

# LHBTIQ - specifiek kwalificeren

## Hoe doe je dat in het mbo?



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie vormt geen goedkeuring van de inhoud die alleen de mening van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik van de informatie in deze publicatie.*

## Inhoud

Introductie .....	3
Over dit competentiekader .....	6
Interpersoonlijke en intrapersonlijke competenties .....	6
Generiek of specifiek? .....	6
Docentencompetenties? .....	7
Gebruik van enkelvoud "zij" .....	8
LHBTIQ competenties .....	9
Intrapersonlijke competenties .....	9
1. Coping vaardigheden .....	9
2. Zelfvertrouwen.....	10
3. Zelfbeheersing.....	13
4. Zelfbewustzijn.....	16
5 Zelfvertrouwen.....	18
6. Feedback en kritiek accepteren.....	20
Interpersoonlijke competenties .....	22
7. Diversiteitsbewustzijn .....	22
8. Respect en waardigheidsbewustzijn.....	25
9. Respect voor anderen .....	27
10. Aanpassingsvermogen .....	29
11. Empathie .....	31
Literatuur.....	34
Colofon.....	37

## Introductie

In Nederland heeft de regering aandacht voor seksuele diversiteit verplicht gemaakt in de kwalificatiedossiers voor mbo studenten. Op 16 april 2019 wijzigde het examen- en kwalificatiebesluit als volgt:

*«De deelnemer (h)erkennt de basiswaarden van onze samenleving zoals mensenrechten, leert omgaan met waardendilemma's (zoals seksuele diversiteit)»  
vervangen door «De deelnemer herkent en erkent de basiswaarden van onze samenleving zoals mensenrechten en acceptatie van diversiteit (onder meer etnische, religieuze, seksuele en gender diversiteit), leert omgaan met waardendilemma's».*

Het is mooi dat daarmee een indicatie is gegeven dat er specifieke aandacht zou moeten zijn voor seksuele en genderdiversiteit, maar het zet nog weinig over wat mbo-studenten precies en aantoonbaar moeten kunnen (herkennen, leren omgaan met waardendilemma's) en wat hun attitude (erkennen) zou moeten zijn.

In het SENSE / MijnID project is in vier Europese landen geëxperimenteerd met een in Nederland ontwikkelde methode om gevoeligheid voor seksuele diversiteit te integreren in het mbo. Wat in de Nederlandse methode nog niet ontwikkeld was, was een concrete uitwerking van het kwalificaties naar concrete competenties die studenten zouden moeten hebben. Dit lijkt wel noodzakelijk, omdat mbo-docenten in de praktijk lang niet altijd lijken te weten wat er nu eigenlijk praktisch verwacht wordt van studenten op het gebied van LHBTIQ vriendelijkheid. We horen nog te vaak zij denken niet meer te kunnen doen dan de studenten "een beetje aan het denken te zetten", wat natuurlijk nog ver verwijderd is van het vriendelijk en sensitief omgaan met de behoeften van LHBTI klanten, cliënten en patiënten.

Daarom is in dit project een voorstel gemaakt voor hoe kwalificaties van mbo-studenten kunnen worden uitgewerkt naar concrete competenties rond seksuele en genderdiversiteit.

Dit competentiekader is het vierde product van het project SENSE: Sexual Diversity Sensitivity in Social Domain Vocational Training (Europees referentienummer 2018-1-NL01-KA202-038973). Het kader heeft als doel om een voorstel te doen van uitgewerkte

competenties die nodig zijn voor mbo-studenten en voor hun docenten als ze seksuele en genderdiversiteit in hun werk willen integreren. Dit is belangrijk voor de sfeer en veiligheid op de opleiding zelf, maar vooral ook voor de toekomstige processuele van omgaan met cliënten.

Het project werd gecoördineerd door de in Nederland gevestigde organisatie GALE – de Global Alliance for LGBTI Education. Verder deden mee:

1. Fondazione Centro Studi Villa Montesca (Italië, Perugia/Umbrië)
2. IIS Liceo Città di Pietro (mbo in Italië, Perugia/Umbrië)
3. Formacion Para el Desarrollo e Insercion, Sociedad Limitada - DEFOIN (Spanje)
4. Eurotraining Educational Organization (mbo in Griekenland)
5. ROC van Amsterdam - ROCVA (mbo in Nederland)
6. Europees forum voor Beroepsonderwijs en Professionele Training - EfVET (België)
7. CESIE , Europees centrum voor studies en initiatieven (Italië, Sicilië)
8. Associazione Euroform (mbo Italië, Sicilië)

De samenleving en de arbeidsmarkt veranderen veel en het is duidelijk dat de studenten in het beroepsonderwijs steeds meer behoefte algemene 21st century skills om bij te blijven in de snel veranderende arbeidsmarkt. “21st century skills” zijn algemene sociale vaardigheden die mensen mentaal wendbaar maken en daardoor inzetbaar op verschillende typen banen, en het voor hen ook makkelijker maakt om binnen veranderende functies zich aan te passen. Voor ons project, dat zich richt op klantvriendelijkheid gericht op LHBTI, is de 21st century skil “tolerantie”, en nog verdergaand: openheid en interesse naar cliënten en hun wensen, van groot belang. Het verwerven van dergelijke “transversale” (algemene) competenties is een belangrijke prioriteit in de Europese VET-strategie (ET 2020).

Het doel van dit raamwerk is om een dialoog te stimuleren over hoe de kwaliteit van beroepsonderwijs op het gebied van seksualiteit en diversiteit kan worden verhoogd, en om een discussie op gang te brengen over hoe de formele competentievereisten van studenten in beroepsonderwijs en -opleiding kunnen worden verbeterd. De partners in dit project bevestigen dat de formele competentie-eisen voor studenten in het beroepsonderwijs in al onze landen anders zijn en dat er ruimte is voor verbetering. Ook zal een discussie *tussen* landen op Europees niveau nuttig zijn om de Europese aanpak van disseminatie te versterken en om constructieve en professionele reacties op onverdraagzaamheid en polarisatie te bevorderen.

Wat we graag willen is:

1. Creëer in het mbo een bewustzijn van 'diepe' diversiteitsvaardigheden, inclusief gevoeligheid voor seksuele diversiteit.
2. Herzien en specificeer de institutionele en nationale formele mbo-kwalificaties voor studenten.
3. Gebruik de beschreven competenties voor de ontwikkeling van nieuwe of aangepaste curricula om diversiteitsonderwijs in het mbo te verbeteren.
4. De uitwisseling en bespreking van ervaringen, curricula en competentiekaders op Europees niveau te verdiepen.

De implementatie van en het werken aan de vaardigheden die in dit competentiekader worden beschreven, heeft idealiter twee resultaten:

1. **Betere sociale integratie van LHBTIQ studenten in het mbo:** door seksuele diversiteit aan de orde te stellen en de instrumenten uit het SENSE project te gebruiken, zal in mbo instellingen meer ruimte ontstaan waarin LHBTIQ studenten zich veilig kunnen voelen, en ook daadwerkelijk veilig zijn.
2. **Respect voor de diversiteit van LHBTIQ cliënten:** als mbo studenten toetreden tot de arbeidsmarkt zullen wij diensten gaan verlenen aan een grote diversiteit van cliënten, waaronder LHBTIQ cliënten en klanten. Studies over oudere lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender ( LHBT) volwassenen in residentiële zorg wijzen bijvoorbeeld op discriminatie, onzichtbaarheid en een taboe op LHBTIQ leefstijlen (LEYERZAPF, VISSE, DE BEER & ABMA, 2016). Een mbo student die over de diversiteitscompetenties beschikt die in dit kader worden beschreven, zal in staat zijn om zorg te verlenen die voorziet in de specifieke behoeften van de LHBTI zorggebruikers.

## Over dit competentiekader

Dit competentiekader beschrijft de generieke en specifieke competenties die nodig zijn door mbo studenten met het oog op het verbeteren van dienstverlening en aandacht voor LHBTIQ cliënten en klanten in hun toekomstige banen. We verdelen de competenties in interpersoonlijke en intrapersonlijke competenties. We beschrijven de competenties en doen voorstellen voor hoe ze kunnen worden toegepast door middel van praktische werkvormen in de klas.

### Interpersoonlijke en intrapersonlijke competenties

Zowel interpersoonlijke als intrapersonlijke competenties zijn nodig voor een goed niveau van sensitiviteit voor cliënten. Alle mensen zouden in beide groepen competenties moeten hebben om meer open te staan voor diversiteit.

Terwijl bij intrapersonlijke competenties het focus ligt op hoe je met jezelf omgaat, bijvoorbeeld zelfacceptatie, liggen bij interpersoonlijke competenties het focus op hoe je jezelf houdt met andere mensen, in dit geval door inclusie op grond van seksuele en genderdiversiteit te bevorderen.

