépést tett az egyenlőség előmozdítása és a szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem terén. Az alábbiakban az LMBTQI+ személyeket érintő ausztriai jogszabályok kerülnek bemutatásra.

1971-ben Ausztria részben dekriminalizálta a 18 éves vagy annál idősebb azonos nemű partnerek közötti, beleegyezésen alapuló szexuális tevékenységet. Az azonos neműekre vonatkozó beleegyezési korhatárt 2002-ben tették egyenlővé az ellenkező neműekre vonatkozóval. Az LMBTQI+ témák „reklámozásának” és „propagandájának” tiltása Ausztriában 1971-től lépett életbe, és 1997-ben került visszavonásra.

Ausztria átfogó diszkriminációellenes törvényei védett tulajdonságként kezelik az egyén szexuális irányultságát és nemi identitását, így a szexuális és nemi kisebbségeket is védik a megkülönböztetéssel szemben. A szexuális irányultságon alapuló védelem azonban nem terjed ki a magánszektorra, ami azt eredményezi, hogy a szolgáltatásnyújtás LMBTQI+ emberektől való megtagadása továbbra is legális, ami például a lakáspiacon komoly hátrányokat okozhat az albérletet kereső azonos nemű pároknak.

Ausztria 2019 decemberében legalizálta az azonos neműek házasságát, akik így a heteroszexuális párokkal azonos jogokkal rendelkeznek, ideértve az örökbefogadást és az asszisztált reprodukciós eljárásokhoz való hozzáférést is. Az osztrák házassági rendszer azonban csak a két ember közötti házasságot ismeri el, a kettőnél több ember közötti poliamor kapcsolatok nem kaphatnak jogi elismerést. Az azonos neműek házasságának legalizálása előtt az azonos nemű párok számára

a bejegyzett élettársi kapcsolat intézménye volt elérhető. Ez az azonos neműek közötti házasság elismerésével a heteroszexuális párok számára is megnyílt, így jelenleg az azonos nemű és ellenkező nemű párok egyaránt házasodhatnak vagy létesíthetnek bejegyzett élettársi kapcsolatot.

A bináris transzneműek és interszex emberek nemének jogi elismerése szintén elérhető Ausztriában, ami azt jelenti, hogy az ezekhez a csoportokhoz tartozó embereknek lehetőségük van nemük hivatalos dokumentumaikban való megváltoztatására, beleértve a születési anyakönyvi kivonatot és a személyazonosító okmányokat (de ehhez pszichológus vagy pszichiáter szakvéleménye szükséges). Az interszex embereknek ezen felül lehetőségük van harmadik nemüként azonosítani magukat okmányaikban, ahol a nemnél az „Inter”, a „Divers”, az „X” és a „___” (nyitott) lehetőségek közül választhatnak. Ez a lehetőség a nem interszex nem-bináris emberek számára sajnos nem érhető el, esetükben továbbra is csak férfi vagy nő szerepelhet a hivatalos okmányokban.

A nemi megerősítő beavatkozások igénybevétele sok más országhoz hasonlóan Ausztriában is előfeltételekhez kötött: felnőttek esetében az orvosi tranzícióhoz egy klinikai pszichológus, egy pszichiáter vagy egy pszichoterapeuta szakvéleményére van szükség. A 16 év alatti transz emberek kezelése elsősorban a pszichológiai támogatást és terápiát foglalja magában, de részét képezheti a pubertátsblokkoló felírása is. A 16 év feletti transznemű kliensek számára a pszichológiai támogatás mellett elérhető továbbá a hormonterápia is, nemi megerősítő műtétek azonban csak 18 év felettieken végezhetőek el.

2020-ban Ausztria az egyik első országgá vált, amely tiltotta be a kiskorúak számára a reparatív terápiát, amely olyan káros gyakorlat, melynek célja az egyén szexuális irányultságának vagy nemi identitásának megváltoztatása. A felnőtt

kliensek esetében végzett reparatív terápia azonban továbbra sincs betiltva.

Érdeemes megjegyezni, hogy bár Ausztria jelentős előrelépést tett az LMBTQI+ jogok terén, még mindig előfordulhatnak kihívások és diszkriminációs esetek. Folyamatos erőfeszítésekre van szükség az LMBTQI+ közösség teljes jogegyenlőségének és védelmének biztosítása érdekében, ugyanis a névleg a közösség tagjait is védő törvények végrehajtása a gyakorlatban sokszor nem valósul meg hiánytalanul.

2.2.3. Jogi környezet Magyarországon

A magyarországi, LMBTQI+ embereket érintő jogi szabályozásban egészen sokáig progresszív trendek voltak jellemzők. Az azonos neműek közötti szexuális kapcsolat jogi üldözésének megszüntetése, ami az első jelentős jogi lépés volt a hazai történelemben, 1962-re tehető. Ez egy időre esik az Egyesült Államokban a homoszexualitást elsőként dekriminalizáló állam – Illinois – hasonló döntésével, ugyanezen lépés pedig Angliában például mindössze 1967-ben következett be. Ezt követően kezdődött meg a magyarországi queer közösségek nyilvános szerveződése, melynek kiemelten fontos pontja volt az első magyarországi meleg szervezet, a Homérosz 1988-as megalapítása, amit jóval később, évekkel a rendszerváltás után 1997-ben követett az első budapesti Pride felvonulás.

A kétezres években ismét progresszív jogszabályok születtek. 2003-ban az Országgyűlés elfogadta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló CXXV. törvényt, ami – más védett tulajdonságok mellett – széles körben tiltja a szexuális irányultság és nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetést is. 2009 óta van lehetőség

¹³ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/legal-aspects-lgbtq-equality_en (utolsó letöltés: 2024.04.05.)

¹⁴ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/729426/EPRS_BRI\(2022\)729426_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/729426/EPRS_BRI(2022)729426_EN.pdf) (utolsó letöltés: 2024.04.05.)

bejegyzett élettársi kapcsolat (BÉK) létesítésére, amely az azonos nemű párok számára létrehozott, a házassághoz nagyban hasonlító intézmény: a BÉK a házassághoz hasonlóan a felek között vagyonszövetséget hoz létre, felbontása után tartásdíjra, lakáshasználatra való jogosultsággal járhat, a bejegyzett élettárs törvényes örökös, a bejegyzett élettárs halálát követően jogosulttá tehető özvegyi nyugdíjra, a bejegyzett élettárs beutazás és tartózkodás során családtagnak tekinthető, együtt jár a házassággal járó adó-, szociális, munkajogi, állampolgársági, stb. kedvezményekkel. Fontos különbség azonban a házassághoz képest, hogy bejegyzett élettársi kapcsolatot 18 év alatti személy engedéllyel sem köthet, egymás nevét a bejegyzett élettársak nem vehetik fel, nem fogadhatnak közösen örökbe, és a pár egyik tagja nem fogadhatja örökbe párja gyermekét, nem vehetnek részt mesterséges megtermékenyítésben, a szülő bejegyzett élettársa nem minősül automatikusan a gyermek szülőjének, a bejegyzett élettársi kapcsolatot közjegyző is felbonthatja, BÉK létesítésére pedig csak kijelölt anyakönyvvezetők jogosultak.

2011-től kezdve a magyarországi LGBTIQ+ emberek jogait érintő jogalkotásban fordulat következett be. Ennek egyik első lépése a 2011-es Alaptörvény L) cikke, melynek jelenleg hatályos szövege szerint „Magyarország védi a házasság intézményét mint egy férfi és egy nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot mint a nemzet fennmaradásának alapját. A

családi kapcsolat alapja a házasság, illetve a szülő-gyermek viszony. Az anya nő, az apa férfi.” Szintén jogfosztásként értelmezhető a 2020. évi XXX. törvény 33. §-a: ez vezette be az anyakönyvi eljárásról szóló 2010. évi I. törvénybe a születési nem fogalmát, elvéve a transznemű emberektől a nemük jogi elismertetésének lehetőségét, melynek következményeként irataikban sem használhatják a nemi identitásuknak megfelelő nemüket és nevüket. A törvénymódosítás által bevezetett születési nem fogalma alatt a jogalkotó az elsődleges nemi jelleg, a kromoszóma alapján meghatározott biológiai nemet érti, és a módosítás eredményeképpen ez az adat nem megváltoztatható. Ezt követte a 2021-es propagandatörvény, amely három területen is érinti a magyarországi queer embereket. Egyrészt jelentősen és az LGBTIQ+ közösség tagjainak méltóságát sértő módon mossa össze a pedofiliát az LGBTIQ+ közösséghez való tartozással, másrészt a médiatörvény módosításával betiltotta az azonos neműek közötti kapcsolat és a születési nemtől való eltérés 18 éven alattiaknak történő bemutatását, harmadrészt a köznevelési törvény módosításával ellehetetlenítette, hogy a civil szervezetek rendhagyó órákat, szexuális felvilágosítást és egyéb foglalkozásokat tarthassanak az állami fenntartású iskolákban, illetve az iskolában dolgozó szakemberek számára is tiltja „a születési nemnek megfelelő önazonosságtól való eltérés, a nem megváltoztatása, valamint a homoszexualitás népszerűsítését”.

2.3. Az LGBTIQ+ emberek mindennapjait befolyásoló társadalmi struktúrák

Annak érdekében, hogy rálátást nyerjünk arra, hogy a gyakran hangoztatott közvélekedéssel szemben az LGBTIQ+ közösséghez való tartozás nem pusztán magánügy, hanem

olyan kisebbségi csoporttagság, amely megfelelő jogi lépések és társadalmi szemléletformálás hiányában az érintettek mindennapjaiban is szignifikáns nehézségeket okozhat,

az alábbiakban olyan elméleti kereteket és modelleket mutatunk be, melyek jól szemléltetik az LGBTIQ+ közösséget érintő strukturális nehézségeket és azok okait.

2.3.1. Hetero- és cisznormativitás

A heteronormativitás és a cisznormativitás olyan társadalmi konstrukciók, amelyek arra a meggyőződésre utalnak, hogy a heteroszexualitás és a cisznemű identitás az alapértelmezett, normális és elvárt létmód a társadalomban. Ezek a fogalmak sok kultúrában mélyen gyökereznek, és alakítják a társadalmi elvárásokat, normákat és intézményeket.

A heteronormativitás azt feltételezi, hogy a heteroszexualitás az egyetlen természetes és elfogadható szexuális orientáció. Alapvetésnek veszi, hogy a kapcsolatoknak és vonzalmaknak kizárólag különböző nemű egyének, nevezetesen egy férfi és egy nő között kell létrejönniük. A heteronormativitás gyakran vezet ahhoz a hozzáálláshoz, hogy mindenki heteroszexuális, amíg az ellenkezőjét be nem bizonyítják, megerősítve azt az elképzelést, hogy a heteroszexualitástól való bármilyen eltérés abnormalis vagy deviáns. Ez felelős a nem heteroszexuális egyének és kapcsolatok marginalizálásáért és megbélyegzéséért, fenntartva az előítéleteket és a megkülönböztetést.

A cisznormativitás azt a meggyőződést jelenti, hogy a cisznemű identitások (azok, akiknek a nemi identitása megegyezik a születéskor kijelölt nemükkel) a standard és elvárt nemi identitások. Feltételezi, hogy mindenki nemi identitása megegyezik a születéskor kijelölt nemmel, figyelmen kívül hagyva a transznemű és nem bináris identitások létezését és

érvényességét. A cisznormativitás gyakran abban az elvárásban nyilvánul meg, hogy az egyéneknek meg kell felelniük a hozzájuk rendelt nemhez kapcsolódó nemi normáknak, megerősítve a bináris nemi szerepeket, és kizárva azokat, akik nem illeszkednek ebbe a keretbe.

Mind a hetero-, mind a cisznormativitás hozzájárul az e társadalmi elvárásoknak nem megfelelő egyének marginalizálásához és érvénytelenítéséhez. Olyan kultúrát hoznak létre, amelyben a nem heteroszexuális és nem cisznemű embereket abnormalisnak vagy kevésbé érvényesnek tekintik, ami diszkriminációhoz, előítéletekhez, valamint az alapvető jogok és lehetőségek megtagadásához vezet. Ezek a konstrukciók állandósítják az egyenlőtlenséget, és korlátozzák a hetero- és cisznormatív kereteken kívül eső identitású személyek véleménynyilvánítási szabadságát és önrendelkezési jogát.

A hetero- és cisznormativitás felismerése és megkérdőjelezése kulcsfontosságú a befogadás, az egyenlőség és a társadalmi igazságosság előmozdítása szempontjából. Ez magában foglalja az e normák alapjául szolgáló feltételezések, sztereotípiák és előítéletek megkérdőjelezését és lebontását. Egy elfogadóbb és sokszínűbb társadalom előmozdításával teret teremthetünk a szexuális és nemi kisebbségek számára, hogy boldoguljanak, és teljes mértékben elismerjék és tiszteljék őket.

2.3.2. Mikroagressziók

Mikroagresszióknak nevezzük a marginalizált kisebbségekkel szemben megjelenő verbális, viselkedéses vagy környezeti – szándékos és nem szándékos – megnyilvánulásokat, ame-

lyek ellenszenvet, rosszindulatot vagy negatív érzéseket közvetítenek a kisebbség tagjai felé.¹⁵ A mikroagresszióknak három fő típusát szokás megkülönböztetni.¹⁶

Az első alcsoportba a mikrotámadásokat soroljuk, amelyek olyan tudatos, nyílt megnyilvánulások, amelyek célja valamely marginalizált kisebbség támadása, a kisebbséghez tartozó személy(ek) megsértése és bántása. A mikrotámadás megjelenési formája lehet például, ha egy iskolában a diákok pejoratív szavakkal illetik LMBTQI+ társaikat vagy melegvicceket sütnek el szünetben. A mikroagressziók második alcsoportját a mikroinzultusok alkotják. Ide soroljuk azokat a megnyilvánulásokat, melyek általában tudattalan módon közvetítenek negatív sztereotípiákat, érzéketlenséget a kisebbségek tagjai felé. Ide tartoznak például azok a gyakran bókként kommunikált sértések, melyek a kisebbség tagjának azokat a tulajdonságait dicsérik meg, melyek mentén az egyén különbözik attól a negatív sztereotípiától, amit a támadó a kisebbségről gondol. Ilyen például, amikor valaki azt mondja egy ismerősének, hogy „nem is gondoltam volna, hogy leszbikus vagy, hiszen mindig olyan csinosan öltözködsz!”, vagy amikor valaki azt mondja, „lány létedre nagyon bátran viselkedtél!”. A mikroagresszió harmadik altípusa a mikroérvénytelenítés. Mikroérvénytelenítésnek nevezzük azt, amikor valaki viselkedésével és megnyilvánulásaival eltagadja, kisebbségi vagy figyelmen kívül hagyja valamely marginalizált kisebbség tagjainak tapasztalatait és nehézségeit. Ide soroljuk például azokat a megszólalásokat, melyek szerint az emberek között nincs különbség, és a legjobb, ha nem is tematizáljuk a kisebbségek jelenlétét (pl. „én nem is veszem

észre, ki roma és ki nem, a lényeg, hogy mindenki jól dolgozzon”), azokat, amelyek nyíltan eltagadják a kisebbségek specifikus nehézségeit (pl. „aki jól dolgozik és tehetséges, annak mindig van lehetősége előrébb jutni, kár azzal takarózni, hogy ez azért nem sikerül, mert valaki kisebbségi”), illetve azokat, amelyek a megszólaló saját negatív sztereotípiáinak elfedését szolgálják (pl. „nem vagyok homofób, több meleg barátom is van, de azért a Pride-ot túlzásnak tartom”).

2.3.3. Interszekcionalitás

Az interszekcionalitás egy olyan keretrendszer, amely felismeri és megvizsgálja, hogy a társadalmi egyenlőtlenség és elnyomás különböző formái hogyan keresztezik egymást és hogyan hatnak egymásra. A Kimberlé Crenshaw jogtudós által 1989-ben megalkotott fogalom a hatalmi és diszkriminációs rendszerek – például a faji, nemi, osztálybeli, szexuális, fogyatékosághoz kötődő és egyéb társadalmi identitásokon és élethelyzeteken alapuló rendszerek – összefüggő jellegét hangsúlyozza.

A társadalmi igazságossági mozgalmak hagyományosan az elnyomás egyes formáinak elszigetelt kezelésére összpontosítottak. Az interszekcionalitás azonban azt állítja, hogy az egyének többféle identitással rendelkeznek, és egyszerre tapasztalják a kiváltságok és hátrányok egymást átfedő formáit. Felismeri, hogy az elnyomás tapasztalatait nem kizárólag identitásuk egyetlen aspektusa határozza meg, hanem a különböző társadalmi kategóriák összetett kölcsönhatása alakítja.

Egy fekete nő például mind faji, mind nemi hovatartozása miatt szembesülhet diszkrimi-

nációval és előítéletekkel. Találkozhat szexizmussal a faji közösségében és rasszizmussal a feminista terekben. Az interszekcionalitás hangsúlyozza, hogy egy ilyen személy tapasztalatait nem lehet teljes mértékben megérteni a rasszizmus vagy a szexizmus külön-külön történő vizsgálatával; inkább annak megértésére van szükség, hogy ezek az egymást keresztező identitások hogyan hatnak egymásra és hogyan súlyosbítják a marginalizálódását.

Az interszekcionalitás kerete hangsúlyozza annak fontosságát, hogy felismerjük és kezeljük a többszörösen marginalizált identitással rendelkező személyek egyedi tapasztalatait és kihívásait. Elismeri, hogy a társadalmi rendszerek és hatalmi struktúrák összekapcsolódnak, és a diszkrimináció nem kezelhető megfelelően azáltal, hogy kizárólag az identitás egy aspektusára összpontosítunk. Az elnyomás különböző formáinak egymást keresztező módszereinek figyelembevételével az interszekcionalitás a társadalmi egyenlőtlenségek átfogóbb és inkluzívabb megértését kívánja elősegíteni.

Összefoglalva, az interszekcionalitás egy olyan keretrendszer, amely elismeri az elnyomás különböző formái közötti összefüggéseket, és kiemeli az egymást metsző identitású egyének egyedi tapasztalatainak fontosságát. Eszközként szolgál a társadalmi egyenlőtlenségek megértéséhez és megkérdőjelezéséhez, és elősegíti a társadalmi igazságosság befogadóbb és árnyaltabb megközelítését.

2.3.4. Privilegiumok

A társadalmi kiváltságok azokat az előnyöket, juttatásokat és hatalmat jelentik, amelyeket az egyének bizonyos társadalmi – például faji, nemi, osztálybeli, szexuális, vallási és képességbeli – csoportokhoz tartozásuk alapján élveznek. A kiváltságok gyakran láthatatlanok

vagy magától értetődőnek tekinthetők azok számára, akik rendelkeznek velük, mivel mélyen beivódottak a társadalmi struktúrákba és normákba. A fentiekben bemutatott interszekcionalitásnak megfelelően akkor is lehetünk valaki máshoz képest privilegizált helyzetben, ha valamely identitáselemünk mentén a többséghez képest hátrányok érnek minket, sőt, akár ugyanazon alcsoporton belül is eltérhet, hogy az egyes tagok milyen mértékben tekinthetők privilegizáltak: Egy olyan transznemű ember például, akiről a környezete már egyáltalán nem tudja megmondani, hogy nem cisznemű, privilegizáltabb helyzetben van, mint azok a transznemű emberek, akikről könnyebb megállapítani, hogy valószínűleg nem ciszneműek.

A kiváltságok egyéni és rendszerszinten egyaránt működnek. Egyénileg a kiváltságok a domináns vagy kiváltságos társadalmi csoporthoz való tartozással járó előnyök és lehetőségek formájában nyilvánulnak meg. A rassz kontextusában például a fehér kiváltság a fehér egyéneknek biztosított társadalmi előnyökre és kiváltságokra utal. Ide tartoznak például az olyan dolgok, mint hogy nagyobb valószínűséggel veszik fel őket egy állásra, könnyebben jutnak lakáshoz és oktatáshoz, és az élet különböző területein kevesebb diszkriminációval kell szembenézniük, mint azoknak, akik nem fehérek. A kiváltságok rendszerszinten is működnek az egyenlőtlen hatalmi dinamikák és intézményi struktúrák fenntartásán keresztül. A patriarchális kiváltság például a férfiak számára biztosított előnyökre és hatalomra utal. Ez a kiváltság olyan területeken nyilvánulhat meg, mint a politika, az üzleti élet és a vezetői szerepek, ahol a férfiak gyakran felülreprezentáltak, és ahol hangjuk és tapasztalataik nagyobb súlyt kapnak.

Lényeges megérteni, hogy a kiváltság nem a személyes eredményekről vagy az egyéni

¹⁵ Sue, D. W., Capodilupo, C., Torino, G., Bucceri, J., Holder, A., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life. *The American Psychologist*, 62(4), 271–286.

¹⁶ Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.

jellemről szól. Sokkal inkább azokról az előnyökről van szó, amelyeket a társadalom bizonyos csoportoknak biztosít, gyakran mások kárára. A kiváltságok gyakran láthatatlanok azok számára, akik rendelkeznek velük, mivel nem tapasztalják a megkülönböztetés és az akadályok ugyanazon formáit, amelyekkel a marginalizált csoportok szembesülnek. A kiváltságok felismerése és elismerése fontos lépés az egyenlőség és a társadalmi igazságosság előmozdítása felé. Ez magában foglalja annak tudatosítását, hogy a társadalmi rendszerek és struktúrák milyen módon biztosíthatnak meg nem érdemelt előnyöket, és hogy aktívan dolgozzunk e rendszerek lebontásán. A kiváltságok felhasználása a marginalizált csoportok védelmében való kiállásra, hangjuk felerősítése és a status quo megkérdőjelezése – ezek azok a módszerek, amelyekkel az egyének kihasználhatják kiváltságaikat a befogadás és az egyenlőség előmozdítása érdekében. Alapvető fontosságú, hogy a kiváltságokról szóló vitákat empátiával, nyitottsággal és a mások tapasztalataiból való tanulásra való hajlandósággal közelítsük meg. A társadalmi kiváltságok megértésével és kezelésével olyan igazságosabb és méltányosabb társadalomra törekedhetünk, amely társadalmi identitástól függetlenül elismeri és értékeli minden egyén méltóságát és jogait.

2.3.5. Kisebbségi stressz

Amint az a bevezetőben már bemutatásra került, az LMBTQI+ közösség tagjait az FRA adatai alapján a mindennapi élet minden jelentős területén specifikus hátrányok érhetik. Ilyen területként azonosíthatók az identitás nyilvános vállalása és az előbújás, a mentális jóllét

és étellel való elégedettség, a munkahelyen, más nyilvános helyeken, oktatásban, egészségügyi és szociális ellátásban elszenvedett diszkrimináció, illetve a gyűlöletbeszéd és gyűlölet-bűncselekmények. A diszkrimináció kapcsán a legsérülékenyebb helyzetben a transznemű válaszadók voltak, akiket a munkahelyen 2-3-szor akkora arányban ért diszkrimináció, mint más alcsoportokat, míg az identitás titkolása a biszexuális férfiakat és nőket érintette legnagyobb arányban.¹⁷

Ezek a nehézségek azonban nem függetlenek attól a társadalmi valóságtól, melyben a szexuális és nemi kisebbségek élnek. A környezeti és egyéni változók a kisebbségek mentális nehézségeiben játszott szerepét átfogóan magyarázza és mutatja be a kisebbségstressz-modell. A kisebbségi stressz Meyer modellje¹⁸ alapján a marginalizált kisebbségek megemelkedett stresszszintjeként értelmezhető, amely részben az egyéntől távol eső, külső (disztális), részben az egyénhez közeli (proximális) faktorokhoz köthető. A modellben disztális, távoli stresszfaktorként értelmezhetjük a környezet elutasító, homo- és transzfób viselkedését és attitűdjeit, a diszkriminációt és gyűlölet-bűncselekményeket, a szexuális és nemi kisebbségek strukturális elnyomását, élményeik és nehézségeik érvénytelenítését. Az egyénhez közeli stresszfaktorok között a rejtőzködés, az identitás titkolása, és az ezzel járó stressz (a lebukástól való folyamatos féltelenség, az abba fektetett energia, hogy a még nem előbújt LMBTQI+ személy el ne szólja magát), a belsővé tett stigma, valamint a krónikus szegény jelennek meg. A külső stresszorokról a bevezetésben és a jogi környezet bemutatása során már szó esett, a saját identitás megéléséhez kapcsolódó nehézségekről azonban még nem adtunk képet.

Mivel az LMBTQI+ közösség tagjai a saját identitásuk felismerésének pillanatáig már számos velük kapcsolatos negatív sztereotípiával, előítélettel találkoznak. Az LMBTQI+ csoporttagság identitásba emelése esetükben kiemelten nehezített lehet, hiszen egy olyan csoporttagsággal kell azonosulniuk, amelyről többségében negatív tartalmakkal találkoztak. Később ez vezethet belsővé tett (internalizált) homo-, bi- és transzfóbiához, valamint krónikus szegényhez, amelynek hatására a saját identitáshoz kapcsolódó negatív érzések és gondolatok hosszú távon is fennmaradhatnak, és negatív önértékeléshez vezethetnek. A szakirodalom alapján elmondható, hogy a belsővé tett homo-, bi-, és transzfóbia jelentős összefüggést mutat a szuicid gondolatokkal és viselkedéssel, szerhasználattal és rizikóviselkedésekkel, illetve a szociális kapcsolatok hiányával és nehézségeivel, és az intimitásproblémákkal is.¹⁹ Az egyén mentális és fizikai jóllétének alakulásában szintén jelentős szerepet játszik a stigmavárás és elutasításra való felkészültség (amikor korábbi diszkriminációs tapasztalatai miatt az egyén új emberekkel találkozáskor arra számít, hogy a környezet negatívan, megbélyegzően fog reagálni kisebbségi csoporttagságára, és folyamatosan monitorozza a környezetét, hogy megbizonyosodjon annak elutasításáról vagy biztonságosságáról), amely az LMBTQI+ emberek életében – a kisebbségi stresszel való adaptív, vagyis hatékony megküzdés hiányában – szinte folyamatosan jelen van.

A kisebbségstressz-modell azonban nemcsak a rizikófaktorokkal foglalkozik, de a rezilienciát, vagyis az LMBTQI+ kisebbség tagjainak úgynevezett mentális ellenállóképességét erősítő faktorokra is kitér. A mentális egészség fenntartásában ilyen segítő faktor

lehet a szülőktől, rokonoktól, barátoktól, kortársaktól kapott társas támogatás, az LMBTQI+ közösséghez való kapcsolódás és a közös élmények és hasonló nehézségek megosztása, a saját identitás felfedezéséhez és vállalásához vezető önismereti út vállalásával kapcsolatos büszkeség érzet, a queer aktivista tevékenység (amely visszaadhatja az egyén számára a saját helyzete feletti kontroll érzését), valamint az LMBTQI+ emberek történelméhez és jogaikért küzdő történelmi alakjaihoz való kötődés és hála érzése.

2.3.6. Az inkluzív nyelvhasználat jelentősége

Nyelvhasználatunk jelentősen hat arra, ahogyan a világot észleljük, és egyszerre befolyásolja és tükrözi az attitűdjeinket és tapasztalatainkat. Ennek megfelelően szóhasználatunk megerősítheti a sztereotípiákat, de fordított esetben hozzájárulhat az inklúzió és kölcsönös tisztelet kialakításához is. Ahogy az a fentiekből már látható, az LMBTQI+ témák esetében az inkluzív nyelvhasználat a befogadó környezet létrehozásának elengedhetetlen feltétele, hiszen azáltal, hogy ismerjük az LMBTQI+ közösség normáit és azt, hogy milyen szavakat, kifejezéseket illik használni egyes csoportokra, személyekre vagy identitásokra, kifejezhetjük kommunikációs partnerünk felé, hogy fontos számunkra, hogy az adott interakcióban komfortosan érezhesse magát. Az alábbiakban néhány alapelv kerül bemutatásra, melyek betartásával biztosíthatod, hogy az LMBTQI+ kliensekkel vagy diákokkal való kommunikáció során biztonságos és befogadó közeget tudj teremteni számukra.

¹⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf (utolsó letöltés: 2024.03.29.)

¹⁸ Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38–56.

¹⁹ Lira, A. N. D., & Morais, N. A. D. (2019). Validity evidences of the Internalized Homophobia Scale for Brazilian gays and lesbians. *Psico-USF*, 24, 361-372.

Az LMBTQI+ emberekkel való tiszteletteljes kommunikáció egyik legfontosabb alapelve az adott személy által meghatározott identitás elfogadása, és az, hogy nem kérdőjelezzük meg, hogy valóban olyan nemű, szexuális irányultságú-e az illető, mint amilyenként meghatározza magát. Ennek fontos része, hogy transznemű emberek esetében az adott személy által választott nevet használjuk, még akkor is, ha az nem egyezik a hivatalos irataiban szereplő névvel, és olyan neműként kezeljük őt, amilyen neműként meghatározza magát.

A hetero- és cisznormativitás felülírása szintén elengedhetetlen ahhoz, hogy befogadó, inkluzív közeget hozzunk létre az LMBTQI+ közösség tagjai számára. Ennek számos megvalósulási formája lehet. Egyrészt fontos, hogy ne feltételezzük mindenkiről, akivel kommunikálunk, hogy heteroszexuális és cisznemű. Ez részben a nyitott kérdések használatával (pl. megkérdezzük a klienst, hogy hogyan szólíthatjuk), részben a nemsemleges nyelvhasználattal érhető el (pl. a barát-barátnő vagy férj-feleség helyett a partner szó használata, amikor valakinek a párjáról érdeklődünk). Szintén ide tartozik az LMBTQI+ identitások korszerű megnevezéseinek ismerete, az idejélmúlt kifejezések használatának kerülése, valamint az is, hogy ne csak a queer emberekre használatos kifejezéseket, de a többséget leíró szavakat is ismerjük (pl. tudjuk, hogy a születéskor kijelölt nemükkel azonos nemi identitású emberekre a cisznemű kifejezés alkalmazandó, így elkerülhetjük az olyan megfogalmazásokat, amikor a nem transzneműekre normális többségként hivatkozunk).

Mivel az LMBTQI+ identitások és sokszínű tapasztalatok gyakran ismeretlen, új témát jelentenek a cisznemű és heteroszexuális emberek számára, azok, akik először talál-

koznak valamelyik csoport tagjával, sokszor hajlamosak kellemetlen, tolakodó kérdéseket feltenni az LMBTQI+ közösség tagjainak. Természetesen semmi gond nincs az egymás iránti érdeklődéssel és a kíváncsisággal, azonban mivel az LMBTQI+ emberek identitásukkal kapcsolatos tapasztalatai között nem ritkák a traumák, kellemetlen élmények, kiemelten fontos, hogy kérdéseinket tiszteletteljesen fogalmazzuk meg. Jó példa erre, amikor valaki egy transznemű embertől megkérdezi, mi volt az anyakönyvezett neve: ez a kérdés a legtöbb transznemű ember számára kellemetlen, hiszen a korábbi neve (úgynevezett dead name vagy halott név) olyasmint szimbolizálhat, ami számára traumákkal járt, vagy amin már túl lépett, és nem része az identitásának. Annak érdekében, hogy elkerülhessük a határsértő kérdéseket, főszabályként érdemes lehet végiggondolnunk, hogy az, ha választ kapunk az adott kérdésre, valóban közelebb vis-e beszélgetőpartnerünk mélyebb megismeréséhez, vagy mindössze a kíváncsiságunk vezet minket. Ha utóbbi, akkor valószínű, hogy nem érdemes feltennünk a kérdést.

Amikor először kezdünk el ismerkedni az LMBTQI+ kifejezésekkel és kultúrával, ijesztő lehet azzal szembesülni, hogy korábban hány alkalommal lehetett szándékunk ellenére is sértő a témával kapcsolatos kommunikációnk, illetve félelemmel tölthet el a további hibázás lehetősége is. Éppen ezért fontosnak tartottuk leírni, hogy ahogy más emberi kapcsolatokban, úgy az LMBTQI+ emberekkel való kommunikációban is természetes, ha hibázunk, vagy véletlenül bántóan fogalmazzunk. Ilyenkor elegendő elnézést kérni, továbblépni, és végiggondolni, mit tudunk tenni azért, hogy legközelebb már ne kövessük el ugyanezt a hibát.

2.4. Mit tehetünk az LMBTQI+ közösség tagjainak befogadásáért, a specifikus szükségleteiknek megfelelő közegek kialakításáért?

Amint az a fenti fejezetekben bemutatásra került, az LMBTQI+ emberek mindennapjai során jelentkező nehézségek okai sokrétűek, és eltérő szinteken (mikro-, mezo-, és makroszint) jelentkeznek. Ennek megfelelően az inkluzív, a kisebbségek számára befogadó közeg kialakításakor is érdemes szem előtt tartanunk, hogy az adott intézkedés mely szintet célozza meg, kik lehetnek a főbb szereplők egy-egy jó gyakorlat vagy új irányelv bevezetésekor, illetve hogy mely problématerületre (pl. kisebbségi stressz, mikroagressziók, nyelvhasználat) kívánunk hatást gyakorolni. Az alábbiakban elsősorban azokat az egyéni szintű cselekvési lehetőségeket mutatjuk be, melyek mind foglalkozástól függetlenül is megvalósíthatók, ha támogatni szeretnénk az LMBTQI+ kisebbségek tagjait. A mezo-, és makroszintű cselekvési lehetőségek a szakmaspecifikus – pedagógia, egészségügyi és szociális ellátás, illetve pszichológia területén dolgozóknak szóló – részletesebb alfejezetekben (8. fejezet) kerülnek bemutatásra.

