

## Toolbox

Inclusief hoger onderwijs met betrekking tot seksuele en genderdiversiteit



# STUDENT PRIDE NL

Gecreëerd door:

Luna Pols

Tweede, herziene versie:

Seven (Myrena) de Boer

Engelse vertaling:

Seven (Myrena) de Boer

## **Inleiding**

Deze toolbox is in opdracht van Student Pride Nederland gemaakt met als doel om docenten in het Nederlandse hoger onderwijs handvatten te bieden bij het komen tot een meer inclusief curriculum met betrekking tot seksuele en genderdiversiteit voor studenten. Bij seksuele diversiteit gaat het over diversiteit in seksuele oriëntatie; bij genderdiversiteit over diversiteit in genderidentiteit. Genderidentiteit wordt omschreven als het innerlijk gevoel een jongen, een meisje, beide of noch jongen, noch meisje te zijn (Vlaamse overheid, 2016).

De tools in deze toolbox zijn erop geselecteerd dat ze binnen verschillende opleidingen door verschillende docenten kunnen worden ingezet. Hierbij is bewust de focus gelegd op kortetermijnveranderingen in het onderwijs zoals het wordt uitgedragen door de docenten en waarover zij zelf de macht hebben, zonder dat dit vraagt om aanpassingen in de organisatiestructuur.

De tools in de toolbox zijn uitgekozen aan de hand van 19 interviews met LHBTI+-studenten aan verschillende opleidingen binnen het Nederlandse hoger onderwijs, waarin hen met name is gevraagd naar hun behoeften als het gaat om inclusief onderwijs met betrekking tot seksuele en genderdiversiteit. Voor de tools is geput uit best practices (voorbeelden waarvan in de praktijk is aangetoond dat ze succesvol zijn) die specifiek aansluiten bij de meest genoemde behoeften van de onderzoeksgroep. In de bronnenlijst aan het eind van de toolbox zijn deze best practices terug te vinden voor het geval u zich verder wilt verdiepen in een tool. Verder zijn er bij de totstandkoming van de toolbox docenten van verschillende opleidingsrichtingen betrokken geweest. Met hen is gesproken over wat zij (al dan niet) doen als het gaat om inclusiviteit van het curriculum op het gebied van seksuele en genderdiversiteit en waar de uitdagingen liggen. Daarnaast zijn er twee conceptversies van de toolbox gepresenteerd aan een groep docenten, waarbij zij de kans kregen om aan te geven wat zij nog misten in de toolbox en waar eventuele onduidelijkheden waren. Al deze feedback is verwerkt in de huidige versie van de toolbox.

Deze toolbox is niet bedoeld om een bepaalde manier van onderwijsgeven af te dwingen. Het biedt diverse handreikingen waarvan u voor uzelf kunt bepalen bij welke u zich comfortabel voelt en hoe deze passen binnen uw curriculum. De toolbox kan verder worden ontwikkeld en uitgebreid door de jaren heen.

## **Disclaimer**

Diversiteit is intersectioneel, wat betekent dat het nooit alleen gaat over seksuele en/of genderidentiteit. Verschillende vormen van discriminatie versterken elkaar en moeten begrepen worden in relatie tot elkaar. Zo zijn ervaringen van gender bijvoorbeeld altijd verbonden met iemands etnische en seksuele achtergronden (Wekker et al., 2016: 10-11; Crenshaw, 1989). Deze toolbox focust in het bijzonder op inclusiviteit op het gebied van seksuele en genderdiversiteit omdat deze vorm van inclusiviteit nog relatief onderbelicht is. Houd er hierbij wel rekening mee dat mensen uit verschillende deelidentiteiten samen bestaan (een meervoudige identiteit), die mensen maken wie zij in hun totaliteit zijn (Repáraz & Ardjosemito-Jethoe, 2020). Hoe iemand omgaat met de eigen seksuele en/of genderidentiteit en waar iemand tegenaan loopt binnen dit onderwerp is afhankelijk van iemands meervoudige identiteit en verschilt per persoon.

Bij het geven van inclusief onderwijs gaat het er niet om dat u dit doet zonder ooit de mist in te gaan of ergens iets verkeerd te zeggen. Het gaat er juist om dat wanneer een student of collega u ergens op corrigeert, u de feedback serieus neemt en er iets mee doet.

Zo sprak ook één van de respondenten: "Wat ik wel heel fijn vind, is dat als een docent erop wordt gewezen dat iets anders moet, dat er ook daadwerkelijk wordt geluisterd en dat er ook verandering komt."

## Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b><u>VERSCHILLENDE SOORTEN SEKSUELE EN GENDERDIVERSITEIT EN BEGRIPPEN</u></b> ..... | <b>4</b>  |
| <b><u>INCLUSIEF TAALGEBRUIK</u></b> .....  | <b>5</b>  |
| <u>OMVORMEN VAN WOORDEN EN ZINNEN</u> .....  | 5         |
| <u>PERSOONLIJKE VOORNAAMWOORDEN</u> .....  | 5         |
| <u>TERMEN OM TE VERMIJDEN</u> .....  | 7         |
| <b><u>ZICHTBAARHEID EN REPRESENTATIE</u></b> .....                                   | <b>9</b>  |
| 1. <u>ROLMODELLEN</u> .....  | 9         |
| 2. <u>VOORBEELDEN EN CASUS</u> .....   | 9         |
| 3. <u>LITERATUURSCAN</u> .....   | 10        |
| <b><u>VOORKOMEN VAN ONGEWENST GEDRAG</u></b> .....                                   | <b>13</b> |
| <u>GEMEENSCHAPPELIJKE WAARDEN</u> .....  | 13        |
| <u>GESPREK IN PLAATS VAN DISCUSSIE</u> .....   | 13        |
| <u>EEN INDIVIDU NIET NEERZETTEN ALS VERTEGENWOORDIGER VAN EEN GROEP</u> .....        | 13        |
| <u>ONGEWENST GEDRAG VANUIT DOCENTEN</u> .....  | 14        |
| <b><u>OMGAAN MET ONGEWENST GEDRAG</u></b> .....                                      | <b>15</b> |
| <u>STAPPENPLAN</u> .....   | 15        |
| <u>GRAPJE OF DISCRIMINATIE?</u> .....  | 15        |
| <b><u>POSITIEVE REPRESENTATIE</u></b> .....  | <b>16</b> |
| <b><u>BRONNENLIJST</u></b> .....   | <b>18</b> |
| <b><u>BIJLAGE</u></b> .....  | <b>20</b> |

## Verschillende soorten seksuele en genderdiversiteit en begrippen

Wanneer we het hebben over seksuele en genderdiversiteit hebben we het vaak over de LHBTI+ gemeenschap. Mensen die geen deel uitmaken van deze gemeenschap hebben echter ook een seksuele en genderidentiteit. Hieronder een overzicht van verschillende soorten seksuele oriëntaties en genderidentiteiten en bijbehorende begrippen.

- **Sekse:** de categorisering van geslacht dat op basis van biologische kenmerken wordt toegewezen (Gemeente Amsterdam, Afdeling Diversiteit, 2018). Deze categorieën zijn 'man', 'vrouw' en 'intersekse' (Ainsworth, 2018).
- **Genderidentiteit:** de interne ervaring en naamgeving van gender. Het kan overeenkomen met of afwijken van het aangewezen geslacht bij geboorte. Gender wordt gezien als spectrum en is niet gelimiteerd tot twee mogelijkheden (man of vrouw) (Gender Spectrum, 2019).
- **Genderexpressie:** verwijst naar de manier waarop je je genderbeleving naar buiten brengt (Gemeente Amsterdam, Afdeling Diversiteit, 2018).
- **Cisgender:** refereert naar een persoon wiens genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen (Koster, 2019).
- **Seksuele oriëntatie (geaardheid):** emotionele, romantische of seksuele gevoelens die iemand heeft tegenover andere mensen of geen mensen (PFLAG, 2021).
- **Heteroseksueel:** met seksuele gevoelens voor het andere geslacht (Van Dale, sd).

Onder LHBTI+ valt iedereen die niet cisgender en heteroseksueel is. Soms worden hier nog de letters Q, A en P aan toegevoegd. De letters in LHBTI(QAP)+ staan voor de volgende seksuele oriëntaties en genderidentiteiten (Felten & Boss, 2019; Anker, 2017):

- **Lesbisch:** vrouwen en non-binaire mensen met een connectie met vrouwelijkheid die zich aangetrokken voelen, emotioneel, seksueel en/of romantisch, tot vrouwen. Dit includeert mensen van verschillende genderexpressies en mensen met verschillende relaties met de lesbische gemeenschap (PFLAG, 2021).
- **Homoseksueel:** een term voor mensen die zich aangetrokken voelen, emotioneel, seksueel en/of romantisch, tot hetzelfde geslacht. In deze context worden hiermee mannen en non-binaire mensen met een connectie tot mannelijkheid bedoeld (PFLAG, 2021).
- **Biseksueel:** mensen die zich aangetrokken voelen, emotioneel, seksueel en/of romantisch, tot meer dan één gender (PFLAG, 2021).
- **Transgender:** een paraplueterm voor mensen die zich niet identificeren met het gender dat ze bij hun geboorte kregen toegewezen. Deze term omvat onder andere vrouwen die bij de geboorte werden bestempeld als jongetje vanwege hun lichamelijke kenmerken (trans vrouwen), mannen die bij de geboorte werden bestempeld als meisje (trans mannen) en mensen die zich identificeren als **non-binair** (mensen die zich niet identificeren met gender binaire 'man' of 'vrouw'). Ook non-binair kan als paraplueterm worden gebruikt (PFLAG, 2021).
- **Intersekse:** een paraplueterm voor diverse aangeboren condities waarbij de ontwikkeling van het chromosomale, gonadale (geslachtsklieren) of anatomische geslacht verschilt van de norm.
- **Queer:** een term voor LHBTI+ mensen om zichzelf en/of hun gemeenschap te beschrijven. Deze term is overkoepelend inclusief voor de gehele gemeenschap, maar wordt ook vaak gebruikt door mensen om hun meer 'fluïde' of complexe identiteiten te beschrijven. Aangezien het een geladen woord is dient dit alleen gebruikt te worden ter zelfidentificatie of referentie naar iemand die zichzelf als queer identificeert (PFLAG, 2021).
- **Aseksueel:** refereert naar een individu die geen emotionele, romantische en/of seksuele aantrekking ervaart. Aseksuele mensen bestaan in een spectrum en kunnen hun (gebrek aan) aantrekking op verschillende manieren ervaren (PFLAG, 2021). Iemand die geen romantische-, maar wél andere aantrekking ervaart wordt ook wel **aromantisch** genoemd (AT5, 2018).
- **Pansexueel:** mensen die zich emotioneel, romantisch en/of seksueel aangetrokken voelen tot mensen ongeacht genderidentiteit (PFLAG, 2021).