Het allerbelangrijkste is natuurlijk dat we bevorderen dat mensen met een geringe acceptatie van seksuele en genderdiversiteit leren om te gaan met zulke verschillen. Maar het is ook belangrijk dat LHBTIQ mensen worden ondersteund bij het accepteren van zichzelf bij het verbinding maken met de samenleving. Dat impliceert dat seksuele zelfontplooiing een onderdeel is van een professionele identiteit.

**Intrapersonlijke competenties** omvatten zelfmanagement en het vermogen om iemands gedrag en emotie te reguleren om doelen te bereiken, terwijl **interpersoonlijke competenties** betrekking hebben op het uiten van informatie aan anderen, het interpreteren van andermans communicatie en het gepast reageren.

### Generiek of specifiek?

Men zou de terechte vraag kunnen stellen of *generiek* geformuleerde competenties niet toereikend zijn voor LHBTIQ studenten en cliënten of klanten. Bestaan er *specifieke*

competenties met betrekking tot seksuele diversiteit, en zo ja, is het nodig om deze expliciet te maken in een afzonderlijk kader?

Het SENSE project wil juist over deze vragen een discussie op gang brengen. Omdat het niet gebruikelijk is dat mbo-instellingen of mbo docenten automatisch aandacht besteden aan seksuele en genderdiversiteit, vinden we het nodig om specifiek te zijn over de behoeften van LHBTIQ cliënten, klanten en studenten. Door specifiek te zijn, creëren we bewustwording van de problematiek.

Toen we het in ons partnerschap over competenties hadden, merkten we op dat de meeste *generieke* competenties in principe specifieke vaardigheden en gedragingen met betrekking tot LHBTIQ cliënten, klanten en studenten zouden moeten omvatten. Tegelijkertijd zien we dat deze veronderstelling over het algemeen niet op die manier automatisch concreet worden uitgewerkt. Is. We zijn het er dus over eens dat generieke competenties voldoende *zouden moeten* zijn, maar merken ook op dat in veel gevallen de gevoeligheid ontbreekt om ze *daadwerkelijk* op deze inclusieve manier uit te werken. Daarom hebben we geprobeerd dit competentiekader op algemene wijze te formuleren, maar deze uit te breiden met specifieke handvatten. Deze tips dienen om de discussie op gang te brengen of aanbieders van mbo opleidingen het eens zijn met dit soort gevoeligheid of niet, en waarom.

## Docentencompetenties?

De gekozen competenties zijn geformuleerd in hetzelfde kader als het competentiekader studenten. Dit is deels omdat het natuurlijk zo is dat docenten op zijn minst dezelfde vaardigheden moeten hebben als degene die zij bij studenten nastreven. Maar daarnaast hebben docenten natuurlijk extra vaardigheden nodig om deze basisvaardigheden te kunnen stimuleren en aanleren. Dit zijn volgens ons deels algemene technische pedagogische vaardigheden, maar net als bij studenten vinden we dat er in zulke “technische” vaardigheden vaak een extra slag geslagen moet worden om ze toepasbaar te maken op seksuele en genderdiversiteit.

Om te verhelderen waar we het over hebben zullen we wel de competentie drie secties opnemen: de definitie ervan, de relevantie voor de bevordering van seksuele en genderdiversiteit in de mbo klas, en de gerelateerde kennis en vaardigheden die een leraar nodig heeft om deze in de klas te implementeren. We hopen dat dit raamwerk ook bruikbaar is als extra hulpmiddel bij de lerarenopleiding van mbo docenten en voor trainers die de

docententraining uit dit project aanbieden.

## Gebruik van enkelvoud "zij"

In dit raamwerk zullen we het *meervoud* "zij" gebruiken als een genderneutraal voornaamwoord in plaats van het gebruikelijke "hij" als men verwijst naar een niet nader aangeduide persoon. We doen dit om zowel mensen op te nemen die zich kunnen identificeren met de voornaamwoorden "hij" of "zij", als degenen die zich identificeren met een niet-binaire identiteit. Wij zullen ook de meervoudsvormen "hen" en "hun" gebruiken. Dit klinkt misschien het begin een beetje gekunsteld, maar is wel meer inclusief (Themself, 2019).



## LHBTIQ competenties

### Intrapersoonlijke competenties

Intrapersoonlijke competenties zijn de "introspectieve vermogens die iemand in staat stellen zich diep bewust te zijn van persoonlijke gevoelens en doeleinden" (Strom & Strom, 2003). In dit raamwerk zijn zes intrapersoonlijke competenties opgenomen:

1. Coping vaardigheden
2. Zelfvertrouwen
3. Zelfbeheersing
4. Zelfbewustzijn
5. Zelfvertrouwen
6. Feedback en kritiek accepteren

#### 1. Coping vaardigheden

---

##### *Intrapersoonlijke competentie*

##### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie betekent dat leraren, net als studenten, in staat zijn om een reeks acties of een denkproces uit te voeren dat wordt gebruikt bij het omgaan met een stressvolle of onaangename situatie of bij het aanpassen van iemands reactie op een dergelijke situatie. Het gaat meestal om een bewuste en directe benadering van problemen, in tegenstelling tot afweermechanismen.

Als ze deze competentie hebben bereikt, zullen docenten:

- stressoren en er wonen kunnen herkennen
- geschikte strategieën toepassen om met de stressfactoren om te gaan (bijv. positief denken, een objectief standpunt innemen in plaats van een persoonlijk perspectief, anticiperen op de stressfactor en afgemeten reageren, een sociaal ondersteuningsnetwerk ontwikkelen, leren hun emoties te communiceren, fysiek actief zijn, enzovoorts)
- in staat zijn om te beslissen of je de stressfactor direct wilt aanpakken of, als alternatief, om kunt gaan met de gevoelens die de stressfactor genereert

Om als docent deze competentie bij studenten te kunnen aanleren, moeten ze:

---

- 
- rekening houden met factoren die de coping vaardigheden van LHBTIQ en cisgender- / heteroseksuele studenten mogelijk beperken
  - een veilige leeromgeving in de klas kunnen creëren
  - het leren van positieve coping vaardigheden aanmoedigen en ondersteunen om daarbij inadequate defensiemechanismen kunnen helpen vervangen door adequate defensiemechanismen (Lewis & White, 2009)

## Relevantie

Wanneer iemand zich in een stressvolle situatie bevindt, is de kans groter dat die persoon agressief handelt en vaak zijn woede op een eerlijk water manier uit ( Linsky , Bachman & Straus, 1995), wat kan leiden tot haatgedrag jegens mensen die afwijken van de norm. Het inzetten van adequate coping vaardigheden kan zowel studenten als docenten helpen om te gaan met stressvolle situaties die kunnen voortkomen in discussies over seksuele en genderdiversiteit.

---

## 2. Zelfvertrouwen

*Intrapersoonlijke competentie*

### Definitie

Een goed niveau van deze competentie betekent dat studenten zich bewust zijn van en geloven in hun eigen capaciteiten en persoonlijke waarde , en dat de leraar dit als een rolmodel vóórleeft en studenten helpt om zelfrespect te ontwikkelen.

Het is het vermogen om je potentieel te herkennen en je ervan bewust te zijn, en om constructief te zijn over je beperkingen.

Professionals die zelfrespect hebben en vrede met zichzelf, zullen minder snel ongepast defensief gedrag vertonen tegen wat personen die anders zijn dan zichzelf.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten:

- in staat zijn om een positieve kijk op zichzelf te hebben
- nee kunnen zeggen
- in staat zijn hun sterke en zwakke punten te zien en deze op een positieve manier te accepteren
- hun behoeften kenbaar te maken

Als docenten deze competentie aan studenten willen overbrengen, moeten ze:

- zich voorbereiden op open of zelfs onbeleefde vragen van studenten, en we denken
-

---

hoe ze hiermee omgaan (open, vermijdend of welk soort diplomatieke mix)

- weten wanneer LGBTI-studenten “normale” ondersteuning nodig hebben of wanneer ze moeten worden doorverwezen omdat de uitdagingen waarmee ze worden geconfronteerd als “gecompliceerd” moeten worden beschouwd
- weten hoe ze studenten kunnen aanspreken die hun seksuele geaardheid of genderidentiteit verbergen
- weten hoe je LHBTIQ studenten (indien gewenst) op een sensitieve manier kunt coachen naar meer zelfrespect
- weten hoe je cisgender- en heteroseksuele studenten moet coachen die zich bedreigd voelen door andere diversiteit dan hun eigen veronderstelde identiteit

## Relevantie

Ook docenten kunnen een laag zelfbeeld hebben als gevolg van gebrek aan ouderlijke steun, gebrekkige of gebrek aan administratieve ondersteuning en gedrag in “onhandelbare klassen” en een “gebrek aan interesse in leren” ( Mbuva , 2016). Om seksuele en genderdiversiteit in de klas te kunnen aanpakken, hebben we een hoog niveau van zelfrespect nodig om grenzen te kunnen stellen, met verschillende soorten gedrag om te gaan en zinvol werk te doen dat niet aan de oppervlakte van het probleem blijft.