Bár az LMBTQI+ közösség marginalizált helyzetének megszüntetéséhez elengedhetetlen a társadalmi szintű változás, és a jogalkotók elkötelezettsége a jogegyenlőség mellett, a közvetlen környezetünkben élő LMBTQI+ emberek – szakemberként pedig klienseink, diákjaink és az ő hozzátartozóik – mindennapjait néhány egyéni döntéssel és viselkedéssel

is megkönnyíthetjük. Ahhoz, hogy felismerhessük azokat a területeket, melyekben fejlődünk kell, érdemes lehet időt szánnunk arra, hogy feltárjuk saját előítéleteinket. Ennek során segítségünkre lehet az Implicit Asszociációs Teszt²⁰, mellyel feltárhatjuk az egyes társadalmi csoportokkal szembeni tudattalan, implicit preferenciáinkat, melyek sokszor meglepőek, sőt akár ellentétesek is lehetnek azzal, amit tudatosan gondolunk saját attitűdjeinkről.

Az LMBTQI+ emberek helyzetének mélyebb megértése és megismerése szintén jelentősen járulhat hozzá a közösséggel való empátiánk növeléséhez, valamint ahhoz, hogy valóban jelentésteli, a közösség számára hasznos módon tudjunk támogatóként jelen lenni. Ehhez ajánljuk a Háttér Társaság magyar és angol nyelven elérhető kiadványait²¹, a RosaLila PantherInnen német és angol nyelvű kiadványait²², az FRA fentebb már említett statisztikáit és jelentéseit²³. Ha szeretnél az LMBTQI+ aktivistákkal és a közösség tagjaival készült beszélgetéseket hallgatni, akkor magyar nyelven a Háttér Társaság²⁴ és a Budapest Pride²⁵ podcastjait javasoljuk. Ha szeretnél tippeket kapni, hogy milyen LMBTQI vonatkozású szép- vagy szakirodalmat olvass, keresd fel a Háttér Társaság archívumát, vagy böngéssz az új szerzeményeket bemutató kiadványok között²⁶. Ha pedig szívesen vennél részt az

20 magyarul elérhető itt: <https://implicit.harvard.edu/implicit/hungary/takeatest.html>

21 <https://hatter.hu/kiadvanyaink> <https://en.hatter.hu/publications>

22 <https://www.homo.at/beratunghilfe/broschuren/>

23 <https://fra.europa.eu/en/theme/lgbti>

24 <https://hatter.hu/tevekenysegunk/kozossegi-es-kulturalis-esemenyek/podcast>

25 <https://budapestpride.hu/hir/vedd-vissza-a-hangod-podcastot-inditottunk/>

26 <https://hatter.hu/kulcsszavak/konyvszemle>

LMBTQI+ emberek támogatására, megfelelő kifejezések használatára, vagy egyéb specifikus témára vonatkozó képzéseken, iratkozz fel a Hátter Társaság hírlevelére²⁷, írd nekünk emailt a hatter@hatter.hu címre, vagy kövess minket a social media felületeken!

Amint arról az inkluzív nyelvhasználat kapcsán már írtunk, a megfelelő kifejezések ismerete, valamint LMBTQI+ ismerőseink, klienseink, tanulóink, és hozzátartozóik identitásukkal kapcsolatos kéréseinek figyelembevétele szintén elengedhetetlen az inkluzív környezet kialakításához. Ennek során a legfontosabb alapelvek, hogy ha LMBTQI+ személylyel találkozunk, és identitása a vele való kommunikációnk és kapcsolatunk szempontjából releváns lehet, kérdezzük rá, hogyan tudunk neki segíteni, hogy biztonságban érezhesse magát, és hogy van-e valami, amire szeretné, ha kiemelten odafigyelnénk. Transznemű emberek esetében kiemelten fontos lehet a nemi identitás tiszteletben tartása és a választott név használata. Iskolai környezetben – vagy ha gyermekekkel foglalkozunk – szintén fontos lehet, hogy a szülők esetében is inkluzív, gendersemleges módon fogalmazzunk. Erre

jó példa lehet, ha a gyermektől az anyára és apára vonatkozó kérdések helyett a szülőkre vagy gondviselőkre vonatkozókat teszünk fel, így nemcsak a szivárványcsaládokban élő, de a mozaikcsaládokban vagy egyéb speciális helyzetben nevelkedő gyermekekkel is tapintatosabbak lehetünk. Az inkluzív ellátásért és környezetért szakemberként tehető további lépések a szakmaspecifikus alfejezetekben kerülnek bemutatásra.

A következőket, látható támogatás szintén olyan lépés, amellyel kimutathatjuk LMBTQI+ ismerőseink felé, hogy számíthatnak ránk. Ez részben történhet úgy, hogy ellátogatunk tematikus eseményekre, képzésekre, vagy LMBTQI+ specifikus eseményt szervezünk pl. munkahelyünkön, de úgy is, hogy rendszeresen és következetesen kiállunk az áldozatok mellett, ha mikroagresszióknak vagy bántalmazásnak vagyunk szemtanúi, ha beszélünk a marginalizált kisebbségek hátrányairól és nehézségeiről, illetve ha kiállunk amellett, hogy munkahelyünkön egyértelmű, specifikus homo-, bi-, és transzfóbiaellenes irányelveket vezessenek és tartassanak be.



27 <https://hatter.hu/hirlevel>

3. FEJEZET

Hogyan készülünk fel egy képzésre?

3.1. Felkészülés, a tréninganyagok előkészítése

A tréningekre való felkészülés során a képzőknek számtalan részletre kell figyelniük, különösen akkor, ha olyan szakemberek számára tartanak képzést, akiknek napi munkája és tevékenységei kevésbé ismerősek számukra. Az alábbiakban azokat az alapvető szempontokat és a résztvevőkkel kapcsolatos információkat mutatjuk be, melyek ismerete elengedhetetlen egy sikeres képzés megvalósításához.

Képzéseink megtervezésekor elsőként a résztvevők számát és foglalkozását, a tréning hosszát és helyszínét kell meghatároznunk, valamint ahhoz, hogy a képzésen megfelelő szintű tudást adhassunk át, fontos, hogy hozzávetőlegesen képet kapjunk a résztvevők előzetes ismereteiről, a témában való jártaságukról is. Annak érdekében, hogy képzéseinket minél inkább az adott csoport igényeire szabjuk, javasoljuk továbbá, hogy a képzés tervezésekor küldjünk ki a leendő résztvevőknek egy anonim űrlapot, amely segítségével leírhatják, hogy milyen témák érdeklik őket, és milyen kérdéseik vannak. Az ebben a kézikönyvben közzétett képzési anyagainkat elsősorban 8-20 fős csoportokat megcélzó, és 2-4 órás tréningekhez ajánljuk.

Miután kiderült, hogy kiket és mikor képzünk, elkezdhetjük megtervezni a képzés tartalmát. Első lépésként fontos, hogy megismerjük résztvevőink napi tevékenységeit,

szakmájuk jellemzőit. Milyen napi kihívásokkal szembesülnek a munka során? Milyen kihívásokkal szembesülnek a hozzájuk forduló LMBTQI+ kliensek/tanulók? A felkészülésben a tréner segítségére lehet kézikönyvünk 4. fejezete, melyben megismerhetik az egyes, a projekt által lefedett területek (oktatás, egészségügy és szociális ellátás, tanácsadás) részletesebb elméleti és statisztikai hátterét. Ökölszabályként azt javasoljuk, hogy 1) képzésenként két tréner legyen jelen, így a tréner egy a témára kevésbé nyitott csoporttal való munka esetén sem marad magára a képzés fő üzenetével; 2) elengedhetetlen, hogy a tréner jártasak legyenek azokban a témákban, amelyekről a résztvevők többet szeretnének tudni (pl. ha egy csoport esetleg részletesebb képzést kér a transz emberek helyzetéről és kihívásairól, akkor a legjobb, ha olyan tréner is jelen van, aki maga is transznemű, vagy ha ez nem lehetséges, akkor a trénereknek érdemes legalább a képzés tartalmát megvitatniuk egy transz aktivistával); 3) a képzésre való felkészüléshez érdemes lehet egy, a lentebb csatoltakhoz hasonló táblázatot használni, ahol egy helyen szerepel a tréning időbeosztása, a szükséges anyagok és eszközök, valamint a megvitatandó témák is (2 órás képzésekhez lásd az 1. táblázatot, 4 órás képzésekhez lásd a 2. táblázatot).

3.2. Javasolt képzési struktúrák 2 és 4 órás tréningekhez

1. táblázat: Tréningstruktúra 2 órás képzésekhez

Résztevők száma: 15			
Időpont: 2024.04.03. 12:00-14:00			
Eszközigény: Lásd a táblázatban + vetítési lehetőség, laptop, internetkapcsolat, székek körberendezésére alkalmas terem, visszajelzőlapok (szükség esetén jelenléti ív)			
Modul	Időtartam	Eszköz	Tréner
Trénerek és résztvevők bemutatkozása A résztvevők elmondják, hogyan szólíthatjuk őket (választott név is lehet), és egy egytől tízig terjedő skálán megbecsülik az LMBTQI+ ismereteiket A tréning céljainak, moduljainak és felépítésének bemutatása (időtartam és szünetek)	10 perc	tréning felépítéséről prezentáció	
LMBTQI+ alapok és szószedet	20 perc	prezentáció és handout LMBTIQ+ szószedet és genderbread person (lásd később a gyakorlatok között)	
Inkluzív nyelvhasználat (10 perc prezentáció, 10 perc diszkusszió)	20 perc	prezentáció	
Jogi környezet (10-15 perces prezentáció, 5 perc diszkusszió, 10 perces kvíz)	30 perc	prezentáció; kvíz (erre alkalmas felületen, pl. menti.com) (lásd később a gyakorlatok között)	
Mit tehetünk az LMBTQI+ emberek befogadásáért? (10 perc prezentáció, 20 perc gyakorlat) Gyakorlat: A résztvevők 2-4 fős csoportokban felírják, mit tehetnek az inklúzióért egyéni szinten, csoportként a közvetlen munkatársaikkal és intézményi szinten	30 perc	prezentáció és gyakorlat (lásd később a gyakorlatok között)	
Visszajelzés és zárás Mi az, ami tetszett, amit máshogy csináltak volna, és a fő üzenet, amit hazavisznek?	10 perc	Visszajelző lap (15 db)	

2. táblázat: Tréningstruktúra 4 órás képzésekhez

Résztevők száma: 15			
Időpont: 2024.04.03. 12:00-14:00			
Eszközigény: Lásd a táblázatban + vetítési lehetőség, laptop, internetkapcsolat, székek körberendezésére alkalmas terem, visszajelzőlapok (szükség esetén jelenléti ív)			
Modul	Időtartam	Eszköz	Tréner
ÁLTALÁNOS BLOKK			
Trénerek és résztvevők bemutatkozása A résztvevők elmondják, hogyan szólíthatjuk őket (választott név is lehet), és egy egytől tízig terjedő skálán megbecsülik az LMBTQI+ ismereteiket A tréning céljainak, moduljainak és felépítésének bemutatása (időtartam és szünetek)	10 perc	tréning felépítéséről prezentáció	
LMBTQI+ alapok és szószedet	20 perc	prezentáció és handout LMBTIQ+ szószedet és genderbread person (lásd később a gyakorlatok között)	
Inkluzív nyelvhasználat (10 perc prezentáció, 10 perc diszkusszió)	20 perc	prezentáció	
Jogi környezet (10-15 perces prezentáció, 5 perc diszkusszió, 10 perces kvíz)	30 perc	prezentáció; kvíz (erre alkalmas felületen, pl. menti.com) (lásd később a gyakorlatok között)	
15 perc SZÜNET			
Az LMBTQI+ emberek mindennapjait érintő társadalmi struktúrák 15 perc prezentáció, 25 perc gyakorlat	40 perc	Prezentáció és gyakorlat: Lépj egyet, ha igaz... (karakterkártyák és kijelentések kinyomtatva) (lásd később a gyakorlatok között)	
Az LMBTQI+ emberek mindennapi kihívásai, statisztikák	20 perc	Prezentáció	
15 perc SZÜNET			

SZAKMASPECIFIKUS BLOKK			
Az LMBTQI+ kliensekkel/diákokkal való munka szakmaspecifikus alapelvei (10 perc prezentáció, 20 perc gyakorlat)	30 perc	prezentáció és gyakorlat (szituációs gyakorlat – szituációk kinyomtatva) (lásd később a gyakorlatok között)	
Mit tehetünk az LMBTQI+ emberek befogadásáért? (10 perc prezentáció, 20 perc gyakorlat) Gyakorlat: A résztvevők 2-4 fős csoportokban felírják, mit tehetnek az inklúzióért egyéni szinten, csoportként a közvetlen munkatársaikkal és intézményi szinten	40 perc	prezentáció és gyakorlat (lásd később a gyakorlatok között)	
Visszajelzés és zárás Mi az ami tetszett, amit máshogy csináltak volna, és a fő üzenet, amit hazavisznek?	10 perc	Visszajelző lap (15 db)	

4. FEJEZET

Általános gyakorlatok LMBTQI+ szemléletformáló képzésekre



4.1. Gyakorlat: Csoportszabályok lefektetése

Cím	Csoportszabályok lefektetése
A gyakorlatról	A csoportszabályokat minden tréning elején érdemes közösen meghatározni, különösen, ha az alkalmazott gyakorlatok között szerepelnek olyanok, melyek során a résztvevők saját élményeket, tapasztalatokat osztanak meg egymással. A közös szabályok lefektetése elengedhetetlen ahhoz, hogy a résztvevők tréningünkön biztonságban érezhessék magukat, és később önanonosan oszthassák meg egymással élményeiket.
Időkeret	10-15 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Közös munka megalapozása, biztonságos tér kialakítása
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikáció • Egymás határainak tiszteletben tartása
A gyakorlat leírása	<p>A tréner egy „KÖZÖS SZABÁLYAINK” feliratú flipchartot készítenek elő. Megosztják a résztvevőkkel, hogy a következő néhány percben olyan közös szabályokat fognak meghatározni, melyek hozzájárulnak ahhoz, hogy mindenki biztonságban érezhesse magát, és hatékonyan tudjon együtt dolgozni és tanulni a képzés során. Megkérlik a résztvevőket, hogy 1-2 perc alatt gondolják végig, mire lenne szükségük ehhez. A tréner jelzik, hogy a képzés levezényléséhez nekik is szükségük van néhány keretre, és megkérlik a csoportot, hogy ezeket fogadják el közös szabályként. A legtöbb esetben a következő szabályokat szoktuk megajánlani a csoportok számára:</p> <ul style="list-style-type: none"> • időkeretek tartása, késés kerülése • egymás tiszteletben tartása (különösen fontos a választott név, identitás, orientáció tiszteletben tartása) • egymás végighallgatása • titoktartás: a képzési anyagok másoknak elmesélhetők, továbbadhatók, azonban a többi csoporttag által megosztott személyes történetek ne kerüljenek ki a csoportból! • énközlések használata: Ha nem értünk egyet a másikkal, ahelyett, hogy azt mondanánk, „butaságokat beszélsz” vagy „rosszindulatú vagy”, beszéljünk arról, milyen érzéseket vált ki belőlünk az adott helyzet. Pl. “számomra bántó azt hallani, amikor valaki azt mondja az LMBTQI emberekre, hogy...” <p>Ezt követően a tréner megkérdezi a résztvevőket, van-e még valamilyen szabály, amire szükségük van ahhoz, hogy biztonságban érezzék magukat. A javaslatokat röviden megvitatják a csoporttal, majd ha elfogadták, felírják a flipchartra. A papírt a képzés teljes idejére jól látható helyre rakják, így ha valaki megsérti a közös szabályokat, a tréner rá tudnak mutatni azokra.</p>

4.2. Gyakorlat: Találd meg a csoportod!

Cím	Találd meg a csoportod!
A gyakorlatról	Ezt a gyakorlatot a tréningek elején, bevezetésként érdemes alkalmazni. A gyakorlat során a résztvevőknek a hátukra helyezett szimbólumok alapján kell csoportokat alkotniuk. A végleges csoportok kialakulása után a résztvevőknek lehetőségük van arra, hogy megosszák, milyen érzés volt, amikor mások csoportba sorolták őket, amikor valahova bevonták vagy valahonnan kizárták őket. Ez lehetőséget teremt a társadalmi csoportok kialakulásáról, inklúzióról és kizárásról, a csoporttagság szempontjából releváns tulajdonságokról és címkézésről, valamint önmeghatározásról való közös gondolkodásra.
Időkeret	15-20 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • A társadalmi befogadás és kirekesztés, a társadalmi csoportok témájával való ismerkedés, sajátélmény szerzése
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi struktúrák • Előítéletek csökkentése

<p>A gyakorlat leírása</p>	<p>1) A tréner elkészítenek annyi szimbólummal jelölt post-it-et, ahány résztvevő van. A post-itek felére háromszöget, az egyikre egy kört és egy háromszöget, a többire pedig kört rajzolnak (összesen háromféle színű post-itet érdemes használni, és az egyes szimbólumokat random módon kiválasztott színűre rajzolni – bár a résztvevők hajlamosak a szimbólumok, vagyis a legszembetűnőbb tulajdonságok alapján csoportokat alkotni, lehetőséget adunk nekik arra, hogy valami más, például a színek alapján alkossanak csoportokat.</p> <p>2) Az egyik tréner a résztvevők hátára helyezi a post-iteket, míg a másik tréner elmondja a gyakorlat szabályait: 1. A résztvevők nem nézhetik meg, mi van a saját hátukon. 2. A résztvevőknek csoportokat kell alkotniuk. 3. A csoportalkotás során szóban egyáltalán nem kommunikálhatnak egymással.</p> <p>3) A résztvevők megalakítják a csoportokat, majd amikor a csoportok véglegessé váltak, mindenki megnézheti, milyen szimbólum volt a saját hátán.</p> <p>4) Ez a gyakorlat sokféleképpen végződhet. A résztvevők a legtöbbször 3 csoportot alkotnak: egyet, amiben azok vannak, akiknek a hátán háromszög volt, egyet, amiben azok vannak, akiknek a hátán kör volt, és jellemzően kizárásra kerül az, akinek a hátán mindkét szimbólum szerepelt. Előfordul az is, hogy a résztvevők egy nagy csoportot alkotnak, ahol a mindkét jellel rendelkező csoporttag köti össze a háromszög és a kör csoportot. Bármilyen csoportokat is alkottak a résztvevők, a tapasztalataik megbeszélését érdemes a mindkét jellel rendelkező résztvevő megkérdezésével kezdenünk.</p> <p>A reflexiót támogató kérdések ebben a fázisban a következők lehetnek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Milyen szimbólum volt a hátadon? • Hogy érzed magad a csoportban, ahova kerültél? • Voltak-e elképzeléseid arról a játék során, hogy milyen jel lehet a hátadon? • Mennyire érezted azt a játék közben, hogy tartozol valahova és hogy befogadnak? • Hogyan adták tudodra a többiek a csoportalakítás során, hogy hová tartozol és hová nem? • Milyen érzés volt részt vened ebben a játékban? <p>5) Ezt követően néhány más résztvevő is elmondhatja a válaszait ugyanezekre a kérdésekre.</p> <p>A második reflexió körben a tréner megkérdezi a résztvevőket, hogy mit szimbolizálhat ez a gyakorlat. A lehetséges válaszok között szerepelhet, hogy a játék arra reflektál, ahogyan másokat érzékelünk és csoportba sorolunk, ahogyan sztereotipizálunk, de szólhat a társadalmi befogadásról és kirekesztésről is, vagy az átlagostól eltérő emberekkel való bánásmódról stb. Ezt követően a tréner megoszthatja a résztvevőkkel, hogy a szabályok valójában nem mondták ki, hogy nem alkothatnak csoportokat a post-itek színe vagy bármilyen más tulajdonság alapján. A gyakorlat befejezéseként a tréner megkérdezi a résztvevőket, hogy mit csinálnának másképp, ha újrakezdenék a gyakorlatot.</p>
<p>Eszköz</p>	<p>háromféle színű post-it, rárajzolt szimbólumokkal</p>

4.3. Gyakorlat: Jogi környezet az Európai Unióban

Cím	Jogi környezet az Európai Unióban
<p>A gyakorlatról</p>	<p>Ez az interaktív feladat az Európában élő LMBTQI+ emberek jogi helyzetéről ad átfogó képet. Különösen hasznos lehet olyan szakemberek számára, akik nemzetközi csoportokkal (pl. felsőoktatásban) dolgoznak együtt, hiszen esetükben elengedhetetlen annak ismerete, hogy a hozzájuk érkező diákok/ kliensek származási országában milyen a jogi környezet, és hogy hogyan viszonyulnak ahhoz a helyi jogszabályok.</p>
<p>Időkeret</p>	<p>15 perc</p>
<p>Munkaforma</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Csoportos munka • Plenáris
<p>Cél</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ismeretátadás
<p>Téma</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Európai jogi környezet • Az LMBTQI+ emberek jogai • Társadalmi befogadás
<p>A Rainbow Europe bemutatása</p>	<p>A Rainbow Europe nevű online platform átfogó képet ad az LMBTQI+ emberek jogegyenlőségéről, és az egyes országok LMBTQI+ emberekhez való viszonyulásának légköréről. A Rainbow Europe az egyes európai uniós országokat egy 0% (az emberi jogok súlyos megsértése, diszkrimináció) és 100% (az emberi jogok tiszteletben tartása, teljes egyenlőség) közötti skálán rangsorolja.</p> <p>Az országokat az LMBTQI+ emberek emberi jogaira közvetlen hatást gyakorló törvények és politikák alapján rangsorolják 7 kategóriában:</p> <ul style="list-style-type: none"> • egyenlőség és diszkriminációmentesség; • a szivárványcsaládok helyzete; • gyűlölet-bűncselekmények és gyűlöletbeszéd; • a nem jogi elismerése; • az interszex emberek testi integritásának védelme; • a civil társadalom helyzete; • a menekültek helyzete; <p>(Bővebben lásd: rainbow-europe.org, utolsó letöltés: 2024.04.03.)</p>

A gyakorlat leírása	<p>1) A résztvevők 3-4 fős csoportokat alkotnak.</p> <p>2) Az egyes csoportok kapnak egy papírt, amelyen az LGBTQI+ emberek jogaira vonatkozó jogszabályokra, törvényekre vonatkozó kérdések szerepelnek.</p> <p>3) A résztvevőknek meg kell tippelniük, hogy mely országokban létezik, mely országokban létezik részben vagy valamilyen formában, és mely országokban nem létezik egyáltalán az adott törvény (pl. milyen országokban van lehetőség arra, hogy egy azonos nemű pár közösen fogadjon örökbe gyermeket?).</p> <p>4) A csoportok színekkel jelölik a tippjeiket: pirossal jelölik azokat az országokat, melyekben szerintük az adott jogszabály nem létezik, sárgával azokat, melyekben úgy gondolják, részlegesen van érvényben, és zölddel azokat, ahol biztosak benne, hogy érvényben van az adott törvénykezés.</p> <p>5) Amikor a csoportok végeztek, a tréner egy diasor segítségével mutatják be a helyes válaszokat.</p> <p>(A kérdéseket és válaszokat lásd a csatolt képzési anyagban.)</p>
Tudnivalók	<p>Mivel az egyes országok jogszabályai rendszeresen változnak, mielőtt ezt a gyakorlatot használjuk, kiemelten fontos, hogy utánanézzünk a Rainbow Europe honlapján az aktuális helyzetnek.</p>
Eszköz	<p>Csoportonként 5 db „vaktérkép” kinyomtatva, diasor a helyes válaszokkal</p>

4.3.1. Képzési anyag a 3. gyakorlathoz

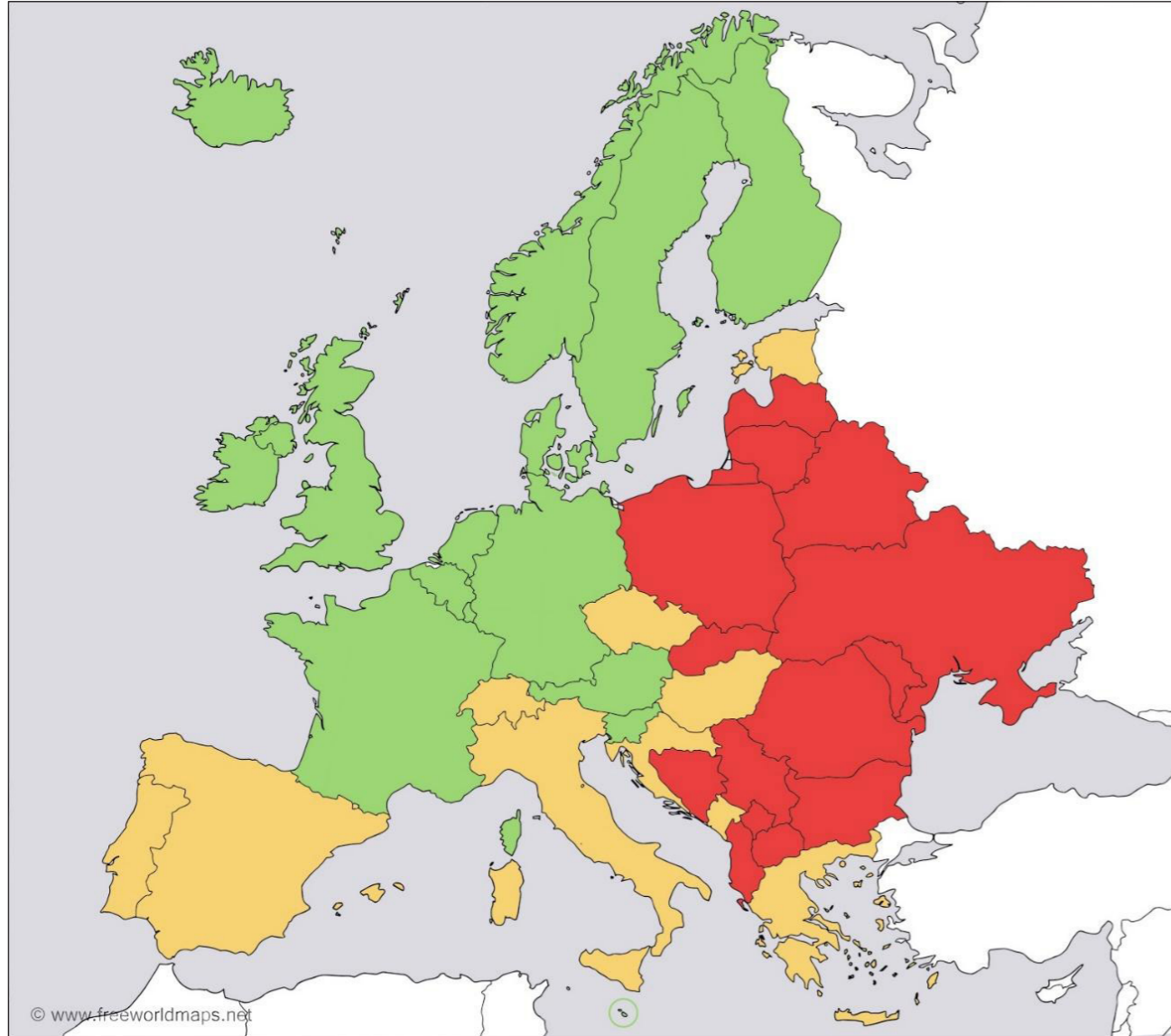
Csoportonként 5 db kiszínezetlen „vaktérkép” (segítségképp kinyomtathatunk egy olyan verziót, melyen szerepelnek az országok nevei).



Kérdések és válaszok:

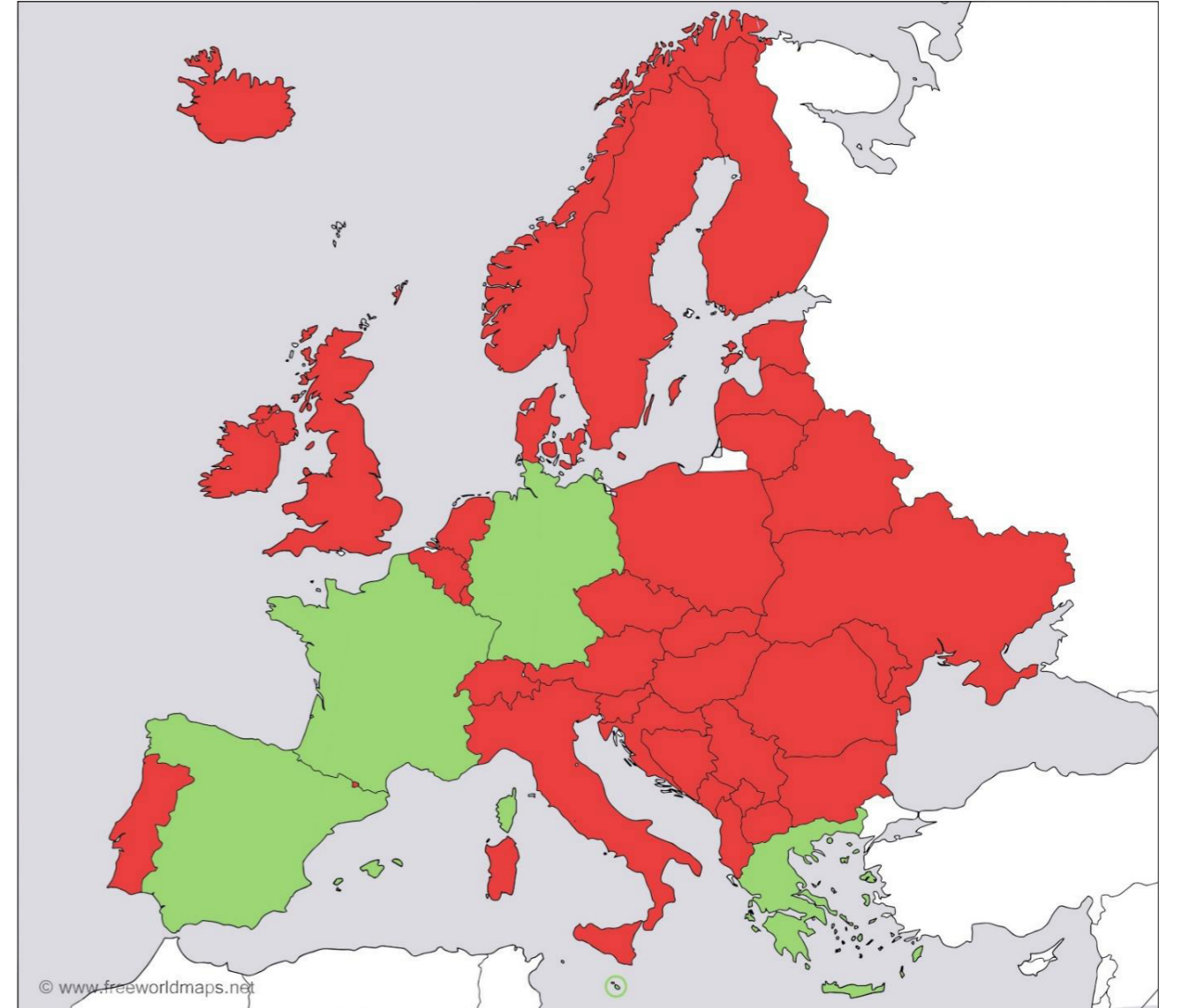
Mely országokban van lehetőség az azonos nemű párok számára házasságkötésre?

