

Aanpak veiligheid vergroten van LHBT-studenten: een stappenplan



ADVIEZEN OP BASIS VAN ONDERZOEK EN
LITERATUURSTUDIE OVER VOORoorDELEN EN
DISCRIMINATIE VERMINDEREN

De meerderheid van de studenten op het mbo voelt zich veilig, zo blijkt uit de Monitor Sociale Veiligheid mbo. Maar studenten die lesbisch-, homo, bi- of transgender (LHBT) zijn, worden in vergelijking met andere studenten ongeveer drie keer zo vaak slachtoffer van vandalisme, discriminatie en pesten, digitaal geweld, seksueel geweld en bedreiging. Wat kun je hier aan doen? Als onderzoekers van kennisinstituut Movisie deden wij onderzoek naar de interventie 'Begrenzen en uitnodigen' van Theater AanZ, COC Nederland en st. School & Veiligheid die op veel mbo's is ingezet. Ook hebben we honderden wetenschappelijke studies over vooroordelen en discriminatie verminderen, bestudeerd. Op basis hiervan geven we in dit artikel een aantal tips. [HANNEKE FELTEN, RENÉ BROEKROELOFS](#)

TIP 1: ACCEPTATIE BEVORDEREN ONDER STUDENTEN

Een van de beste manieren om vooroordelen te verminderen is door mensen te stimuleren zich in te leven in de situatie van mensen uit een gediscrimineerde groep, zoals LHBT-personen. ([zie dit filmpje](#)). Zeker als de hoofdpersoon onrechtvaardige situaties meemaakt dan wordt de kijker of luisteraar hierdoor geraakt. Concreet betekent dat het aan te raden is om studenten te laten luisteren naar verhalen van mensen die zelf LHBT zijn. Dat kan bijvoorbeeld door een spreker voor de klas, een film of theaterstuk. Als Movisie hebben wij geobserveerd bij de uitvoering van de theatervoorstelling van Theater AanZ 'LEEF!' dat verschillende malen is opgevoerd voor mbo-studenten op verschillende scholen. In deze voorstelling krijgen de kijkers »

verhalen voorgeschoteld van diverse homoseksuele personen. Het viel ons op dat de meeste studenten vol aandacht zaten te kijken en te luisteren. Aan hun reacties was te zien dat studenten vaak mee gaan leven met de karakters en begripvol gaan reageren op LH-personen. De veronderstelde mechanismen uit de literatuur zagen we dus terug in de praktijk. Een degelijke interventie is dus zeer aan te raden: studenten leren zich inleven in mensen die LHBT-personen, dan blijken LHBT-personen minder 'anders' dan gedacht en wordt het gevoel van afstand tot hen kleiner.

TIP 2: CREËER DRAAGVLAK ONDER DOCENTEN

De afwijzing, het pesten en het geweld waar LHBT-studenten mee te maken krijgen is niet altijd zichtbaar voor docenten. Daardoor kan er soms bij docenten een beeld zijn dat LHBT-zijn 'geen issue' meer is. Voordat de school aan de slag gaat met thema is het daarom belangrijk om met de docenten te bespreken waarom dit thema belangrijk is en wat de situatie is waar LHBT-studenten mee te maken kunnen krijgen. Een teamleider kan docenten in het eigen team eigen ervaringen of ervaringen van mensen die zij kennen, met elkaar laten delen (zie voor meer tips gayandschool.nl).

TIP 3: TRAIN DOCENTEN EN HERHAAL DIT

Ook al ben je als docent overtuigd van het nut en de noodzaak om aandacht te hebben voor seksuele- en genderdiversiteit, dan weet je nog lang niet altijd hoe je hier het beste mee kan omgaan. Wat doe je bijvoorbeeld als de studenten schelden met het woord 'homo'? Of wat doe je als je vermoedt dat een student wordt gepest met (mogelijk) LHBT-zijn? In ons onderzoek zagen we dat



de docententraining die School & Veiligheid aanbiedt aan Mbo's (zie kader) hier in grotendeels voorziet. Docenten ervaren deze training als waardevol en nuttig. Ze willen achteraf vaak juist nog meer van hetzelfde: om het goed te kunnen toepassen vertellen zij dat herhaling wenselijk is.

STAP 4: KOPPEL HET THEMA AAN HET BREDERE THEMA DIVERSITEIT

Seksuele- en genderdiversiteit kan gekoppeld worden aan het bredere thema diversiteit of antidiscriminatie (zoals ook gebeurd in de training van School & Veiligheid). Net als LHBT-personen, hebben namelijk ook andere mensen te maken met discriminatie en pesten vanwege 'anders' zijn. Denk aan studenten met een migratie- of vluchtelingenachtergrond (in het bijzonder in de situatie op een 'witte' school waar de studenten met een migratie- of vluchtelingenachtergrond in de minderheid zijn) en aan studenten met een beperking. Kern is dat niemand gepest, uitgesloten genegeerd of slecht behandeld zou mogen worden

vanwege 'anders' zijn. Dit antidiscriminatie principe is verankerd in de grondwet, het wetboek van strafrecht en de algemene wet gelijke behandeling en zou daarmee een

EEN DEBAT OF
DISCUSSIE OVER EEN
GEDISCRIMINEERDE
GROEP LEVERT VAAK
WEINIG OP

belangrijk principe moeten zijn voor de school en de medewerkers. Voor mbo's is het ook wettelijk verplicht om aandacht te besteden aan seksuele- en genderdiversiteit.