## Gerelateerde kennis

Seksuele minderheden ervaren vaker psychische problemen dan heteroseksuele mensen. Er is gesuggereerd dat stress bij minderheden ( [https://en.wikipedia.org/wiki/Minority\\_stress](https://en.wikipedia.org/wiki/Minority_stress) ) deze ongelijkheid verklaart, deels door het aantal algemene psychologische risicofactoren zoals een laag zelfbeeld te verhogen ( Bridge, L., Smith, P., & Rimes, KA (2019). Talrijke wetenschappelijke studies hebben aangetoond dat personen uit minderheidsgroepen een hoge mate van vooroordelen ervaren, die stressreacties veroorzaken (bijv. hoge bloeddruk, angst) die in de loop van de tijd toenemen, wat uiteindelijk leidt tot een vermindering van zelfrespect, en een slechte mentale en fysieke gezondheid.

**Minderheidsstress** is niet altijd duidelijk wanneer het gebeurt; een van de belangrijkste aspecten is dat de stressfactoren de ervaringen zijn die de persoon zelf en zijn omgeving ervaart als 'normaal' en 'niet-probleematisch' (bijvoorbeeld door geregeld schelden te bestempelen als iets dat gewoon is en altijd onder jongeren gebeurt, dat jongeren wordt aangeraden om het te negeren, door te zeggen dat het niet op een discriminerende manier bedoeld is). De opeenstapeling van deze relatief lage stressoren leidt echter uiteindelijk tot

een burn-out, die vaak niet wordt herkend als gerelateerd aan homofobie of transfobie.

Naast een verhoogde kans op stress en psychische problemen zijn er aanwijzingen dat LHBTIQ ook een hoger risico lopen om op lichamelijke gezondheidsproblemen zoals bepaalde soorten kanker, hart- en vaatziekten, diabetes of astma (Lick et al. , 2013)

In landen met een discriminerende of niet-beschermende wetgeving kan de combinatie van stressoren en gebrek aan bescherming bijdragen aan een gevoel van hulpeloosheid en het gevoel dat er bij pesten en discriminatie geen hulp mogelijk is. Zo'n gevoel van hulpeloosheid kan aanleiding zijn tot zelfmoord. Ook een werk- of schoolcultuur die lagere of hogere niveaus van heteronormativiteit toestaat of zelfs bevordert, kan een voedingsbodem zijn voor uitsluiting, pesten, discriminatie, minderheidsstress en een laag zelfbeeld.

## Gerelateerde kennis

Discriminatie van LHBTIQ studenten kan de volgende gevolgen hebben die we moeten proberen te vermijden.

		Gepest op school%	Niet gepest op school% (n)
<b>Zelf pijniging</b>	Ja	56,5% (178)	44,4% (164)
	Nee	43,5% (137)	55,6% (205)
<b>Ooit serieus overwogen om een einde te maken aan je leven</b>	Ja	76,2% (237)	58,6% (212)
	Nee	23,8% (74)	41,4% (150)
<b>Ooit serieus geprobeerd je eigen leven te nemen</b>	Ja	36,3% (113)	17,6% (64)
	Nee	63,7% (198)	82,4% (299)

Bron: Higgins et al, 2016

### 3. Zelfbeheersing

---

#### *Intrapersoonlijke competentie*

#### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie betekent dat een docent studenten kan ondersteunen om hun eigen emoties en handelingen bewust te hanteren.

Zelfbeheersing is het vermogen om controle te hebben over iemands gedrag (openlijk, verborgen, emotioneel of fysiek) en om iemands impulsen te bedwingen of te onderdrukken.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten, net als studenten:

- zich bewust zijn van de risico's en negatieve gevolgen die kunnen voortvloeien uit het uitvoeren van negatief gedrag
- hun betrokkenheid als persoon kunnen verhogen
- in staat zijn abstracte doelstellingen om te zetten in kleine stappen of taken die ze moeten doen
- in staat om hun impulsen aan te passen en te handelen volgens wat ze zouden moeten doen.
- hun geheugen te trainen om acties te herhalen

Als docenten deze competentie aan studenten willen bijbrengen, moeten ze:

- Leerlingen kunnen helpen hun gevoelens te herkennen en hen inzicht geven deze hun professionele prestaties beïnvloeden
- klassenactiviteiten kunnen kiezen en begeleiden waarin studenten kunnen leren experimenteren met zelfbeheersing, zoals spelletjes en rollenspellen
- studenten kunnen helpen om adequaat om te gaan met spanningen die kunnen bestaan tussen straatcultuur, thuiscultuur, schoolcultuur en toekomstige professionele eisen

#### **Relevantie**

Soms vinden leraren het moeilijk om te gaan met studenten die een straatcultuur in de school brengen ( Redde et al, 2009), en bij het ter sprake brengen van seksuele en genderdiversiteit kunnen sterke verschillende bij studenten opkomen. Sommige studenten zullen al werd en boos zijn, anderen zullen zeggen dat seksuele diversiteit hen niet interesseert, terwijl je andere studenten mogelijk er helemaal het zwijgen toe doen.

Docenten hebben zelfbeheersing nodig om op een gepaste en effectieve manier met zowel stilzwijgende, “ongeïnteresseerde” als heftige reacties om te gaan.

---

## Gerelateerde kennis

Als iemand afwijkt van de norm, doet zich vaak een zogenaamde 'vecht of vlucht' reactie voor. Studenten kunnen een vechtreactie hebben, dan is er een impuls om in te gaan tegen wie afwijkt van de norm, een agressieve reactie. Studenten kunnen ook een vluchtreactie hebben, dan is er de impuls om je ervan af te keren, de te realiteit negeren en te niet erkennen. De vecht of vluchtreactie is een algemeen fenomeen, dus de docent kan deze ook meemaken als een instinctieve impuls als de discussie in de klas stilvalt of uit de hand loopt. De vecht of vluchtimpuls is een pre-cognitieve reactie die gebaseerd is op een primitief overlevingsmechanisme. Dit overleving zorgt ervoor dat mensen en dieren snel kunnen reageren op levensbedreigende situaties (Understanding the stress response - Harvard Health, 2011). Docenten moeten in staat zijn om met dergelijke emoties om te gaan door ze niet te beoordelen maar eerst de ruimte te geven en er - als de emoties eenmaal enigszins zijn uitgewoed - een meer cognitieve en effectief dialoog over te beginnen. Veel docenten zouden zulke emoties in de klas liever negeren. Maar als we dat doen, geven we de indruk dat we de achterliggende angsten boosheid legitimeren.

GALE ontwikkelde een schema om te begrijpen hoe afweer tegen normafwijkend gedrag zich uit door een emotionele vecht of vlucht reactie, die zich vervolgens kan doorzetten in een negatieve houding, negatief gedrag en stereotypering. De stimulering leidt vervolgens weer tot een "waargenomen afwijking" van de norm, wat weer leidt tot een emotionele afweer.

## De discriminatiespiraal

### Welke normen? OGLO

1. **Openheid:** wijk niet af van je eigen groep; als je dat toch doet, hou het dan privé of verborgen
2. **Gender:** er bestaan natuurlijk alleen mannen en vrouwen, dus mannen moet krijgers zijn en vrouwen moeten zorgen
3. **Leefstijl:** iedereen wil een romantische, eeuwigdurende, monogame relatie en kinderen
4. **Oriëntatie:** iedereen wordt behandeld als hetero tot het tegendeel bewezen is



*De discriminatiespiraal (Dankmeijer. 2019)*

Als emoties zich vastzetten in een houding, worden ze aangekleed met cognitieve argumenten. GALE beschrijft een “houding” of “attitude” als een Magnum-ijsje: een kern van bevroren emoties met chocolade-laag van cognitieve argumenten eroverheen. Docenten zijn gewend om dingen uit te leggen en er wordt ook vaak gepleit voor het “weerleggen van voordelen”. Dat zijn echter cognitieve strategieën, terwijl vooroordelen en negatief gedrag juist gevoed worden door onderliggende negatieve emoties. Het heeft weinig zin om door middel van argumentatie een cognitieve discussie te voeren; dat heeft simpelweg te weinig effect op de onderliggende emoties. Als men een negatieve houding wil bijshaven, dan zal de docent eerst het emotionele niveau moeten aanboren, emoties ruimte geven, en bij de emotie moeten stilstaan. Pas als de emoties zijn uitgeraasd, ontstaat er ruimte voor een reflecterende (cognitieve) reflectie, het wegnemen van angst en boosheid, en uiteindelijk het meer permanent wegnemen van negatieve emoties en het daarbij bijstellen van cognitieve opvattingen.