- Csak bejegyzett élettársi kapcsolat érhető el (sárga)
- Lehetőség van a házasságkötésre (is) (zöld)
- Sem bejegyzett élettársi kapcsolat, sem házasság kötésére nincs lehetőség



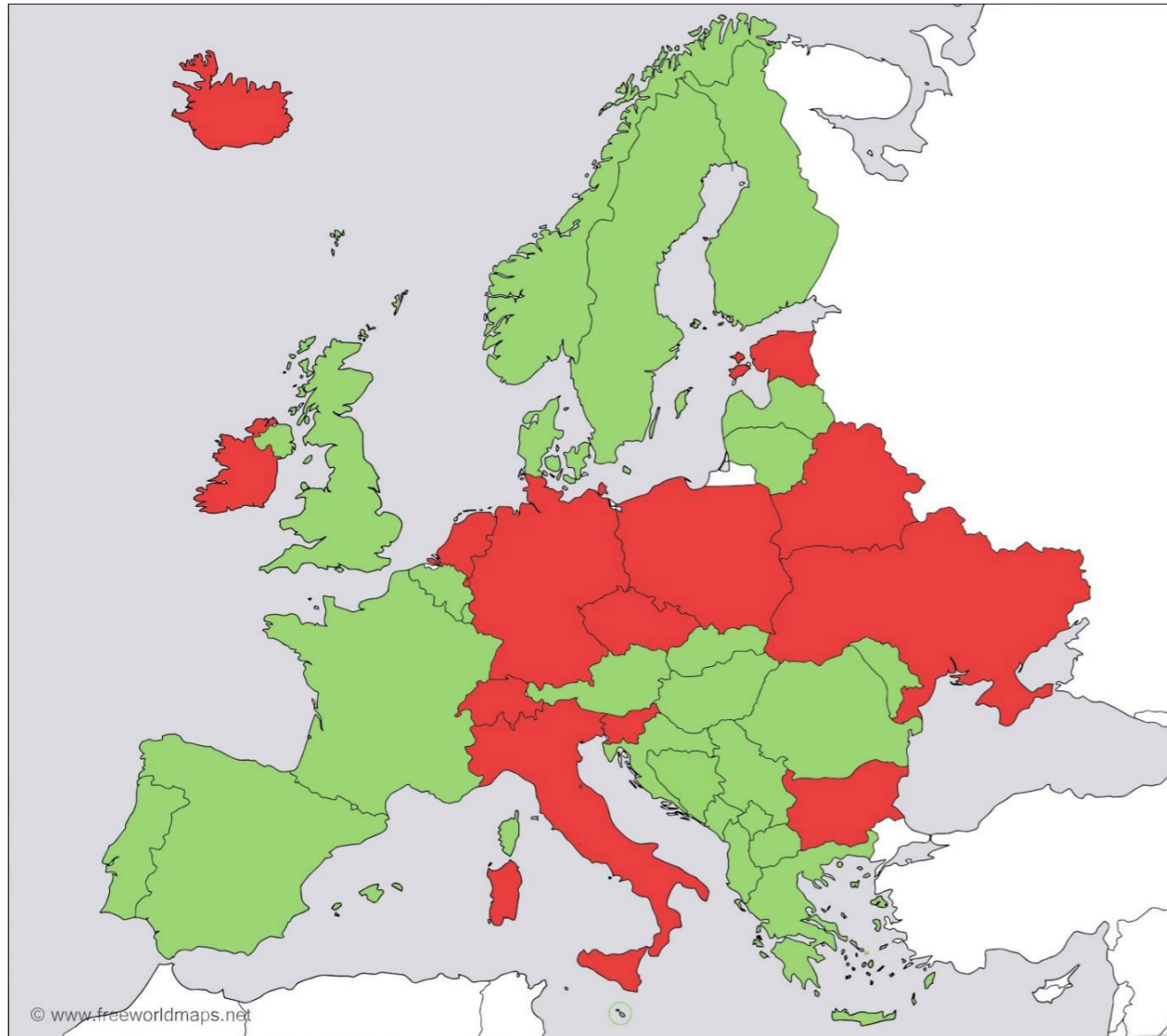
Mely országok tiltják a reparatív terápiát?

- Teljeskörű tiltás (zöld)
- Nem tiltják (vagy csak részlegesen, pl. kiskorúaknak) (piros)



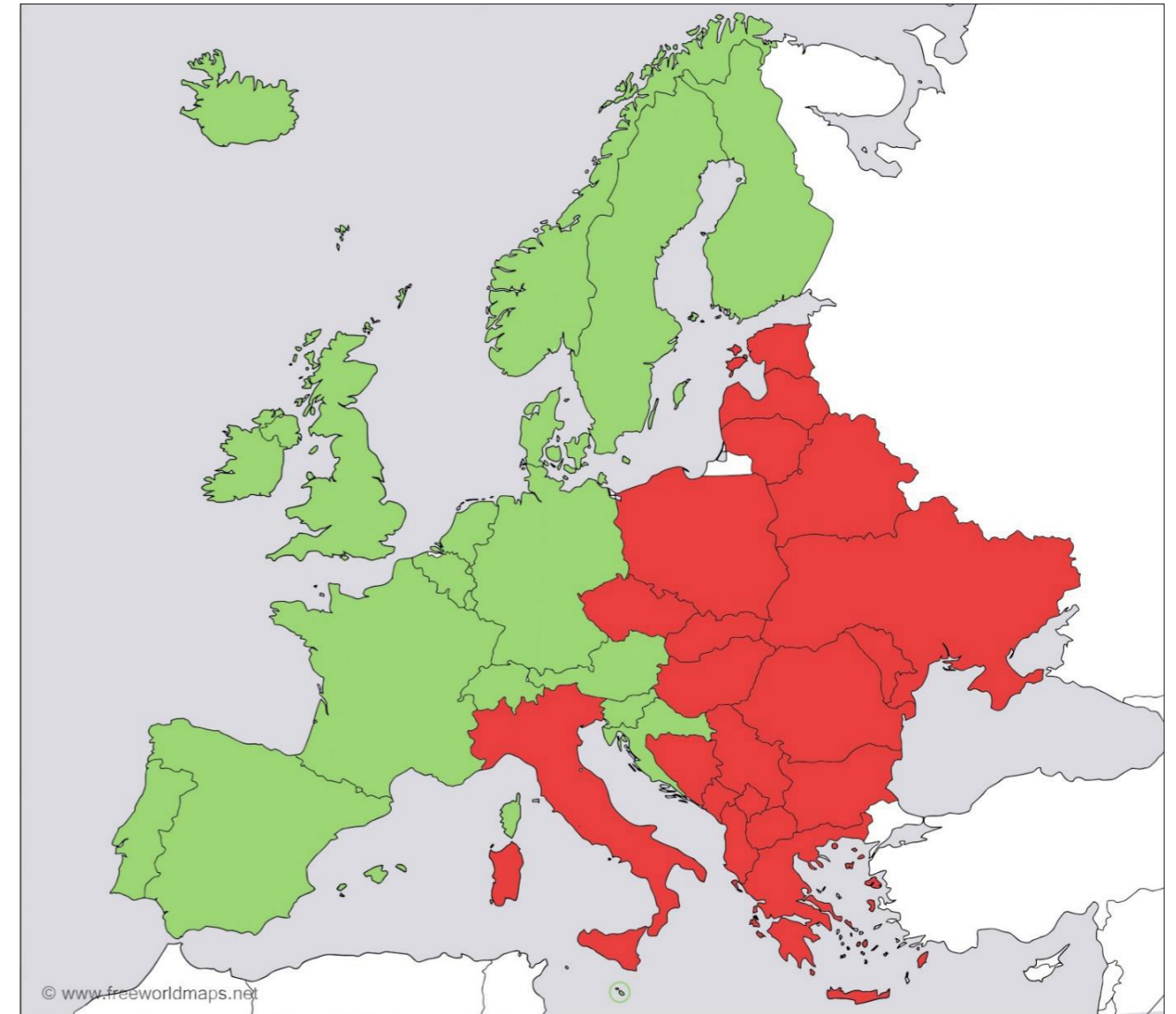
Mely országok védik a szexuális irányultság alapján elkövetett diszkriminációval szemben az embereket?

- A szexuális irányultság alapján elkövetett diszkriminációval szembeni jogi védelem (zöld)
- Nincs jogi védelem (piros)



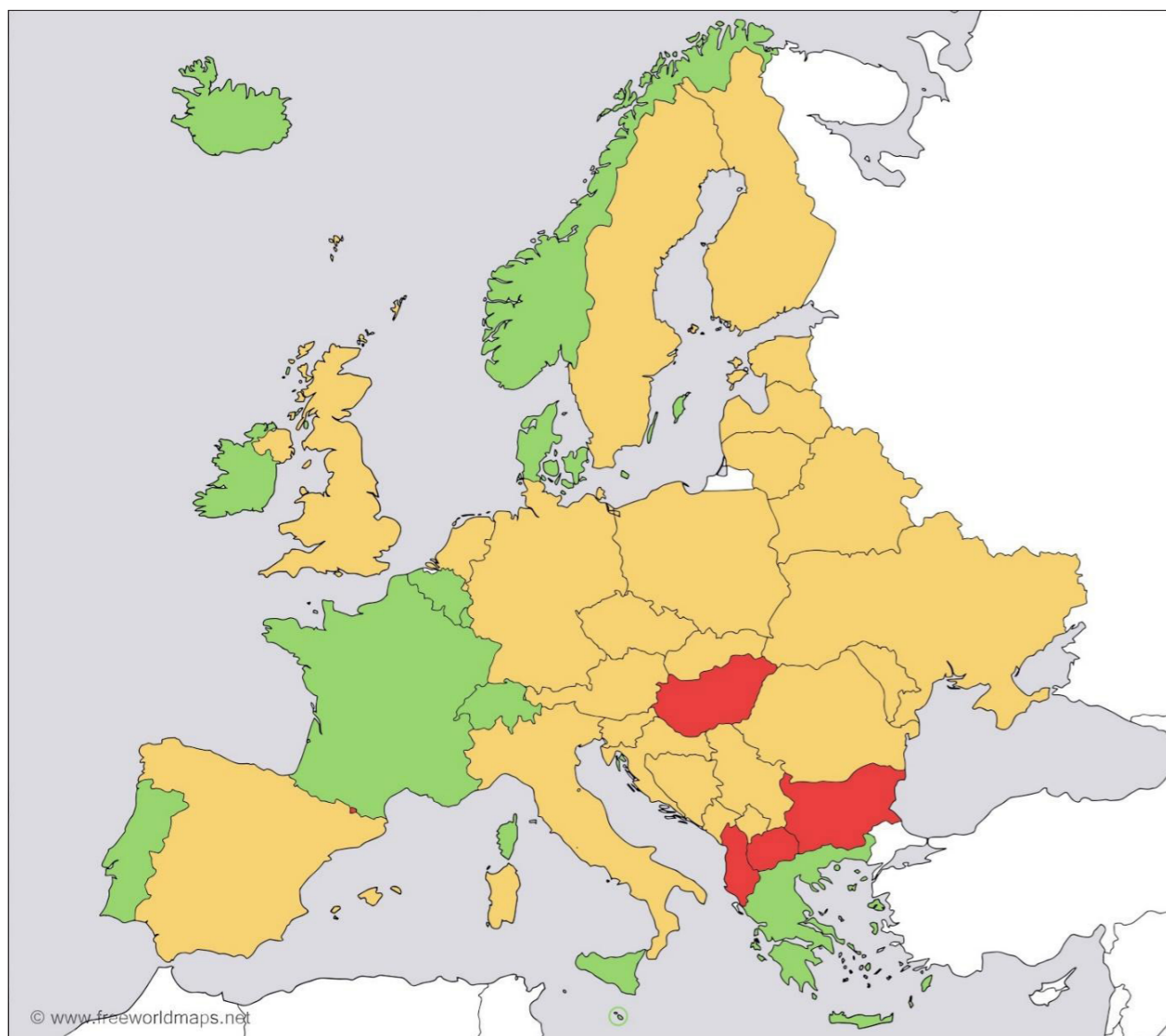
Melyik országokban van lehetősége az azonos nemű pároknak közösen örökbe fogadni?

- Van lehetőség közös örökbefogadásra (zöld)
- Nincs lehetőség (piros)



Melyik országokban érhető el a transznemű emberek nemének jogi elismerése?

- Diagnózissal elérhető (sárga)
- Diagnózis nélkül is elérhető (zöld)
- Nem érhető el (piros)



4.4. Gyakorlat: LMBTQI+ jogok Magyarországon és nemzetközi szinten: Kvíz

Cím	LMBTQI+ jogok Magyarországon és nemzetközi szinten: Kvíz
A gyakorlatról	Ez a gyakorlat játékos módon ismerteti meg a résztvevőkkel a hazai és nemzetközi LMBTQI+ jogokat és azok történelmét.
Időkeret	10-15 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • 2-3 fős csoportok • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Tudásátadás
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Hazai LMBTQI+ jogi környezet • nemzetközi LMBTQI+ jogok • jogtörténet
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none"> 1) A tréner felkéri a résztvevőket, hogy alkossanak 3 fős csoportokat. Minden csoportnak rendelkeznie kell egy internetkapcsolattal rendelkező okostelefonnal. 2) A résztvevők ellátogatnak a www.menti.com weboldalra, vagy más kvízkészítő oldalra. A tréner megosztja az előre elkészített kvízt és a belépési kódot a résztvevőkkel egy kivetítőn. A résztvevők beírják a kódot, és kezdetét veszi a játék! 3) A kvíz során az a csapat kapja a legtöbb pontot, amelyik a legtöbb kérdésre válaszol helyesen a legrövidebb idő alatt. 4) A tréner a kvíz végén a győztes csapatnak átadhat egy kis díjat (pl. szivárványos kitzűzők vagy matricák). 5) Szükség esetén – miután a résztvevők megválaszolták a kérdést, és a helyes válasz látható a kivetítőn – a tréner röviden ismerteti az adott kérdés kontextusát (részletesen lásd a csatolt képzési anyagban).

4.4.1. Képzési anyag a 4. gyakorlathoz

KVÍZ

1. Mióta nem szerepel a mentális zavarok között a homoszexualitás egyik formája sem?

- A. a DSM-ben 1974 óta, a BNO-ban 1990 óta
- B. a DSM-ben 1968 óta, a BNO-ban 1974 óta
- C. a DSM-ben 1981 óta, a BNO-ban 1988 óta

TRÉNEREKNEK:

Helyes válasz: A. A DSM-ből (Mentális zavarok diagnosztikai és statisztikai kézikönyve) 1974-ben került ki a homoszexualitás, a BNO-ból (betegségek nemzetközi osztályozása) 1990-ben.

2. Mióta nem büntetik a magyar törvények az azonos neműek közötti szexuális kapcsolatot?

- A. 1948 óta
- B. 1990 óta
- C. 1962 óta

TRÉNEREKNEK:

Helyes válasz: C. Magyarországon 1962 óta nem büntetik az azonos neműek közötti szexuális kapcsolatot, ami viszonylag progresszívnek számít Európa-szerte, pl. Nagy-Britanniában 1967-ben, Németországban 1968/69-ben, Ausztriában 1971-ben született hasonló döntés.

3. Mióta van lehetőségük az azonos nemű pároknak Magyarországon bejegyzett élettársi kapcsolatot kötni?

- A. 2004 óta
- B. 2009 óta
- C. 1996 óta

TRÉNEREKNEK:

Helyes válasz: B. 2009 óta van lehetőség Magyarországon a bejegyzett élettársi kapcsolatra.

Mit jelent a bejegyzett élettársi kapcsolat? Az ellenkező nemű párok közötti házassághoz nagyban hasonlító intézmény azonos nemű párok számára; eltérések a házasságtól: kiskorú (18 év alatti) személy bejegyzett élettársi kapcsolatot gyámhatósági engedéllyel sem köthet; a házastársak névviselésére vonatkozó szabályait nem lehet alkalmazni; a bejegyzett élettársak nem fogadhatnak közösen örökbe, és a pár egyik tagja nem fogadhatja örökbe a másik partner gyermekét sem; a bejegyzett élettársak nem vehetnek részt mesterséges megtermékenyítésben; a szülő bejegyzett élettársa nem minősül automatikusan a gyermek szülőjének (nincs apasági/szülőségi vélelem); ha a felek minden kérdésben megegyeznek, a bejegyzett élettársi kapcsolatot közjegyző is felbonthatja; BÉK kötésére csak kijelölt anyakönyvvezetők jogosultak.

4. Lehetséges-e egy transznemű ember számára Magyarországon, hogy nemét jogilag elismertesse, azt a személyi igazolványában megváltoztassa?

- A. igen
- B. nem

TRÉNEREKNEK:

Helyes válasz: B. Nem. A 2020. évi XXX. törvény 33. §-a Magyarországon ellehetlenítette a transznemű emberek nemének jogi elismerését. A döntés bevezeti a születési nem fogalmát, mely az anyakönyvi kivonatban szereplő adat, és nem megváltoztatható. Ennek következtében a transznemű embereknek olyan iratokat kell bemutatniuk minden olyan alkalommal, amikor igazolniuk kell magukat, melyen sem nemük, sem nevük nem felel meg nemi identitásuknak, gyakran pedig azzal sincs összhangban, amilyen neműnek környezetük látja őket.

5. Hány százalékát támogatja a tb a nemi megerősítő beavatkozásoknak?

- A. 0%-át
- B. 10%-át
- C. 100%-át

TRÉNEREKNEK:

Helyes válasz: B. Bár a transznemű embereknek nincs lehetőségük nemük jogi elismertetésére, az orvosi tranzíció továbbra is legális és elérhető Magyarországon, sőt, a költségek egy kis részét a társadalombiztosítás fedezi.

6. Lehetséges-e Magyarországon, hogy egy interszex személyt ne kelljen nőnek vagy férfinak besorolni?

- A. Igen
- B. Nem

TRÉNEREKNEK: A helyes válasz: B. Nem. Sajnos világszerte elterjedt eljárás, hogy az interszex újszülötteken és gyermekeken ún. „normalizáló” beavatkozásokat hajtanak végre annak érdekében, hogy egyértelműen besorolhatók legyenek a bináris férfi/nő kategóriák egyikébe. Interszex aktivisták régóta küzdenek azért, hogy ezek a műtétek illegálissá váljanak, hiszen nagymértékben sértik az interszex emberek testi integritását és autonómiáját, akiknek nincs beleszólásuk abba, hogy újszülöttként vagy kisgyermekként milyen beavatkozásokat végeznek el rajtuk, és milyen neműként anyakönyvezik őket (néhány országban – pl. Máltában ezek a beavatkozások már illegálisak).

7. Hol szünt meg a világon elsőként a homoszexualitás jogi üldözése?

- A. Németországban, 1951-ben
- B. Franciaországban, 1791-ben
- C. Dániában, 1931-ben

TRÉNEREKNEK: Helyes válasz: B. Franciaországban, 1791-ben. Ez egy kimagaslóan progresszív döntés volt – amely mögött nem is volt széleskörű társadalmi támogatottság, a közzélekedés a törvényhozás hatására változott meg –, ugyanis a legtöbb európai országban csak a 20. században született hasonló döntés.

8. A homoszexualitás szót egy osztrák-magyar író, Kertbeny Károly alkotta meg.

Mikorra tehető ez?

- A. 1812-re
- B. 1911-re
- C. 1868-ra

TRÉNEREKNEK: A helyes válasz: C. Kertbeny a homoszexuális emberek jogaival foglalkozó írásai-ban használta először a homo- és heteroszexuális szavakat 1868-ban, ami egyrészt jelzi, hogy eb-ben a korszakban kezdett a szexuális irányultság identitáselemmé válni viselkedésforma helyett; másrészt fontos az is, hogy Kertbeny ezeket a szavakat a homoszexuálisok jogegyenlősége mellett érvelő írásai-ban használta, így vannak, akik az első magyar melegjogi aktivistának tekintik.

9. Mikor és hol jelent meg az első meleg magazin?

- A. 1910-ben, Párizsban
- B. 1830-ban, Londonban
- C. 1896-ban, Berlinben

TRÉNEREKNEK: Helyes válasz: C. 1896-ban, Berlinben.

10. Mióta van lehetőség az Egyesült Államok teljes területén az azonos nemű párok házasságkötésére?

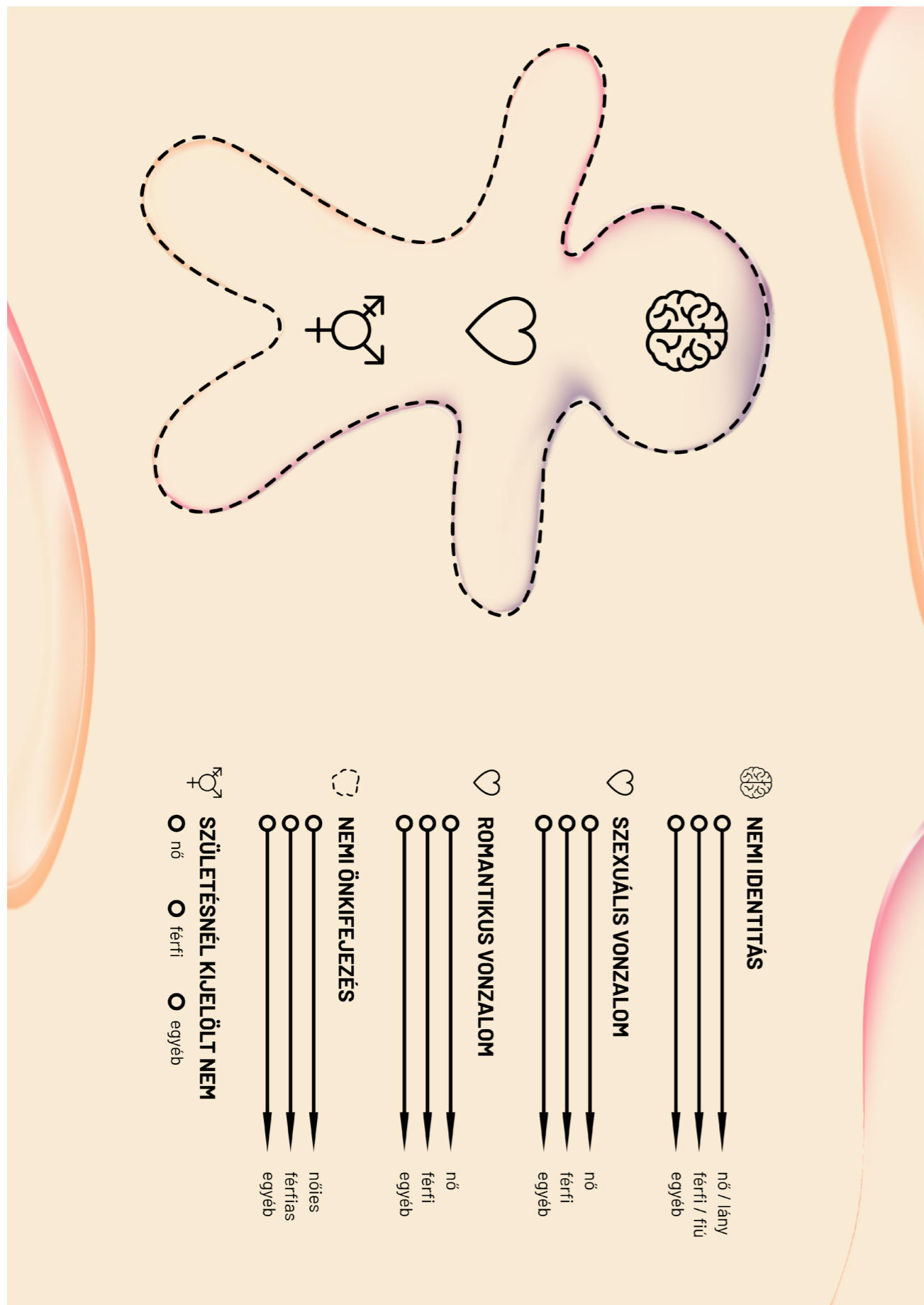
- A. 1990 óta
- B. 2015 óta
- C. 2018 óta

TRÉNEREKNEK: A helyes válasz: B. 2015 óta.



4.5. Gyakorlat: LMBTQI+ alapfogalmak

Cím	LMBTQI+ alapfogalmak
A gyakorlatról	A gyakorlat célja a résztvevők megismertetése az LMBTQI+ közösséggel kapcsolatos főbb fogalmakkal, azok jelentésének tisztázása és a tévhitek eloszlatása, valamint a nemi identitás, szexuális irányultság, születéskor kijelölt nem és nemi önkifejezés közötti különbségek megértése.
Időkeret	20-25 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none">• Egyéni munka• Csoportmunka• Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none">• Tudásátadás• Az előítéletek csökkentése
Téma	<ul style="list-style-type: none">• Alapfogalmak
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none">1) A tréner kivetíti az LMBTQI+ betűszót, és betűnként megkérdezi a résztvevőket, hogy tudják-e, milyen szót jelöl az adott betű, és hogy mi az adott fogalom definíciója. Ha valamelyik betű jelentését a résztvevők nem ismerik, a tréner elmondja nekik, a pontatlan megfogalmazásokat javítja, magyarázatokkal, példákkal egészíti ki.2) Ezt követően a tréner kivetíti a genderbread persont (lásd lentebb), és elmagyarázza a nemi identitás, a szexuális irányultság (orientáció), a nemi önkifejezés és a születéskor kijelölt nem közötti különbségeket.3) A gyakorlat harmadik részeként a trénernek minden résztvevőnek kiosztanak egy-egy kinyomtatott szószeretetet, ami további információkat tartalmaz az egyes identitással és irányultsággal kapcsolatos jogi és pszichológiai alapfogalmakról. Minden résztvevő kap továbbá egy kinyomtatott genderbread person-t, amin otthon bejelölheti, ő hol helyezkedik el az egyes skálákon.4) A résztvevők egyénileg elolvassák a kiosztott handoutokat, majd párban megvitatják, szerepelt-e rajta számukra új fogalom, vagy olyan definíció, amit nem értenek.5) A párok a teljes csoporttal megosztják kérdéseiket, a tréner pedig segít nekik megérteni a számukra új fogalmakat.



4.5.2. Képzési anyag az 5. gyakorlathoz: **LMBTQI+ kisokos**

LMBTQI KISOKOS

SZEXUÁLIS ORIENTÁCIÓ: Azt fejezi ki, hogy milyen nemű személyek iránt érez az egyén szexuális és/vagy romantikus vonzalmat (pl. leszbikus, meleg, biszexuális).

NEMI IDENTITÁS: Azt fejezi ki, hogy az egyén milyen neműnek érzi magát (pl. férfi, nő, nembináris). Ez van, amikor egybeesik a születéskor megállapított nemmel (ciszneműség), van, amikor pedig eltér attól (transzneműség).

SZÜLETÉSI NEM: Az a nem, amelyet születéskor az anyakönyvi kivonatban rögzítenek. Ez jellemzően a külső nemi jelek alapján kerül meghatározásra, és a legtöbb országban bináris kategóriák mentén történik, tehát csak férfi vagy nő kerülhet az anyakönyvi kivonatba.

Az **INTERSZEX** emberek olyan fizikai, hormonális vagy genetikai jellemzőkkel születnek, amelyek alapján nem sorolhatók be egyértelműen a férfi/női kategóriák egyikébe. Az interszex állapotoknak számos variációja létezik, ezért ez inkább gyűjtőfogalom, semmint egységes kategória.

Az **ENDOSZEX** az interszex ellentéte. Azt jelenti, hogy egy személy olyan nemi jellemzőkkel (pl. kromoszómák, hormonok, nemi szervek) születik, amelyek alapján egyértelműen besorolható a férfi/női kategóriák egyikébe.

A **GENDERQUEER ÉS NEMBINÁRIS** emberek azok, akiknek nemi identitása (és sokszor nemi önkifejezése is) kívül esik a bináris férfi/női kategóriákon (pl. sem férfinak, sem nőnek, vagy mindkét nemhez tartozónak érzik magukat). Egyes genderqueer és nembináris emberek transznak tekintik magukat, mások nem.

CISZNEMŰnek vagy cisznek nevezzük azokat, akiknek nemi identitása megegyezik a születéskor kijelölt nemükkel. **TRANSZNEMŰ**nek nevezzük azokat, akiknek nemi identitása eltér születéskor megállapított nemüktől. A transznemű emberek esetében **TRANZÍCIÓ**nak nevezzük azt a folyamatot, mely során nemi önkifejezésük és megjelenésük közelebb kerül nemi identitásukhoz (ez történhet társadalmi tranzíció - pl. új név használata, nemi identitásnak megfelelő öltözködés -, illetve orvosi tranzíció - pl. hormonkezelés, műtéti beavatkozások - mentén is).

QUEER: Többféle értelemben használt fogalom. Egyrészt ernyőfogalom, ami magában foglal minden nem heteroszexuális és/vagy nem cisznemű embert. Egy másik lehetséges értelmezésben azokra az emberekre használjuk, akik szexuális orientációjukat és nemi identitásukat nem kizárólag bináris kategóriákban (heteroszexuális/meleg vagy leszbikus, férfi/nő) határozzák meg.

ASZEXUÁLIS alatt olyan személyt értünk, aki általában nem érez szexuális vonzalmat vagy nem érez eredendő vágyat a szexuális kapcsolatokra. Az aszexualitás egy spektrum, így egyesek soha nem éreznek szexuális vágyat, míg mások ritkán, vagy csak akkor, ha már erős érzelmi kötődést alakítottak ki valaki iránt.

A **COMING OUT** a leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű, aszexualis, queer vagy interszex identitás felismerésének és elfogadásának folyamata és ennek felfedése a személy környezete előtt. A coming out nem egyszeri alkalom, hiszen az LMBTQI emberek életük során többször is felfedik magukat, saját elhatározásukból vagy kényszerítő körülmények miatt, például új kollégák, szomszédok, orvosok stb. előtt. Maga a fogalom a hetero-, cisz- és endonormativitáson alapul, mivel a heteroszexuális, cisz- és endoszexuális embereknek nem kell mások előtt coming outolniuk.

A **HETERONORMATIVITÁS, CISZNORMATIVITÁS ÉS ENDONORMATIVITÁS** olyan társadalmi gyakorlatok, amelyek azon az előfeltételezésen alapulnak, hogy az egyetlen „normális” és „természetes” szexuális orientáció a heteroszexualitás, az egyetlen elfogadható nemi identitás az, ami megegyezik a születéskor kijelölt nemmel (ciszneműség), és hogy az egészséges nemi jellemzők kizárólag azok, melyek alapján a személy egyértelműen besorolható a férfi/női kategóriák egyikébe (endoszexualitás). Ezek a társadalmi konstrukciók hierarchiát állítanak fel a szexuális orientációk és a nemi identitások között, azáltal pedig, hogy a heteroszexualitást, ciszneműséget és endoszexualitást tekintik „normálisnak” és „természetesnek”, a queer embereket láthatatlanná teszik a társadalom számára, aminek hatására hajlamosak vagyunk azt feltételezni, hogy mindenki, akivel találkozunk, heteroszexuális, cisznemű és endoszex.

DISZKRIMINÁCIÓnak nevezzük, amikor valakit hátrányos megkülönböztetés ér valamely (vélt vagy valós) védett tulajdonsága miatt. Védett tulajdonságnak számít az is, ha valaki nemi/szexuális kisebbség tagja, így a törvény az LMBTQI közösséget is védi a diszkriminációval szemben.

A diszkrimináció típusai:

KÖZVETLEN HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, amikor valakit valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint más, összehasonlítható helyzetben lévő személyt (pl. kirúgják a meleg munkavállalót a munkahelyéről, pedig a teljesítménye ezt nem indokolja).

KÖZVETETT HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, amikor egy látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés valamely védett tulajdonsággal rendelkező csoport tagjait hátrányosabb helyzetbe hoz más összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest (pl. házásoknak járó kedvezmények, melyek az azonos nemű párok tagjai számára nem elérhetők).

ZAKLATÁSnak nevezzük azt az emberi méltóságot sértő magatartást, amelynek célja vagy hatása az áldozat megfélemlítése, számára ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása (pl. fenyegetőzés a másik orientációjának felfedésével).

MEGTORLÁSnak nevezzük, amikor valaki az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő vagy eljárást indító személlyel szemben fenyegető módon lép fel.

A **MIKROAGRESSZIÓ** olyan (szándékos vagy nem szándékos) verbális vagy viselkedéses megnyilvánulás, amely ellenszenvet, rosszindulatot, negatív érzéseket kommunikál a marginalizált, kisebbségi csoportok tagjai felé.

A mikroagresszió típusai:

MIKROTÁMADÁS: konkrét becsmérlés, támadás, csúfolódás, elkerülő, elhúzódo magatartás, diszkrimináció

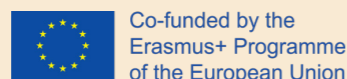
MIKROINZULTUS: gyakran bókként kommunikált bántó, lealacsonyító megjegyzés vagy sztereotípiákat erősítő megjegyzés

MIKROÉRVÉNYTELENÍTÉS: a kisebbségi csoport tagjainak negatív tapasztalatait érvénytelenítő vagy bagatellizáló megjegyzések vagy cselekedetek

REPARATÍV TERÁPIÁnak nevezzük azokat a nemzetközi pszichológiai és pszichiátriai szervezetek által egyhangúlag etikátlannak tartott gyakorlatokat, melyek célja a személy szexuális orientációjának vagy nemi identitásának megváltoztatása/elnyomása.

AFFIRMATÍV TERÁPIÁnak nevezzük azt a megközelítést, melyben a segítő szakember támogatja az LMBTQI klienseket szexuális orientációjuk és/vagy nemi identitásuk megértésében és elfogadásában, és reflektál a hetero- cisz- és endonormativitásra, és az ezek által keltett kisebbségi stresszre.