## Inclusief taalgebruik

Bij inclusief taalgebruik gaat het om een manier van spreken waarbij iedereen in de groep zich voelt aangesproken; niet alleen mensen die binnen een bepaalde norm vallen. Hiermee kunt u voorkomen dat u bepaalde mogelijke incorrecte aannames doet over iemands seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit.

### Omvormen van woorden en zinnen

Eén van de manieren om meer inclusief te zijn in het taalgebruik is om binaire woorden te vervangen voor een genderneutraal, inclusief woord (Lubbers, sd):

- **Ouders** in plaats van **vaders en moeders**
- **Partner** in plaats van **vriend/vriendin**
- **Studenten** in plaats van **jongens en meisjes**

Een andere manier is om een zin in meervoud te zetten:

- *Wij verwachten van iedere student dat hij/zij aanwezig is in de werkgroepen en dat hij/zij zijn/haar studiemateriaal bij zich heeft.*

Dit wordt:

- *Wij verwachten van alle studenten dat zij aanwezig zijn in de werkgroepen en dat zij hun studiemateriaal bij zich hebben.*

### Persoonlijke voornaamwoorden

Ook het gebruik en bespreken van persoonlijke voornaamwoorden zijn onderdeel van inclusief taalgebruik. Hierbij gaat het om het persoonlijke voornaamwoord waar iemand mee aangesproken wil worden: hij/hem, zij/haar, die/diens, hen/hun, etc. en eventueel andere minder bekende voornaamwoorden, als xe/xyr, xe/xim, ze/hir, ey/em, etc.

Het is lang niet altijd zichtbaar aan studenten met welk voornaamwoord zij aangesproken willen worden. Bovendien klopt de naam op de klassenlijst niet altijd: soms is iemand al door een sociale transitie gegaan met een verandering van naam en persoonlijke voornaamwoorden, maar staan de oude naam en voornaamwoorden nog in het schoolsysteem omdat deze nog niet zijn gewijzigd op het paspoort. Hier volgen een aantal tips om er bij een nieuwe groep achter te komen hoe de studenten aangesproken willen worden.

#### 1. Het kennismakingsrondje

Sommige docenten includeren persoonlijke voornaamwoorden in het kennismakingsrondje. Op deze manier is het voor de hele klas meteen duidelijk wat iemands naam en persoonlijke voornaamwoorden zijn. Er hoeft geen speciale nadruk op gelegd te worden. Er kan bij een kennismaking bijvoorbeeld op de volgende manieren naar worden gevraagd:

*“Vertel even je naam, leeftijd, hoe je je identificeert en wat je in je vrije tijd doet.”*

Of:

*“Vertel even je naam, leeftijd, hoe je aangesproken wilt worden en wat je in je vrije tijd doet.”*

Belangrijk bij het behandelen van persoonlijke voornaamwoorden is dat alle studenten de optie krijgen om hun (gekozen) naam en persoonlijke voornaamwoorden te delen. Vraag dit niet alleen van studenten van wie u vermoedt dat zij misschien non-binair en/of transgender zijn (Harbin, Roberts, Nelson, & Purcell, 2020).

Als u gebruikmaakt van een PowerPointpresentatie zou u daar bijvoorbeeld de volgende slide in kunnen verwerken:



The slide features a title 'Kennismakingsrondje' at the top. Below it is a bulleted list of five questions: 'Naam', 'Leeftijd', 'Persoonlijke voornaamwoorden', 'Hobby's', and 'Over welke superkracht zou je willen beschikken en waarom?'. In the bottom right corner, there is a logo for 'STUDENT PRIDE NL' consisting of colorful, curved lines above the text.

Vanderbilt University geeft verder de volgende tips voor het behandelen van persoonlijke voornaamwoorden (Harbin, Roberts, Nelson, & Purcell, 2020):

## 2. Google Forms

Mogelijk voelt u zich er nog niet comfortabel bij om persoonlijke voornaamwoorden openlijk te behandelen met de groep. In dit geval kan het een idee zijn om vóór de eerste les een Google Form (of iets vergelijkbaars) op te sturen naar de studenten, waarin zij hun naam en persoonlijke voornaamwoorden kunnen opgeven.

## 3. Formulier

Een variant op de vorige tip is om in de eerste les een aanmeld- of zitplaatsenformulier rond te laten gaan waarop studenten hun naam en persoonlijke voornaamwoorden kunnen aangeven. Houd liever een plek open voor het aangeven van persoonlijke voornaamwoorden dan dat u de studenten laat kiezen uit een paar opties; dit geeft hen de mogelijkheid om te kiezen uit meer verschillende persoonlijke voornaamwoorden.

## 4. Persoonlijke aandacht

Moedig studenten aan om u tijdens kantooruren te komen opzoeken om het te hebben over wat zij nodig hebben om zo goed mogelijk te leren en floreren in de werkgroep/cursus. Dit kan verschillende gespreksonderwerpen met zich meebrengen, waaronder namen en persoonlijke voornaamwoorden.

## 5. Verschillende contexten

Sommige studenten zijn bijvoorbeeld in hun eigen klas al uit de kast, maar nog niet op de hele opleiding of bij hun familie. Overweeg om studenten te vragen of er contexten zijn waarin zij willen dat u een andere naam of een ander persoonlijk voornaamwoord voor hen gebruikt.