Overigens kunnen mbo instellingen ook interveniëren op gedragsniveau, op de stereotypering en op de normering zelf. Zo kan een school, of een docent in de klas met de studenten *gedragsregels* afspreken en activiteiten doen die de sociale afstand verkleinen. De school en de docenten kunnen *stereotypen* (oppervlakkige waarnemingen van dingen die afwijken van de norm) bespreken en analyseren. Zijn vrouwen zachtaardig en behulpzaam? Zijn alle homomannen promiscue? Vooroordelen berusten, op zijn minst voor een klein deel, op waarheid. Er zijn vast wel vrouwen er neer instellen om zachtaardig en behulpzaam zijn en mannen die het leuk vinden seks te hebben met meerdere mannen. De vraag niet of er voorbeelden te noemen zijn van dat vooroordelen kloppen, of juist niet kloppen, maar waarom men deze beelden heeft en of het nuttig is om deze beelden te gebruiken om de wereld te begrijpen. Tenslotte kunnen scholen de *normering zelf* beïnvloeden door in hun visie, op een website, en in hun regels aan te geven welk soort gedrag gewaardeerd wordt en wat niet geaccepteerd wordt, en welke plaats de school voor zichzelf ziet in de wereld.

## 4. Zelfbewustzijn

---

### *Intrapersoonlijke competentie*

#### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie kan studenten en docenten helpen om hun plaats en rol in de leefomgeving te begrijpen in vergelijking met anderen, en om te kunnen begrijpen wat ze op een bepaald moment voelen.

Deze competentie is buitengewoon belangrijk voor docenten, omdat docenten rolmodellen zijn in de leeromgeving. Door zelfbewust op te treden kunnen ze aan studenten laten zien hoe een sociale vorm van zelfbewustzijn in de praktijk werkt.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten, net als studenten:

- laten zien dat ze hun vaardigheden, waarden, interesses en sterke en zwakke punten kennen
- dat ze hun eigen prestaties en gedrag goed kunnen inschatten
- dat ze andere mensen begrijpen, en dat ze dit laten zien in hun manier van observeren, hun emotie, een houding en een identiteit, en hoe zij op anderen reageren
- ze hun eigen competenties, gevoelens en attitudes erkennen, zelfs zonder dat anderen daar openlijk waardering voor hebben, of zelfs veranderen hun kennis en vaardigheden niet waarden of afkeur

Als docenten deze competenties aan studenten willen bijbrengen, moeten ze:

- hun studenten durven te laten zien dat ze zelf soms ook twijfelen over waarden, normen en keuzes; dat je niet altijd "de objectieve expert" bent in alles
- de studenten voordoet hoe ze kunnen streven naar meer zelfbewustzijn
- het zelfbewustzijn van studenten uit test in dialoog met anderen

#### **Relevantie**

Wees je als docent ervan bewust wat je weet over seksuele en genderdiversiteit. Het kan best zijn dat er vragen worden gesteld waarop je het antwoord niet weet. Als dat gebeurt, is het beter om openlijk te zeggen: "Ik weet het niet, maar ik zal ernaar kijken en contact met je opnemen" of "dat weet ik niet, zullen we het samen uitzoeken?" in plaats van onjuiste of vage antwoorden te geven. Er zijn tal van online bronnen waar de informatie te vinden is.



## Gerelateerde kennis

Het It Gets Better Project LGBTIQ + Glossary bevat definities van de belangrijkste termen LHBTIQ termen, waaronder de volgende:

**Genderexpressie:** de uiterlijke manifestaties van gender, uitgedrukt door zaken als namen, voornaamwoorden, kleding, kapsels, gedrag, stem, lichaamskenmerken en meer.

**Genderidentiteit:** iemands innerlijke, diepgewortelde gevoel voor gender. Sommige mensen identificeren zich volledig met het geslacht dat ze bij de geboorte hebben gekregen (meestal mannelijk of vrouwelijk), terwijl anderen zich misschien slechts met een deel van dat geslacht identificeren, of helemaal niet. Sommige mensen identificeren zich volledig met een ander geslacht. In tegenstelling tot genderexpressie is genderidentiteit niet zichtbaar voor anderen.

**Geslacht of sekse:** bij de geboorte krijgen baby's gewoonlijk een geslacht toegewezen. Dit is meestal gebaseerd op het uiterlijk van hun externe anatomie en wordt vaak verward met geslacht. Het werkelijke geslacht van een persoon is echter in feite een combinatie van lichamelijke kenmerken, waaronder chromosomen, hormonen, interne en externe voortplantingsorganen en secundaire geslachtskenmerken. Doordat die kenmerken in veel combinaties kunnen voorkomen, zijn er in feite veel meer variaties van geslachten dan alleen mannen en vrouwen, net zoals er veel meer "gender expressies" zijn dan alleen strikt mannelijk of vrouwelijk.

**Seksuele oriëntatie of voorkeur:** het verlangen dat men heeft naar emotionele, romantische en / of seksuele relaties met anderen op basis van hun genderexpressie, genderidentiteit of sekse. Veel mensen kiezen ervoor om hun seksuele voorkeur te benoemen, anderen niet. (It get's Better Project, 2019)

De hele woordenlijst kan gratis worden geraadpleegd en gedownload op <https://itgetsbetter.org/blog/lesson/glossary/>. Daar zijn ook aanvullende bronnen en video's te vinden waarin elk van de belangrijkste termen wordt uitgelegd.



## 5 Zelfvertrouwen

### *Intrapersoonlijke competentie*

#### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie blijkt als studenten en docenten echt weten hoe ze dingen moeten doen en de consequenties van hun eigen beslissingen accepteren.

Het is het vertrouwen in iemands capaciteiten, capaciteiten en beoordelingsvermogen, en de overtuiging dat iemand in staat is om met succes aan de eisen van een taak te voldoen.

Iemand met een laag zelfvertrouwen voelt zich sneller gekwetst en kan agressief reageren.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten:

- zich op hun gemak voelen bij nieuwe omstandigheden in hun leven
- zich blij voelen met hun eigen beslissingen
- zichzelf veilig voelen in een eigen persoonlijkheid
- de gevolgen van hun eigen beslissingen accepteren
- vertrouwen kunnen wekken in hun beslissingen bij andere mensen

Als docenten deze competentie aan studenten willen bijbrengen, moeten ze:

- er vertrouwen in hebben dat ze seksuele en genderdiversiteit met studenten kunnen bespreken, en op een breder vlak, om met hen na te denken over wisselende waarden en normen op alle gebieden
- in staat zijn om interactieve methoden te gebruiken die ervaringsleren van studenten mogelijk maken, zoals het hebben van een echte dialoog in plaats van een pingpong discussie of debat, en rollenspellen of spelletjes om zelfvertrouwen te verkennen en op te bouwen
- bij gevoelige onderwerpen als seksuele en genderdiversiteit de risico's van het aanbieden van dergelijke programma's kunnen inschatten en zich op kritiek kunnen voorbereiden, zodat ze zelfverzekerd kunnen omgaan met tegenstand

#### **Relevantie**

Om zo'n complex onderwerp in de klas aan te pakken, moeten docenten vertrouwen hebben in hun kennis, en zich grondig voorbereiden op hun lessen. Het lezen van aanvullend materiaal, onderzoek, het bekijken van verklarende video's of het raadplegen van LHBTIQ docenten of -organisaties kan helpen het vertrouwen te vergroten om een gesprek over seksuele en genderdiversiteit met studenten te beginnen.

## Gerelateerde kennis

In de docententraining die we ontwikkelden als onderdeel van het SENSE-project, stelden we de activiteit met *40 vragen* voor. In de reader bij de training staan de antwoorden op de door studenten meest gestelde vragen uitgeschreven. Eerst worden korte informatieve antwoorden gegeven, en daarna gaat de tekst in op de dubbele bodem die er vaak in een vraag zit. Hoewel er op alle vragen wel informatieve antwoorden zijn, zijn in het volgende schema met 40 vragen alleen de eerste vier echt informatief. Alle andere vragen hebben dubbele bodem. Het is goed als docenten nadenken hoe ze vooral de vragen met dubbele bodem goed kunnen hanteren.