KISEBBSÉGI STRESSZnek nevezzük a stigmatizált kisebbségi csoportok megemelkedett stresszszintjét. A kisebbségi stressz részben objektív, külső tényezőkhöz köthető (pl. diszkrimináció, homofóbia), részben az egyén identitásához és megéléséhez kapcsolódik (pl. internalizált homofóbia, identitás titkolása, krónikus szégyen). A kisebbségi stressz gyakran a komoly testi tünetekkel és betegségekkel jár együtt (pl. mentális betegségek, immunbetegségek, függőségek, kardiovaszkuláris betegségek).



grafika és tördelés: Papp Gergely
pappgergely94@gmail.com

4.6. Gyakorlat: Új LMBTQI+ inkluzív intézményi gyakorlatok előzetes értékelése

Cím	Új LMBTQI+ inkluzív intézményi gyakorlatok előzetes értékelése
A gyakorlatról	<p>A gyakorlat során a résztvevők SWOT-analízissel szisztematikusan vizsgálják, hogy munkahelyük milyen erőforrásokkal rendelkezik egy általuk kitalált, potenciálisan bevezethető intézményi gyakorlat adaptálásához, mely fellép a homo-, bi-, és transzfóbia, illetve a bullying ellen (erősségek és lehetőségek); mely területeken kell még dolgozniuk ahhoz, hogy képesek legyenek bevezetni ezt az új gyakorlatot (gyengeségek); és milyen fenyegetésekkel járhat az új gyakorlat bevezetése.</p> <p>A résztvevők elképzeléseit négy nézőpontból elemezzük és vitatjuk meg:</p> <p>S (strengths): erősségek – azok a területek, melyeken a szervezet/cég már inkluzív módon működik (pl. meglévő jó gyakorlatok vagy inkluzív gyakorlatok); az LMBTQI+ emberek inklúzióját támogató belső erőforrások (pl. a témában képzett alkalmazottak, vagy a munkavállalók és a munkáltatók általános nyitottsága); már meglévő, jó infrastrukturális jellemzők (pl. nemsemleges mosdók).</p> <p>W (weaknesses): gyengeségek – olyan dolgok, amelyeken javítani kell az LMBTQI+ közösség tagjai számára inkluzív környezet kialakításához (pl. a témával foglalkozó intézményi gyakorlatok hiánya; az elfogadás közös normáinak hiánya; forráshiány).</p> <p>O (opportunities): lehetőségek – minden, ami a szervezeten/vállalaton kívülről érkezik, és segíthet az LMBTQI+ inklúzió magasabb szintjének megteremtésében (pl. együttműködés a helyi LMBTQI+ szervezetekkel; meglévő igény az inkluzívabb gyakorlatokra pl. LMBTQI+ kliensek/diákok részéről, akik befogadó ellátást, bánásmódot és szolgáltatásokat kérnek; nyitottság a téma iránt a lokális közösségben).</p> <p>T (threats): fenyegetések – Minden, ami a szervezeten/vállalaton kívülről érkezik, és megnehezítheti vagy ellehetetlenítheti egy inkluzív gyakorlat bevezetését (pl. ellenséges jogi és politikai környezet; a helyi közösség LMBTQI+ témák iránti érdeklődésének hiánya, a kliensek/diákok inkluzív bánásmód iránti igényének hiánya).</p>
Időkeret	30 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Egyéni munka Csoportmunka Plenáris

Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Az intézmény meglévő gyakorlatainak, illetve azok erősségeinek és gyengeségeinek átgondolása. • A lokális és tágabb közösségből származó lehetőségek és veszélyek mérlegelése. • Új, az inklúziót támogató intézményi gyakorlatok kidolgozása.
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi befogadás • Társadalmi struktúrák • Cselekvési lehetőségek
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none"> 1) A tréner megkéri a résztvevőket, hogy keressenek egy olyan területet, amelyen a munkahelyüknek fejlődnie kellene az LMBTQI+ emberek befogadásának, inklúziójának javításáért (pl. a nemsemleges mosdók hiánya). 2) Ezt követően a résztvevőknek egy új intézményi gyakorlaton kell elgondolkodniuk az általuk azonosított problémára adott válaszként (pl. az egyén nemi identitásának megfelelő mosdó hozzáférhetővé tétele minden kliens/tanuló számára). A résztvevőknek 5 percük van arra, hogy egyénileg gondolkodjanak a problémáról és az új gyakorlatról. 3) Ezt követően a tréner minden résztvevőnek átadja a SWOT-analízishez használható sablon egy példányát. A résztvevőknek 10 percük van arra, hogy meghatározzák, melyek a munkahelyük erősségei, amelyek segíthetnek a probléma megoldásában és az új gyakorlat adaptálásában (pl. a vezetőség nyitottsága egy befogadóbb infrastruktúra kiépítésére), illetve melyek a munkahelyük gyengeségei, amelyek kihívást jelenthetnek az új gyakorlat bevezetése során (pl. az új mosdók építéséhez szükséges források hiánya), melyek a munkahelyük helyi és tágabb környezetéből adódó lehetőségek, amelyek támogathatják az új gyakorlat megvalósítását (pl. támogató helyi önkormányzat, amely nyitott lehet az új mosdók építési költségei egy részének fedezésére), és mik a munkahelyük lokális környezetéből adódó veszélyek (pl. az LMBTQI+ közösséggel szembeni ellenséges hozzáállás a helyi közösségben). 4) Amikor mindenki végzett a SWOT-analízissel, a résztvevők 3-4 fős csoportokat alkotnak, és 10 percben megosztják egymással az ötleteiket. 5) A csoportmunka után a résztvevők körbeülnek, és minden csoport röviden, 2 percben osztja meg a többi résztvevővel, hogy mire jutott. 6) Annak érdekében, hogy a tréning után a résztvevők otthon is elemezhesenek más ötleteket a SWOT-analízissel, vagy akár több ötlet közül megtalálhassák a legkönnyebben megvalósítható gyakorlatot, a tréner minden résztvevő számára kioszt egy SWOT-analízis sablont, amit később használhatnak.

4.6.1. Képzési anyag a 6. gyakorlathoz: SWOT-analízis sablon

Erősségek

Gyengeségek

Lehetőségek

Veszélyek

4.7. Gyakorlat: Magánügy?

Cím	Magánügy?
A gyakorlatról	A gyakorlat célja az empátia növelése az LMBTQI+ emberek identitásuk elrejtésével járó nehézségei iránt. Az LMBTQI+ közösség tagjai rendszeresen szembesülnek olyan helyzetekkel, ahol dönteniük kell: előbújni (coming out) vagy eltitkolják identitásuk egy fontos elemét. Ha a coming out mellett döntenek, akkor az előbújás élménye és vállalása életük rendszeres részévé válhat, hiszen minden új közösségbe való bekerüléskor újra és újra elő kell bújniuk. Ha viszont valaki úgy dönt, hogy (még) nem szeretne előbújni, akkor folyamatosan energiát kell szánnia arra, hogy odafigyeljen, ne derüljön ki orientációja vagy identitása.
Időkeret	20 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • Páros munka • Egyéni munka • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Önismereti élményszerzés • Empátianövelés
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi befogadás • Inkluzív kommunikáció • Társadalmi struktúrák
Kiegészítő információk	<p>Bár hajlamosak vagyunk azt gondolni, hogy a párkapcsolatok, a nemi identitás és a szexuális irányultság magánügyek, reprezentatív kutatási eredmények szerint valójában számos olyan, tradicionálisan magánügynek tekintett téma van, amiről az emberek a kollégáikkal szívesen és rendszeresen beszélgetnek, anélkül, hogy ez ártana viszonyuknak. Kutatási eredményeink szerint az emberek 51%-a gyakran beszélget a szabadidős tevékenységeiről a kollégáival, 45%-uk gyakran beszélget a gyermekeiről és gyermekneveléséről, és a válaszadók 32%-a romantikus kapcsolatairól is rendszeresen beszélget munkatársaival.</p> <p>Ezek alapján a rejtőzködés komoly kihívást jelenthet az LMBTQI+ munkavállalók számára, hiszen ha nem akarják felfedni identitásukat vagy orientációjukat, ezeknek a beszélgetéseknek egy jelentős részéből kimaradhatnak.</p>

A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none"> 1) A tréner felkéri a résztvevőket, hogy írjanak le minden olyan témát, amelyről az elmúlt héten a kollégáikkal beszélgettek ebédszünetben, kávészünetben vagy munka után. 2) A résztvevők párokat alkotnak, és eljátszanak egy szituációt: A szituáció szerint a pár tagjai új munkatársak, akik az ebédszünetben próbálják megismerni egymást. (10 perc) 3) A párok egyik tagjának meg kell próbálnia elkerülnie minden a párkapcsolatával, családjával és szabadidejével kapcsolatos témát, míg a másik személy nyíltan beszélhet ezekről a témákról és megpróbálhatja megkérdezni beszélgetőpartnerét saját élményeiről, családi állapotáról, hogy vannak-e gyerekei stb. 4) A gyakorlat után minden résztvevő kap egy kérdőívet, aminek segítségével reflektálhat arra, hogy hogyan érezte magát a beszélgetés során. A kérdőív kitöltését követően a résztvevők visszaülnek egy nagy körbe, és röviden megosztják egymással tapasztalataikat. A tréner megkérdezheti tőlük, hogy milyen érzés volt megpróbálni titokban tartani minden magánügyüket, és mennyi energiát emésztett fel az arra való fókuszálás, hogy ne áruljanak el olyasmit, amit nem akarnak, illetve, hogy a másik fél számára milyen érzés volt olyasvalakivel beszélgetni, aki egyáltalán nem nyílt meg az interakció során.
----------------------------	--

4.7.1. Képzési anyag a 7. gyakorlathoz: Kérdőív

Kérdőív a „Magánügy” gyakorlat során eljátszott beszélgetéshez
Mennyi figyelmet és energiát igényelt részedről, hogy a beszélgetés során csak annyit ossz meg „magánügyeidről”, amennyit szeretnél?
Milyen érzések voltak benned a gyakorlat alatt?
Mit gondolsz, milyen érzés lehet az LMBTQI+ közösség tagjai számára egy olyan közegben dolgozni, ahol nem bújhatnak elő?
Milyen érzés volt/milyen érzés lehet olyasvalakivel beszélgetni, aki nem sokat árult el magáról? Hogyan lehetne segíteni a beszélgetőpartnerednek, hogy jobban meg tudjon nyílni?

4.8. Gyakorlat: Privilegiumprofil

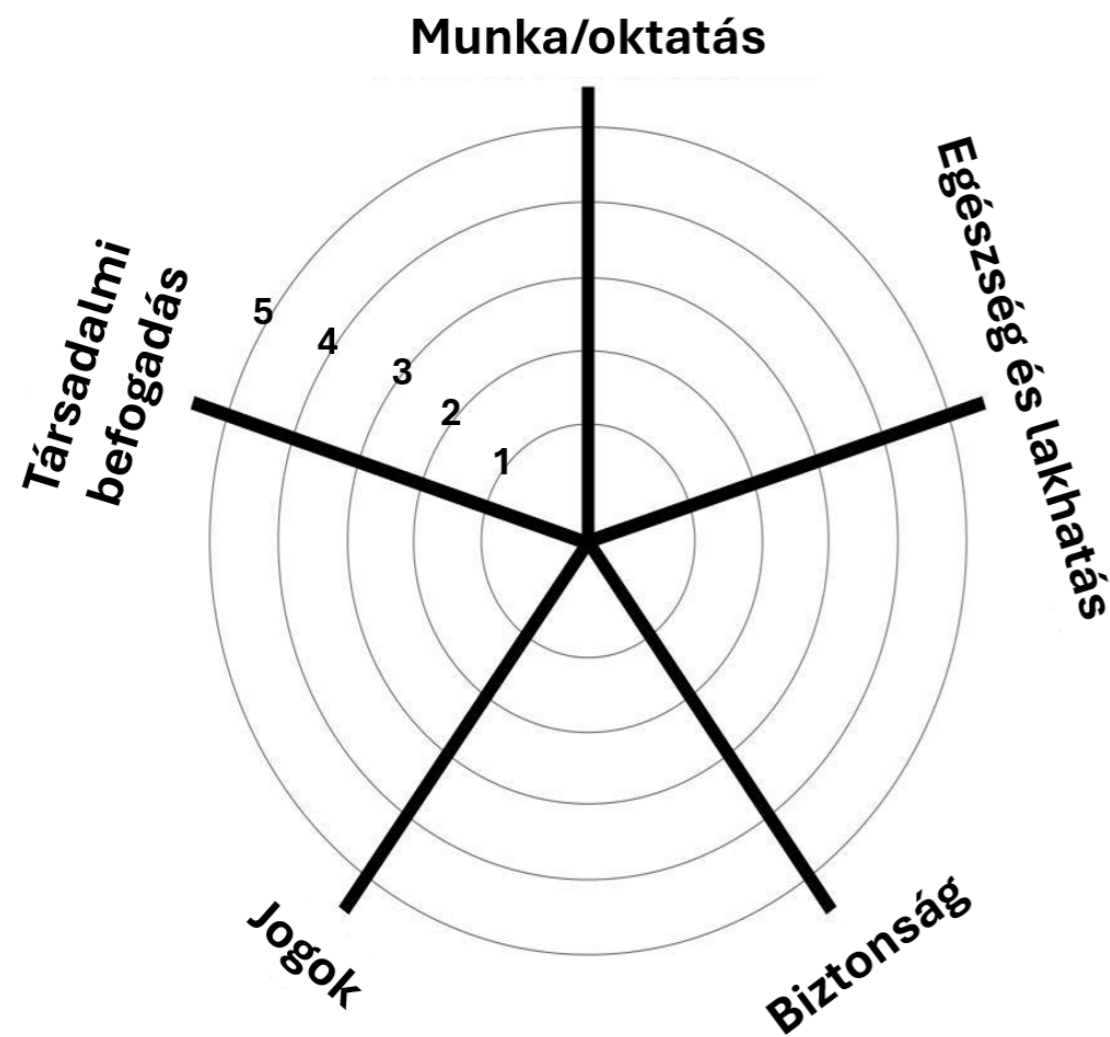
Cím	Privilegiumprofil
A gyakorlatról	Ez a gyakorlat lehetőséget ad a résztvevőknek arra, hogy felismerjék privilégiumaikat. A gyakorlat során a résztvevők azonosíthatják azokat a területeket, ahol jelentős privilégiumokkal rendelkeznek, és azokat is, amelyeken hátrányokkal küzdenek.
Időkeret	10 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Egyéni munka Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> Önismereti élményszerzés Saját erőforrások megismerése
Téma	<ul style="list-style-type: none"> Társadalmi befogadás Társadalmi struktúrák
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none"> 1) A résztvevők kapnak egy listát az életükről szóló állításokról, amelyek különböző privilégiumokra vonatkoznak, és megjelölik, melyek igazak rájuk. Az állítások 5 területet fednek le: Munka/oktatás, egészség/lakhatás, biztonság, jogok és társadalmi befogadás. A válaszaik alapján kijelentésenként 1 pontot kapnak a résztvevők, ha rendelkeznek az adott privilégiummal, és 0 pontot, ha nem. 2) A pontjaik alapján a résztvevők kitöltik a privilegiumprofilját, ami pókhálószerűen, kategóriánként jeleníti meg privilégiumaikat. 3) Amikor mindenki elkészült a saját privilegiumprofiljával, a résztvevők visszaülnek nagy körbe, és röviden megosztják, hogy voltak-e számukra meglepő tapasztalatok a kérdőív kitöltése során, illetve, hogy vannak-e elképzeléseik, hogy hogyan használhatnák privilégiumaikat a náluk sérülékenyebb helyzetben lévők támogatására, az értük való kiállásra.

4.8.1. Képzési anyag a 8. gyakorlathoz: Kérdőív

Munka/oktatás
1) Megteheted/megtehetted, hogy felsőoktatásban tanulj? 2) Érezted valaha, hogy olyan tényezők akadályozzák a karriered előrehaladását, melyek felett nincs kontrollod? 3) Volt már, hogy elestél valamilyen lehetőségtől betegséged vagy egészségügyi állapotod miatt? 4) Igaz-e rád, hogy még sosem ért diszkrimináció vagy nem megfelelő bánásmód a nemi identitásod vagy szexuális irányultságod miatt? 5) Beszélgethatsz szabadon a kollégáiddal/évfolyamtársaiddal anélkül, hogy aggódnod kellene, hogy túl sokat árulsz el magadról?
Egészség/lakhatás
1) Megengedheted magadnak a számodra szükséges egészségügyi ellátásokat/hozzáférni az ingyenes ellátáshoz? 2) Igaz-e rád, hogy nem kell diszkriminációtól, nem megfelelő bánásmódtól tartanod az egészségügyben? 3) Komfortos számodra a mentális egészségedről beszélgetni vagy azzal kapcsolatban segítséget kérni? 4) Rendelkezel egy biztonságos, stabil lakóhellyel? 5) Igaz-e rád, hogy még sosem ért diszkrimináció lakáskeresés során?

Biztonság
1) Kifejezheted szabadon vallási nézeteidet? 2) Biztonságban érzed magad, ha éjszaka egyedül sétálsz az utcán? 3) Meg mered fogni párod kezét az utcán? 4) Részt vehetsz bármilyen, számodra fontos rendezvényen anélkül, hogy tartanod kéne tőle, hogy valaki megtudja, hogy ott voltál? 5) Ha bajban vagy, komfortos számodra a rendőrség segítségét kérni?
Jogok
1) Igaz-e rád, hogy semmi sem akadályoz a számodra jogilag elérhető szolgáltatások igénybevételeiben (pl. szociális ellátás, egészségügy stb.)? 2) Részt vehetsz-e civil vagy politikai szerepvállalásban anélkül, hogy diszkriminációtól kellene tartanod? 3) Jogod van összeházasodni a pároddal, ha szeretnél? 4) Igaz-e rád, hogy még sosem tagadták meg tőled a választásokban való részvételt és nem is kell attól tartanod, hogy ez előfordulhat? 5) Az identitásodnak megfelelő nem és név szerepel az irataidban?
Társadalmi befogadás
1) Igaz-e rád, hogy még sosem fordult elő, hogy valamelyik identitáselemed miatt valaki becsmérlő módon beszélt veled? 2) Láttál már pozitív médiareprezentációt hozzád hasonló emberekről? 3) Igaz-e rád, hogy még sosem érezted, hogy el kell rejtened, ki vagy valójában, mert féltél az előítéletektől? 4) Igaz-e rád, hogy még sosem ért diszkrimináció valamilyen identitáselemed miatt? 5) A szexuális felvilágosítás során úgy érezted, lefedik a számodra releváns témákat?

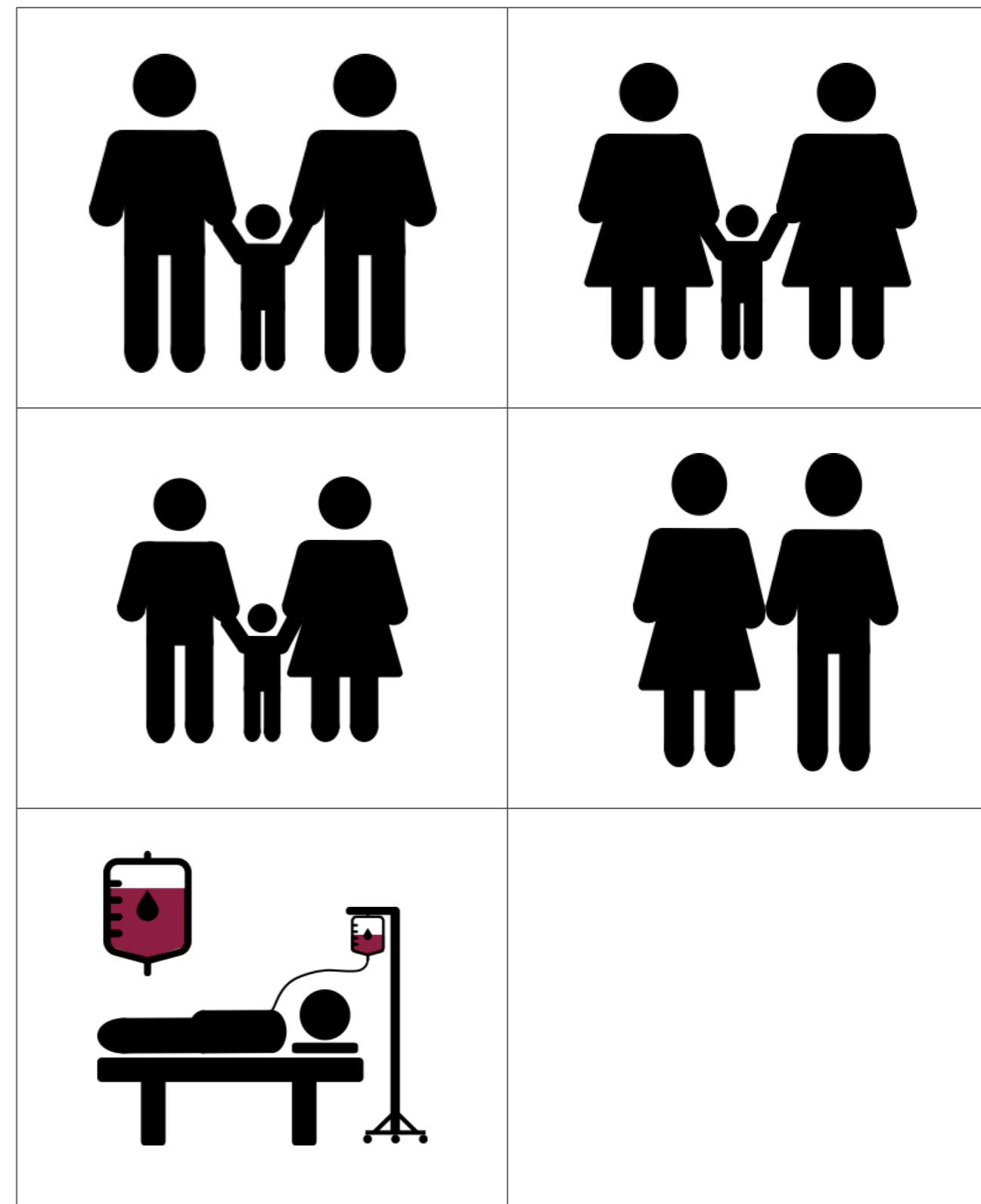
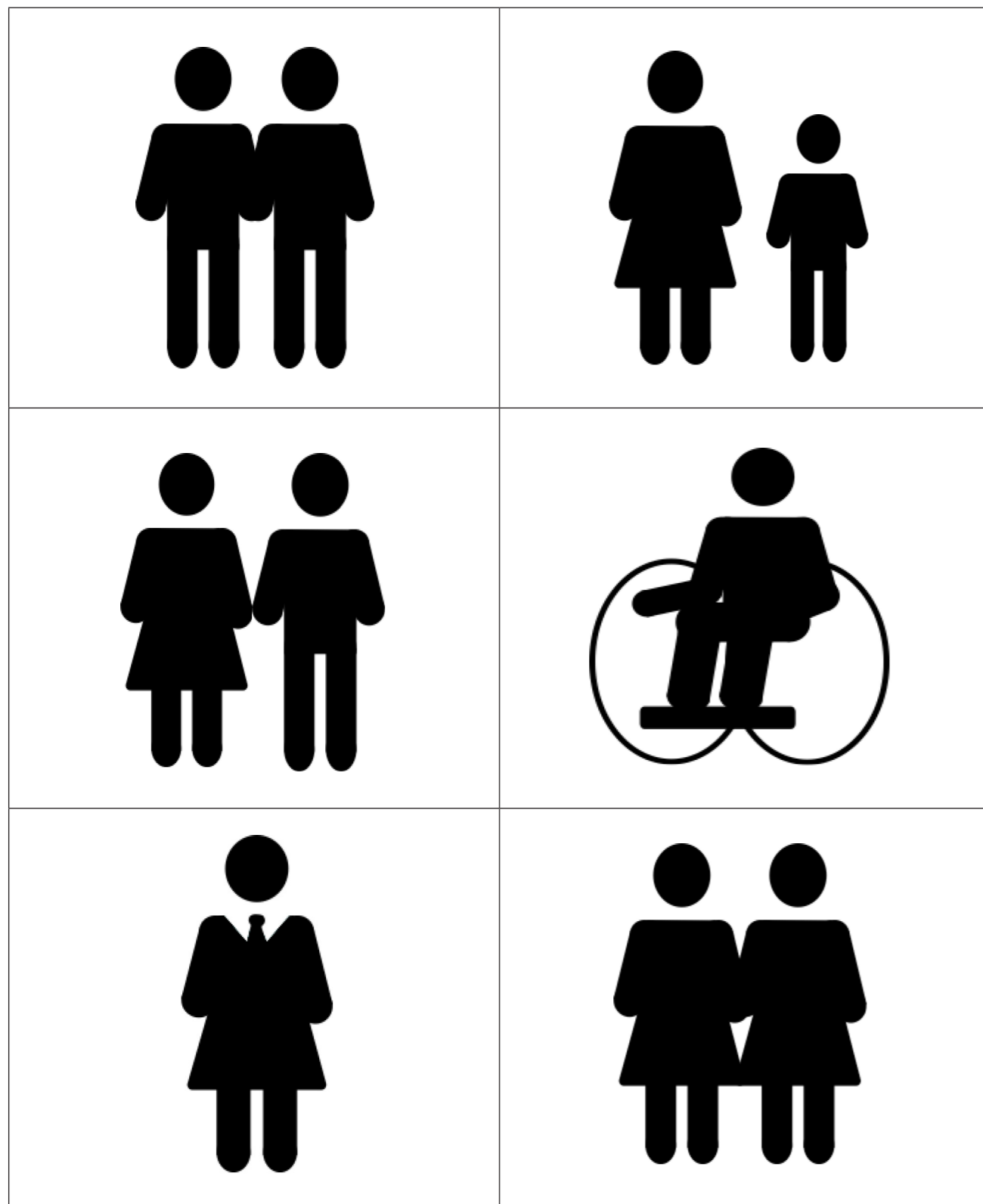
4.8.2. Képzési anyag a 8. gyakorlathoz: Privilegiumprofil



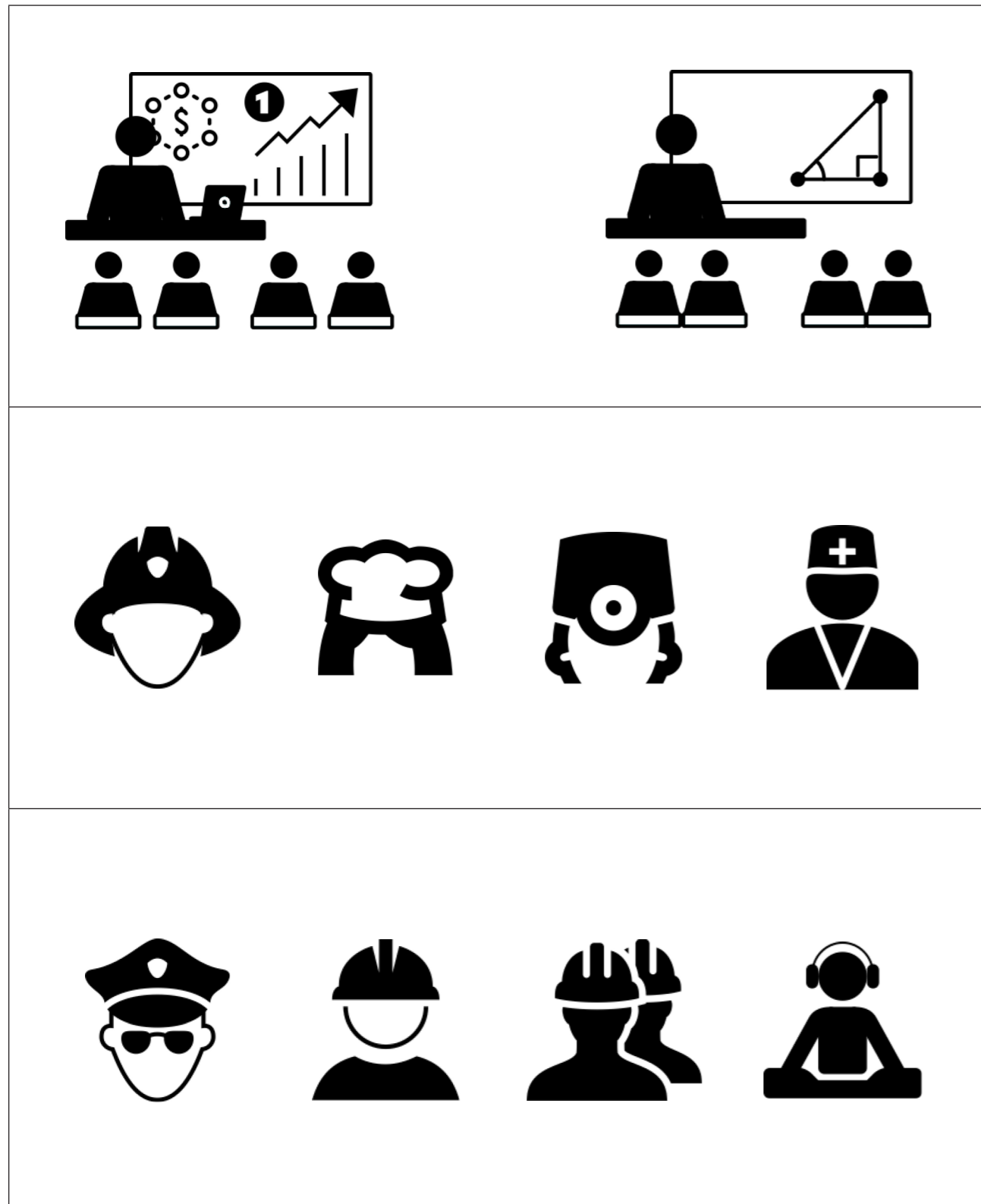
4.9. Gyakorlat: Sztereotip képek

Cím	Sztereotip képek
A gyakorlatról	A gyakorlat célja a résztvevők saját sztereotípiáik tudatosítására való ösztönzése. A gyakorlat során a tréner sematikus képeket mutat a résztvevőknek, majd megkérdezi őket, milyen tulajdonságokat társítanak az adott képen szereplő emberekhez. Mivel a képek nem tartalmaznak sem a sztereotípiákat erősítő, sem azokkal szembemenő ingereket, így a résztvevőknek saját feltételezéseik és előítéleteik alapján kell kitölteniük a hiányzó információk helyét.
Időkeret	15 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Egyéni munka Csoportos munka Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> Önismereti élményszerzés Empátianövelés
Téma	<ul style="list-style-type: none"> Társadalmi befogadás Társadalmi struktúrák
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none"> A tréner prezentáció formájában bemutatja az alábbi, embereket ábrázoló sematikus képeket a résztvevőknek. Arra kéri őket, hogy válaszolják meg a következő kérdéseket: <ul style="list-style-type: none"> Mit látsz ezen a képen? Milyen tulajdonságai lehetnek a képen szereplő személy(ek)nek? Lehetne másként is látni ezt a személyt/csoportot? Hogyan? Amikor a résztvevők minden képpel kapcsolatban kifejtették elképzeléseiket, a tréner a következő kérdéseket teszi fel nekik: <ul style="list-style-type: none"> Milyen sztereotípiák irányították a képekkel kapcsolatos elképzeléseidet? Máskor is volt, hogy ilyen előfeltételezések alapján ítéltél meg valakit? Milyen ingerek voltak a legnagyobb hatással arra, hogy hogyan képzelted el az adott személyt/csoportot?

4.9.1. Képzési anyag a 9. gyakorlathoz: Képek



4.10. Gyakorlat: Élő könyvtár



Cím	Élő könyvtár
A gyakorlatról	Ebben a gyakorlatban az élő könyvtár módszert használjuk, módosított formában. Az élő könyvtár úgy működik, mint egy hagyományos könyvtár, de könyvek helyett a résztvevők beszélgetőpartnereket „kölcönözhetnek ki”, akikkel megadott témákról beszélgethetnek kötetlen módon. A módszer lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy olyan társadalmi csoportok tagjaival kerüljenek kapcsolatba, akikkel más esetben nem lenne lehetőségük találkozni, és hogy választ kapjanak azokra a kérdéseikre, amiket más helyzetben nem mernének feltenni. A gyakorlat módosított formájában a résztvevők nem választhatnak több élő könyv közül, hanem az egyik (LMBTQI+ közösséghez tartozó) trénernek tehetnek fel kérdéseket. Fontos, hogy a tréner megfelelő mentális állapotban legyen ahhoz, hogy asszertív módon tudja meghúzni határait, és nemet tudjon mondani, ha egy adott kérdésre nem szeretne válaszolni.
Időkeret	15 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Empátianövelés • Ismeretátadás
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi befogadás • Társadalmi struktúrák • Kommunikáció • Az LMBTQI+ közösség tagjainak mindennapi nehézségei

A gyakorlat leírása	<p>1) Ebben a gyakorlatban az egyik tréner egy élő könyv szerepét játssza, és válaszol a résztvevők kérdéseire. A gyakorlat csak akkor valósítható meg, ha legalább az egyik tréner az LMBTQI+ közösség tagja, és fontos, hogy az élő könyv szerepét játszó tréner számára komfortos legyen az orientációjával vagy identitásával kapcsolatos kérdések megválaszolása, és képes legyen meghúzni határait, nemet mondani, ha egy kérdésre nem szeretne válaszolni. A gyakorlat megkezdésekor az élő könyvet játszó tréner leül egy székre a résztvevőkkel szemben, és pár mondatban mesél az életéről, LMBTQI+ érintettségéről.</p> <p>2) Ezt követően a résztvevők kérdéseket tesznek fel neki. Az élő könyv szerepét játszó tréner biztosítja a résztvevőket arról, hogy bármit kérdezhetnek tőle, és hogy jelezni fogja, ha valamire nem komfortos válaszolnia.</p> <p>3) Amennyiben a résztvevőknek nincsenek kérdéseik vagy nehezen kezdik el feltenni őket, a másik tréner besegíthet. Ő a következő kérdéseket teheti fel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesélnél az előbújásodról? Életed során eddig hányszor kellett előbújnod? Hogyan reagáltak rá az emberek? • Mesélnél egy kicsit arról, hogy milyen queer emberként ismerkedni? Hol tudsz párt keresni? Milyen előítéletekkel találkozol ismerkedéskor? Szeretnél gyereket vállalni, házasodni? • Mesélnél az iskolai tapasztalataidról? <p>4) A résztvevőknek összesen 10-15 perce van kérdezni, majd a gyakorlat végén az élő könyvet játszó tréner jelzi, hogy a gyakorlatot követően már elsősorban szakmai kérdéseket tehetnek fel neki, személyes témákról pedig nem fog beszélni a tréning fennmaradó részében.</p>
----------------------------	--

4.11. Gyakorlat: Biztonságos helyek

Cím	Biztonságos helyek
A gyakorlatról	A gyakorlat célja, hogy a résztvevők az LMBTQI+ közösség tagjaival empátizálva végiggondolják, melyek lehetnek azok a helyek és terek, ahol a queer emberek biztonságban érezhetik magukat, és melyek azok, amelyek nem biztonságosak számukra. A gyakorlat segíthet annak a végiggondolásában is, hogy a résztvevők hogyan tehetnek egy teret biztonságossá az LMBTQI+ közösség számára.
Időkeret	30 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Empátianövelés • Ismeretátadás
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi befogadás • Társadalmi struktúrák • Az LMBTQI+ közösség tagjainak mindennapi nehézségei
A gyakorlat leírása	<p>1) A gyakorlat megkezdése előtt a tréner véleményvonalat helyeznek el a terem egyik falára vagy a padlóra (pl. post-itekkel jelölik a vonal első, középső és utolsó pontját 1-5-10-es számokkal, ahol az 1 jelentése: egyáltalán nem biztonságos, a 10 jelentése: teljesen biztonságos).</p> <p>2) Ezt követően a tréner elmondja a résztvevőknek, hogy a gyakorlat során különböző fizikai terekről, közösségekről és eseményekről kell majd nyilatkozniuk, hogy mennyire lehetnek biztonságosak az LMBTQI+ közösség tagjai számára. Véleményüket úgy tudják kifejezni, hogy a skála megfelelő pontjára állnak.</p> <p>3) Amikor egy-egy térrel vagy eseménnyel kapcsolatban minden résztvevő elfoglalta a helyét a skálán, a tréner megkérdezi tőlük, hogy ki szeretné megosztani, miért éppen a skála adott pontjára állt. Érdekes lehet külön megszólítani azokat, akik a skála valamelyik végpontjára álltak, vagy azokat, akiknek véleménye nagyon eltér a többségtől.</p> <p>4) A résztvevőknek lehetőségük van vitára, azonban ha a tréner úgy ítéli meg, hogy az szükséges, kiegészítheti az általuk behozott szempontokat saját tapasztalatai vagy a szakirodalom alapján.</p>
Eszköz	A skála első, középső és végpontját jelző post-itek és a véleményformálás alapját képező terek és események kinyomtatva.