STAP 5: ZORG VOOR BORGING IN HET BELEID

Momenteel is de situatie op veel scholen nog zo dat het per opleiding en zelfs per docent afhankelijk is, of er wel of geen aandacht is voor seksuele- en genderdiversiteit. Dat komt onder meer omdat er meestal niks over is vastgelegd in beleid. Toch zijn

er ook scholen die wel al zorgen voor structurele aandacht voor het thema door verankering in beleid. Zij koppelen dit vaak aan een breder diversiteitsbeleid (zie tip hierboven) en hebben bijvoorbeeld vastgesteld dat er een werkgroep is die het thema monitort, een personeelslid dat als ‘aandachtsfunctionaris’ fungeert of dat er aandacht wordt besteed aan bepaalde dagen zoals ‘[Paarse vrijdag](#)’ (over seksuele- en genderdiversiteit) of ‘[Diversity Day](#)’.

WAT JE VOORAL NIET MOET DOEN

We hebben naast dit onderzoek naar deze interventie ook andere onderzoeken bestudeerd. Hieruit komen aantal belangrijke *dont's* naar voren:

- **Geen discussies:** Een debat of discussie over LHBT- personen (of een andere gediscrimineerde groep) levert vaak weinig op. Sterker nog, het kan averechts werken doordat studenten horen hoe andere studenten in een discussie discriminatie van LHBT-personen bagatelliseren of zelf goedkeuren. Studenten die eerder neutraal of positief waren over LHBT-personen kunnen door het horen van de negatieve uitspraken van een hun medestudenten deze negatieve houding

gaan overnemen. Uit stapels onderzoek blijkt namelijk dat een van de belangrijkste oorzaken van discriminatie is dat mensen denken dat het ‘normaal is’ of ‘dat iedereen dat doet’. Wanneer je dus veel ruimte geeft als docent aan discriminerende uitingen in je klas (zonder deze te weerleggen en de studenten tot andere inzichten te laten komen), neemt de discriminatie waarschijnlijk verder toe.

- **Inzetten op bewustwording bij de studenten:** Veel antidiscriminatie-methoden in het onderwijs zijn erop gericht dat leerlingen zich bewust worden van hun eigen vooroordelen en stereotiepe beelden. Maar vanuit de wetenschap bekeken, is de verwachting dat dit vaak niet effectief is. Allereerst omdat ‘bewustwordingslessen’ vaak beginnen met het benoemen van allerlei stereotiepe beelden, om vervolgens leerlingen te laten begrijpen dat die stereotypen niet goed zijn. Alleen al het benoemen van stereotypen ervoor zorgt dat deze onbewust beter ‘blijven hangen’ en dus versterkt worden. En ten tweede is het meestal niet effectief omdat studenten vragen om niet te handelen naar stereotiepe beelden (deze ‘onder de duim te houden’) vaak geen haalbare kaart is: voor veel volwassenen is dat al moeilijk maar in het bijzonder het puberend brein is nog niet zo goed in zelfcontrole dus dit is voor de meeste studenten juist vaak erg moeilijk. Zet daarom in op het vergroten van inleving en empathie voor iemand die ‘anders’ is dan jij. Stel bijvoorbeeld de vraag: ‘Wat zou deze persoon voelen?’ (zie tip 1). 🌈

HANNEKE FELTEN EN RENÉ BROEKROELOFS
ZIJN ONDERZOEKERS BIJ MOVISIE OP HET
TERREIN VAN EFFECTIEF DISCRIMINATIE
VERMINDEREN.

STUDENTEN VRAGEN NIET TE HANDELEN NAAR STEREOTIEPE BEELDEN IS VAAK GEEN HAALBARE KAART

Over de interventie

Om respectvol gedrag ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit te vergroten onder jongeren op het mbo, en om mbo's toe te rusten op dit thema, hebben, Theater AanZ, COC Nederland en stichting School & Veiligheid in 2019 en 2020 een project ontwikkeld genaamd ‘Begrenzen en uitnodigen’. Het project biedt een theatervoorstelling voor de studenten. De voorstelling LEEF! is een indringend portret over drie jongeren die twijfelen, doorzetten en strijden voor de vrijheid van het eigen geluk en de eigen (seksuele) identiteit. Ze zijn op zoek naar erkenning, verbinding en de vrijheid zichzelf te kunnen zijn binnen een maatschappij die neigt naar verharding en polarisering. Meer info vind je op theater-aanz.nl/leef.

Voor de docenten is er een training waarmee de bedoeling dat zij door deze training worden toegerust om respectvol om te gaan met seksuele- en genderdiversiteit, en dit respectvolle gedrag ook stimuleren bij studenten. Zij leren om studenten uit te nodigen voor een respectvol gesprek over seksuele- en genderdiversiteit en andere gevoelig liggende thema's. Ook leren ze te begrenzen wanneer het gesprek onder studenten niet meer respectvol verloopt. [Meer informatie](#).