Wat is travestie?	Wat is transgender?	Wat is cisgender?	Wat is intersekse?
Een piemel is bedoeld voor een vrouw; homo of lesbisch, dat past toch niet?	Hoe weet je zeker dat je homo of lesbisch bent?	Wordt je homo door verleiding?	Bestaat er een therapie of medicijn tegen homoseksualiteit?
Waarom moeten die homo's zo nodig homodemonstraties hebben?	<b>Waarom proberen mensen om jongeren te verwarren met die genderideologie?</b>	<b>Elkaar homo noemen is geen discriminatie, dat is toch gewoon een grapje?</b>	<b>Zou er niet minder homodiscriminatie zijn als we alle Marokkanen het land uitgooien?</b>
Hoe hebben homo's seks met elkaar?	Gebruiken lesbiennes dildo's om seks te hebben?	Is het niet beschamend voor de ouders? (of haram)	Zijn alle lesbiennes van die manwijven?
Zijn alle homo's verwijfd?	<b>Waarom we kunnen biseksuelen geen keuze maken?</b>	<b>Is het niet vies? Het is toch vies?</b>	<b>Kan je biseksuelen wel vertrouwen?</b>
Hoe kunnen mensen hun homoseksuele voorkeur verzoenen met hun geloof?	Homoseksualiteit wordt toch verboden door de islam (of de bijbel)?	Als een lesbienne seks heeft met een man, kan ze dan weer gewoon worden?	Hoe weet je wie het mannetje of het vrouwtje is in de relatie?
Haten lesbiennes alle mannen?	<b>Is om seksualiteit natuurlijk?</b>	<b>Kan je je seksuele oriëntatie veranderen?</b>	<b>Gebruiken lesbiennes bananen voor seks?</b>
Waarom willen die mensen zo nodig anders zijn?	Waarom kunnen transseksuelen zich niet gedragen als een echte man of vrouw?	Hebben homo's korte relaties?	Zijn homomannen altijd op jacht naar seks?
Is homo, bi of lesbisch zijn een modeverschijnsel?	<b>Hoe verdelen homo's of lesbiennes taken in het huishouden?</b>	<b>Waarom hebben homo's hun eigen bars?</b>	<b>Heb jij wel eens seks gehad met iemand van hetzelfde geslacht?</b>

(Polytarchi, 2019)

## 6. Feedback en kritiek accepteren

---

### *Intrapersoonlijke competentie*

#### **Definitie**

Feedback accepteren is het vermogen om naar andere perspectieven te luisteren en jezelf te evalueren. Een goed niveau van deze competentie helpt studenten en docenten om te leren van eerdere persoonlijke ervaringen - zowel positieve als negatieve - en hun kansen op succes bij integratie op school en in het algemene sociale leven vergroten.

Als een jongere gewend is feedback en kritiek te accepteren, kan hij het ook gemakkelijker vinden om andere realiteiten dan die van hemzelf te accepteren, waaronder LHBTIQ realiteiten.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten:

- begrijpen dat andere mensen een ander standpunt over hetzelfde onderwerp kunnen hebben, wat voor hen nuttig zou kunnen zijn
- positief luisteren naar de mening en opmerkingen van hun studenten deze feedback accepteren
- begrijpen dat zelfs negatieve feedback geen afkeuring of persoonlijke aanval is, maar dat je feedback kunt gebruiken om je functioneren te kunnen verbeteren
- gegeven advies waar nodig overnemen en gebruiken voor verdere persoonlijke ontwikkeling

Als docenten deze competentie aan studenten willen bijbrengen, moeten ze:

- een rolmodel zijn door kritiek op een welwillende manier te accepteren, ook van studenten die zich minder diplomatiek uitdrukken
- didactische methoden kunnen identificeren voor het aanleren van actief empathisch luisteren, het geven en accepteren van feedback en het omgaan met directere kritiek

#### **Relevantie**

Zoals eerder vermeld, weten we misschien niet alles over seksuele en genderdiversiteit - diversiteit als we met studenten praten. We moeten openstaan om gecorrigeerd te worden, en oppassen om de hakken niet in het zand te zetten.

## Gerelateerde kennis

Bij de docententruining van het SENSE-project hebben we een reader ontwikkeld waarin de meest noodzakelijke kennis staat die je nodig hebt om te kunnen lesgeven over seksuele en genderdiversiteit (Dankmeijer, 2019). Maar het is goed om jezelf te realiseren dat feedback van collega's en studenten met het oog op je eigen schoolsituatie van onschatbare waarde kan zijn.

---

## Interpersoonlijke competenties

Interpersoonlijke competenties zijn gerelateerd aan “de sociale capaciteit die het mogelijk maakt om effectief met anderen samen te werken” (Strom & Strom, 2003), wat het vermogen inhoudt om anderen beter te begrijpen, als individu en als groep; om te gaan met affectieve relaties; het hebben van sterke empathie; goede luistervaardigheden.

In dit kader schetsen we de volgende interpersoonlijke competenties:

1. Diversiteitsbewustzijn
2. Respect en waardigheidsbewustzijn
3. Respect voor anderen
4. Aanpassingsvermogen
5. Empathie

### 7. Diversiteitsbewustzijn

#### *Interpersoonlijke competentie*

#### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie betekent dat studenten en docenten in staat zijn om de uniciteit van alle individuen te omarmen (en open te staan voor discussie) langs verschillende dimensies zoals ras, religieuze overtuiging, etniciteit, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, fysieke capaciteiten, politieke overtuigingen en sociaaleconomische status, en de erkenning dat culturele (enz.) factoren de uitdrukking van diversiteit beperken.

Het hebben van deze competentie betekent dat:

- vaardigheden op het gebied van diversiteitsbewustzijn verder gaan dan louter “tolerantie”; ze omvatten het nader onderzoeken van individuele verschillen, hen respecteren en uiteindelijk het koesteren van een prettige relatie met het individu ondanks de verschillen
- een harmonieuze omgeving waar wederzijds respect en gelijkheid intrinsiek zijn en die de diversiteit op school beschermt

Als docenten deze competentie aan studenten willen bijbrengen, moeten ze:

- een analyse maken van de mate van openheid voor verschillende soorten diversiteit in hun klaslokalen

- onderscheid kunnen maken tussen verschillende niveaus van tolerantie, acceptatie, belangen en bereidheid om eigen waardenkaders te heroverwegen
- zich bewust zijn van methoden voor diversiteitspedagogiek

## Relevantie

Onze maatschappij is overwegend gericht op mensen die zich cisgender en heteroseksueel gedragen (heteronormativiteit). We moeten begrijpen hoe en waarom diversiteit wordt onderdrukt en op welke manieren samenlevingen zulke onderdrukking uitoefenen op degenen die niet aan de norm voldoen.

## Gerelateerde kennis

Heteronormativiteit is de overtuiging dat heteroseksualiteit de standaard-, voorkeurs- of normale modus van seksuele geaardheid is. Het veronderstelt gender-binairiteit (d.w.z. dat er slechts twee verschillende, tegenovergestelde geslachten zijn; sekse-stereotypen) en dat seksuele en huwelijksrelaties het meest passend zijn tussen mensen van het andere geslacht (Wikipedia).

Om te begrijpen hoe deze onderdrukking werkt, heeft GALE het OGLO-model ontwikkeld (Dankmeijer, 2018) dat heteronormativiteit categoriseert in vier domeinen:

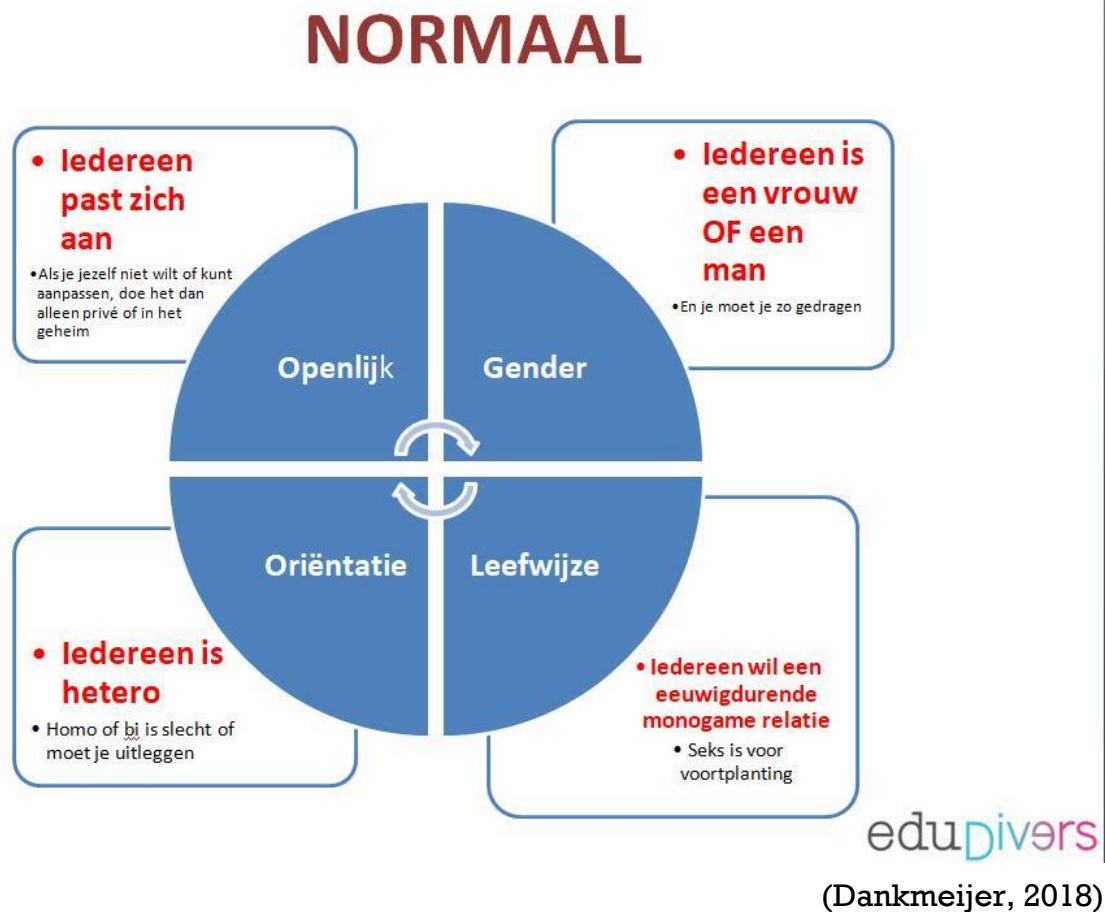
**Openheid:** wanneer een student zich niet aan de norm houdt en dit openlijk uitdrukt, kunnen klasgenoten negatief reageren en de student vertellen dat die het meer privé of zelfs verborgen moet houden. Er is een verschil tussen de toegestane mate van openheid van heteroseksuele romantische of seksuele ervaringen in vergelijking met andere; van retrorelaties wordt verwacht dat men daar open over is, van andere relaties wordt verwacht dat men daar op zijn minst terughoudend in is.