4.11.1. Képzési anyag a 11. gyakorlathoz: A véleményalkotás alapját képező terek és események listája

- egy queer szórakozóhely
- egy átlagos vidéki gimnázium
- egy fesztivál
- egy iskolai tanóra, ahol több diák kirekesztő kijelentéseket tesz, melyekre a pedagógus nem reagál
- egy átlagos könyvesbolt
- egy átlagos munkahely a versenyszférában
- egy átlagos munkahely az állami szférában
- egy átlagos szórakozóhely
- egy háziiorvosi rendelő
- egy focimeccs



4.12. Gyakorlat: Lépj egyet előre, ha...

Cím	Lépj egyet előre, ha...
A gyakorlatról	A gyakorlat célja, hogy a résztvevők képet kapjanak az interszekcionalitás gyakorlati megjelenési formáiról, a különféle identitásdimenziók egymással való interakciójának hatásairól.
Időkeret	20 perc
Munkaforma	• Plenáris
Cél	• Empátianövelés • Ismeretátadás
Téma	• Társadalmi befogadás • Társadalmi struktúrák • Interszekcionalitás
A gyakorlat leírása	<p>1) A feladat során a résztvevők kapnak egy karakterkártyát, a játék alatt ennek a karakternek a helyzetébe képzelik magukat. A karakter helyzetébe való belehelyezkedés elősegítéséhez a tréner megkéri a résztvevőket, hogy csukják be a szemüket, és gondolják végig, hogyan válaszolna a karakter az alábbi kérdésekre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hogyan tölti a napjait a karaktered? • Mik a hobbijai? • Hol dolgozik? • Hol él? • Milyen a kapcsolata a családjával? • Van párkapcsolata? • Hogy érzi magát mostanában? <p>2) Ezt követően a résztvevők egy nagyobb, szabályos kört alkotnak, a kör közepén pedig a tréner elhelyez valamit, amit megszerezhet, aki a legtöbb lépést teszi (pl. egy labdát). A tréner kijelentéseket fog felolvasni, és akinek a karakterére igaz az adott kijelentés, annak egyet előre kell lépnie. Fontos, hogy a résztvevők nagyjából azonos méretű lépéseket tegyenek. (A kijelentéseket lásd lentebb.)</p>

	<p>3) Amikor az egyik résztvevő elért a labdához, felveheti azt, ekkor véget ér a gyakorlat. A résztvevőknek ekkor meg kell állniuk, és szét kell nézniük, hogy lássák, meddig jutottak a többiekhez képest. Ezt követően körben ülve érdemes átbeszélni a tapasztalatokat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tréner először azt a résztvevőt kérdezi, aki eljutott a labdáig: Meséld egy kicsit a karakteredről! Milyen érzés volt előrehaladni és „nyerni”? Milyen érzés volt látni, hogy a többiek lemaradtak mögötted? Mit gondolsz, minek köszönheti ez a karakter, hogy ilyen gyorsan előrejutott? Volt-e olyan kijelentés, ami nem volt igaz a karakteredre? • Ezt követően a tréner megkérdezi, hogy volt-e olyan, akinek a karaktere egyetlen lépést sem tudott tenni. Ha van(nak) ilyen résztvevő(k), megkéri, hogy mutassa be karakterét, és meséljen arról, milyen érzések jelentek meg benne, amikor látta, hogy a többiek előrehaladnak (pl. harag, keserűség, szomorúság). A tréner megkérdezi, hogy volt-e olyan kijelentés, amire kimondottan rossz érzés volt, hogy nem tudott lépést tenni a karakter, illetve, hogy vajon mi okozhatta, hogy a karakter ennyire nehéz helyzetben volt. • Végül a tréner azokhoz fordul, akik néhány lépést tettek előre, és őket is megkérdezi karakterükről, érzéseikről. <p>4) A gyakorlat utolsó lépéseként a tréner megkérdezi a résztvevőket, hogy miről szólt a játék, mit jelképeztek a lépések és a labda, és hogy hogyan lehetne jobban támogatni azokat, akik többszörösen marginalizált helyzetben vannak.</p> <p>5) Zárásként a tréner visszaszedi a karakterkártyákat a résztvevőktől, a karakterből való kilépés érdekében a résztvevőknek a kártya visszaadásakor a saját nevüket kell hangosan kimondaniuk.</p>
Eszköz	karakterkártyák kinyomtatva, kijelentések kinyomtatva, egy labda

4.12.1. Képzési anyag a 12. gyakorlathoz: Kijelentések

Beszélhetek a párkapcsolatomról és a partneremről a munkahelyemen.

A családom elfogad annak, aki vagyok.

Könnyedén találok munkát anélkül, hogy aggódnom kéne, hogy diszkriminálni fognak a külsőm miatt.

A lakhatásom biztonságos, nem okoz gondot annak anyagi fedezése.

Amikor új embereket ismerek meg, nem kell azzal foglalkoznom, hogy ledöntsem a hozzám hasonló emberekről alkotott sztereotípiáikat.

Megengedhetem magamnak, hogy külföldre menjek nyaralni.

Nincsenek komoly mentális problémáim.

Megfoghatom a párom kezét, amikor együtt sétálunk a városban.

A párommal vállalhatunk gyereket, ha szeretnénk.

Megengedhetem magamnak, hogy egyszer saját lakást vásárooljak.

Nem félek az egészségem szempontjából releváns kérdéseket feltenni az orvosaimnak.

4.12.2. Képzési anyag a 12. gyakorlathoz: Karakterek

1. 45 éves ciszheteró férfi vagy, akit nemrég léptettek elő a munkahelyén. A feleségeddel van két óvodás lányotok, és nemsokára nyaralni mentek.

2. 20 éves lány vagy és egy roma hallgatóknak létrehozott ösztöndíjprogramban veszel részt, ami anyagilag és szakmailag is segít, hogy el tudd végezni az egyetemet. A szüleiddel 2 éve nem tartod a kapcsolatot, mert nem tudták elfogadni, hogy egy lánnyal vagy párkapcsolatban. A kapcsolat azóta is tart, és nagyon boldogok vagytok együtt, viszont a barátaid és az ösztöndíjprogram többi résztvevője előtt még nem merted felvállalni, hogy a párod veled azonos nemű.

3. 30 éves egyedülálló ciszheteró nő vagy, aki két óvodás gyereket nevel. Irodai asszisztensként dolgozol, így a fizetésedből éppen, hogy kijöttök, de semmilyen extra kiadást nem engedhetsz meg magadnak.

4. 16 éves transz fiú vagy. Kollégiumban élsz, ahol a belső szabályozás nem teszi lehetővé, hogy a fiúkkal lakhass egy szinten, így lányokkal kell egy szobán osztoznod, és velük kell közös mosdót és zuhanyzót használnod. A szüleid igyekeznek támogatni, de mostanában mentálisan egyre jobban megvisel, hogy a kollégiumban nem élhetsz az identitásodnak megfelelően. A tanáraid sem elfogadóak, nem hajlandóak az általad választott nevedet használni, illetve tornaórán is a lány öltözöt kell használnod.

5. 22 éves nem-bináris ember vagy, aki nemrég végzett az egyetemen marketing szakon, és most kezdted el munkát keresni. Eddig 10 állásinterjú voltál, és bár nem mondták

ki, úgy érzed, az identitásod és a megjelenésed miatt nem vesznek fel sehova. Annak érdekében, hogy legyen miből kifizetned az albérletet, jelenleg egy hotelben dolgozol takarítóként, de nagyon vágysz rá, hogy a szakmádban tudj elhelyezkedni.

6. 45 éves transznemű nő vagy, aki 5 éve az utcán él. Korábban a melegedőkön és szállókon csak a férfikkal együtt voltak hajlandók elhelyezni, ami miatt sok bántás ért, többször pedig fizikailag is bántalmaztak. Nemrég sikerült találnod egy budapesti szállót, ahol a női részlegen aludhatsz.

7. 36 éves biszexuális nő vagy. Jelenleg egy másik nővel vagy együtt, akivel nagyon boldognak érzed magad, viszont az előző kapcsolatodból született két gyermeked, akiket te nevelsz, az exférjed azonban perrel fenyeget, amiért „kiteszed őket a természetellenes kapcsolatodnak”.

8. 35 éves gyesen lévő kétgyermekes, házasságú nő vagy, aki a gyese előtt orvosi asszisztensként dolgozott. A férjed egy multinál dolgozik, így jelenleg átlagos színvonalon éltek.

9. 28 éves meleg férfi vagy, aki pedagógusként dolgozik egy vidéki iskolában. A propagatortörvény életbe lépése óta nagyon félsz, hogy az iskolában megtudják, hogy meleg vagy, és hogy kirúgnak miatta, így mindent megteszel, hogy eltitkolhasd az orientációd.

10. 30 éves aszexuális férfi vagy, jelenleg egy könyvesboltban dolgozol. A barátaid egyre gyakrabban piszkálnak, hogy miért nem szedtél még fel valakit, és sokszor azzal viccelődnek, hogy biztosan meleg vagy.

11. 23 éves ciszheteró nő vagy. Egy budapesti egyetem jogi karára jársz, jogásznak ké-

szülsz. Családod nagyon konzervatív, sokszor rosszalló megjegyzéseket tesznek, amiért még nem hoztál haza egy rendes fiút.

12. 46 éves ciszheteró nő vagy, középiskolai tanárként dolgozol. A férjed tavaly hunyt el, ami nagyon megviselt. 3 lányod van, ketten már egyetemisták, egyikük pedig középiskolás. Nagyon szégyelled, hogy az egyetemista gyermekeidet nem tudod anyagilag támogatni, így dolgozniuk kell a tanulmányaik mellett.

13. 30 éves cisznemű férfi vagy, és pár éve úgy döntöttél, hogy református lelkész szeretnél lenni. Még sosem volt párkapcsolatod, amit nagyon sokáig nem értettél, az utóbbi egy év során viszont ráébredtél, hogy a férfiakhoz vonzódsz. Úgy érzed, így már nem lehetsz lelkész, így most nem tudod, milyen hivatást válassz. Jelenleg egy kávézóban dolgozol.

14. 20 éves mozgássérült, leszbikus lány vagy, egy kis faluban élsz a szüleiddel. Mivel egyedül nehezen tudsz utazni, online társkeresőkön ismerkedsz, azonban a legtöbb lánnyal hamar félbeszakad a beszélgetés, amikor megtudják, hogy kerekesszékkal közlekedsz. Az utóbbi időben egyre többször érzed magad szomorúnak és kedvtelennek.

15. 19 éves ciszheteró roma fiú vagy. Állami gondozásban nevelkedtél, és most szeretnél önálló életet kezdeni. Egy autószerelőnek dolgozol, és próbálsz tőle megtanulni a szakmát.

16. 40 éves transznemű nő vagy, HR-esként dolgozol egy multinál. 2017-ben sikerült az okmányaidban megváltoztatnod a nemed és a számodra fontos orvosi beavatkozások révén a tranzíciód is befejezettnek érzed, a környezeted túlnyomó többsége pedig egyáltalán nem tudja, hogy transznemű vagy. Egyszer egy randin elmondtad egy férfinak, hogy transznemű vagy, amire ő agresszióval, ordibálással

reagált, majd ott hagyott az étteremben. Azóta nagyon nehezen ismerkedsz.

17. 34 éves heteroszexuális férfi vagy, aki interszex. Sok párkapcsolatod volt már, de a legtöbbnek hamar végeszakad, mert a partnereid nehezen értik meg, miért nem érdeklődsz jobban a szex iránt.

18. 21 éves biszexuális lány vagy és egy vidéki tudományegyetemen tanulsz informatika szakon. Az egyik csoporttársad nemrég látott az utcán kézenfogva egy lánnyal, és hetek óta fenyeget Messengeren, hogy mindenkinek elmondja a kis titkodat. Nagyon félsz tőle, és nem érted, miért zavarja az orientációd, a szaktársaid előtti coming outa viszont még nem érzed késznek magad.

19. 30 éves leszbikus nő vagy, 7 éve vagytok együtt a pároddal, bejegyzett élettársi kapcsolatban. Nagyon szeretnétek már egy közös lakást, de mindketten rosszul fizető állásban dolgoztok, és egyikőtök sem örökölt a családjától. Igazságtalannak érzed, hogy leszbikus párként semmilyen olyan kedvezményben nem részesülhettek, amiben a házasság igen.

20. 25 éves queer fiú vagy. Szeretsz nőies ruhákat viselni, és amikor olyan napod van, kisminkeled magad vagy kifested a körmöd. Szociális munkásként dolgozol egy budapesti intézményben, amit nagyon szeretsz, de a főnököd sokszor felhossa, hogy a klienseknek zavaró lehet a külsőd, és jó lenne, ha visszafogottabban öltözködnél, ami miatt munkahelyváltáson gondolkodol.

21.

4.13. Gyakorlat: Véleményvonal az inkluzív kommunikációról

Cím	Véleményvonal az inkluzív kommunikációról
A gyakorlatról	A gyakorlat célja, hogy a résztvevők tudást kapjanak arra vonatkozóan, hogy milyen kommunikációs aktusok, kijelentések és szóhasználatok lehetnek bántók az LMBTQI+ közösség tagjai számára, illetve hogy rálátást kapjanak arra, hogy egy adott kifejezés és/vagy megnyilvánulás mely helyzetekben lehet sértő és mely helyzetekben lehet helyénvaló.
Időkeret	20 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Ismeretátadás
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi befogadás • Inkluzív kommunikáció
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none"> 1) A gyakorlat megkezdése előtt a tréner véleményvonalat helyeznek el a terem egyik falára vagy a padlóra (pl. post-itekkal jelölik a vonal első, középső és utolsó pontját 1-5-10-es számokkal, ahol az 1 jelentése: egyáltalán nem sértő, a 10 jelentése: nagyon sértő). 2) Ezt követően a tréner elmondja a résztvevőknek, hogy a gyakorlat során különböző megnyilvánulásokról és kifejezésekről kell majd nyilatkozniuk abból a szempontból, hogy azok mennyire lehetnek bántóak. Véleményüket úgy tudják kifejezni, hogy a skála megfelelő pontjára állnak. 3) Amikor egy-egy megnyilvánulással kapcsolatban minden résztvevő elfoglalta a helyét a skálán, a tréner megkérdezi tőlük, hogy ki szeretné megosztani, miért éppen a skála adott pontjára állt. Érdekes lehet külön megszólítani azokat, akik a skála valamelyik végpontjára álltak, vagy azokat, akiknek véleménye nagyon eltér a többségtől. 4) A résztvevőknek lehetőségük van vitára, azonban ha a tréner úgy ítéli meg, hogy az szükséges, kiegészítheti az általuk behozott szempontokat saját tapasztalatai vagy a szakirodalom alapján.
Eszköz	A skála első, középső és végpontját jelző post-itek és a véleményformálás alapját képező terek és események kinyomtatva.

4.13.1. Képzési anyag a 13. gyakorlathoz: A véleményalkotás alapját képző megnyilvánulások és lehetséges szempontok

1. Egy transznemű kliensre az esetmegbeszélésen a segítő szakemberek következetesen a régi nevén hivatkoznak.

Lehetséges szempont: Az LMBTQI+ közösség szubkultúrájában a transznemű emberek régi nevének (angolul *dead name*, magyarul halott névnek is hívják) megkérdezése komoly illetlenségnek számít. A halott névhez vagy régi névhez számos trauma, kellemetlen élmény kötődhet, illetve mivel ma már egyáltalán nem írja le az adott személy identitását, a régi név megismerése sehogy sem járul hozzá az adott ember mélyebb megismeréséhez, így nem érdemes rákérdezni.

2. Egy szakember egy transznemű női kliensére úgy hivatkozik, mint aki férfi volt és lány lett.

Lehetséges szempont: A legtöbb transznemű ember már gyermekkorától érzi, hogy születéskor kijelölt nemével nem tud teljesen azonosulni. Éppen ezért a legtöbb transznemű nő nem érzi úgy, hogy valaha fiú lett volna, így bántó lehet, ha így hivatkozunk rá.

3. Egy nem-bináris kliens coming outol a pszichológusának, aki elmondja, még sosem hallott erről.

Lehetséges szempont: Bár fontos, hogy a segítő szakemberek hitelesek legyenek klienseikkel, és ne hazudjanak arról, hogy jártasak-e egy témában, nem mindegy, milyen mondat követi a fent leírtat. Annak érdekében, hogy a kliens ne érezze úgy, hogy segítője számára nem fon-

tos a közössége, és hogy ez az információhiány az LMBTQI+ közösség marginalizáltságát erősíti, fontos, hogy a pszichológus kifejezze a kliens felé: bár kevés a tudása ezen a területen, nagyon fontos neki, hogy megértse a kliense élményeit, és utána fog járni a témának.

4. Egy kliens néha arról számol be, hogy lányokkal randizik, máskor arról, hogy fiúkkal. A segítő szakember megkérdezi: Ön melegként azonosítja magát?

Lehetséges szempont: A fenti kijelentésből úgy tűnik, a szakember nem tud a biszexuális emberek létezéséről vagy akár nem ismeri el ennek az irányultságnak a létezését. Éppen ezért a kliensnek bántó lehet, ha ezt a mondatot hallja. További szempont, hogy a címkézés alapvetően elsősorban az önmeghatározás eszköze, abban segíthet, hogy valaki megtalálja azt a szót, ami leginkább leírja azt, amit önmagával kapcsolatban érez. Éppen ezért nem szerencsés, ha valaki más identitására próbálunk címkét keresni. Érdekes lehet inkább megkérdezni, hogyan írná le az orientációját.

5. Egy transznemű klienst a szakértői vélemény kiállításához szükséges interjúban arról kérdez a szakember, hogy milyen szexuális fantáziái vannak.

Lehetséges szempont: Mivel a nemi identitásnak nincs köze a szexuális viselkedéshez, irányultsághoz és vágyakhoz, a kérdés határsértő és inadekvát.

6. A transzszexuális szó használata

Lehetséges szempont: Egyes transzneműek a transzszexuális, mások a transznemű szóval írják le identitásukat. Mivel a transzszexuális

szó elsősorban orvosi közegekben használatos, elidegenítő lehet. Ezen kívül a “szexuális” szó végződés tévesen utalhat orientációra, pedig a nemi identitásra utaló kifejezésről van szó. Éppen ezért érdemes lehet figyelni, hogy az adott személy melyik szó használatát preferálja, vagy rá is kérdezhetünk, melyik komfortos számára.

7. A transzvesztita szó használata

Lehetséges szempont: A transzvesztita szó idejémmúlt kifejezés, ami azokat a férfiakat hivatott leírni, akik olykor női ruhába öltöznek, de nem azonosulnak nőként. Manapság inkább a *crossdresser* kifejezést használjuk. Egyesek tévesen a transzneműekre is transzvesztita-

ként hivatkoznak, ami nagyon bántó, mert eltagadja, hogy transzneműnek lenni több, mint a külső megjelenés megváltoztatása.

8. A hermafrodita szó használata

Lehetséges szempont: A hermafrodita görög eredetű szó, egy mitológiai alak nevéből származik: Hermaphroditosz Hermész és Aphrodité istenek kétneművé változott gyermeke. Mivel az eredeti szó egy mitológiai alakot jelöl, illetve kétivarú növényekre és állatokra is szokás használni a biológiában, ezért emberekre alkalmazni nem szerencsés és elavult. Orvosi környezetben az egyes interszex állapotokra vonatkozó pontos kifejezés, nem orvosi közegben pedig az interszex szó használata javasolt.



4.14. Gyakorlat: Kati története - adaptált verzió

Cím	Kati története - adaptált verzió
A gyakorlatról	A gyakorlat célja a résztvevők kisebbségi stresszel, transznemű életutakkal és tapasztalatokkal, valamint a befogadás jelentőségével kapcsolatos tudatosságnövelése és az ezekkel kapcsolatos ismeretek átadása. Kati történetét a <i>Gender Matters</i> (A nem: számít! ²⁸ című kézikönyvből adaptáltuk, így ebben a változatban a résztvevők egy transznemű nő történetével ismerkedhetnek meg.
Időkeret	20 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Ismeretátadás • Empátianövelés
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi befogadás • Az LMBTQI+ közösség mindennapi nehézségei • Szisztematikus akadályok
Gyakorlat leírása	<p>A gyakorlathoz szükség lesz 5 lenge kendőre. A gyakorlat során az egyik tréner felolvassa a történetet (lásd később), míg a másik Kati szerepét játssza. A történetet felolvasó tréner megtart egy kendőt, négyet pedig odaad négy véletlenszerűen kiválasztott résztvevőnek.</p> <p>A történet két részre oszlik: az első rész azokat a nehézségeket mutatja be, melyekkel Katinak gyermekkorától fiatal felnőttkoráig kellett szembesülnie, a második rész pedig az elfogadó, affirmatív környezet erejére mutat rá.</p> <p>A történet leírásában látható lesz, hogy egy-egy kendő egy-egy bekezdés után kerül Katira, majd a második részben egy-egy bekezdés felolvasását követően kerül le róla. A kendők az első részben egy-egy olyan eseményt szimbolizálnak, amelyek kisebbségi stresszt okoznak, a második részben pedig a befogadás és az önfogadás erejét jelképezik.</p> <p>Miután a tréner az első bekezdést követően ráteszi Katira az első kendőt, a résztvevők következnek. Ha nem jönnek rá, hogy nekik kell a szünetekkor felrakni a kendőket, vezessük rá őket. Az első kendő levételét is a tréner végzi majd el, így mutatva be, mit kell tenniük a résztvevőknek.</p>

²⁸ <https://rm.coe.int/gender-matters-hun-web/1680acb906> (utolsó letöltés: 2024.04.26.)

	<p>1) A tréner elmondja a résztvevőknek, hogy a gyakorlat célja az LMBTQI+ emberek iránti empátianövelés, a homofób és heteronormatív környezettel járó mindennapi nehézségek és az elfogadás erejének szemléltetése.</p> <p>2) A tréner elmondja a résztvevőknek, hogy fel fogja olvasni Kati, egy transz nő történetét, és a történet egyes pontjain rövid szünetet fog tartani. A résztvevőknek figyelmesen kell követniük a történetet, és különösen kell figyelniük a szünetekre, mivel azoknak, akiknél kendő van, a szünetek során kell cselekedniük – hogy mit kell csinálniuk, azt a tréner fogja demonstrálni. A tréner elmagyarázza a résztvevőknek, hogy a Kati szerepét játszó személy alapos tájékoztatást kapott, teljes mértékben tisztában van azzal, hogy mi fog történni, és nem fog baja esni.</p> <p>3) A tréner megkéri a résztvevőket, hogy a történet felolvasása alatt maradjanak csendben, és hogy ha kérdésük van, azt tartsák meg a feladat végéig, amikor mindent át fognak beszélni. A tisztázó kérdéseiket még a feladat előtt tegyék fel.</p> <p>4) A tréner elkezd felolvasni a történetet. Az első szünetnél Kati fejére helyezi a nála lévő kendőt úgy, hogy az elfedje az arcát. Folytatja a történet felolvasását. A következő szünetnél már az egyik résztvevőnek kell egy kendőt helyeznie Katira, ekkor érdemes időt hagyni a résztvevőknek, hogy rájöjjenek, mit kell tenniük. Ha a résztvevők bizonytalanok, a tréner bólintással jelezheti valamelyikük felé, hogy ő következik.</p> <p>Amikor a történet második felének első szünetéhez érünk, a tréner levesz egy kendőt Katiról. A többi szünet esetében ismét a résztvevőknek kell levenniük a többi kendőt.</p> <p>5) Miután minden kendőt levettünk Katiról, hagyjuk, hogy a résztvevők átgondolják a gyakorlatot, mielőtt elkezdenénk annak átbeszélését.</p> <p>6) A gyakorlat megbeszélésekor elsőként érdemes Katit kérdeznünk: Hogy érezte magát a kendők alatt? Volt-e olyan kendő, ami különösen nyomasztó, fojtogató volt? Milyen volt, amikor lekerültek róla a kendők? Hogy érzi magát most?</p>
--	--

	<p>Ezt követően kérdezzük azokat a résztvevőket, akik kendőt raktak Katira. Milyen érzés volt rátenni? Tudtak-e kendőt levenni róla?</p> <p>Ezt követően megkérdezzük a résztvevőket, hogy szerintük mit szimbolizálhatnak a kendők. Az ötletek közt szerepelhet, hogy elszigetelődést, kisebbségi stresszt, traumákat. Mit szimbolizálhat a lekerülésük? Hogy Kati újra önmaga lehet, hogy elfogadják vagy akár a gyógyulását? A megbeszélés során fontos, hogy a tréner felhívja a résztvevők figyelmét arra, hogy Kati legtöbb nehézsége elsősorban rendszerszintű tényezőkből fakadt, hiszen sem a megfelelő tudás nem állt a környezete rendelkezésére a transzneműségről, sem megfelelő ellátásban nem részesült egyetemista koráig, sőt apja viselkedése is a transzfób társadalmi hozzáállás megnyilvánulási formája lehet – éppen ezért valójában a kendőket nem egy-egy ember helyezte Katira, hanem egyfajta rendszer, társadalmi berendezkedés. Ehhez képest a kendők levétele akár egy emberen is múlhat: az aktív befogadás olyan tevékenység, mellyel egyedül is segíthetünk a szisztematikus elnyomás következményeitől szenvedő kisebbségi csoporttagoknak. További rezilienciát erősítő faktor volt Kati történetében az aktivizmus, közössége megtalálása, és a közösségéért való kiállás, ami segíthet a kisebbségi csoporttagoknak a helyzetük feletti kontrollérzet visszaszerzésében.</p>
Eszköz	5 lenge kendő, Kati története kinyomtatva

4.14.1. Képzési anyag a 14. gyakorlathoz: Kati története szöveg

1. rész:

Kati 28 éves. Transznemű nő, születésekor férfiként anyakönyvezték. Amikor 6 éves volt, játék közben elkezdte felpróbálni az anyja ruháit. Egyszer, amikor az apja meglátta, mit csinál, azt mondta neki, hogy ne viselkedjen úgy, mint egy buzi. Kati rájött, hogy el kell rejtenie valódi énjét, hogy elfogadják, de nem értette, miért.

(Szünet1)

A tréner ráteszi Katira az első kendőt.

Amikor Kati elkezdte az első osztályt, minden rosszabb lett. Megpróbált az osztályában lévő fiúkkal játszani, de azok már az első nap elkezdtek piszkálni. Néhány gyerek azt mondta neki, hogy túl lányos, és sokat csúfolták emiatt. Elmondta a tanárainak, hogy mi történt, de azok azt mondták neki, hogy tegye túl magát rajta.

(Szünet2)

Az egyik résztvevő ráteszi Katira a második kendőt.

Amikor Kati 12 éves lett, a teste elkezdett megváltozni: a hangja mélyebb lett, egyre magasabb lett, és egy kicsit szőrösödött. Megrémült: minden alkalommal, amikor meglátta magát a tükörben, undorodott, és úgy érezte, mint ha a teste nem is az övé lenne, hanem valaki máshoz tartozna. Úgy akart kinézni, mint az osztályában lévő lányok, de tudta, hogy ez nem lehetséges.

(Szünet3)

Az egyik résztvevő ráteszi Katira a harmadik kendőt.

Amikor Kati 14 éves lett, az interneten próbált rájönni, hogy vajon pontosan mi az, amit érez. Először csak arról talált cikkeket, hogy a transz emberek mentálisan betegek, örültek és veszélyesek a társadalomra. Később rájött, hogy transznak lenni valójában normális jelenség, de amikor kiderült számára, hogy a neme jogi elismerésére, vagyis annak irataiban való megváltoztatására nincs lehetősége, elveszítette a reményt, hogy felnőttként boldog életet élhet majd.

(Szünet4)

Az egyik résztvevő ráteszi Katira a negyedik kendőt.

Amikor Kati 18 éves lett, azonnal bevallotta a szüleinek, hogy transznemű, mert minél hamarabb el akarta kezdeni a tranzíciót. Az apja azt mondta neki, hogy ő nem élne egy házában egy „ilyen emberrel”, és hogy az egyetem megkezdése után soha többé ne jöjjön haza.

(Szünet5)

Az egyik résztvevő ráteszi Katira az ötödik kendőt.

2. rész:

Kati 19 évesen Budapesten kezdte el az egyetemet. Eleinte félt, hogy a többiek bántani fogják a külseje miatt, mert még a tranzíció elején járt. A legtöbb társa azonban támogatta, és néhány hét múlva 2 lány elhívta őt magukkal bulizni.

(Szünet6)

A tréner levesz egy kendőt Katiról.

Kati és a két lány rövidesen barátok lettek, és gyakran lógtak együtt. Kati talált egy transz embereknek szóló Facebook-csoportot, ahol ajánlottak neki egy támogató orvost, akinek köszönhetően biztonságban érezte magát az tranzíciója során.

(Szünet7)

Az egyik résztvevő levesz még egy kendőt Katiról.

Kati nagyon örült, hogy új barátokra talált, de egy idő után magányosnak érezte magát. Még soha nem csókolózott senkivel, és szeretett volna randizni. Letöltött egy queer társskereső alkalmazást, és néhány hét múlva talált egy fiút, akivel nagyon jókat beszélgettek. Amikor elmondta a fiúnak, hogy transznemű, az ked-

vességgel és elfogadással reagált, és elhívta randizni.

(Szünet8)

Az egyik résztvevő levesz még egy kendőt Katiról.

Amikor Kati befejezte az egyetemet, és elkezdett munkát keresni, kihívásokkal szembesült. Akárhova jelentkezett, mindenhol másokkal utasították el. Egy helyi LMBTQI+ szervezethez fordult, akik jogi tanácsadással és képvisellel segítették őt azokban az esetekben, amikor diszkrimináció érte, és ajánlottak neki egy befogadó céget a szakterületén. Ennél a cégnél jelentkezett állásra, és felvették.

(Szünet9)

Az egyik résztvevő levesz még egy kendőt Katiról.

Most, 28 évesen Kati megbékélt a helyzetével. Szabadidejében a transzneműek jogaiért küzd, legfőbb célja, hogy egy nap neki és társainak is legyen lehetősége nemük jogi elismertetésére.

(Szünet10)

Az egyik résztvevő levesz még egy kendőt Katiról.