## 6. Delen van eigen persoonlijke voornaamwoorden

Draag het belang van het niet doen van aannames over persoonlijke voornaamwoorden uit door uzelf voor te stellen met uw eigen persoonlijke voornaamwoorden, en nodig anderen uit om dit ook te doen als zij dat willen.

Er zijn ook docenten die hun eigen persoonlijke voornaamwoorden bijvoorbeeld onder hun mails zetten. Dit kan bijdragen aan de normalisering van het delen van persoonlijke voornaamwoorden.

## Termen om te vermijden

Er zijn een aantal termen die als kwetsend kunnen worden ervaren binnen de LHBTI+-gemeenschap, zoals '(pseudo)hermafrodiet' in plaats van 'intersekse persoon' en 'ombouwen/omgebouwd' in plaats van 'transitie'. In 2018 heeft de Gemeente Amsterdam een handreiking uitgebracht voor respectvolle en inclusieve communicatie (Gemeente Amsterdam, Afdeling Diversiteit, 2018). Op de volgende drie pagina's staan tips uit deze handreiking over welke termen u beter niet kunt gebruiken en welke termen u in de plaats kunt gebruiken. De tips zijn voor deze toolbox vertaald naar het onderwijs.

| + Wel zeggen/schrijven<br>- Liever niet  | Voorbeeld  | Uitleg  |
|--|--|---|
| + LHBTI+-personen<br>+ LHBTI+-studenten<br>- homoseksuele studenten<br>- LHBTI+'s                            | Het is belangrijk dat LHBTI+-studenten zichzelf kunnen zijn op school. U kunt ervan uitgaan dat op elke school LHBTI+-studenten zitten, al weet u misschien niet wie dat zijn. | De genderidentiteit, seksuele oriëntatie en geslachtskenmerken zijn slechts een onderdeel van de totale identiteit van een persoon. Het is daarom vaak beter om LHBTI+ niet te gebruiken als zelfstandig naamwoord, maar als bijvoeglijk naamwoord.<br>'Homoseksuele studenten' verwijst alleen naar homoseksuele mannen. Prima als dat is wat u wilt zeggen, maar als u eigenlijk de bredere groep van LHBTI+-personen bedoelt is dit niet passend.                  |
| + LHBTI+<br>- gay<br>studenten/personen  | In de zomer vieren we tijdens de Pride de diversiteit van de LHBTI+-gemeenschap.   | De afkorting LHBTI+ laat zien dat het gaat om een diversiteit in seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken, in brede zin. Gay verwijst alleen naar mannen die op mannen vallen en soms naar vrouwen die op vrouwen vallen. U kunt de diversiteit ook laten zien door andere letters toe te voegen, maar omdat de afkorting dan heel lang wordt en sommige groepen alsnog niet genoemd worden, kan LHBTI+ een mooie oplossing zijn. |
| + regenboog<br>- homoseksueel  | Amsterdam is lid van het Nederlandse netwerk van Regenboogsteden en het internationale netwerk van Rainbow Cities.   | De regenboog verwijst naar de diversiteit binnen de LHBTI+-groep. Homoseksueel verwijst alleen naar homoseksuele mannen.  |
| + een lesbische vrouw/student<br>+ een homoseksuele man/student<br>- lesbo, pot<br>- homo                    | Sinds 1 april 2001 kunnen homoseksuele mannen en lesbische vrouwen elkaar in Nederland het jawoord geven.  | De seksuele oriëntatie is een van de kenmerken van een persoon en kan daarom het best als bijvoeglijk naamwoord worden gebruikt. Een woord als pot of homo wordt vaak negatief gebruikt.  |
| + seksuele oriëntatie, seksuele gerichtheid, seksuele geaardheid<br>- seksuele identiteit, seksuele voorkeur | Wij willen dat alle studenten een prettige en veilige studieomgeving kunnen hebben, waarbij hun seksuele gerichtheid niet in de weg mag staan.                                 | Niet alle mensen ervaren seksuele oriëntatie als deel van hun identiteit, en het woord voorkeur kan de indruk geven alsof iemand ervoor kiest om op bijvoorbeeld vrouwen te vallen, terwijl dit geen keuze is.  |
| + biseksueel persoon/<br>biseksuele student<br>- een biseksueel  | In de zomer van 2016 vond een conferentie plaats over de positie van biseksuele mensen.  | De seksuele oriëntatie is een van de kenmerken van een persoon, daarom als bijvoeglijk naamwoord gebruiken in plaats van als beschrijving van de persoon.   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>+ een transgender persoon, een trans student</li> <li>- een transgender</li> </ul>  | Over trans personen is uit onderzoek nog steeds minder bekend dan over mensen die niet transgender zijn.                             | Transgender zijn is een paraplueterm voor alle vormen van genderdiversiteit of gender non-conformiteit. Het wordt steeds gebruikelijker om de term trans persoon, trans vrouw et cetera te gebruiken.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>+ transitie</li> <li>- ombouwen, omgebouwd</li> </ul>   | Als je trans persoon bent en een medische transitie wilt ondergaan, gelden vaak (flinke) wachttijden.                                | Het woord ombouwen klinkt lomp en weinig respectvol. Vermijd dit woord!  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>+ een transgender student/persoon</li> <li>- travestiet</li> </ul>  | Transgender studenten worden nog steeds gepest vanwege hun genderidentiteit.   | Een travestiet is een persoon die het prettig vindt om zo nu en dan gekleed te gaan als iemand met een andere genderidentiteit dan men zelf heeft, maar heeft in tegenstelling tot een transgender persoon (meestal) niet de wens om daadwerkelijk in transitie te gaan.       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>+ bij geboorte gezien/geregistreerd als meisje/jongen</li> <li>+ een ander geslacht dan in de geboorteakte is vermeld</li> <li>- geboren als meisje/jongen</li> </ul>   | Hij werd bij zijn geboorte geregistreerd als meisje, en zo ook opgevoed. Later is hij gaan leven volgens zijn mannelijke identiteit. | De termen waarin iemand over zichzelf praat, zijn leidend. Als iemand aangeeft dat hij een man is, en altijd is geweest, respecteren we dat en zeggen niet dat diegene daarvóór een vrouw of meisje was. Hij was een man of jongen, maar geregistreerd en opgevoed als meisje. |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>+ intersekse student/persoon/man/vrouw</li> <li>- interseksueel</li> </ul>  | Sandra vertelt in de klas over haar ervaringen als intersekse vrouw.   | Het gaat om een van de kenmerken van een persoon, daarom als bijvoeglijk naamwoord gebruiken in plaats van als beschrijving van de persoon.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>+ intersekse student/persoon/man/vrouw</li> <li>- (pseudo)hermafrodiet</li> </ul>   | Anders dan de meeste jongens heeft Sander een extra X-chromosoom. Hij is dus een intersekse jongen.                                  | De term (pseudo)hermafroditisme wordt over het algemeen als kwetsend ervaren en heeft een omstrede medische achtergrond.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Als u weet dat het een man of vrouw is: Geachte heer Jansen of Geachte mevrouw Maduro.</li> <li>+ Als u het niet weet: Geachte S. Jansen, Geachte T. Maduro.</li> <li>- Zonder strikte noodzaak vragen of iemand een man of vrouw is, bijvoorbeeld door een hokje aan te laten kruisen op een formulier.</li> </ul> | Geachte S. Jansen, Geachte T. Maduro   | Wanneer u niet door een eerder contact weet hoe iemand graag wordt aangesproken, kunt u beter afzien van het aanspreken van een persoon in termen van man of vrouw. Afspraak is dan om mensen met een voorletter, achternaam en u aan te spreken.                              |