**Gender:** studenten die zich niet houden aan de vastgestelde genderregels en -rollen, worden als inferieur beschouwd ten opzichte van hun leeftijdsgenoten. Dit werd het meest negatief uit voor feminiene jongens of mannen, omdat veronderstelt wordt dat zij door zich vrouwelijk te gedragen hun mannelijke status omlaag halen. Hoewel stoere meiden ook kunnen worden afgewezen vanwege afwijkend rolgedrag, is dit door de vrouwenemancipatie al meer geaccepteerd.

**Leefstijl:** GALE gebruikt de term "leefstijl" als eufemisme voor relaties en seksualiteit. Een

gangbare norm is dat relaties idealiter monogaam moeten zijn en uiteindelijk gericht op voortplanting. Ideale relaties zijn romantisch en eeuwigdurend en reproduceren genderpatronen waarin mannen een dominante rol over vrouwen spelen. Relaties die niet aan deze regels voldoen, worden nog vaak als minder ideaal of zelfs slecht beschouwd.

**Oriëntatie:** dit domein representeert de norm en verwachting dat iedereen heteroseksueel is, tenzij anders wordt bewezen. Andere seksualiteiten dan beter seksualiteit moeten worden uitgelegd. Dat wordt coming-out genoemd. Maar als ze met trots worden uitgelegd, kunnen ze al snel als provocaties worden afgedaan.





## 8. Respect en waardigheidsbewustzijn

---

### *Interpersoonlijke competentie*

#### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie kan helpen om alle soorten diversiteit te begrijpen, te respecteren en tolerant te zijn voor alle mensen. Deze competentie maakt het mogelijk om effectief met alle mensen om te gaan en diversiteit te ondersteunen (ras, leeftijd, etniciteit, geslacht, opleidingsniveau, sociaaleconomische status, mentale en fysieke capaciteiten, religieuze en politieke overtuigingen). Met deze competentie kan men ook zowel de persoonlijke als de organisatorische dimensie van diversiteit in de school herkennen en accepteren. Het stelt docenten en studenten in staat om allereerst een persoon als persoon te leren kennen en daardoor beter in staat zijn om diversiteit te zien in plaats van te vertrouwen op stereotypen.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten

- In staat zijn om een eerlijke, objectieve en open houding te tonen ten opzichte van degenen wier meningen, overtuigingen en praktijken verschillen van hen
- open staan voor andere culturen, religies en levenswijzen
- in staat zijn mensen met uiteenlopende diversiteitssituaties te herkennen, te ondersteunen en te versterken
- beide dimensies van diversiteit - persoonlijk en organisatorisch - op school herkennen en accepteren

Als studenten deze competentie willen bijbrengen aan studenten, moeten ze:

- het verschil tussen erkenning van diversiteit en stereotypering kunnen uitleggen
- studenten een gevoel van professionaliteit kunnen bijbrengen, inclusief de erkenning dat alle klanten en klanten waardigheid verdienen
- aan studenten kunnen communiceren dat ze zonder deze professionaliteit hun diploma of kwalificatie niet zullen kunnen halen
- afspreken met collega's en management van beroepsonderwijs en -opleiding over minimumnormen voor professionele tolerantie, hoe dit wordt gecontroleerd en getest en hoe het mbo instituut hierover op een transparante en integere manier met studenten communiceert

## Relevantie

Terwijl diversiteitsbewustzijn een competentie is die gericht is op het concept van diversiteit, richt deze competentie zich op het individu. We hebben deze competentie nodig om rekening te houden met de behoeften van al onze studenten, rekening houdend met hun omstandigheden (inclusief het feit dat ze mogelijk LHBTIQ zijn) en hun individuele behoeften.

## Gerelateerde kennis

Als docent openlijk laat blijken seksuele en genderdiversiteit ondersteunen, kan dit ertoe leiden dat je vragen krijgt van LHBTIQ studenten.

Dit zijn volgens de *Safe Space Kit* (GLSEN, 2019) enkele tips die je in de praktijk kunt toepassen bij het bieden van ondersteuning aan een student in die situatie:

### WHAT NOT TO SAY WHEN SOMEONE COMES OUT TO YOU:

▼ **“I knew it!”** This makes the disclosure about you and not the student, and you might have been making an assumption based on stereotypes.

▼ **“Are you sure?” “You’re just confused.” “It’s just a phase – it will pass.”** This suggests that the student doesn’t know who they are.

GLSEN, 2019

- Bied ondersteuning, maar ga er niet vanuit dat een student hulp nodig heeft
- Wees een rolmodel van acceptatie
- Waardeer de moed van de leerling om naar je toe te komen
- Luister, luister, luister
- Zorg voor en respecteer de vertrouwelijkheid
- Stel vragen die begrip, acceptatie en medeleven tonen
- Onthoud dat de leerling niet is veranderd
- Wees voorbereid om een verwijzing te geven

Dezelfde gids biedt ook enkele aanvullende tips voor als een student naar je uitkomt als transgender (GLSEN, 2019):

- ondersteun de gekozen genderidentiteit en expressie van de persoon
- onthoud dat genderidentiteit los staat van seksuele geaardheid

## 9. Respect voor anderen

---

### *Interpersoonlijke competentie*

#### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie betekent dat studenten en docenten een respectvolle manier hebben om met iets of iemand om te gaan of erover na te denken. Ze hebben respect voor anderen, ondanks de verschillen die ze kunnen hebben tussen jou en de anderen.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten:

- in staat zijn om het standpunt van andere mensen te respecteren
- in staat zijn acties van andere mensen te respecteren

De aanvullende docentencompetenties hiervoor zijn vergelijkbaar met die genoemd onder “diversiteitsbewustzijn” en “respect en waardigheidsbewustzijn”.

#### **Relevantie**

We moeten begrijpen welke soorten van uitsluiting en negatief behandeling LHBTIQ studenten mogelijk ervaren om te zijn voorbereid op hoe we studenten daarbij kunnen ondersteunen in hun kunnen voorbereiden voor als dit laat in hun werk voorkomt.