4.15. Gyakorlat: Cselekvési lehetőségek az LMBTQI+ emberek inklúziójáért

Cím	Cselekvési lehetőségek az LMBTQI+ emberek inklúziójáért
A gyakorlatról	Ezt a gyakorlatot a tréningek utolsó moduljának részeként, a záró feladatok egyikeként érdemes alkalmazni. A gyakorlat célja, hogy a résztvevők elgondolkozzanak azon, hogy hogyan ültethetik át a gyakorlatba a képzésen tanultakat, és hogy átlássák, mit tehetnek azért, hogy munkahelyük befogadóbb legyen az LMBTQI+ kliensek/diákok számára.
Időkeret	30 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Csoportos munka Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> Ismeretek gyakorlatba ültetése A képzésen tanultak összefoglalása
Téma	<ul style="list-style-type: none"> Társadalmi befogadás Cselekvési lehetőségek az LMBTQI+ közösség tagjainak inklúziójáért

A gyakorlat leírása	<p>1) A tréner elmondja a résztvevőknek, hogy a gyakorlat során 3-5 fős csoportokban kell végiggondolniuk, hogy mit tehetnek azért, hogy munkahelyük inkluzívabb legyen az LMBTQI+ kliensek/diákok számára. A cselekvési lehetőségeket 3 szinten kell rendszerezniük: mit tehetünk az LMBTQI+ inklúzióért</p> <ul style="list-style-type: none"> • egyéni, • csoport (közvetlen munkatársak), • intézményi szinten? <p>2) A résztvevőknek 15 percük van ötleteik felírására, amihez minden csoportnak 5-5 zöld, rózsaszín, és sárga post-itet adunk. A zöldre írhatják az egyéni, a rózsaszínre a csoportszintű, a sárgára az intézményi szintű cselekvési lehetőségeket.</p> <p>3) A tréner felírja egy flipchartra a következőt: Mit tehetünk az LMBTQI+ inklúzióért</p> <ul style="list-style-type: none"> • egyéni, • csoport (közvetlen munkatársak), • intézményi szinten? <p>4) A csoportok egyesével a flipcharthoz jönnek, és bemutatják a többieknek az ötleteiket, a post-iteket pedig a megfelelő helyre ragasztják a flipcharton.</p> <p>5) A résztvevők lefotózzák a flipchartot, hogy később felhasználhassák és implementálhassák a felsorolt ötleteket.</p>
Eszköz	Flipchart, háromféle színű post-it

5. FEJEZET **Gyakorlatok az egészségügy és** **szociális ellátás területén dolgozó** **szakemberek számára**

5.1. Gyakorlat: LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátása - **jó gyakorlatok és források ápolók számára**



Cím	LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátása - jó gyakorlatok és források ápolók számára
A gyakorlatról	A gyakorlat célja, hogy a résztvevők megismerjék az LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátását segítő módszereket, és közösen felmérjék, van-e olyan jó gyakorlat, amit bevezethetnének intézményükben vagy egyénileg alkalmazhatnának munkájuk során.
Időkeret	30 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Csoportmunka Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> Ismeretátadás Empátianövelés Jó gyakorlatok megismerése és adaptálása
Téma	<ul style="list-style-type: none"> Társadalmi befogadás LMBTQI+ kliensek inkluzív egészségügyi ellátása
A gyakorlat leírása	<p>A gyakorlat egy online publikált²⁹ cikkben szereplő javaslatok és források megismerését célozza meg. A feladat során a csoportmunka módszerét alkalmazzuk, vagyis az egyes kiscsoportok ugyanazon anyag különböző részeit dolgozzák fel, majd megosztják egymással újonnan szerzett tudásukat.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) A tréner elmondja a résztvevőknek, hogy a gyakorlat során 3-5 fős kiscsoportokban fogják feldolgozni az ápolók számára megfogalmazott, LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátását segítő forrásokat és javaslatokat. A résztvevők számától függően egy csoport 1-3 forrást dolgoz fel. 2) A tréner csoportokba osztja a résztvevőket, majd kiosztja a csoportoknak az általuk feldolgozandó forrásokat és a feldolgozás szempontjait kinyomtatva. A csoportoknak 20 percük van az anyag feldolgozására. 3) A csoportok röviden prezentálják egymásnak, hogy miről olvastak, és mennyire látják beépíthetőnek a javaslatokat saját munkájukba, intézményi működéseikbe.
Eszköz	források és szempontok kinyomtatva

29 <https://nursejournal.org/articles/nursing-care-lgbtq-patients/> (utolsó letöltés: 2024.04.26.)

5.1.1. Képzési anyag az 5.1. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátása - jó gyakorlatok és eszköztár ápolók számára

1. Eszköztár: A nemi identitás és szexuális irányultság különbségei és relevanciája

Sokan keverik a szexuális irányultságot a nemi identitással és nemi önkifejezéssel, pedig ezek a fogalmak jelentősen különböznek egymástól.

A szexuális irányultság általában egy személy romantikus vagy szexuális preferenciáira utal, és többek között olyan címkéket foglal magában, mint a meleg, heteroszexuális, queer, leszbikus vagy biszexuális. Az egészségügyi szakembereknek nem szabad elfelejteniük, hogy a páciens szexuális irányultsága nem határozza meg a személy nemi identitását és önkifejezését, illetve a páciens partnerének (vagy partnereinek) nemét sem.

Mivel előfordulhat, hogy az egészségügyi ellátás szempontjából releváns a kliens orientációjának és/vagy nemi identitásának ismerete, ezekben az esetekben érdemes megkérdezni a páciens, hogy milyen címkéket használ, és megkérni, hogy mesélje el, pontosan mit ért az adott címke alatt.

A nemi identitás arra utal, hogy az adott személy milyen neműnek érzi magát, ami magában foglalhatja a következőket: férfi, nő, nem bináris. A nem bináris emberek nem azonosítják magukat férfiként vagy nőként (előfordulhat, hogy mindkét nemmel azonosulnak, de az is lehet, hogy egyikkel sem). Fontos megjegyeznünk, hogy függetlenül attól, hogy egy páciens nőnek vagy férfinak tűnik számunkra, előfordulhat, hogy nem-bináris-ként határozza meg magát.

„A nemi önkifejezés tehát nem feltétlenül jelent támpontot arra vonatkozóan, hogy valaki milyen neműként azonosítja magát. Éppen ezért fontos, hogy attól még, hogy valaki ki

van sminkelve vagy körömlakkot visel, ne feltételezzük, hogy biztosan nőként tekint magára. Mivel a nemi identitás személyes, és változhat az életünk során, előfordulhat, hogy egy klienst egy alkalommal nem-bináris-ként, később azonban már férfiként kell kezelnünk – fontos feladatunk, hogy ebben képesek legyünk alkalmazkodni” – mondja Beth Niernberg, LMBTQI+ kliensekkel foglalkozó mentális egészségügyi szakember. Ez azért is kiemelten fontos, mert a nemi önkifejezésünk csak egy szelete annak, ahogyan identitásunkról gondolkozunk, egy összetett megélés külvilág számára is látható része. Míg sokan vannak, akik a nemiszerep előírásoktól függetlenül kísérleteznek megjelenésükkel – például szexuális irányultságtól függetlenül vannak erősen maszkulin megjelenésű nők és feminin megjelenésű férfiak – mások szeretnék, ha megjelenésükkel nem hívnák fel magukra a figyelmet, mert ezt érzik kényelmesebbnek, biztonságosabbnak vagy önazonosnak.

2. Eszköztár: Az LMBTQI+ közösség tagjainak megfelelő egészségügyi ellátáshoz való hozzáféréseinek korlátjai

Napjainkban is gyakori, hogy az LMBTQI+ közösség tagjai jelentős akadályokba ütköznek, amikor egészségügyi ellátást szeretnének igénybe venni. Ilyen akadály lehet az alapvető egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés hiánya, ami fakadhat a kliensek félelméből, a szolgáltatók és személyzet ellenséges hozzáállásából vagy a kliens környezetében elérhető specifikus szolgáltatások hiányából (pl. transzellátás). Caroline Dorsen szerint, akinek kutatási területe az egészségügyi ellátásból kimaradó társadalmi csoportok vizsgálata, arra hívja fel a figyelmet, hogy az egészségügyi dolgozók részéről tapasztalt megbélyegzés és megkülönböztetés még mindig jelentősen aka-

dályozza az LMBTQI+ klienseket a megfelelő ellátás igénybevételében.

A diszkrimináció hatására gyakori, hogy az LMBTQI+ kliensek legközelebb már félnek igénybe venni a szükséges egészségügyi ellátást, így elengedhetetlen, hogy az egészségügyi intézményekben rendelkezésre álljon egy lista az LMBTQI+ mentális egészségügyi ellátókról, akikhez a kliensek fordulhatnak. Az inkluzív ellátásnak elengedhetetlen feltétele továbbá az LMBTQI+ kliensek korábbi egészségügyi traumáinak, tapasztalatainak megismerése és figyelembe vétele is.

3. Eszköztár: jó gyakorlat: Inkluzív attitűd

Az inkluzív ellátás egyik alapvető feltétele az ellátást nyújtó szakemberek elszámoltathatósága, valamint megfelelő képzettsége, mely segíthet a nem szándékolt bántó nyelvhasználat és viselkedés elkerülésében. Ami az attitűdöket illeti, a megfelelő empátia és a szakemberek kulturális és intellektuális alázata szintén kiemelt jelentőségű – mivel az egészségügyben dolgozók LMBTQI+ ismeretei jellemzően hiányosak, fontos, hogy a szakemberek elfogadják és fejezzék ki érintett klienseik felé, hogy ezekben a témákban a kliensek feltehetően kompetensebbek, így készen állnak arra, hogy tanuljanak tőlük.

4. Eszköztár: jó gyakorlat: Inkluzív betegfelvétel

Az inkluzív ellátásnak már a betegfelvételnél meg kell kezdődnie: fontos, hogy a különböző űrlapokon mindenkinek lehetősége legyen rá, hogy olyan módon adja meg adatait, ami számára is komfortos (pl. szerepeljen mező a nemi identitás és választott név szerepeltetésére).

5. Eszköztár: jó gyakorlat: Inkluzív kommunikáció

Ne alkossunk feltételezéseket a páciens nemére és orientációjára vonatkozóan megjelenése alapján!

Ha a páciens dokumentumaiban szereplő neve nem egyezik az általa bemutatkozásakor elmondottal, ne kérdezzük meg, melyik az „igazi” neve vagy hogy melyiken kell szólítanunk – ezt már tudtukra adta a bemutatkozásakor. Helyette megkérdezhetjük, hogy a hivatalos adatkezeléskor milyen nevet adjunk meg, de szólítsuk azon a néven, amit ő használ magára!

Kérdezzük meg a páciensről, hogy kik lehetnek jelen, amikor megvizsgáljuk! Ne feltételezzük, hogy mindenki számára ugyanaz komfortos. Ha mindenképpen szükséges, hogy egynél több szakember legyen jelen valamilyen vizsgálat során, arról tájékoztassuk a beteget!

6. Eszköztár: jó gyakorlat: Hozzá tartozók

Amikor sérülékeny csoportokkal foglalkozunk, különös figyelmet kell fordítanunk arra, hogy megkérdezzük a klienst, kiket szeretne értesíteni állapotáról, és kik azok a hozzátartozói, akik látogathatják. Az LMBTQI+ közösség tagjainak körében gyakori, hogy nem a vér szerinti származási család, hanem a választott család – közeli barátok, közösség – szerepe az elsődleges, így előfordulhat, hogy vészhelyzet esetében azt szeretnék, ha őket értesítenék.

Eszköztár: jó gyakorlat: Interszekcionális megközelítés

A páciens helyzetének és sérülékenységének megértéséhez és felméréséhez fontos, hogy tisztában legyünk az interszekcionalitás alapvetéseivel. Tartsuk szem előtt, hogy ha egy kliens több identitáselemében is marginalizált kisebbség tagja, akkor egyes betegségeknek (pl. asztma, kardiovaszkuláris megbetegedések, depresszió, szorongás) való kitettsége is nagyobb lehet, és előfordulhat az is, hogy kevesebb támogató közösség veszi őt körül.

5.2. Gyakorlat: Az etikátlan viselkedéssel és nem megfelelő bánásmóddal szembeni kiállás lehetőségei

Cím	Az etikátlan viselkedéssel és nem megfelelő bánásmóddal szembeni kiállás lehetőségei
A gyakorlatról	Az egészségügyi dolgozókkal előfordulhat, hogy azt tapasztalják, munkatársaik nem megfelelően bánnak pácienseikkel. Az egészségügyre jellemző erős hierarchia és a kollegiális kapcsolatok sérüléséről való félelem következtében azonban sokan úgy érezhetik, nehéz megtalálniuk, milyen lehetséges módokon állhatnának ki pácienseik mellett. A gyakorlat fókuszában néhány ilyen lehetőség megismerése és annak a felmérése áll, hogy ezek közül melyek azok, amelyeket a résztvevők is alkalmazhatnak munkahelyükön anélkül, hogy ezért retorzió érné őket.
Időkeret	20 perc
Munkaforma	Egyéni munka Csoportmunka Plenáris
Cél	Ismeretátadás Empátianövelés
Téma	Társadalmi befogadás LMBTQI+ kliensek inkluzív egészségügyi ellátása Diszkrimináció elleni kiállás
A gyakorlat leírása	1) Minden résztvevő megkapja a lentebb csatolt szituáció leírását. A résztvevőknek 5 percük van végiggondolni, hogy egészségügyi dolgozóként hogyan reagálnának a leírt helyzetre. 2) A résztvevők 3-4 fős csoportokat alkotnak, majd a tréner kiosztja a csoportoknak egy-egy lehetséges reakciót a már ismert helyzetre. A csoportok 5 percen belül vitatják meg, hogy mit gondolnak, helyes volt-e a szakemberek reakciója, és hogy hogyan reagálhattak volna jobban. 3) A résztvevők újra egy nagy körbe ülnek, és a csoportok megosztják, hogy milyen reakciót vitattak meg, és mire jutottak (összesen 10 perc). 4) A tréner megkéri a résztvevőket, hogy összegezzék a páciensekért való hatékony kiállás jellemzőit, és felírja őket egy flipchartra.
Eszköz	szituáció kinyomtatva, reakciók kinyomtatva, flipchart

5.2.1. Képzési anyag az 5.2. gyakorlathoz: Az etikátlan viselkedéssel és nem megfelelő bánásmóddal szembeni kiállás lehetőségei - szituáció és reakciók leírása

Szituáció:

Egy transznemű páciensnek radiológiai vizsgálaton kell részt vennie. Ehhez a a felsőtestéről minden ruhát le kell vennie, és a vizsgálóasztalra kell feküdni. Mivel a páciensnek meglévő fájdalmai miatt van szüksége a vizsgálatra, komoly nehézséget okoz neki a vizsgálóasztalra való feljutás, a mellkasán lévő, az orvosi tranzícióból fakadó hegek miatt pedig kellemetlenül érzi magát. A vizsgálatban nemcsak az orvos van jelen, 5 rezidens is végignézi, ahogy a páciens próbál felfeküdni az asztalra.

1. reakció

A páciens nem meri jelezni, hogy kellemetlenül érzi magát, a jelenlévők közül pedig senki sem áll ki érte.

2. reakció

A páciens jelzi a szakorvosnak, hogy kellemetlen számára a helyzet, aki anélkül, hogy válaszolna neki, félrevonul a rezidensekkel, majd kiküldi őket.

3. reakció

A rezidensek közül ketten jelzik az osztályvezető felé, hogy szerintük a páciens nem részelt megfelelő bánásmódban. Az osztályvezető megígéri, hogy beszélni fog a szakorvossal.

4. reakció

A szakorvos észreveszi, hogy a páciensnek nehézséget okoz az asztalra való feljutás. Jelzi felé, hogy várjon egy pillanatot, és segít neki felfeküdni, de előbb megkéri a rezidenseket, hogy távozzanak. Utána segít a páciensnek, majd elnézést kér, amiért nem gondolta végig, hogy kellemetlen lehet számára, hogy többen is bent vannak a vizsgálat során.

5.3. Gyakorlat: LMBTQI+ kliensek az egészségügyben: Szituációs gyakorlat

Cím	LMBTQI+ kliensek az egészségügyben: Szituációs gyakorlat
A gyakorlathoz	Gyakori, hogy cisznemű és heteroszexuális szakemberként nehéz elképzelnünk, hogy egyes kérdések feltétele vagy helyzetek megélése nehézséget okozhat az LMBTQI+ páciensek számára. A gyakorlat célja néhány olyan helyzet bemutatása és a rá adott reakciók végiggondolása, amelyekkel egészségügyi szakemberként találkozhatunk, és amelyek specifikus nehézségeket hordozhatnak az LMBTQI+ páciensek számára.
Időkeret	25 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Csoportmunka Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> Ismeretátadás Empátianövelés
Téma	<ul style="list-style-type: none"> Társadalmi befogadás LMBTQI+ kliensek inkluzív egészségügyi ellátása Inkluzív kommunikáció
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none"> 1) A résztvevők 3-4 fős csoportokat alkotnak, majd a csoportok kinyomtatva megkapják egy-egy szituáció leírását. A csoportok egyik tagja az egészségügyi szakember, egy másik tag a páciens szerepét játssza, a többiek megfigyelők. A gyakorlat célja, hogy a résztvevők egy inkluzív és egy kevésbé inkluzív reakciót is láthassanak ugyanabban a helyzetben, majd elemezzék, mi teszi inkluzívá a megfelelőbb reakciót. 2) A szituáció elolvasása után az egészségügyi szakember elsőként a kevésbé inkluzív reakciót játssza el. Ezt követően a szereplők újrakezdi a helyzet eljátszását, de ezúttal az egészségügyi szakember szerepét játszó résztvevő inkluzív reakciót mutat páciense felé (összesen 10 perc). 3) A csoporttagok megvitatják, mi volt a fő különbség a kétféle reakció között: mi volt más a szakember verbális és nonverbális kommunikációjában, hogyan érezhette magát a páciens a kétféle reakció hallatán? (5 perc) 4) A résztvevők egy nagy kört alkotva ülnek le, és a csoportok megosztják a szituációt, amit eljátszottak, valamint hogy mire jutottak a kétféle reakció kapcsán (10 perc).
Eszköz	szituációk kinyomtatva

5.3.1. Képzési anyag az 5.2. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek az egészségügyben: Szituációs gyakorlat

1. szituáció: A házi orvosnál

A személy: Biszexuális férfi vagy, aki szeretné megkérdezni a házi orvosát a szexuális úton terjedő fertőzések szűréséről és ezek áráról. El akarod mondani neki, hogy magas rizikójú csoportba tartozol, mert az utóbbi hónapokban előfordult, hogy alkalmi együttlétet volt más férfiakkal, és nem minden esetben védekeztél megfelelően, de nem tudod, hogyan kezdj hozzá, és félsz az orvos reakciójától.

B személy: Házi orvosként dolgozol, férfi páciensed szexuális úton terjedő fertőzések szűréséről kérdez. Elmondod neki a lehetőségeket, de úgy érzed, zavarban van, mintha szeretne kérdezni valamit.

Az első alkalommal adj olyan reakciót, amely során az orvos azt gondolja: ha a beteg kérdezni akar, majd megteszi, felnőtt ember!

A második alkalommal próbálj olyan reakciót adni, amivel segíted a klienst abban, hogy meg tudja mondani minden információt, amit fontos ismerned ahhoz, hogy megfelelő ellátásban részesítsd.

2. szituáció: A pszichológusnál

A személy: Transznemű nő vagy, és szeretnéd elkezdni az orvosi tranzíciót, ehhez azonban szükség van egy klinikai szakpszichológus szakvéleményére. Az utóbbi két évben már megkezdted a szociális tranzíciót – vagyis ismerőseid női néven szólítanak és megjelenésed is egyértelműen nőies –, így a legtöbb ember számára nem egyértelmű, hogy transznemű vagy. Megérkezel a kórházba az időpontodra a pszichológushoz, de kiderül, hogy a betegfelvételnél még szükség van egy kis adminisztrációra.

B személy: Egy kórház pszichiátriai járóbetegosztályán dolgozol recepciósként. Egy új kliens sétál oda hozzád, akinek időpontja van az osztályon dolgozó pszichológusok egyikéhez. Elkezdted felvinni az adatait, de nagyon meghökkensz: bár női névvel mutatkozott be, az igazolványaiban férfiként szerepel és eltérő név van feltüntetve.

Az első alkalommal próbálj olyan reakciót mutatni a kliens felé, amiből érzi: nagyon megnehezítette a helyzetet azzal, hogy nem közölte előre, hogy az irataiban nem az a név szerepel, amin bemutatkozott. Jó lenne, ha ahelyett, hogy összezavarna, tiszta vizet öntene a pohárba!

A második alkalommal próbálj úgy meggyőződni arról, hogy a kliens által átadott iratok valóban hozzá tartoznak, hogy megbántanád, és hogy bárki más hallhatná, hogy mi az oka annak, hogy az irataiban más név szerepel.

5.4. Gyakorlat: LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Szituációs gyakorlat

Cím	LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Szituációs gyakorlat
A gyakorlatról	Gyakori, hogy cisznemű és heteroszexuális szakemberként nehéz elképzelni, hogy egyes kérdések feltétele vagy helyzetek megélése nehézséget okozhat az LMBTQI+ kliensek számára. A gyakorlat célja néhány olyan helyzet bemutatása és a rá adott reakciók végiggondolása, amelyekkel szociális ellátásban dolgozó szakemberként találkozhatunk, és amelyek specifikus nehézségeket hordozhatnak az LMBTQI+ kliensek számára.
Időkeret	25 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none">CsoportmunkaPlenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none">IsmeretátadásEmpátianövelés
Téma	<ul style="list-style-type: none">Társadalmi befogadásLMBTQI+ kliensek inkluzív szociális ellátásaInkluzív kommunikáció
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none">1) A résztvevők 3-4 fős csoportokat alkotnak, majd a csoportok kinyomtatva megkapják egy-egy szituáció leírását. A csoportok egy tagja a szociális szakember, egy másik tag a kliens szerepét játssza, a többiek megfigyelők. A gyakorlat célja, hogy a résztvevők egy inkluzív és egy kevésbé inkluzív reakciót is láthassanak ugyanabban a helyzetben, majd elemezzék, mi teszi inkluzívvá a megfelelőbb reakciót.2) A szituáció elolvasása után a szociális szakember elsőként a kevésbé inkluzív reakciót játssza el. Ezt követően a szereplők újrakezdi a helyzet eljátszását, de ezúttal a szociális szakember szerepét játszó résztvevő inkluzív reakciót mutat kliens felé (összesen 10 perc).3) A csoporttagok megvitatják, mi volt a fő különbség a kétféle reakció között: mi volt más a szakember verbális és nonverbális kommunikációjában, hogyan érezhette magát a kliens a kétféle reakció hallatán? (5 perc)4) A résztvevők egy nagy kört alkotva ülnek le, és a csoportok megosztják a szituációt, amit eljátszottak, valamint hogy mire jutottak a kétféle reakció kapcsán (10 perc).
Eszköz	szituációk kinyomtatva

5.4.1. Képzési anyag az 5.4. gyakorlathoz: **LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Szituációs gyakorlat**

1. szituáció:

A személy: Biszexuális férfi vagy, nemrég váltál hajléktalanná. Egy ideje nagyon sokat szorongsz a szexuális úton terjedő fertőzésektől, mert a közelmúltban több férfival is volt szexuális együttléted, és nem védekeztetek. Nagyon félsz, hogy nem fogsz tudni orvoshoz fordulni állandó lakcím nélkül, illetve azt sem tudod, hogyan beszélhetnél erről egy orvossal. Végül úgy döntesz, a téged segítő szociális munkások egyikétől kérsz segítséget.

B személy: Szociális munkásként dolgozol egy hajléktalanszállón. Az egyik kliens azzal keres meg, hogy szeretne orvoshoz menni, mert szüksége lenne egy szűrésre, ugyanis nagyon fél, hogy elkaphatott valamilyen szexuális úton terjedő fertőzést.

Az első alkalommal próbálj meg olyan reakciót adni, amivel jelzed a kliens felé, hogy szerinted meggondolatlanul cselekedett, és hogy lehetett volna okosabb is. Add tudtára, hogy csak néhány teszt érhető el ingyenesen, és irányítsd el valaki máshoz, hogy inkább tőle kérjen további információt.

A második alkalommal próbálj olyan reakciót adni, amivel kimutatod a kliens számára, hogy fontos neked, hogy jól legyen és hozzáférjen a számára szükséges szolgáltatásokhoz, és hogy nem kell szégyellnie magát a kialakult helyzet miatt, azonban fontos, hogy legközelebb megfelelően védekezzen. Érdemes lehet tájékoztatnod őt arról, hogy hol vannak anonim szűrések, hol juthat ingyenesen óvszerhez.

2. szituáció:

A személy: Transznemű nő vagy, aki évek óta hajléktalanságban él. Elmész egy helyi hajléktalanszállóra, de azt mondják neked, hogy mivel a személyi igazolványodban férfiként vagy bejegyezve, csak a férfiszobában kaphatsz ágyat. Nagyon félsz, és nem tudod, hova máshova mehetnél.

B személy: Szociális munkásként dolgozol egy hajléktalanszállón. Egy új kliens jelentkezik hozzátok, aki bár nőként határozza meg magát, és megjelenésében is nőies, az irataiban férfiként van regisztrálva. Az intézményben csak nagylétszámú női és férfi szobák vannak, így a munkatársaidal nem tudod, mit tegyetek.

Az első alkalommal próbálj meg olyan reakciót adni, amivel jelzed a kliens felé, hogy nincs megoldásotok az elhelyezésére, és nem tudtok mit kezdeni a helyzettel, így máshol kell próbálkoznia.

A második alkalommal próbálj olyan reakciót adni, amivel kimutatod a kliens számára, hogy fontos neked, hogy elhelyezésre kerüljön és biztonságban legyen. Próbáld meg felvázolni a lehetőségeit.

5.5. Gyakorlat: **LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Nemzetközi ajánlások**

Cím	LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Nemzetközi ajánlások
A gyakorlatról	Bár a Szociális Munkások Nemzetközi Szövetsége (International Federation of Social Workers) rendszeresen tesz közzé ajánlásokat és állásfoglalásokat az LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátásáról, ezeket a hazai intézmények csak kis része követi. A gyakorlat célja a nemzetközi ajánlások megismerése, és annak felmérése, hogy ezek közül melyek azok, melyeket a résztvevők munkahelyén már követnek, melyeket lehetne komolyabb ráfordítás nélkül a közeljövőben adaptálni, és melyek átvétele igényelne hosszabb előkészületeket.
Időkeret	30 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none">Egyéni munkaPáros munkaPlenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none">Ismeretátadás
Téma	<ul style="list-style-type: none">Társadalmi befogadásLMBTQI+ kliensek inkluzív szociális ellátása
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none">1) A tréner rövid prezentációt tart az LMBTQI+ kliensekkel folytatott szociális munkára vonatkozó nemzetközi és hazai ajánlásokról (5-10 perc).2) A tréner átad a résztvevőknek egy az LMBTQI+ kliensekkel folytatott szociális munka alapelveit tartalmazó listát. A résztvevőknek 5 perc egyéni munkaidő áll rendelkezésükre, hogy kipipáljanak minden olyan ajánlást, amelyet a munkahelyük már követ.3) A résztvevők párokat alkotnak, és megbeszélik, hogy intézményüknek milyen lépéseket kellene tennie ahhoz, hogy a listán szereplő összes ajánlást követni tudják. Megvitatják továbbá, hogy mely ajánlások azok, melyek intézményükben könnyedén adaptálhatók lennének, és melyek azok, melyek gyakorlatba ültetése több időt és erőforrást venne igénybe. Erre 10 perc áll rendelkezésükre.4) A résztvevők ismét egy nagy körben ülnek, és a párok 2-2 percen megosztják, mire jutottak a gyakorlat során.
Eszköz	Listák kinyomtatva

5.5.1. Képzési anyag az 5.5. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek az egészségügyben: Szituációs gyakorlat

A Szociális Munkások Nemzetközi Szövetségének (IFSW) ajánlásait lásd a Szexuális orientáció és nemi önkifejezés című kiadványukban:

<https://www.ifsw.org/sexual-orientation-and-gender-expression>

Mely alapelveket és ajánlásokat követitek a munkahelyeden?

- A marginalizációnak és elnyomásnak kitett LMBTQI+ közösség emancipációs mozgalmainak támogatása
- LMBTQI+ barát vagy affirmatív egészségügyi és mentálhigiénés szolgáltatásokhoz való hozzáférés segítése
- Prevenációs és intervenciós tevékenységek az erőszaknak (pl. gyűlöletbűncselekmények) és egészségügyi problémáknak (pl. HIV-fertőzés; szuicid rizikó) való kitettség terén
- A marginalizáció és a megkülönböztetés elleni küzdelem az oktatásban, a munkaerőpiacon és igazságszolgáltatásban
- Szivárványcsaládok támogatása a családalapításban és a harmonikus családi életvitelben
- Az LMBTQI emberek alapvető emberi jogaiért és a politikai, gazdasági és helyi döntéshozásban való teljes részvételért való küzdelemben való részvétel

6. FEJEZET Gyakorlatok az oktatás területén dolgozó szakemberek számára

6.1. Gyakorlat: LMBTQI+ diákok és hallgatók az oktatásban



Cím	LMBTQI+ diákok és hallgatók az oktatásban: Szituációs gyakorlat
A gyakorlatról	Gyakori, hogy ciszsnemű és heteroszexuális szakemberként nehéz elképzelni, hogy egyes kérdések feltétele vagy helyzetek megélése nehézséget okozhat az LMBTQI+ diákok és hallgatók számára. A gyakorlat célja néhány olyan helyzet bemutatása és a rá adott reakciók végiggondolása, melyekkel a köz- és felsőoktatásban dolgozó szakemberként találkozhatunk, és amelyek specifikus nehézségeket hordozhatnak az LMBTQI+ diákok és hallgatók számára.
Időkeret	25 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Csoportmunka Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> Ismeretátadás Empátianövelés
Téma	<ul style="list-style-type: none"> Társadalmi befogadás LMBTQI+ diákok és hallgatók befogadása Inkluzív kommunikáció
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none"> A résztvevők 3-4 fős csoportokat alkotnak, majd a csoportok kinyomtatva megkapják egy-egy szituáció leírását. A csoportok egy tagja a pedagógus/oktató, egy másik tagja a diák/hallgató szerepét játssza, a többiek megfigyelők. A gyakorlat célja, hogy a résztvevők egy inkluzív és egy kevésbé inkluzív reakciót is láthassanak ugyanabban a helyzetben, majd elemezzék, mi teszi inkluzívvá a megfelelőbb reakciót. A szituáció elolvasása után a pedagógus/oktató elsőként a kevésbé inkluzív reakciót játssza el. Ezt követően a szereplők újrakezdi a helyzet eljátszását, de ezúttal a szakember szerepét játszó résztvevő inkluzív reakciót mutat diákja/hallgatója felé (összesen 10 perc). A csoporttagok megvitatják, mi volt a fő különbség a kétféle reakció között: mi volt más a szakember verbális és nonverbális kommunikációjában, hogyan érezhette magát a diák/hallgató a kétféle hallatán? (5 perc) A résztvevők egy nagy kört alkotva ülnek le, és a csoportok megosztják a szituációt, amit eljátszottak, valamint hogy mire jutottak a kétféle reakció kapcsán (10 perc).
Eszköz	szituációk kinyomtatva

6.2.1. Képzési anyag a 6.2. gyakorlathoz: LMBTQI+ kliensek a szociális ellátásban: Szituációs gyakorlat

1. szituáció

A személy: Biszexuális fiú vagy, és az első azonos nemű kapcsolatodban vagy egy másik fiúval az iskoládból. Próbáltad titokban tartani, de az osztálytársaid rájöttek, hogy együtt vagytok, és néhány fiú minden nap piszkál téged. A legtöbb osztálytársad kiáll melletted, de te mégis úgy érzed, hogy ez már túl sok, és az egyik tanárodhoz fordulsz segítségért.

B személy: Középsiskolai tanár vagy, és az egyik diákod tőled kér segítséget, mert az osztálytársai terrorizálják, mióta megtudták, hogy egy másik fiúval van kapcsolatban.

Az első alkalommal próbálj meg olyan reakciót mutatni, amely segítő szándékú, de valójában sértheti a diákod érzéseit.

Amikor végeztünk a gyakorlat első fordulójával, próbálj meg empatikusabban és megoldásközpontúbban reagálni.

2. szituáció

A személy: Egy transznemű középiskolás lány vagy, aki most bújt elő osztálytársai és tanárai előtt. Megkéred a testnevelő tanárod, hogy használhass másik öltözöt, mert nem érzed jól magad a fiúk öltözőjében.

B személy: Középsiskolai testnevelő tanár vagy, és az egyik diákod, aki most vallotta be, hogy transz lány, megkér, hogy használhasson másik öltözöt, mert nem érzi jól magát a fiúk öltözőjében. Szeretnél segíteni, de nem tudod, mit tegyél, mert csak két öltöző van az épületben.

Az első alkalommal próbálj olyan reakciót mutatni, amely empatikus, de megpróbálja a diákot arra ösztökélni, hogy próbálja megszokni a helyzetet.

Amikor végeztünk a gyakorlat első fordulójával, próbálj meg empatikusabban és megoldásközpontúbban reagálni.

3. szituáció

A személy: Egy transznemű középiskolás lány vagy, aki most bújt elő osztálytársai és tanárai előtt. Megkéred a testnevelő tanárod, hogy használhass másik öltözöt, mert nem érzed jól magad a fiúk öltözőjében.

B személy: Egy hazai egyetem pszichológia tanszékén dolgozol. A dékán felkér, hogy tarts egy előadást a mentális egészségmegőrzésről a kar hallgatóinak. Az előadás sikeres, de az azt követő beszélgetés során az egyik hallgató jelzi, hogy queerként rosszul érintette, hogy egyáltalán nem beszéltél a kisebbségi stresszről, és úgy érezte, mintha az előadásod csak a többséghez szólna.