## Zichtbaarheid en representatie

Uit de interviews die voor dit onderzoek zijn afgenomen met LHBTI+-studenten bleek dat zichtbaarheid en representatie op het gebied van seksuele en genderdiversiteit in het curriculum belangrijk zijn. “Representatie is echt heel belangrijk. Als ik het gevoel heb dat er verhalen zijn waar ik me mee kan identificeren dan kan ik me daar al heel veel beter door voelen”, aldus een van de respondenten. Hier volgen drie tools van University of Birmingham (University of Birmingham, 2017), Vanderbilt University (Harbin, Roberts, Nelson, & Purcell, 2020) en Universiteit Utrecht (Bogert, Linders, & Sanches, 2019) om de zichtbaarheid en representatie op het gebied van seksuele en genderdiversiteit in het curriculum te vergroten.

### 1. Rolmodellen

Een van de manieren om de zichtbaarheid en representatie te vergroten is met behulp van rolmodellen. Deze kunnen zich binnen het docententeam bevinden, maar kunnen ook van buitenaf komen.

#### - Gastcolleges

Een tip van University of Birmingham die ook door veel van de respondenten als een van de behoeften werd genoemd, is het uitnodigen van LHBTI+-personen voor gastcolleges. Dit betekent niet dat het college ook daadwerkelijk hoeft te gaan over LHBTI+ zijn. Ga bij uzelf na of u altijd dezelfde soort mensen met dezelfde achtergrond uitnodigt en of hier misschien ruimte is voor meer (seksuele en gender)diversiteit.

Tip voor het vinden van diverse professionals/gast sprekers: Parea Nederland (<https://pareanederland.com/>) is een netwerk van LHBTI+-professionals van kleur.

#### - Uitlichten van succesvolle LHBTI+-rolmodellen

Een andere manier om bij te dragen aan meer zichtbaarheid op het gebied van seksuele en genderdiversiteit binnen de discipline waarin u lesgeeft, is het uitlichten van succesvolle LHBTI+-rolmodellen. U kunt hier bijvoorbeeld extra aandacht aan besteden rondom themadagen.

#### - Delen van de eigen identiteit

Als docent kunt u zelf ook als rolmodel fungeren voor studenten door uw eigen identiteit met hen te delen, zoals het hebben van een seksueel of genderdiverse achtergrond.

### 2. Voorbeelden en casus

Een simpele manier om voor meer zichtbaarheid en representatie te zorgen in het curriculum is door het geven van inclusieve voorbeelden en casus. Dit kan bijvoorbeeld door in toetsen of opdrachten af en toe het persoonlijke voornaamwoord ‘hij’ te vervangen met ‘die’ of ‘hen’, en in het geven van voorbeeldzinnen kan men bijvoorbeeld af en toe ‘Bob houdt van Bill’ gebruiken in plaats van ‘John houdt van Mary’ (University of Birmingham, 2017). Het gaat erom dat in het lesmateriaal verschillende typen mensen worden vertegenwoordigd.

Sommige opleidingen werken niet zozeer met voorbeelden, casus, toetsen of opdrachten waarin het duidelijk over een of meer personen gaat. Toch is het bij die opleidingen meestal ook mogelijk om aandacht te besteden aan meer zichtbaarheid op het gebied van seksuele en genderdiversiteit in het curriculum. Vanderbilt University gaat in ‘Teaching Beyond the Gender Binary’ enkel in op representatie van non-binaire personen; voor deze toolbox is dit waar mogelijk uitgebreid naar LHBTI+-personen.