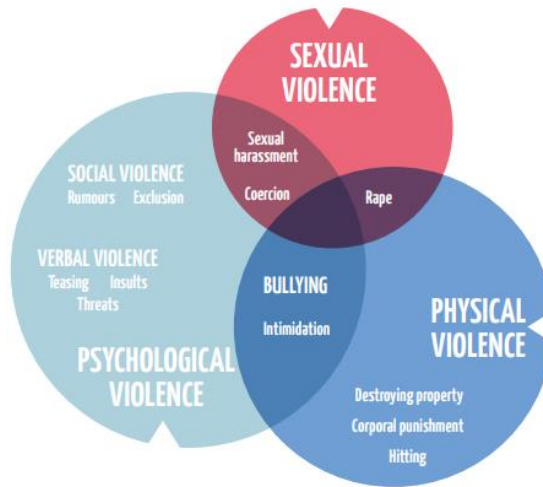
#### **Gerelateerde kennis**

##### **SOGIESC gerelateerd geweld**

Het op SOGIESC gebaseerde geweld (geweld gebaseerd op “Seksuele Oriëntatie, Gender Identiteit en Expressie, en Seksuele Characteristics” of kenmerken) is geworteld in culturele normen en verwachtingen over gender en genderrollen (Raad van Europa, 2018) en kan de volgende vormen aannemen:

---

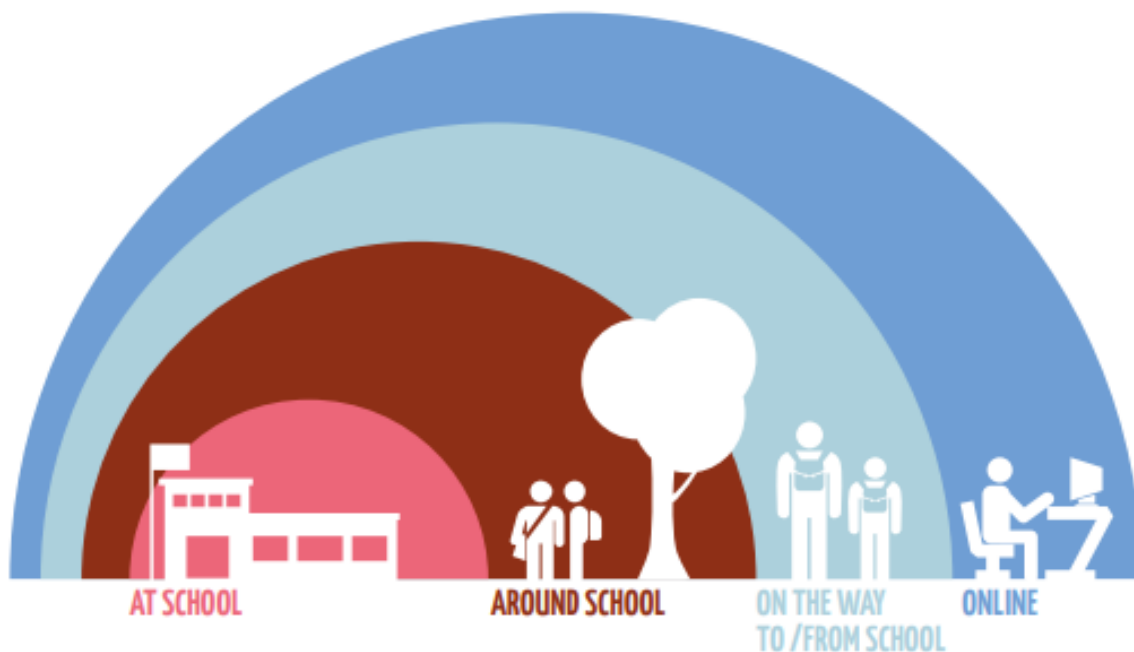
**MORE THAN BULLYING:**  
HOMOPHOBIC AND TRANSPHOBIC VIOLENCE MANIFESTS IN A NUMBER OF WAYS



(UNESCO, 2016)

Het is van belang dat zowel seksueel als psychologisch geweld ook kan plaatsvinden in een online omgeving. Er is meer relevantie nodig om te begrijpen waar dit geweld kan plaatsvinden:

**NOT JUST INSIDE SCHOOLS: HOMOPHOBIC AND TRANSPHOBIC VIOLENCE IN EDUCATIONAL SETTINGS HAPPENS IN MORE THAN ONE PLACE**



(UNESCO, 2016)

## 10. Aanpassingsvermogen

### *Interpersoonlijke competentie*

#### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie wordt duidelijk als het vermogen toont om veranderingen en nieuwe omstandigheden in het persoonlijke leven te accepteren; begrijpt dat dingen veranderen, zich in staat is om zich aan te passen, en in staat te zijn om meerdere taken uit te voeren en prioriteiten in het leven te stellen.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten en studenten:

- begrijpen dat dingen met een veel grotere snelheid dan ooit tevoren veranderen
- veranderingen of nieuwe omstandigheden in hun leven kunnen accepteren
- in staat zijn om meerdere taken uit te voeren en prioriteiten te stellen in hun leven
- zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden

Docenten kunnen deze competentie aan studenten overbrengen door:

- zich bewust zijn van de recente verbeteringen in de levens van LHBTIQ, zowel juridisch als sociaal, met name de veranderingen die relevant zijn voor het beroep waarvoor de studenten studeren
- te begrijpen hoe dit van invloed is op de professionele vaardigheden van studenten en toekomstige werknemers
- te weten hoe ze moeten werken met studenten die potentiële diversiteitsconflicten kunnen meemaken in hun toekomstige werkomgevingen

#### **Relevantie**

De samenleving is voortdurend in verandering. LHBTIQ zijn meer zichtbaar en acceptatie van diversiteit is opgenomen in de onderwijsregelgeving van de meeste Europese landen. We moeten onderwijs geven in overeenstemming met de tijd waarin we leven, en dat houdt ook in dat we ons onderwijs moeten aanpassen aan seksuele en genderdiversiteit in onze klaslokalen, in de arbeidsmarkt en onder klanten of cliënten.

#### **Gerelateerde kennis**

Om ons onderwijs aan te passen aan seksuele en genderdiversiteit hebben we in het SENSE-project een "Handleiding voor het maken van een doorlopende leerlijn" ontwikkeld. Dit is een instrument om mbo teams te adviseren over hoe zij seksuele en genderdiversiteit in een doorlopende leerlijn kunnen integreren. Om zo'n doorlopende leerlijn op te kunnen

---

zetten, moeten docenten:

- in staat zijn om een veilige, inclusieve en stimulerende leeromgeving te creëren en in stand te houden, zodat alle leerlingen met verschillende culturele en religieuze achtergronden, capaciteiten, genderidentiteiten en seksuele geaardheden zich beschermd, opgenomen en gemachtigd voelen om deel te nemen
- de doorlopende leerlijn kunnen gebruiken als bijdrage aan de preventie van seksueel en gender-gerelateerd geweld
- regels kunnen opstellen over respect en vertrouwelijkheid
- in staat zijn studenten interactief te betrekken bij de ontwikkeling van de leerlijn
- in staat zijn om met vertrouwen en zonder oordelen te communiceren
- in staat zijn om de juiste taal te gebruiken die wordt begrepen door de leerlingen, zodat zij zich op hun gemak voelen en waarbij rekening wordt gehouden met verschillende culturele en religieuze achtergronden, capaciteiten, genderidentiteiten en seksuele oriëntaties
- in staat zijn om openlijk verschillende gender-seksualiteit-gerelateerde onderwerpen en problemen met studenten te bespreken op een manier die intersectioneel aansluit bij hun leeftijd, ontwikkeling, cultuur en andere achtergronden
- in staat zijn om af te zien van het opleggen van persoonlijke opvattingen, overtuigingen en aannames aan studenten
- in staat zijn om sociale en culturele contexten en factoren die seksualiteit en seksueel gedrag van studenten beïnvloeden te analyseren en kritisch te bespreken
- op gepaste wijze kunnen reageren op prikkelende vragen en uitspraken
- in staat zijn om een breed scala aan interactieve en participatieve educatieve activiteiten toe te passen die de studenten actief betrekken.
- in staat zijn om kritisch en constructief te reflecteren over persoonlijke gevoelens, overtuigingen, ervaringen, attitudes en waarden (inclusief vooroordelen en vooroordelen) en deze te begrijpen
- in staat zijn om na te denken over andermans gevoelens, overtuigingen, attitudes en waarden met betrekking tot seksualiteit en deze beter te begrijpen
- studenten kunnen ondersteunen bij het ontwikkelen van kritisch denken
- bereid zijn om samen te werken met externe professionals op het gebied van seksuele gezondheid

---

Daarnaast kunnen docenten de volgende bronnen gebruiken om met diversiteit om te gaan:

- <https://www.forbes.com/sites/lyndashaw/2016/03/20/7-ways-to-handle-diversity/#4fa07dc46e9a>
  - <https://www.hrzone.com/engage/employees/team-diversity-how-to-work-with-people-who-are-different-to-you>
  - <https://careers.gazprom-mt.com/blog/5-tips-handling-objections-understanding-differences-opinion/>
  - <https://www.stonewall.org.uk/power-inclusive-workplaces>
  - Handboek over seksuele geaardheid en genderdiversiteit op de werkplek:**  
[https://www.griffith.edu.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf](https://www.griffith.edu.au/_data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf)
- 

## 11. Empathie

*Interpersoonlijke competentie*

### **Definitie**

Een goed niveau van deze competentie betekent dat je jezelf in de positie van de ander kunt verplaatsen en zijn standpunt kunt voelen; dichterbij iemand komen en anderen beter begrijpen. Empathisch zijn betekent jezelf toestaan je emoties te voelen - niet noodzakelijkerwijs door ze meteen te uiten.