Az első alkalommal próbálj olyan reakciót mutatni, amellyel azt üzened a hallgatónak, hogy egy széles közönséget megszólító előadásnak nem célja a kisebbségek specifikus nehézségeinek taglalása.

A második alkalommal próbálj meg inkluzív módon reagálni, és kifejezni, hogy fontos számodra, hogy az egyetemen minden hallgató úgy érezhesse, az ő élményei is megjelenhetnek a különböző rendezvényeken.

4. szituáció:

A személy: Külföldi hallgatóként tanulsz egy magyarországi egyetemen. Transznemű vagy, és bár otthon lehetőség lenne nemed és neved irataidban való megváltoztatására, még nem intézted el, és sokkol, hogy Magyarországon egyáltalán nem megoldott a transznemű emberek nemének jogi elismertetése. Az egyetem belső rendszereiben megoldották, hogy választott neved használhatsz, viszont az edzőteremben, ahova jársz, minden alkalommal a régi neveddel ellátott belépőkártyát kell használnod és a születéskor kijelölt nemednek

megfelelő öltözöt kell használnod, ami nagyon nyomaszt. A hallgatói iroda dolgozójához fordulsz, hogy tanácsot kérj tőle.

B személy: Egy felsőoktatási intézmény hallgatói irodáján dolgozol, feladataid közé tartozik a hallgatók számára elérhető szolgáltatásokkal (pl. ingyenes tanácsadás, orvosi ellátás) kapcsolatos tájékoztatás is. Egy transznemű hallgató azzal keres meg, hogy szüksége van a segítségre, mert az elmúlt hetekben nagyon szorongott. A hallgató olyan országból származik, ahol lehetősége lenne neme jogi elismertetésére, és sokkoló számára, hogy Magyarországon csak kevés helyen van rá lehetőség, hogy ne derüljön ki róla pl. ügyintézéskor, hogy transznemű. Az egyetem

belső rendszereiben megoldott, hogy választott nevét használhassa, de az edzőteremben, ahova jár, minden alkalommal a régi nevével ellátott belépőkártyát és a születéskor kijelölt nemének megfelelő öltözöt kell használnia, ami nagyon nyomasztja.

Az első alkalommal próbálj olyan reakciót mutatni a hallgató felé, amellyel azt üzened, az egyetemen kívül történetekért nem te felelsz, így nem tudsz neki segíteni.

A második alkalommal próbálj hatékony segítséget nyújtani a hallgatónak, és fejezd ki felé, hogy fontos számodra, hogy magyarországi tartózkodása alatt biztonságban érezhesse magát.

6.2. Gyakorlat: A diákok előbújással kapcsolatos döntéseinek megértése

Cím	A diákok előbújással kapcsolatos döntéseinek megértése
A gyakorlatról	A gyakorlat célja, hogy közelebb hozza a résztvevőkhöz azokat a helyzeteket, melyekben diákjaiknak dönteniük kell, hogy előbújnak és felfedik nemi identitásukat vagy szexuális orientációjukat, vagy hallgatnak ezekről. Ennek során a résztvevők szituációs helyzetek segítségével, a diákkarakterek nézőpontjában helyezkedve kapnak lehetőséget a döntést befolyásoló tényezők megértésére.
Időkeret	20 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Egyéni munka Csoportmunka Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> Ismeretátadás Empátianövelés
Téma	<ul style="list-style-type: none"> Társadalmi befogadás LMBTQI+ diákok befogadása Az LMBTQI+ közösség tagjainak mindennapi nehézségei Coming out – előbújás
A gyakorlat leírása	<p>1) A résztvevők 3-4 fős csoportokat alkotnak, majd a csoportok kinyomtatva megkapják egy-egy szituáció leírását. A csoportok tagjainak bele kell képzelniük magukat a szituációban szereplő diák helyzetébe, majd döntést kell hozniuk, hogyan reagálnának az adott szituációban. Fontos, hogy a csoporttagok mérjék fel az előbújással járó rizikókat és előnyöket is. (10 perc)</p> <p>2) A csoportok újra egy nagy kört alkotva ülnek le, és megosztják, milyen szituációt kaptak, milyen előnyöket és nehézségeket jelentett volna szerintük az adott helyzetben az előbújás, és hogy milyen döntésre jutottak. (10 perc)</p>
Eszköz	szituációk kinyomtatva

6.2.1. Képzési anyag a 6.2. gyakorlathoz: A diákok előbújással kapcsolatos döntéseinek megértése: Szituációs gyakorlat

1. szituáció:

Középiskolás fiú vagy, és az előbb búcsúztál el a barátodtól a házatok előtt. A szomszédod odajön hozzád, és megkérdezi, ki volt ez a fiú. Jóban vagy a szomszáddal, és arra számítasz, hogy nem reagálna rosszul, ha az igazat mondanád, de nagyon félsz, hogy elmondaná a szüleidnek, amire még nem érzed késznek magad. Az anyukád biztosan megértő lenne, de az apukáddal így sem álltok annyira közel egymáshoz, és nem szeretnéd, ha tovább romlana a helyzet, és kínosan kellene érezned magad a közelében.

Mit válaszolsz a szomszádnak?

2. szituáció:

Transznemű lány vagy, és az osztályfőnöki óra elején az osztályfőnök arra kér titeket, mindenki mesélje el röviden a csoportnak, hogyan telt a hétvégéje. Neked nagyon fontos volt ez a hétvége, ugyanis most bújtál elő a szüleidnek, akik nagyon támogatóan reagáltak. Nem tudod, mit kellene válaszolnod a tanár kérdésére, mert van néhány ember az osztályban, akinek félsz a reakciójától.

Mit válaszolsz?

3. szituáció:

16 éves biszexuális lány vagy, és franciaórán egy számodra fontos személyről kell beadandót írnod. Úgy döntesz, a barátnődről szeretnél írni, mert inspirálónak találod, és sokat segített neked az utóbbi időben, hogy új, közös hobbit találgassatok. A franciatanár a fogalmazásodban minden esetben átjavítja a barátnődre használt személyes névmásokat hímneműre, így ötös helyett négyest kapsz. Nem tudod, szólj-e neki, hogy nem hibáztál, hanem direkt használtál nőnemű névmásokat.

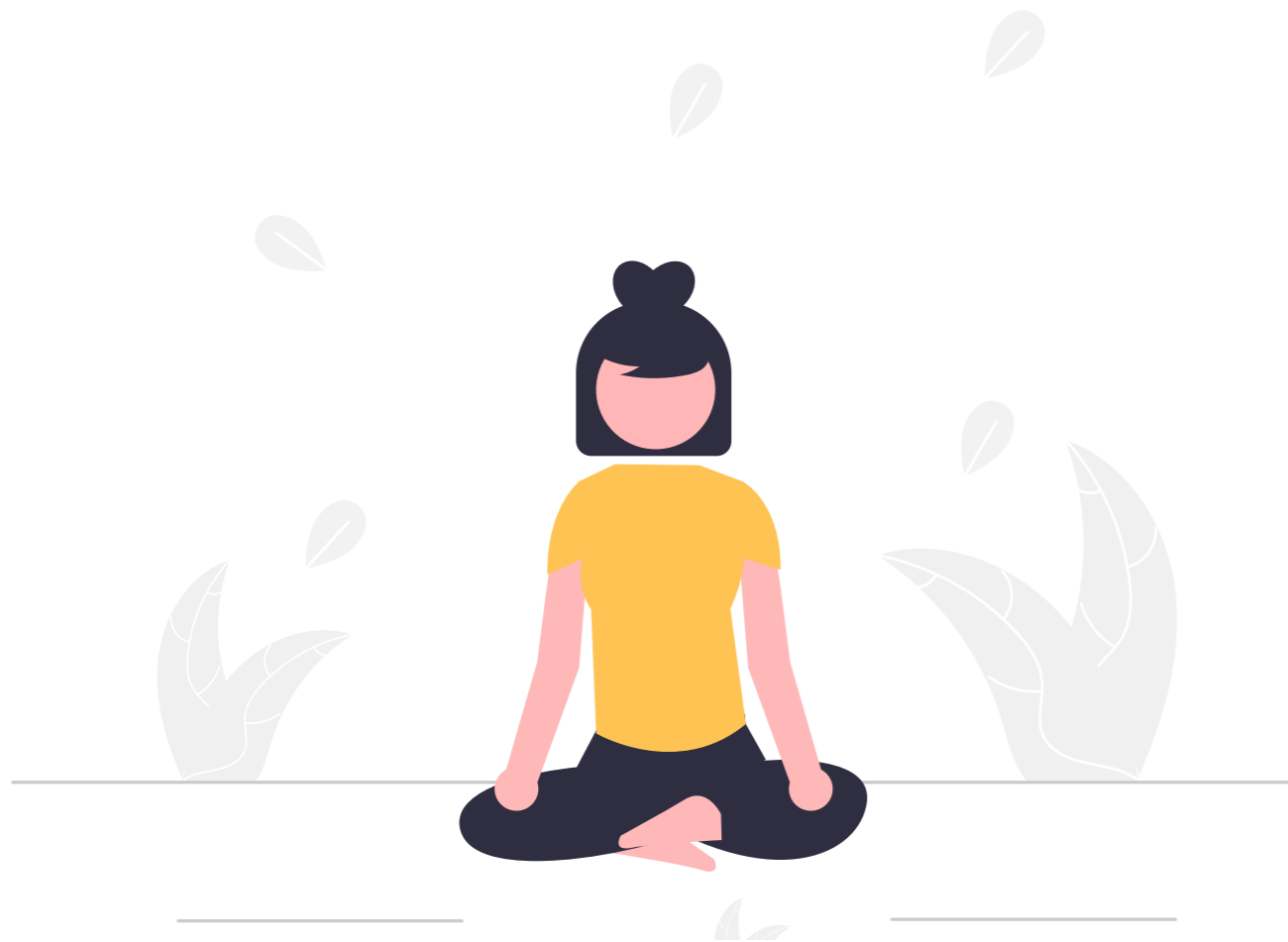
Mit teszel?

6.3. Gyakorlat: Építsetek befogadó iskolát!

Cím	Építsetek befogadó iskolát!
A gyakorlatról	A gyakorlat célja, hogy a résztvevő pedagógusok és oktatók rendszerszinten is átlássák, mi kell ahhoz, hogy az intézmény, ahol dolgoznak, befogadó legyen az LMBTQI+ diákok vagy hallgatók számára. A gyakorlat során a résztvevők egy elképzelt intézmény fizikai-infrastrukturális, házirenddel kapcsolatos, normákat érintő és a tantervvel kapcsolatos jellemzőit dolgozzák ki kiscsoportokban.
Időkeret	30 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none">CsoportmunkaPlenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none">IsmeretátadásA tréning során átadott tudás rendszerezése
Téma	<ul style="list-style-type: none">Társadalmi befogadásLMBTQI+ diákok befogadása
A gyakorlat leírása	<ol style="list-style-type: none">A résztvevők 4 csoportot alkotnak. Minden csoportnak az a feladata, hogy egy adott szempont mentén képzelje el, milyen lenne egy LMBTQI+ diákok számára a leginkább befogadó oktatási intézmény. Az egyik csoport az intézmény infrastrukturális-fizikai adottságát dolgozza ki, a második csoport feladata egy inkluzív házirend vázlatos kidolgozása, a harmadik csoport az elfogadás és inklúzió normáit erősítő intézményi gyakorlatokon, a negyedik csoport pedig egy inkluzív tanterv főbb pontjain dolgozik. A csoportok 15 percet kapnak a munkára.A tréner felrajzol egy flipchart felső részére egymás mellé egy sematikus épületet (infrastruktúra és fizikai adottságok), egy papírt rajta írással (házirend), egy szívet (normák) és egy könyvet (tanterv). Az egyes csoportok felsorolják ötleteiket, a tréner az egyes ikonok alá címszavakban felírja azokat, a csoportok pedig ki is egészíthetik egymás gondolatait (10 perc).A résztvevők megvitatják, melyek azok a pontok, melyek megvalósítása elképzelhető a munkahelyeiken, ezeket a tréner aláhúzza. A résztvevők lefotózzhatják a flipchartot, hogy később inspirációként használhassák az ötleteket.
Eszköz	flipchart sematikus ábrákkal, papír és toll a csoportoknak

7. FEJEZET Gyakorlatok a tanácsadás és pszichológia területén dolgozó szakemberek számára

7.1. Gyakorlat: A kliens előbújással kapcsolatos döntésének támogatása - előnyök és kockázatok



Cím	A kliens előbújással kapcsolatos döntésének támogatása - Előnyök és kockázatok
A gyakorlatról	A gyakorlat célja, hogy a pszichológusok eszközt kapjanak arra, hogy klienseiket affirmatív módon tudják támogatni előbújással kapcsolatos döntésükben, de közben a coming outtal járó esetleges kockázatokra isempátiával tudjanak reagálni. Mivel az LMBTQI+ csoporttagság olyan identitás, melyen más kisebbségi identitásokkal szemben (pl. etnikai vagy vallási kisebbséghez tartozás) sokan nem osztoznak a családtagjaikkal, különösen fontos a szülők lehetséges reakcióinak felmérése. További segítség lehet azoknak a kliens életében fontos szereplőknek az azonosítása, akiktől nagy valószínűséggel pozitív, elfogadó reakcióra számíthatnak.
Időkeret	25 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> • Páros munka • Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> • Ismeretátadás • Empátianövelés • A tréning során átadott tudás rendszerezése • Egy gyakorlatban is alkalmazható eszköz kipróbálása
Téma	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi befogadás • LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátása • Az LMBTQI+ közösség tagjainak mindennapi nehézségei • Coming out – előbújás

A gyakorlat leírása	<p>1) A gyakorlat során a résztvevők párokban dolgoznak: Minden párban az egyik tag a kliens, a másik a pszichológus szerepét játssza. A párok 10 percen eljátszanak egy ülést, amelynek során közösen kezdik el a kockázatfelmérést. A szituáció szerint a kliens egy ideje fontolgatja az előbújást, de nem látja át annak előnyeit és lehetséges rizikóit.</p> <p>2) A tréner minden pszichológust játszó résztvevőnek átadja a coming out előnyeinek és kockázatainak felmérését segítő eszköz egy példányát (lásd lentebb csatolva). Mielőtt eljátszanak az ülést, a kliens játszó résztvevőnek el kell képzelnie a karakterét (5 perc). Ennek segítségével a tréner megkéri a klienseket játszó résztvevőket, hogy csukják be a szemüket és gondolatban válaszolják meg a következő kérdéseket:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hány éves a karaktered? • Milyen a nemi identitása? • Milyen nemű emberekhez vonzódik? • Van-e partnere? • Milyen a kapcsolata a családjával? Hogyan gondolkoznak a különböző családtagjai az LMBTQI+ közösség tagjairól? • Hány barátja van a karakterednek? Hány közeli barátja van? • Közel áll a karaktered az osztálytársaihoz? <p>3) Ezt követően a résztvevők elkezdhetik a szituációs játékot. A kliens azzal nyitja a beszélgetést, hogy már nagyon szeretné eldönteni, mikor és kiknek bújjon elő, nem szeretne tovább titkolózni. A pszichológus elmondja neki, hogy a döntés megkönnyítésének érdekében célszerű, ha együtt végiggondolják, milyen társas erőforrásai vannak, és milyen reakciókra számít a számára fontos emberek részéről. A pszichológus ennek során az előbújással járó erőforrásokat és rizikókat felmérő eszközt használja. (10 perc)</p> <p>4) A szituációs gyakorlatot követően a résztvevők újra egy nagy körben ülnek, és a párok röviden megosztják a csoporttal a tapasztalataikat. (10 perc)</p>
Eszköz	Az előbújással járó erőforrások és rizikók felmérését segítő eszköz kinyomtatva

7.1.1. Képzési anyag a 7.1. gyakorlathoz: Az előbújással járó erőforrások és rizikók felmérését segítő eszköz pszichológusoknak

Az előbújással járó erőforrások és lehetséges rizikók					
Az előbújás kulcsfontosságú eszköz lehet abban, hogy önmagad lehess, és igazán megmutathasd magad a számodra fontos emberek számára, azonban olykor – különösképpen kiskorúak esetében – veszélyekkel, nem várt reakciókkal is együtt járhat. Annak érdekében, hogy a döntés során az előbújással járó erőforrásokat és pozitív élményeket, illetve a lehetséges nehézségeket is átlásd, gondoljuk át együtt, hogy szerinted hogyan reagálnának a környezeted különböző szereplői az előbújásodra, és hogy az adott reakció hogyan hatna rád. Ha fogalmad sincs, mire számíthatsz egy-egy személytől, megpróbálhatsz úgy beszélgetni vele a témáról, hogy nem említed meg, hogy te is az LMBTQI+ közösség tagja vagy, így felmérheted, nagyjából hogyan gondolkozik a témáról.					
	Fontos személyek	Az adott személy reakciója a legrosszabb reális forgatókönyv szerint	Az adott személy reakciója a legjobb reális forgatókönyv szerint	Hogyan hatna rám a legrosszabb forgatókönyvben adott reakció?	Mit tudok az adott személy LMBTQI+ emberekkel kapcsolatos nézeteiről?
Család					
Iskola					

Barátok					
Munkahely					

7.2. Gyakorlat: Interszekcionalitás a kliensekkel való munka során

Cím	Interszekcionalitás a kliensekkel való munka során
A gyakorlatról	A gyakorlat célja, hogy a pszichológusok eszközt kapjanak arra, hogy felismerjék klienseik identitásának azokat a releváns aspektusait, amelyek jelentős erőforrásokat jelenthetnek számukra a megküzdés során, és azokat, amelyek erőforrásvesztéssel, kisebbségi stresszel járhatnak együtt.
Időkeret	25 perc
Munkaforma	<ul style="list-style-type: none"> Csoportmunka Plenáris
Cél	<ul style="list-style-type: none"> Ismeretátadás A tréning során átadott tudás rendszerezése Egy gyakorlatban is alkalmazható eszköz kipróbálása
Téma	<ul style="list-style-type: none"> Társadalmi befogadás LMBTQI+ kliensek inkluzív ellátása Interszekcionalitás
A gyakorlat leírása	<p>Egy új kliens esetében eleinte nehéz lehet átlátni a kliens identitásának minden aspektusát, valamint az ezekkel járó kihívásokat, erőforrásokat. A gyakorlat során a résztvevők 3-4 fős csoportokban (kliens, tanácsadó, megfigyelők) játszanak el egy ülést. A megfigyelő egy a kliensek identitáselemeit és az azokkal járó erőforrásokat és kihívásokat azonosító eszköz segítségével elemzi a kliens összetett társadalmi helyzetét.</p> <p>5) A résztvevők 3-4 fős csoportokat alkotnak. Az egyikük a kliens szerepét játssza, egy másik a pszichológusét, a többiek megfigyelők. A klienseket játszó résztvevők kapnak egy rövid leírást a karakterükről, de ezt nem mutathatják meg a pszichológusnak. A megfigyelők megkapják a megfigyelési szempontokat és az interszekcionális identitáselemek vizsgálatát segítő eszközt. A tréner arra kéri a pszichológus szerepét játszó résztvevőket, hogy fordítsanak kiemelten nagy figyelmet a kliens releváns csoportosságaira, valamint az ezekkel járó erőforrásokra és kihívásokra.</p> <p>6) A csoportok 10 percen játszanak el egy ülést.</p> <p>7) A kliens játszó résztvevő megosztja a többi csoporttaggal, hogy ki volt a karaktere, a megfigyelő pedig elmondja, milyen erőforrásokat és kihívásokat azonosított, majd a pszichológus játszó résztvevő reflektál arra, hogy ő melyekre figyelt fel a gyakorlat során (5 perc).</p> <p>8) A résztvevők ismét egy nagy körben ülnek, és a csoportok 2-2 percen megosztják a többiekkel a tapasztalataikat.</p>
Eszköz	Interszekcionális identitások: Eszköz az erőforrások és kihívások azonosításához

7.2.1. Képzési anyag a 7.2. gyakorlathoz: Karakterek

Dóri: Fiatal nem-bináris ember vagy, aki szeretne előbújni a barátai és a családja előtt, de nem tudja, hogyan. Úgy döntöttél, hogy felkeresel egy pszichológust, hogy átbeszélj vele a félelmeidet, és megkérdezed, hogy segítsen neked megtervezni, mit mondj a szeretteidnek. A családod munkásosztálybeli, és nem igazán hallottak még a nem-bináris emberekről, így félsz, hogy nem értenék meg az identitásodat. Te vagy az első a családodban, aki felsőoktatásban tanul, ami nehéz, mert nagy távolságot érzel magad és a szüleid között, de ennek megvannak az előnyei is, mert az egyetemi csoporttársaid többsége nyitottnak és tájékozottnak tűnik az LMBTQI+ témák kapcsán. Szociális szorongással küzdesz, ami gyakran megakadályoz abban, hogy megismerkedj a queer közösség más tagjaival.

Ádám: Transznemű fiú vagy, és az egyik tanárod a középiskolában nem hajlandó a választott neveden szólítani. Elmész az iskolapszichológushoz, hogy segítséget kérj tőle, mert eszköztelennek érzed magad ebben a helyzetben. A szüleid már beszéltek a tanárral, hogy tartsa tiszteletben az identitásod, de ez sem segített. Minden ismerősöd tud az identitásodról, büszke vagy, hogy autentikusan tudsz élni, szabadidődben egy helyi LMBTQI+ szervezetnél önkénteskedsz és a Pride szervezésében is részt veszel.

Anna: 20 éves lesbikus nő vagy. Egy baleset miatt 12 éves korod óta kerekesszéket használsz, és a szüleiddel élsz vidéken. Nagyon magányosnak és elszigeteltnek érzed magad, és szeretnél több embert megismerni a közöségben, de egyedül nem tudsz elutazni a fővárosba. Pár hete elkezdted beszélgetni egy lánnyal az interneten, és nagyon szeretnétek személyesen találkozni, de nehéz megtalálni a módját anélkül, hogy a szüleid segítségét kérned. Van egy internetes blogod, ahol LMBTQI+ témákról írsz, amit sokan követnek és szeretnek, egyedül ebben érzed igazán sikeresnek magad.

Laci: 25 éves meleg férfi vagy, aki idén költözött a fővárosba. Roma származású vagy, a családodban és a szűk közösségben az orientációd mindig is tabu volt. A szüleid alapvetően elfogadók voltak, amikor előbújtál, és sosem tettek semmilyen homofób megjegyzést senkire, mégis arra kértek, ne beszélj erről másoknak a faluban. Mióta Budapesten élsz, úgy érzed, igazuk volt: elegendő van azokból az emberekből, akik állandóan arról beszélnek, hogy melegek és a Pride-on mutogatják magukat. Úgy gondolod, hogy ez magánügy, és csak az ember legközelebbi ismerőseinek kellene tudni róla. Amikor elköltöztél otthonról, nagy reményeket fűztél az új életedhez, de olyan sokszor ért diszkrimináció amiatt, hogy roma vagy, hogy azon gondolkozol, hogy hazaköltözzöl a szüleidhez.

**7.2.2. Interszekcionális
identitások: Eszköz az erőforrások
és kihívások azonosításához**

Kisebbségi stressz	
Milyen formában jelent meg a kisebbségi stressz a kliens életében (pl. események, mikroagresszió, tünetek)?	A kliens mely identitásdimenzióihoz kapcsolódott az általa megélt kisebbségi stressz (pl. szexuális és/vagy nemi kisebbséghez tartozás, etnikai kisebbséghez tartozás stb.)?

A kliens identitásának releváns aspektusai		
Identitásdimenzió	Kisebbségi vagy domináns csoporttagság	Az identitással járó erőforrások és kihívások
Nem		
Szexuális orientáció		
Etnikai hovatartozás		
Osztályhelyzet		
Bőrszín		
Neurotipikusság/ neurodivergencia		
Mentális jóllét		
Fizikai jóllét és képeségek		

8. FEJEZET További olvasnivalók és elméleti háttér az egyes szakmacsoportok számára

8.1. Egészségügy

8.1.1. Az LMBTQI+ közösség tagjait érintő egészségügyi problémák

Az IGLYO³⁰ jelentése alapján az LMBTQI+ közösség tagjai a következő területeken jellemezhető nagyobb kitettséggel és/vagy igényelnek kiemelt figyelmet kezelésük során az egészségügy területén: mentális egészség, szerhasználat, reproduktív egészség, étkezési zavarok, elhízás, kardiovaszkuláris és daganatos megbetegedések. A mentális egészséggel kapcsolatos eredményekről és elméletekről egy külön alfejezetben írunk részletesebben. A szerhasználat kapcsán több kutatás eredményei is rámutattak arra, hogy annak gyakorisága magasabb az LMBTQI+ emberek körében, mint az átlagpopulációban, ami feltehetően a közösség tagjainak kedvezőtlenebb mentális egészségéhez köthető. A szerhasználat mellett, hogy önmagában is növeli a kardiovaszkuláris betegségek és rákos megbetegedések kockázatát, a védekezés nélküli szexuális együttlétekben való részvétel valószínűségét is növeli.

A szexuális és reproduktív egészség kapcsán az egyik legfontosabb témát a szexuális úton terjedő fertőzések jelentik, amelyek rizikója az LMBTQI+ közösség tagjainak a megfelelő védekezéssel és a szűrésekkel kapcsolatos specifikus tájékoztatása által lenne jelentősen csökkenthető. Mivel az LMBTQI+ páciensek jelentős része nem mer előbújni orvosai előtt, így gyakori, hogy az egészségügyi szakemberek nem is tudtak pácienseik nagyobb kitettségéről. A reproduktív egészség kapcsán a transznemű emberek, illetve a biszexuális és leszbikus nők esetében a leggyakoribb problémát a diszkrimináció jelentik, ugyanis a meddőségi kezelések és reprodukciós eljárások kritériumai gyakran heteronormatívak és nem teszik lehetővé, hogy azonos nemű párok tagjai, illetve transznemű emberek vegyék igénybe őket.

Az elhízással, diabétesszel, és anyagcsereszavarokkal kapcsolatos kutatások eredményei szerint a leszbikus és biszexuális nők az átlagpopulációnál jelentősen kitettebbek az elhízásnak és kettős típusú cukorbetegségnek,

valamint a policisztás ovárium szindrómának (PCOS) is (utóbbi a meddőség és anyagcsere-betegségek egyik vezető oka). További problématerületet jelentenek az étkezési zavarok, melyek gyakorisága az átlagpopulációban megfigyeltnél jelentősen magasabb a biszexuális és meleg férfiak körében.

A kardiovaszkuláris betegségek és rákos megbetegedések kapcsán a kutatások eredményei szintén megmutatták, hogy ezek rizikója magasabb az LMBTQI+ közösség tagjai között, ami részben a kisebbségi stresszhez, részben a magasabb szerhasználathoz köthető. A leszbikus és biszexuális nők mell- és méhnyakráknak való magasabb kitettsége szintén jelentős probléma, amit tovább súlyosbít, hogy az ebbe a populációba tartozó nők gyakran kellemetlenül élik meg a rendszeres szűréseket, és hajlamosak azok kihagyására, míg a biszexuális és meleg férfiak esetében hasonló trendeket figyeltek meg a prosztata-, here-, és vastagbélrák kapcsán.

8.1.2. Transznemű kliensek az egészségügyben

Az IGLYO jelentése³¹ szerint az LMBTQI+ közösség inkluzív egészségügyi ellátásáról való gondolkodás során kiemelten fontos a transznemű kliensek specifikus szükségleteinek figyelembe vétele. Mivel a transznemű emberek jelentős részének szüksége van orvosi tranzícióra, esetükben elkerülhetetlen az egészségügyi szakemberekkel való rendszeres találkozás. Mivel az egészségügyi szakemberek nagy hányada nem rendelkezik megfelelő ismeretekkel a nemi identitásról és a transzneműségről, a transzegészségügyi el-

látásban gyakori a diszkrimináció, valamint az is előfordul, hogy a transznemű kliensek nem részesülnek a nekik járó egészségügyi és szociális szolgáltatásokban. Mivel a legtöbb európai uniós országban az orvosi tranzíció (pl. hormonkezelés, műtéti beavatkozások) előfeltétele a DSM IV-ben és BNO 10-ben nemi identitás zavarként szereplő diagnózis (mely a DSM V-ben és a Magyarországon még érvényben nem lépett BNO 11-ben már nemi diszfóriaként, illetve nemi inkongruenciaként szerepel), a transznemű identitás stigmatizálása és betegségként való megbélyegzése napjainkban is gyakori probléma. További problémát és diszkriminációt jelent, hogy az orvosi tranzícióhoz az európai uniós országok többségében még ma is előfeltétele a sterilizáció, ami a transznemű páciensek reproduktív jogainak megsértése. Mivel szemben más eljárásokkal, a tranzícióhoz több szakembertől is szakvéleményeket kell beszerezni, a transznemű páciensek autonómiája, saját testükkel kapcsolatos döntési joga is sérülhet.

8.1.3. Az LMBTQI+ kliensek inkluzív egészségügyi ellátását akadályozó tényezők

Az LMBTQI+ közösség tagjainak kedvezőtlen egészségmutatói és az őket érő, egészségügyben tapasztalt diszkrimináció mögött számos ok húzódhat meg. Ezek között az IGLYO jelentése³² az egészségügyi dolgozók nem megfelelő ismereteit, előítéleteit azonosította. A páciensek felől közelítve a kérdéshez elmondható továbbá az is, hogy a kliensek befogadó, affirmatív rapport és környezet hiányában gyakran maguk is tartanak az egészségügyi

³⁰ https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/the_health_and_wellbeing_of_lgbtqi_youth.pdf (utolsó letöltés: 2024.05.02.)

³¹ https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/the_health_and_wellbeing_of_lgbtqi_youth.pdf (utolsó letöltés: 2024.05.02.)

³² https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/the_health_and_wellbeing_of_lgbtqi_youth.pdf (utolsó letöltés: 2024.05.02.)

szakembereknek való előbújástól, ami gyakran orvosilag releváns információk visszatarthatásával jár együtt.

Egy magyarországi kutatás³³ eredményei a fentiekén túl arra mutattak rá, hogy a válaszadó orvosok egy része nem tekintette releváns szempontnak a nemi identitást és szexuális orientációt a kliens ellátásakor (vagy legfeljebb csak néhány szakterületen tartotta jelentősnek, pl. nemi úton terjedő betegségek), s gyakori volt az is, hogy az egészségügyi szak-

embereknek kizárólag a szexuális orientációjuk szempontjából kisebbségi csoportba tartozó kliensek specifikus szükségleteire vonatkozóan voltak ismereteik, a transz és intersex páciensekről igen hiányos ismeretekkel és véleménnyel rendelkeztek. Az adatok arra is rámutattak, hogy a legtöbb egészségügyi dolgozó jelentősen kevesebb pácienséről tudja, hogy LMBTQI+, mint amennyi a statisztikák alapján jár hozzájuk, ami jelzi a kliensek alacsony hajlandóságát az előbújásra.

8.2. Pszichológia és szociális ellátás

8.2.1. Az LMBTQI+ közösség tagjainak mentális egészségmutatói és a pszichológus és szociális munkás képzések hiányosságai

Bár az alábbi alfejezetben elsősorban az LMBTQI+ emberek mentális egészségmutatóira és a pszichológusokkal kapcsolatos szakirodalmi eredményekre fókuszálunk, a bemutatott témák és az affirmatív megközelítés alkalmazása a szociális ellátásban dolgozó szakemberek számára is releváns lehet, illetve a szociális munkások is tarthatnak másoknak olyan tudatosságnövelő tréningeket, melyek során alkalmazhatják a leírtakat, így ez az alfejezet mindkét szakmacsoport számára hasznos lehet.

Amint arról az első fejezetben már szó esett, a pszichológiai, pszichiátriai és szociális ellátásban kiemelten fontos az LMBTQI kliensekkel szemben befogadó, kultúraérzékeny

megközelítések alkalmazása. A rendelkezésre álló statisztikák szerint egyértelműen elmondható, hogy az LMBTQI közösség tagjai az átlagpopulációhoz képest jelentősen kitettebbek egyes mentális betegségeknek és nehézségeknek és nagyobb arányban veszik igénybe a mentálhigiénés szolgáltatásokat. A Stonewall Egyesült Királyságban felvett adatai³⁴ szerint az LMBT válaszadók 52%-a számolt be depressziós, 61%-a pedig szorongásos tünetekről az adatfelvételt megelőző egy évben, a 18-24 év közöttiek 13%-a kísérelt meg öngyilkosságot ugyanezen időszakban, 31%³⁵ gondolt öngyilkosságra az utóbbi 12 hónapban (ugyanaz az arány a transznemű válaszadók körében 46% volt), valamint a rendszeres szerhasználók aránya is 13-16% között alakult. Egy 6 európai uniós országban végzett kutatás eredményei a serdülők esetében is hasonló tendenciákra mutattak rá: az adatok szerint a szexuális kisebbséghez tartozó serdülők jelentősen kitettebbek mind a szerhasználatnak, mind a

bullyingnak, iskolai stressznek, szuicid ideációknak és komoly szuicid ideációknak, mint heteroszexuális és cisznemű társaik³⁶.