- Bij statistiek: voorkom het gebruik van binaire man/vrouw labels en/of bespreek de beperkingen van zulke categorisaties en de impact die deze kunnen hebben op het begrijpen van bijvoorbeeld non-binaire ervaringen.
- Bij bedrijfskunde: includeer casus voor bedrijven die producten ontwikkelen voor LHBTI+-cliënten, bijvoorbeeld een bedrijf dat corrigerende onder- en badkleding maakt voor mensen die zich willen kleden in overeenstemming met hun bevestigende gender of als een andere gender.
- Bij technische en IT-opleidingen: moedig studenten aan om na te denken over hoe bestaande technologieën kunnen worden aangepast als men de behoeften van LHBTI+-personen overweegt, zoals de LHBTI+-vriendelijke stoplichten in Alkmaar of een app die bijdraagt aan de veiligheid van LHBTI+-personen.
- Bij biologie: besteed aandacht aan de variatie in genderidentiteit- en expressie en variatie in biologische geslachtskenmerken (bijvoorbeeld wanneer het gaat over geslachtschromosomen).
- Bij de Erasmus Universiteit is men binnen de opleiding geneeskunde momenteel bezig met een project om de opleiding meer inclusief te maken. Voorbeelden om meer inclusief te zijn op het gebied van seksuele en genderdiversiteit bij geneeskunde zijn om aandacht aan specifieke medische behoeften van transgender en/of non-binaire personen te besteden, maar daarnaast LHBTI+-personen ook in casuïstiek te verwerken als het juist niet gaat om medische behoeften die vooral of uitsluitend spelen bij LHBTI+-personen.

### 3. Literatuurscan

Universiteit Utrecht biedt in de 'Toolbox Diversiteit in Onderwijs' (Bogert, Linders, & Sanches, 2019) tools aan die u kunnen helpen bij het komen tot een diverse, inclusieve literatuurselectie.

De tool bestaat uit twee 'rondes'. De eerste ronde helpt u om kritisch bewust te worden van welke perspectieven worden aangeboden in een bepaalde cursus en in hoeverre deze perspectieven op dit moment evenwichtig zijn. De tweede ronde focust op het herkennen van tekortkomingen in een specifieke literatuurselectie en biedt stappen om te herkennen en te benoemen welke literatuur nog opgenomen kan worden en hoe.

Vermijd de 'add-on': elke literatuurselectie brengt een aantal wereldbeelden positief naar voren en zwijgt over andere wereldbeelden, terwijl de selectie vaak wordt gepresenteerd als 'neutraal', 'normaal', 'centraal', of 'universeel'. Dit zorgt ervoor dat het slechts toevoegen van 'aanvullende' perspectieven op de mainstream canon niet voldoende is en zelfs counter-productief kan zijn.

#### **Ronde 1: Hoe ziet de huidige literatuurselectie eruit?**

Kijk naar het (gedeeltelijk ingevulde) voorbeeldschema van Universiteit Utrecht op de volgende pagina om de huidige selectie van literatuur te scannen. Gebruik de verschillende kolommen van het schema als richtlijnen om te reflecteren en om u kritisch bewust te worden van de keuzes die zijn gemaakt in de selectie van deze specifieke auteurs. Een lege versie van dit schema is te vinden in de bijlage aan het eind van de toolbox. Vergeet bij het analyseren van de literatuurselectie niet ook te kijken naar auteurs die niet in de literatuurlijst van de cursus opgenomen zijn, maar wel terugkomen in de colleges.

**(!)** Het gaat er niet om dat u alle details in het schema in weet te vullen. Soms is bepaalde informatie niet bekend. Het punt van de oefening is om u te helpen kritisch na te denken over de samenstelling van de literatuurselectie en om te reflecteren op hoe de verschillende achtergronden van de auteurs van belang zijn in hun inclusie – of afwezigheid! – in een specifieke literatuurselectie.

| Literature (themes and authors)              | (Sub)disciplinary training and/or (explicit) (sub)disciplinary perspective<br>e.g. marxist anthropology, postcolonial studies, masculinity studies | Educational/Geographical trajectories<br>e.g. country or region where authors grew up, are trained or where they work | Social Backgrounds/Identities (if known or explicitly identified)<br>e.g. gender, race/ethnicity, nationality, LGBTQI, dis/ability, class, religion |
|--|--|---|---|
| <b>Course Book: DeMello</b>                  | Anthropology of the body   | US  |   |
| <b>Week 1: Introduction fem anthropology</b> |  |   |   |
| Henrietta Moore                              | Feminist anthropology/ anthropology of gender  | UK  |   |
| Chandra Mohanty                              | Outside anthropology, namely: postcolonial feminist theory   | US (BA and MA Delhi)  |   |
| <b>Week 2: Sex and gender concepts</b>       |  |   |   |
| Stimpson                                     | Outside anthropology, namely: feminist English scholar   | US  |   |
| Herd   | Queer anthropology/ Anthropology of sexuality  | US (Phd Aus)  |   |
| Scott  | Outside anthropology, namely: feminist historian   | US  |   |
| <b>Week 3: sexuality and gender</b>          |  |   |   |
| Vance  | Queer anthropology/anthropology of sexuality   | US  |   |
| Janssen                                      | Other in anthropology, namely: masculinity studies   | Western/Northern cont. Europe   |   |
| <b>Week 4: THEME</b>                         |  |   |   |
| Literature x                                 |  |   |   |
| ... etcetera ....                            |  |   |   |

## Ronde 2: Wat ontbreekt er?

Nu u de perspectieven die op dit moment in uw cursus zitten heeft geïdentificeerd, kunt u na gaan denken over welke perspectieven over- of ondergerepresenteerd of afwezig zijn. De uitdaging is om uit te vinden wat u wilt opnemen of veranderen in de literatuurselectie en hoe dit op zo'n manier te presenteren dat het erkent dat het materiaal in een cursus altijd een selectie is.