Het hebben van deze competentie betekent dat docenten:

- in staat zijn zichzelf in de plaats van anderen te verplaatsen
- in staat om situaties van anderen diepgaand te begrijpen
- het vermogen hebben om geen oordeel te vellen over de acties van andere mensen
- hetzelfde gevoel kunnen ervaren dat een andere persoon heeft

Docenten die deze competentie aan studenten willen bijbrengen, moeten:

- weten wat echte empathie is (niet alleen vriendelijk zijn of iets zielig vinden)
  - leren hoe ze studenten kunnen motiveren om empathie te oefenen voor LHBTIQ cliënten en -problematiek (dit is vaak anders voor jongens dan vorig meisjes, omdat jongens vaak hebben geleerd dat je als man masculien doet overkomen en daardoor niet empathisch mag zijn, omdat dit overkomt als verwijfd en 'homo')
-

## Relevantie

Empathie is een voorwaarde voor echt begrip en tolerantie; en het is anders dan “doen alsof” of “tolerantie-op-afstand”. Het is belangrijk dat er in een groep basisregels voor communicatie worden opgesteld voordat de docent oefeningen rond empathie gaat doen. Denk aan regels zoals: je hoeft niets te zeggen, wees niet negatief over opmerkingen van anderen en bewaar privé-opmerkingen in de groep.

## Gerelateerde kennis

Docenten kunnen hun studenten vragen om samen groepsregels te maken die de groep nodig vindt om een open, eerlijke en respectvolle discussie te voeren. De regels die zij kunnen voorstellen, zijn onder meer:

- We luisteren naar elkaar
- We onderbreken elkaar niet
- We beoordelen elkaar niet
- Geen enkele vraag is stom
- Persoonlijke verhalen of gevoelens worden niet zonder toestemming buiten deze groep gedeeld
- We respecteren elkaars opvattingen
- Vragen stellen
- Sta open voor nieuwe ideeën
- Feedback geven en ontvangen

De docent kan daarbij nagaan of de hoofdregels wel allemaal worden genoemd. Gewoonlijk gaan de basisregels over vier aspecten:

1. Respecteer (oordeel niet over mensen omdat je ze of hun opmerkingen niet leuk vindt)
2. Ga niet over de grens (van iemand anders)
3. Zonder geweld (inclusief communicatie)
4. Benaderbaar (kritische feedback kunnen geven en ontvangen)

Maar het stellen van basisregels is slechts het begin van een dialoog waarin empathie kan worden geoefend. Voor een beter begrip van ware empathie zouden we willen adviseren om “geweldloze communicatie” te bekijken, zie

- [https://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent\\_Communication](https://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent_Communication)



- 
- <https://www.youtube.com/watch?v=8sjA90hvnQ0>
  - <https://www.youtube.com/watch?v=rWdQ7mKsQIc&list=PLPNVcESwoWu4II9C3bhkYIWB8-dphbzJ3&index=4>

In aanvulling daarop beveelt GLMA aan om een aantal beleidsmaatregelen treffen om tot mijn meer ondersteunende omgeving voor LHBTIQ studenten te komen (Snowdon, 2013):

- Ontwikkel beleid en procedures om studenten, personeel en docenten in transitie te ondersteunen
  - Wijs een aanspreekpunt aan voor transgender-gerelateerde behoeften
  - Zorg ervoor dat diversiteitsverklaringen inclusief en expliciet over LHBTIQ zijn
  - Geef LHBTIQ studenten en medewerkers de ruimte om zichzelf te identificeren op institutionele enquêtes en formulieren (meer dan m/v)
  - Houd rekening met LHBTIQ - inclusie wanneer het instituut vieringen van diversiteit houdt of een kalender met diversiteitsevenementen maakt
  - Stimuleer de vorming van een groep voor LHBTIQ studenten of/en personeel en laat het management regelmatig de leden of vertegenwoordigers ervan ontmoeten
  - Stel een LHBTIQ steunpunt in of een LHBTIQ adviesgroep op hoog niveau
  - Maak op de institutionele website een pagina aan over seksuele en genderdiversiteit en maak eventueel een folder over waar LHBTIQ studenten ondersteuning kunnen vinden
-

## Literatuur

Bridge, L., Smith, P., & Rimes, K. A. (2019). Sexual orientation differences in the self-esteem of men and women: A systematic review and meta-analysis. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 6(4), 433–446. <https://doi.org/10.1037/sgd0000342>

Council of Europe. (2018). *Safe at school: Education sector responses to violence based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics in Europe*. Strasbourg, France: Council of Europe. Retrieved from <https://rm.coe.int/prems-125718-gbr-2575-safe-at-school-a4-web/16809024f5>

Dankmeijer, Peter. (2019). *My-ID Reader Sexual Diversity in Schools*. Amsterdam: GALE (<https://www.gale.info/doc/project-sense/My-ID Reader Sexual Diversity in Schools 2019.pdf>) (10-10-2019)

GLSEN. (2019). *Safe Space Kit* (pp. 18-19). Retrieved from <https://www.glsen.org/sites/default/files/2019-11/GLSEN%20English%20SafeSpace%20Book%20Text%20Updated%202019.pdf>

It Gets Better Project. (2019). *LGBTIQ+ Glossary*. Retrieved from <https://itgetsbetter.org/blog/lesson/glossary/>

Lick, D. J., Durso, L. E., & Johnson, K. L. (2013). Minority stress and physical health among sexual minorities. "Perspectives on Psychological Science, 8", 521-548.

Linsky, A., Bachman, R., & Straus, M. (1995). *Stress, culture & aggression*. New Haven, Conn: Yale University Press.

Mbuva, J. (2016). Exploring Teachers' Self-Esteem and Its Effects on Teaching, Students' Learning and Self-Esteem. *Journal Of Higher Education Theory And Practice*, 16 (5), 59-68.

Merriam-Webster. (2019). *Themself*. Merriam-Webster. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/words-at-play/themself>

Polytarchi, E. (2019). *Teacher training, sexual diversity in VET: a trainers' manual* (pp. 19-

21). Athens, Greece: EUROTraining Educational Organization.

Redde, Harald; Kruijer, Hans; Wijssen, Ciel; Mouthaan, Ineke (2009). *Een kwestie van persoonlijkheid? Aandacht voor homoseksualiteit in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep. Retrieved 14 October 2020, from <http://www.edudivers.nl/doc/onderzoek/RNG-Een%20kwestie%20van%20persoonlijkheid%20%282009%29.pdf>

Understanding the stress response - Harvard Health. (2011). Retrieved 16 October 2020, from <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/understanding-the-stress-response>

UNESCO. (2016). *MORE THAN BULLYING: HOMOPHOBIC AND TRANSPHOBIC VIOLENCE MANIFESTS IN A NUMBER OF WAYS* [Image]. Retrieved from <https://www.gale.info/doc/unesco/INT-2016-UNESCO-OutInTheOpen.pdf>

UNESCO. (2016). *NOT JUST INSIDE SCHOOLS: HOMOPHOBIC AND TRANSPHOBIC VIOLENCE IN EDUCATIONAL SETTINGS HAPPENS IN MORE THAN ONE PLACE* [Image]. Retrieved from <https://www.gale.info/doc/unesco/INT-2016-UNESCO-OutInTheOpen.pdf>

Heteronormativity. *European Institute for Gender Equality*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1237>

Dankmeijer, P. (2018). *Sexual Diversity in Schools: Reader*. GALE.

A. Higgins et al. (2016) *The LGBTIreland Report: national study of the mental health and wellbeing of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people in Ireland*. GLEN and BeLonGTo, Dublin, Ireland, p. 310.

Snowdon, S. (2013). *Recommendations for Enhancing the Climate for LGBT Students and Employees in Health Professional Schools*. Washington, DC: GLMA: Health Professionals Advancing LGBT Equality. Retrieved from <https://healthdiversity.pitt.edu/sites/default/files/RecommendationsforEnhancingLGBTClimateinHealthProfessionalSchools.pdf>



A.J. Lewis, J. White (2009). Brief report: The defense mechanisms of homophobic adolescent males: A descriptive discriminant analysis. *Journal of Adolescence* 32 (2009) 435e441

## Colofon

<b>Over</b>	LHBTIQ - specifiek kwalificeren. Hoe doe je dat in het mbo?
<b>Project titel</b>	SENSE: Sexual Diversity Sensitivity in Social Domain Vocational Training
<b>Referentienummer</b>	2018-1-NL01-KA202-038973
<b>Datum</b>	01/12/2020
<b>Versie</b>	5 <sup>e</sup> definitieve versie, Nederlandse vertaling voor publicatie
<b>Partner</b>	DEFOIN
<b>Auteurs</b>	Juan Escalona Corral (vertaald door Peter Dankmeijer)
<b>Te citeren als</b>	Juan Escalona Corral (2020). <i>Van generiek naar specifiek: voorstel voor de uitwerking van kwalificaties rond seksuele diversiteit voor studenten MBO</i> . Granada: DEFOIN