Bár a statisztikák alapján egyértelmű, hogy a pszichológiai és pszichiátriai ellátás területén felülreprezentáltak az LMBTQI+ kliensek, a rendelkezésre álló adatok alapján elmondható, hogy a pszichológusok és pszichiáterek képzésében nemzetközi szinten is kevés szó esik az LMBTQI+ kliensek ellátásáról, bizonyos országokban pedig a téma vagy teljesen hiányzik a képzésből, vagy téves, elavult információk mentén kerül bemutatásra³⁷. Ez a Háttér Társaság és a Magyar Pszichológiai Társaság által közölt eredmények³⁸ alapján Magyarországon sincs másként: a résztvevők mindössze 17,3%-a tartotta elegendőnek, amit a képzés során LMBTQI+ témában tanult, a témával kapcsolatos képzéssel és annak mennyiségével a legkevésbé a pedagógia és nevelépszichológia területén dolgozók voltak elégedettek. A válaszadók a legszívesebben a nemi identitások és szexuális orientációk fejlődépszichológiájáról, az LMBTQI+ személyek mentális egészségéről, LMBTQI+ párokról, családokról és gyermekvállalásról, a transznemű és más nemi kisebbségekhez tartozó személyek speciális szükségleteiről, valamint az LMBTQI+ fiatalok nevelési és oktatási intézményekben való helyzetéről tanulnának többet.

Az LMBTQI+ témák képzésben való alulreprezentáltságának azonban nem csak az a

veszélye, hogy annak következtében a szakemberek kevés specifikus ismerettel, kisebb szakmai felkészültséggel tudják ellátni LMBTQI+ klienseiket. A téves vagy elavult információk egyetemi képzésben való megjelenése ugyanis a queer kliensekkel szembeni diszkriminációhoz, káros, a kurrens tudományos konszenzus szerint megállapított etikai alapelveknek nem megfelelő módszerek alkalmazásához vezethet. Mivel a Mentális zavarok diagnosztikai és statisztikai kézikönyvében (DSM), valamint a betegségek nemzetközi osztályozásában (BNO) 1973-ig, illetve 1990-ig betegségként szerepelt a homoszexualitás, a transzneműség pedig a DSM-ben csupán 2013³⁹, a BNO-ban 2018 óta nem szerepel betegségként, a mára idejétmúlt, tudományosan meghaladott elméletek oktatása a szexuális és nemi kisebbségek patologizálásához vezethet. Ennek legszélsőségesebb formáját az ún. reparatív terápiás megközelítés jelenti, amelynek célja a szexuális és nemi kisebbségek nemi identitásának vagy szexuális irányultságának megváltoztatása. Annak ellenére, hogy a gyakorlattal szemben az Amerikai Pszichiátriai Társaság 1998 óta fogalmaz meg állásfoglalásokat⁴⁰, a reparatív terápia nemzetközi szinten a mai napig jelen van, az Európai Unióban pedig becslések szerint az LMBTQI közösség 5%-ának javasoltak már ilyen „terápiát”, 2%-uk pedig részt is vett hasonlóan⁴¹. Bár a reparatív terápia negatív hatásai mára következetesen és széles körben bizonyítottak

33 <https://hatter.hu/sites/default/files/dokumentum/kiadvany/eudolgozok-medicina1.pdf> (utolsó letöltés: 2024.04.03.)

34 https://www.stonewall.org.uk/system/files/lgbt_in_britain_health.pdf (utolsó letöltés: 2024.03.04.)

35 Az átlagpopulációban az NHS adatai szerint a szuicid gondolatokkal küzdők aránya 5%, az öngyilkosságot megkísérlők pedig kevesebb mint 1%.

36 Gambadauro, P., Carli, V., Wasserman, D., Balazs, J., Sarchiapone, M., & Hadlaczký, G. (2020). Serious and persistent suicidality among European sexual minority youth. *Plos one*, 15(10), e0240840.

37 Israel, T., & Bettergarcia, J. N. (2017). Evidence-based teaching of LGBTQ Issues in Psychology. In T. Burnes & J. L. Stanley (Eds.), *Teaching LGBTQ Psychology: Queering Innovative Pedagogy and Practice*. American Psychological Association.

38 <https://hatter.hu/sites/default/files/dokumentum/kiadvany/pszichologusok-mpt.pdf> (utolsó letöltés: 2024.03.04.)

39 A DSM V-ben jelenleg a nemi diszfória szerepel, ami a transznemű emberek által a nemi inkongruencia következtében megélt klinikailag jelentős distresszre és működési zavarra vonatkozik, és nem magát a transznemű identitást patologizálja.

40 <https://www.psychiatry.org/getattachment/3d23f2f4-1497-4537-b4de-fe32fe8761bf/Position-Conversion-Therapy.pdf> (utolsó letöltés: 2024.03.04.)

41 https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/LIBE/DV/2023/07-17/Study_PolDepC_ConversionPracticesonLGBTPeople_752.385_EN.pdf (utolsó letöltés: 2024.05.03.)

(pl. fizikai fájdalom, önértékelés-zavarok, szorongás, depresszió, társas izoláció, szegény és bűntudat érzése, szexuális diszfunkció, szuicid ideáció és öngyilkossági kísérletek⁴²), a gyakorlat európai uniós szintű tiltására ezigdig nem került sor.

A pszichológusokat és szociális munkásokat így a tréning-szervezés és képzéstartás tekintetében az LMBTQI+ közösséggel és mentális egészségükkel kapcsolatos témák legalább két szerepben érintik. Egyrészt fontos, hogy a szakembereknek minél több lehetőségük legyen a témában tartott képzéseken való részvételre, melyek szervezésében és megtartásában a queer civil szervezetek kompetens szereplők lehetnek. Másrészt a különböző intézményekben és szektorokban dolgozó pszichológusok, pszichiáterek és szociális munkások maguk is tarthatnak az LMBTQI+ emberek befogadását támogató tréningeket (pl. iskolapszichológusok és iskolai szociális segítők a diákok és pedagógusok számára, kórházi osztályon dolgozó egészségpszichológusok az egészségügyi dolgozók számára stb.). Az alábbiakban ennek a kétféle szerepkörnek – képzéseken résztvevőként jelen lévő, és másoknak képzéseket tartó – megfelelően mutatjuk be a pszichológusok, pszichiáterek és szociális munkások számára, valamint általuk tartott tréningeken alkalmazható megközelítéseket.

8.2.2. Az affirmatív szemlélet

Az LMBTQI+ kliensekkel való terápiás és tanácsadói munka legfontosabb alappilléret ma

az affirmatív szemlélet elsajátítása jelenti. Az affirmatív szemlélet olyan terápiás megközelítés, mely kulturálisan releváns és válaszkész az LMBTQI+ kliensekre és az ő sokféle identitásukra és közösségeikre, valamint elismeri a társadalmi egyenlőtlenségek az LMBTQI+ kliensek életére gyakorolt hatását, elősegíti az autonómiát, a rezilienciát, a megküzdést és a közösséghez tartozást, támogatja a mentális, fizikai és szexuális boldogulás rendszerszintű akadályainak leküzdését, és támaszkodik a kliens meglévő erősségeire⁴³. Ez nem önálló terápiás irányzat, sokkal inkább szemléleti keret, mely nem a kliens szexuális orientációját és nemi identitását, hanem a társadalom kisebbségi stresszt erősítő működéseit tekinti problémának⁴⁴, így a kisebbségi stressz tünetei mögött sem a kliens identitását, hanem a heteronormatív és homo-, bi-, és transzfőb közeget nevezi meg okként. A queer civil szervezetek által tartott, pszichológusokat és pszichiátereket célzó képzések esetében kiemelten fontos azonban, hogy ezek az affirmatív szemlélet kapcsán elsősorban annak alapelveinek bemutatására, a képzésen résztvevők témával való megismertetésére alkalmasak. Az affirmatív módszerek és alapelvek terápiás munkában való alkalmazásához érdemes lehet szakmai szervezetek által tartott képzéseket keresni (Magyarországon a Magyar Pszichológiai Társaság LMBTQ szekciója szervez rendszeresen akkreditált affirmatív képzéseket). Az alábbiakban így az affirmatív szemlélet alapelveit mutatjuk be, mely prezentációként összefoglalva akár képzéseken is felhasználható.

Anzani és munkatársai⁴⁵ az affirmatív szemlélet terápiás térben való megjelenését a mikroagressziók hiánya és felülírása (mikro-affirmációk) felől közelítik meg. Eredményeik szerint az általuk vizsgált transznemű kliensek azokban az esetekben érezték megerősítőnek a terapeuta viselkedését, amennyiben az 1) nem mutatott mikroagressziót; 2) elismerte a cisznormativitás létezését és negatív hatásait; 3) felülírta a cisznormatív előfeltételezéseket; és 4) hozzájárult autentikus nemi identitásuk megismeréséhez. Az eredményeket az LMBTQI+ közösségre vonatkoztatva és a terapeuta affirmatív viselkedésének passzív/aktív volta felől értelmezve azt láthatjuk, hogy az affirmatív megközelítés passzívabb formája a mikroagressziók elkerülése, például a nemi indentitás vagy szexuális irányultság megkérdőjelezésének hiánya. Ennél valamelyest aktívabb lépés, amikor a terapeuta elismeri a kliens LMBTQI+ identitásához kapcsolódó, a társadalom negatív hozzáállásából fakadó nehézségeit (pl. a diszkrimináció nevénevezése, annak elismerése, hogy bátorságot igényel a kliens részéről, hogy egy elutasító közegben vállalja identitását). Az affirmatív szemlélet további aktív kifejezési formája a hetero- és cisznormativitás aktív elutasítása (pl. a kliens bátorítása identitása felfedezésére, a kliens queer identitásához kapcsolódó erősségek, előnyök hangsúlyozása), valamint a kliens autentikus nemi identitásának és szexuális orientációjának elvárások nélküli megismerése a terápiás térben (pl. a kliens autentikus nemi önkifejezésének dícséréte).

Proujansky és Pachankis tanulmányukban⁴⁶ az LMBTQI+ kliensek sajátos nehézségei és az affirmáció különböző területei alapján

az alábbiakat nevezik meg az affirmatív terápia alapelveiként:

1. a kisebbségi stressz mentális egészségre gyakorolt hatásának fel- és elismerése: A kisebbségi stressz modelljének ismerete és annak felmérése, hogy a kliens tüneteit mennyiben okozhatják az életében azonosított kisebbségi stresszfaktorok.
2. érzelmi tudatosság, érzelemszabályozás és a kliens saját érzései iránti elfogadás facilitása: Az LMBTQI+ kliensek körében megfigyelt mentális betegségek magas prevalenciájának egyik lehetséges magyarázata a kisebbségi stressznek való kitettség és az érzelmi önszabályozás nehézségei. Ez utóbbit szintén a szocializációval és a társadalom szexuális és nemi kisebbségekkel kapcsolatos attitűdjeivel magyarázhatjuk, hiszen a társadalom gyakran azt üzeni az LMBTQI+ embereknek, hogy amit éreznek, az nem helyes, így a közösség tagjai gyakran kevésbé bíznak saját érzéseikben, hajlamosak lehetnek eltagadni, elrejtteni azokat, amiben az is szerepet játszhat, hogy próbálják elkerülni a negatív sztereotípiák megjelenítését (pl. meleg férfiak esetében az érzelmek kimutatása túl nőiesnek tűnhet). Ilyenkor gyakori, hogy alternatív érzelemszabályozási stratégiaként a szerhasználat és rizikós szexuális magatartás jelennek meg, amit megelőzhetünk az érzelemszabályozás, érzelmfelismerés terápiás térben való gyakorlásával, valamint a kisebbségi stresszt okozó helyzetekben megjelenő érzelmek szabályozására való felkészüléssel.

42 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ConversionTherapyReport.pdf> <https://www.psychiatry.org/getattachment/3d23f2f4-1497-4537-b4de-fe32fe8761bf/Position-Conversion-Therapy.pdf> (utolsó letöltés: 2024.03.05.)

43 O'Shaughnessy, T., & Speir, Z. (2018). The state of LGBQ affirmative therapy clinical research: A mixed-methods systematic synthesis. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 5(1), 82.

44 https://mpt.hu/wp-content/uploads/2016/12/MPT_APATerapiasUtmutato.pdf (utolsó letöltés: 2024.03.05.)

45 Anzani, A., Morris, E. R., & Galupo, M. P. (2019). From absence of microaggressions to seeing authentic gender: Transgender clients' experiences with microaffirmations in therapy. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 13(4), 258-275.

46 Proujansky, R. A., & Pachankis, J. E. (2014). Toward formulating evidence-based principles of LGB-affirmative psychotherapy. *Pragmatic case studies in psychotherapy: PCSP*, 10(2), 117.

3. elkerülés csökkentése: Az LMBTQI+ kliensek körében gyakori, hogy kerülnek az érzelmileg megterhelő helyzeteket. Ez történhet a heteroszexuális társaság vagy az intim romantikus kapcsolatok kerülése által, de akár szofisztikáltabb módon a munkában és tanulmányokban mutatott perfekcionizmus formájában is, melynek célja a család elutasításának elkerülése és a saját identitás validálása is lehet. Az affirmatív terápia során a terapeuta és a kliens közösen azonosíthatják a kliens elkerülő magatartásait, majd meghatározhatják, hogyan fejezhetné ki a kliens valós szükségleteit elkerülés helyett (pl. elfogadás és a valahová tartozás iránti szükséglet).
4. a kisebbségi stresszhez kapcsolódó élmények restrukturálása: Az LMBTQI+ kliensek életében hosszú ideje fennálló kisebbségi stressz hatására gyakori, hogy a kliensek belsővé teszik a környezet homo-, bi-, és transzfóbiáját. Ez sokszor nem tudatos, így érdemes lehet jelenlétét explicit vagy implicit mérőeszközökkel (pl. kérdőívek) felmérni. Az internalizált homo-, bi-, és transzfóbia terápiás kezelése történhet a saját identitásra vonatkozó negatív társadalmi üzenetek tudatosításával, a kliens ezekkel kapcsolatos pszichoedukációja által, valamint azáltal, hogy a kliens megfogalmazza identitása előnyeit, pozitív oldalait.
5. a kliensek asszertív kommunikáció mentén történő megerősítése: A saját identitás előbújást megelőző, gyakran évekig tartó titkolása gyakran aláássa az LMBTQI+ kliensek asszertivitását, amely az élet más területén is megjelenhet (pl. szexuális partnerekkel szemben). Ennek feloldására gyakori, hogy a kliens (amennyiben biztonságos) a terapeuta végigkíséri és bátorítja az elő-

bújáshoz vezető úton, ami a saját identitás asszertív vállalásaként értelmezhető.

6. a szexuális kisebbséghez tartozó kliensek speciális erősségeinek validálása: Bár a kisebbségi lét számos nehézséggel járhat LMBTQI+ klienseink számára, fontos, hogy az identitásukkal járó pozitívumokra is hangsúlyt fektessünk. Ez történhet az LMBTQI+ közösség rezilienciájának tematizálása által (ellenállás a stigmatizációval szemben, a közösség összefogása és küzdelme jogaikért), valamint a heteronormativtól eltérő életút egyedi és kreatív erősségeire (pl. sajátos, kiterjedt kapcsolati és támogató háló) való rámutatással.
7. támogató kapcsolatok építésének elősegítése: A társadalom elutasítása és a kisebbségi stressz nyomán kialakuló stigmavárás következtében az LMBTQI+ kliensek körében gyakori a társas izoláció. Mivel a többszörös kisebbségi identitással rendelkező kliensek (vagyis azok, akik valamely interszekcióba tartoznak, pl. romák és melegek) gyakran az LMBTQI+ közösség elutasításától is tartanak, esetükben fontos lehet, hogy az interszekcionális szemléletet követő közösségeket, vagy valamely specifikus, helyzetükhöz, nehézségükhöz, vagy akár szabadidős tevékenységükhöz kapcsolódó LMBTQI+ közösséget tudjunk számukra javasolni (pl. HIV-pozitív LMBTQI+ támogató csoport, queer sportklub stb.).
8. a szexualitás azon formáinak affirmációja, melyek egészségesekek: Mivel az LMBTQI+ kliensek krónikus szégyenérzete gyakran szexuális fantáziáikhoz és vágyaikhoz kötődik, fontos, hogy a terapeuta a szexet természetesként és pozitívként keretezze. Mivel a szégyenérzet gyakran a szexuális

kapcsolatok teljes kerülésével vagy azzal jár együtt, hogy a kliens csak akkor tud szexuális tevékenységben részt venni, ha szert használ, fontos továbbá, hogy a terapeuta megerősítse a kliens saját szexuális vágyai és fantáziái felfedezésében és megfogalmazásában, melyek valóban hozzájárulnának a számára jelentésteli kapcsolódás megéléséhez.

8.2.3. Kisebbségi stressz és interszekcionalitás

Az affirmatív szemléleten túl az LMBTQI+ kliensekkel való munkában kiemelt szerepet kell kapnia a kisebbségi stresszel kapcsolatos elméletek mély ismeretének is. Az elmélet rövid bemutatására az első fejezetben került sor, a képzéseken alkalmazható konkrét módszerek és tréningeszközök pedig a harmadik fejezetben kerültek leírásra. Az LMBTQI+ kliensek életében szerepet játszó kisebbségi stressz-faktorok azonosításához az első fejezetben szintén részletesen bemutatott interszekcionális szemlélet ismerete is elengedhetetlen. A kisebbségi stressz és az interszekcionális szemlélet kapcsán fontos, hogy az LMBTQI+ kliensekkel dolgozó szakemberek ismerjék fel a kliens kisebbségi csoporttagságait, valamint ha a kliens megemelkedett stresszről, szorongásról számol be, akkor tartsák szem előtt, hogy milyen külső (disztális) faktorok vannak jelen a kliens életében, amelyek magyarázhatják ezt a megemelkedett stresszszintet (pl. érte-e a kliens valaha diszkrimináció kisebbségi identitása miatt, volt-e már szemtanúja annak, hogy más kisebbségi csoporttagot sérelem ért identitása miatt, hogyan reagált a múltban és reagál a jelenben környezete

kisebbségi identitására). Az interszekcionális megközelítésnek megfelelően továbbá kiemelten fontos, hogy a segítő szakember felismerje azt is, ha a kliens egyszerre több kisebbség tagja, s képes legyen feltárni, ha a kliens ennek következtében nemcsak a többségi, de a kisebbségi közösségekben is marginalizált helyzetbe kerül, valamint hogy ismerje azokat a helyi közösségeket és kezdeményezéseket, melyeket a többszörös kisebbségi csoporttagoknak javasolhat. Ami a kisebbségistressz-modell proximális stresszfaktorait illeti, az LMBTQI+ kliensekkel való munka során kiemelten fontos a belsővé tett homo-, bi-, és transzfóbia felismerése, valamint a mögöttes okok feltárása (pl. milyen az LMBTQI+ emberekkel kapcsolatos tartalmakkal találkozott a kliens élete során, milyen attitűdök jellemzik az LMBTQI+ identitásához való viszonyát, mennyiben jellemzi krónikus szégyen és stigmavárás stb.).

Az interszekcionalitás nézőpontjainak terápiás munkában való megjelenése szintén elengedhetetlen a valódi affirmatív munkához. Freeman-Coppadge és Langdoudi⁴⁷ arra hívják fel a figyelmet, hogy a többszörös kisebbségi identitással rendelkező kliensek hatékony segítése érdekében a szakembereknek nemcsak a szexuális irányultságról és nemi identitásról, de a rasszról, szocioökonómiai helyzetről, életkoráról, fogyatékoságról is meg kell tanulniuk nyíltan és affirmatív módon beszélniük, hiszen ezek is olyan elemek az identitásnak, melyek alapján valaki marginalizált csoport tagja lehet. A kliens különböző identitásainak tudatosítása azért is elengedhetetlen, mert az identitások összessége meghatározhatja az adott klienssel alkalmazott módszereket és a közösen kitűzött, az LMBTQI+ identitással kapcsolatos célokat

47 Freeman-Coppadge, D. J., & Langroudi, K. F. (2021). Beyond LGBTQ-affirmative therapy: Fostering growth and healing through intersectionality. *Queer psychology: Intersectional perspectives*, 159-179.

is (pl. míg egy fehér meleg férfi kliens esetében a coming out csökkentheti a kisebbségi stressz szintjét, addig egyes etnikai kisebbségekhez tartozó kliensek esetében a család és közösség esetleges elutasítása a coming out olyan következménye lehet, amely kiskorú esetében fizikailag is veszéllyel járhat, de a nagykorú kliensek számára is komoly érzelmi többletterhelést jelenthet. A kulturálisan válaszkész, interszekcionális megközelítést alkalmazó terápiás munkának alapvető eleme továbbá a multikulturálisan informált terápiás megközelítés is⁴⁸. A multikulturálisan informált terápiás megközelítés három alappillére építkezik, ezek a kulturális alázat, a kulturális lehetőségek és a szakember komfortérzete a kliensek sokszínű kulturális hátterével és hovatartozásával kapcsolatban. A kulturális alázat lényege, hogy az azt gyakorló szakember reflektál saját kulturális beágyazottságára és az ezzel járó sztereotípiákra más kultúrák értékeivel kapcsolatban, valamint arra a tényre, hogy a fősodorba tartozó pszichológiai megközelítések elsősorban a domináns kulturális csoportok tagjainak értékeit és normáit tükrözik, és nyitottan, mellérendelt szerepből fordul a sajátjától eltérő (szub) kultúrába ágyazott kliens felé. A kulturális lehetőségek olyan a terápiás térben megjelenő történések, melyek teret adnak a kliens kulturális hiedelmeinek, értékeinek és identitásának mélyebb megismerésére. Ilyen kulturális lehetőség lehet például, ha a kliens megemlíti, hogy melyik régióban, milyen családszerkezetben (pl. egyszülős család) nevelkedett fel – ilyenkor, ha a terapeuta relevánsnak tartja, lehetősége nyílik rákérdezni, hogy mit jelent a kliens értékeire nézve ez a kulturális örökség. A kulturális komfort a szakember azon érzéseire és gondolataira, s a témával kapcsolatos

nyitottságára, nyugodtságára utal, melyek a kliens kulturális identitásáról szóló interakciók előtt, közben és után jelennek meg. Ez a komfort nem jelenti azt, hogy a terapeutában nem fogalmazódhatnak meg negatív érzések a kliens valamely, a kultúrájához kötődő értékeivel kapcsolatban, inkább a terapeuta azon képességére utal, hogy a megfelelő terápiás kapcsolat megőrzése érdekében ezeket az érzéseket képes lesz szabályozni – akár azáltal, hogy szupervízió dolgozik az eseten – és nyitottnak maradni a kliens kultúrába ágyazott megélései iránt.

A fentiekben arra világítottunk rá, hogy az LMBTQI+ kliensek affirmatív mentálhigiénés ellátásához nem elég, ha empátiával és elfogadással fordulunk a közösség tagjai felé, ugyanis ahhoz a szakember proaktív attitűdjére, a vonatkozó elméletek mély ismeretére van szükség. Az affirmatív megközelítéssel kapcsolatban a szakirodalom alapján bemutatásra kerültek annak passzívabb (pl. mikroagressziók kerülés) és aktívabb (pl. a hetero- és cisznormativitás felülírása; mikroaffirmációk használata) formái, valamint legfontosabb alapelvei is. Ezt követően kitértünk a kisebbségistressz-modellre is, valamint arra, hogy melyek lehetnek azok a disztális (külső) és proximális (az egyénhez közeli, az identitás megéléséhez kapcsolódó) stresszfaktorok, melyek felismerésére a szakembereknek a terápiás térben kiemelt figyelmet kell fordítani. A fejezet harmadik részében az interszekcionális szemlélet és a multikulturálisan informált terápiás megközelítés kerültek bemutatásra, melyek szintén elválaszthatatlannak az LMBTQI+ kliensek affirmatív terápiás segítésétől. Az interszekcionális szemlélettel kapcsolatban láthattuk, hogy kiemelten fontos lehet a kliens többszörös kisebbségi iden-

titásainak felismerése, hiszen esetükben a kisebbségi stressz szintje még magasabb lehet. A multikulturálisan informált megközelítés továbbá abban nyújthat hatékony segítséget a mentálhigiénés szakemberek számára, hogy felismerjék a marginalizált (szub)kultúrák-

hoz tartozó kliensek kulturális identitásának releváns aspektusait, és a kulturális alázat segítségével képesek legyen a kulturális lehetőségek felismerésére, s a kliensek kulturális identitásának mélyebb megismerésére.

8.3. Oktatás

8.3.1. Diszkrimináció és heteronormatív közoktatás

Az LMBTQI+ diákokat jelentősen nagyobb valószínűséggel éri iskolai bántalmazás és zaklatás, mint heteroszexuális és cisznemű társaikat. A Befogadó Terek kutatás eredményei szerint annak ellenére, hogy az LMBTQI+ válaszadók több, mint felét érte zaklatás az iskolában, az intézmények keveset tesznek azért, hogy ebben változás történjen. A megkérdezett diákok mindössze 22%-a számolt be arról, hogy az elmúlt tanévben tartottak számára szexuális nevelésre vonatkozó előadást, és a legtöbben (kb. 50%) a tanórák keretei között kizárólag a hagyományos nemi szerepek fontosságáról hallanak, ezek kritikája csak a válaszadók 29%-ának iskolájában jelenik meg gyakran. A helyzetet tovább súlyosbítja, hogy a szexuális és nemi sokszínűség, az LMBTQI+ emberek elfogadása és a szivárványcsaládok a válaszadók 70-80%-ának iskolájában sosem merült fel témaként a tanórákon vagy a szexuális nevelés keretei között. Ezek alapján elmondható, hogy a magyarországi iskolák szinte semmit sem tesznek diákjaik LMBTQI+ témákban való jártasságának, tudatosságának és a közösség tagjai iránti elfogadó attitűdjének növeléséért, így a legtöbb diák vagy alternatív forrásból tájékozódik a témáról vagy átveszi a környezet által közvetített attitűdöt.

8.3.2. Befogadó iskolák

A biztonságos tér kifejezést olyan terekre használjuk, ahol az LMBTQI+ emberek (és más kisebbségi csoportok is) anélkül lehetnek jelen, hogy félniük kellene a csúfolódástól és zaklatástól, miközben identitásukban megerősítést és támogatást kapnak. Az iskolákban ez azt jelentené, hogy az osztályterem és általában az iskola olyan teret biztosít minden diák számára, ahol támogató és elfogadó környezetben tanulhat. Természetesen nem reális, hogy ezt minden esetben hiánytalanul biztosítani tudjuk, de fontos, hogy az oktatásban dolgozó szakemberként olyan iskolai környezet kialakítására törekedjünk, amely a lehető legbiztonságosabb és legbefogadóbb. Az alábbiakban az inkluzív iskolai környezet létrejöttét támogató tényezőket mutatjuk be:

- Inkluzív tanterv: Az LMBTQI+ perspektívák tantervbe való beemelése, különösen olyan humán tárgyak esetében, mint a történelem és irodalom, és ezek keretei között az LMBTQI+ közösség küzdelmeinek, az LMBTQI+ csoporttagok történelmi előrehaladáshoz való hozzájárulásának elismerése.
- Szövetségesek és támogató személyzet: Fontos, hogy az iskola lehetőséget adjon az LMBTQI+ közösséget támogató események szervezésére és arra, hogy azok, akik a közösség szövetségeseiként tekin-

48 Davis, D. E., DeBlaere, C., Owen, J., Hook, J. N., Rivera, D. P., Choe, E., Van Tongeren, D. R., Worthington, E. L., & Placeres, V. (2018). The multicultural orientation framework: A narrative review. *Psychotherapy, 55*(1), 89–100.

tenek magukra, lehetőségük nyíljon támogatásuk kimutatására (pl. olvasóköri, filmklub, tematikus hét keretei között). Az elfogadás normájának erősítéséhez elengedhetetlen továbbá, hogy a diákoknál a hierarchiában magasabb pozíciót elfoglaló pedagógusok és a vezetőség is kifejezze támogatását.

- Szülők és gondviselők bevonása: Mivel a diákok értékeinek és normáinak alakulásában megkerülhetetlen az elsődleges, családi szocializáció szerepe, kiemelten fontos, hogy a szülők és gondviselők is lehetőséget kapjanak a tájékozódásra, és arra, hogy felfrissítsék LMBTQI+ ismereteiket (pl. iskolai workshopok formájában). Mivel előfordulhat, hogy az LMBTQI+ diákokat családtagjaik részéről is bántalmazás éri identitásuk miatt, fontos, hogy kiemelt figyelmet fordítsunk annak felmérésére, biztonságban vannak-e otthoni környezetükben LMBTQI+ diákjaink.
- Együttműködés a helyi szervezetekkel: A helyi LMBTQI+ szervezetekkel való partneri kapcsolatok kialakítása által lehetőségünk nyílik iskolán kívüli tematikus programok szervezésére és további erőforrások bevonására a diákok és munkatársak képzésében és támogatásában.
- Inkluzív tananyag: Érdekes lehet ellenőrizni az órákon használt tankönyveket abból a szempontból, hogy az azokban bemutatott példák mennyire hetero- és cisznormatívak, milyen mértékben jelenítik meg a „hagyományos” nemi szerepeket egyedüli elérendő értéként. Amennyiben a tankönyvekben szereplő példák nem alkalmasak a nemi és szexuális sokszínűség megjelenítésére, időnként érdemes lehet alternatív forrásokat is alkalmazni.

- Inkluzív könyvtár: Ügyeljünk arra, hogy az iskola könyvtárában elérhető legyenek az LMBTQI+ témákkal kapcsolatos szépirodalmi művek és tudományos források is.
- Nemsemleges infrastruktúra: A transznemű és nem-bináris diákok befogadásának egyik legfontosabb feltétele a gendersemleges terek és infrastruktúra kialakítása. Mivel ezeknek a diákcsoportoknak különösen nehéz lehet döntést hozni arról, hogy melyik mosdót, öltözőt használják, nagy segítség lehet számukra, ha van legalább egy-egy mosdó és öltöző helyiség, melyet nemtől függetlenül bárki használni tud.
- Hatékony antidiszkriminációs és bullyingot megelőző és kezelő intézményi gyakorlatok bevezetése: Annak érdekében, hogy elkerülhessük a kisebbségi csoportokhoz tartozó tanulók áldozattá válását, fontos, hogy az iskola rendelkezzen egyértelmű előírásokkal arra vonatkozóan, hogy az intézményben zéró tolerancia van érvényben a bullyinggal szemben (abban az esetben is, ha ez a másik nemi identitásán vagy szexuális irányultságán alapul), és ezt minden diákkal ismertesse meg (pl. osztályfőnöki órán). Az iskolának felelőssége továbbá felkészülni arra az eshetőségre is, ha mégis előfordul bántalmazás. Erre az esetre érdemes lehet fenntartani egy rendszert, ami lehetővé teszi, hogy a diákok anonim módon is jelezhessék, ha valaki bántalmazza őket, illetve fontos, hogy minden diák tudjon róla, kihez fordulhat, ha valaki bántalmazza (kulcsfontosságú, hogy a diákok ismerjék a titoktartás fogalmát és tudjanak arról is, meddig terjed a titoktartás pl. abban az esetben, ha az iskolapszichológussal osztanak meg valamit, és melyek azok

az esetek, amikor a szakembernek kötelessége jeleznie a szülők vagy más felnőttek felé a problémát).

8.3.3. LMBTQI+ inklúzió a felsőoktatásban

A felsőoktatásban való inklúzió alapelvei megegyeznek a közoktatásban alkalmazottakkal, tehát itt is elengedhetetlen a bullying megelőzése és megfelelő kezelése, az oktatók és egyéb személyzet témában való képzése, és fontos gesztus lehet a tematikus események szervezése is. Ami a felsőoktatásban mégis specifikus, az az LMBTQI+ témák kurikulumba való beemelésének célja és az átadott tudás mélysége. Mivel a felsőoktatásban már egy adott szakmára vagy szakterületre készítjük fel a hallgatókat, az LMBTQI+ inkluzív tanterv kialakításakor fontos felmérnünk, milyen ismeretek lehetnek relevánsak a hallgatók számára, amikor szakemberként találkoznak LMBTQI+ emberekkel.

A segítő, támogató szakmákra felkészítő szakokon (pl. pszichológia, pedagógusképzés, egészségügyi képzések, HR) elengedhetetlen az LMBTQI+ ismeretek mélyebb átadása, a szakmai ajánlások hallgatókkal való megismertetése, az inklúzió és elfogadás képviselőjére azonban szakmától függetlenül fontos felkészítenünk a hallgatókat, hiszen a felsőoktatásnak nemcsak a szakképzés, de a demokratikus állampolgári nevelés is fontos funkciója. Mivel jelen kézikönyvben nincs lehetőségünk minden képzési területet lefedni, elsősorban azt javasoljuk a felsőoktatásban dolgozó szakembereknek, hogy bármely területen is dolgoznak vagy oktatnak, járjanak utána a szakterület képviselői által közölt nemzetközi és hazai ajánlásoknak és állásfoglalásoknak. Amennyiben ilyen anyagok nem érhetőek el az adott szakterületeken, az LMBTQI+ közösséggel kapcsolatos tudatosságnövelés egy-egy szabadon választható vagy kötelező kurzus keretei között is megvalósítható önállóan vagy más társadalmi kisebbségeket érintve is.

“LGBT people are some of the bravest and most potent change agents and leaders I have encountered, and the most forceful defenders of the vulnerable and voiceless, because they know what it's like to be there...”

(Ronan Farrow)



Az Európai Unió
társfinanszírozásával