De volgende drie stappen helpen u met verschillende manieren waarop u de literatuurselectie meer divers kunt maken zonder het willekeurig 'toevoegen' van auteurs omdat ze 'missen' in de literatuurselectie.

**(!)** De kans is groot dat het onmogelijk is om een literatuurselectie te maken die uw hele wensenlijst voor een gebalanceerde en inclusieve literatuurlijst omvat. Het gaat erom dat de lijst goed geïnformeerd is en dat u in staat bent om uw keuzes en de selectiviteit van het materiaal toe te lichten aan collega's en studenten. Dit opent ook het debat met collega's en studenten waarbij zij kunnen helpen om misschien ontbrekende literatuur te vinden of suggesties te geven voor mogelijke verzamelingen van kennis/publicaties over een specifiek thema.

### Stap 1: Thematiseren

Kijk naar de thema's van de cursus en daarna naar de auteurs die daarbij geselecteerd zijn. Is dit een thema dat er alleen toe doet voor de mensen met dezelfde achtergronden als de auteurs in de lijst?

Vragen om uzelf te stellen over de literatuurselectie:

- Worden alle sociale groepen gerepresenteerd als zijnde beïnvloed door de interactieve structuren, of alleen een bepaalde groep?
- Wordt kennis over het denken over gender en seksualiteit doorgetrokken in de hele syllabus of worden deze als 'speciale onderwerpen' of als 'sociale problemen' behandeld?

### Stap 2: Dekoloniseren

Heeft u gekeken buiten de bekende 'founding fathers' van uw cursus? Draagt de literatuurselectie bij aan een dekoloniaal perspectief en een dekoloniale praktijk die de koloniale geschiedenis en de blijvende erfenis daarvan in uw eigen discipline erkent en bekritiseert? Kijk opnieuw naar de literatuurselectie met deze focus in uw achterhoofd, en stel uzelf de volgende vragen:

- Welke stemmen zijn historisch gezien gemarginaliseerd of stilte opgelegd in de ontwikkeling van de discipline wat betreft de onderwerpen van uw cursus? Kunt u sommige van deze stemmen in de literatuurselectie opnemen?
- Worden de ervaringen van één groep als de 'norm' gezien waartegen de ervaringen van andere groepen worden afgemeten en geëvalueerd?
- Is een groep dominant in het definiëren van andere groepen, of worden groepen door henzelf gedefinieerd?
- Reproduceert het materiaal in de cursus uitsluitende perspectieven en machtsrelaties die het product zijn van koloniale en imperialistische grondvesten van wetenschappelijke instituten of legt het deze juist bloot en stelt het in staat hier kritische vragen bij te stellen?
- Draagt de literatuurselectie (mogelijk) bij aan de productie van kennis en onderwijs welke ook sociale en duurzame rechtvaardigheid bewerkstelligt?

### Stap 3: Balanceren

Diversiteit betekent ook het loskoppelen van auteurs met een bepaalde achtergrond van bepaalde thema's en het laten zien dat zij ook bij kunnen dragen aan bredere debatten binnen de discipline. Het is soms lastig om hier een goede balans in te vinden.

Bijvoorbeeld, wanneer het gaat over specifieke thema's (bijv. feminisme) is het belangrijk om auteurs te behandelen die specifiek tot die thema's gerelateerd zijn vanwege hun achtergrond (feministen) en die een historische rol hebben gespeeld in de ontwikkeling van dat academische veld (vrouwen). Echter, dit betekent niet dat u *alleen* feministen of vrouwelijke auteurs kunt behandelen in relatie tot dit onderwerp. Het betekent ook niet dat u geen feministen of vrouwelijke auteurs kunt kiezen voor het behandelen van *andere* thema's: vrouwen en feministen hebben over veel meer onderwerpen geschreven dan alleen thema's gerelateerd aan hun eigen achtergrond.

Vragen om uzelf te stellen over de literatuurselectie:

- Zijn de sociale en disciplinaire achtergronden van de auteurs in de literatuurlijst specifiek verbonden aan de onderwerpen waar ze over schrijven? Als dat zo is, waarom, en is dat altijd nodig/logisch?
- Heeft u, in het proces van diversifiëren van de perspectieven in uw cursus, per ongeluk 'add-ons' gecreëerd door perspectieven 'toe te voegen' aan de mainstream of dominante canon, op zo'n manier dat het de marginale positie van bepaalde perspectieven juist reproduceert?

### Algemene tips voor het vinden en selecteren van geschikte literatuur

- Overweeg een aantal plekken in de literatuurlijst leeg te laten. Vraag studenten als opdracht om literatuur mee te nemen.
- Wees open en transparant over de literatuurselectie (en mogelijke tekortkomingen daarin) tegenover collega's en studenten. Misschien missen zij bepaalde perspectieven en kunnen zij bepaalde literatuur aanraden.
- Telkens wanneer u mensen tegenkomt die een verschillend perspectief naar voren brengen, kunt u deze in de cursus inbrengen.
- Gebruik de literatuurscan als startpunt voor een discussie met collega's over welke perspectieven ontbreken.
- Zoek eens in een andere bibliotheek.
- Het is oké om een bepaalde positie in te nemen, we zijn niet neutraal: we willen dat bepaalde gemarginaliseerde auteurs gelezen worden.
- Op initiatief van studenten aan de Universiteit van Amsterdam is online de *Queer Communication Library* opgericht, een platform waarop *queerliteratuur* wordt gedeeld rondom verschillende thema's binnen de communicatiewetenschappen. Link: [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ptN96Y\\_UqywE3Z7uBiuMVvEikxKTxHfwDx9wEFhD1zI/edit#gid=1378038074](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ptN96Y_UqywE3Z7uBiuMVvEikxKTxHfwDx9wEFhD1zI/edit#gid=1378038074)

## Voorkomen van ongewenst gedrag

### Gemeenschappelijke waarden

Om ongewenst gedrag, kwetsende opmerkingen en pesterijen in de cursus te voorkomen kan het handig zijn om een aantal omgangsregels (gemeenschappelijke waarden) op te stellen waar iedereen in de groep zich aan dient te houden.

In 'Toolbox Diversiteit in Onderwijs' stelt Universiteit Utrecht dat het maken van een schema met gemeenschappelijke waarden kan dienen als een 'manifest van omgang met elkaar' waarin gezamenlijke afspraken en regels vastgelegd zijn om inclusie en een veilig leerklimaat te waarborgen. Er kan te allen tijde worden terugverwezen naar dit gezamenlijke manifest. Het is sterk aan te raden om de lijst met gemeenschappelijke waarden samen met studenten samen te stellen. Dit is essentieel voor het bereiken van overeenstemming en bewerkstelligt breed gedragen waarden binnen uw onderwijs.

Voorbeelden van gemeenschappelijke waarden kunnen zijn 'Er wordt niet gelachen om elkaar' en 'Geen belastende taal wat betreft ras, etniciteit, klasse, gender of sociale of culturele afkomst'.

### Gesprek in plaats van discussie

Vaak nemen docenten een positie in als neutrale facilitator. Om niemand pijn te doen of uit te sluiten worden alle meningen en perspectieven als gelijk gezien, omdat 'er geen waarheid is'. Echter, dit kan juist betekenen dat bepaalde schadelijke en dominante perspectieven gelijk worden gesteld aan perspectieven die structureel historisch onderdrukt zijn. Dit wordt omschreven als 'schadelijke tolerantie' (Bogert, Linders, & Sanches, 2019) en kan studenten die deel uitmaken van een minderheidsgroep een onveilig gevoel geven. "Soms in de werkgroepen hebben we een stelling waar we over moeten discussiëren en dan is de stelling van 'Vind je dat christelijke scholen gay-mensen mogen weigeren?' en dan moet ik gewoon met mensen in discussie gaan die dan tegen mij gaan zeggen van 'Ja, maar ik word ook gediscrimineerd als ik wel gay-mensen moet toelaten op mijn school'", aldus een van de studentrespondenten.

Dit betekent echter niet dat u bepaalde onderwerpen moet negeren of vermijden in uw lessen. Een manier om de (sociale) veiligheid van alle studenten te waarborgen is om onderwerpen die iemands identiteit aangaan zoals etniciteit, religie, seksuele oriëntatie en genderidentiteit niet aan te dienen als een onderwerp voor discussie, maar als een onderwerp voor gesprek. Iemands identiteit is op die manier niet een discussiepunt waarbij studenten elkaar van hun eigen gelijk moeten overtuigen.

In plaats van het aan te dienen als een stelling: *'Mogen christelijke scholen mensen weigeren vanwege hun seksuele oriëntatie?'*, wordt het aangediend als een gespreksonderwerp, bijvoorbeeld *'Sommige christelijke scholen willen mensen weigeren vanwege hun seksuele oriëntatie. Gaat dit tegen Artikel 1 van de grondwet in?'*.

### Een individu niet neerzetten als vertegenwoordiger van een groep

Als u een sensitief onderwerp bespreekt over een historisch gemarginaliseerde groep, let er dan op dat u bepaalde studenten niet neerzet als vertegenwoordigers van deze groep.

Voorbeeld:

Als de discussie gaat over LHBTI+ en mensenrechten in Azië, ga er dan niet vanuit dat de LHBTI+-student uit India het perspectief vanuit de 'Aziatische LHBTI+-gemeenschap' kan (of wil) bieden. De suggestie dat deze studenten dat zouden kunnen, willen of moeten doen, is beledigend, aangezien het stereotyperend is en de identiteit van de student beperkt tot slechts die identiteit die het onderwerp is van structurele discriminatie (Bogert, Linders, & Sanches, 2019).

## Ongewenst gedrag vanuit docenten

Het kan voorkomen dat studenten ongewenst gedrag ervaren vanuit docenten, vaak in de vorm van beladen grapjes of publiekelijk 'geout' worden (= het zonder toestemming bekendmaken van iemands seksuele geaardheid of genderidentiteit). De intentie is hierbij meestal niet slecht, maar kan wel van negatieve invloed zijn op de sociale veiligheid van de student. Als docent heeft u een verantwoordelijkheid om het goede voorbeeld te geven. Daarom volgen hier twee voorbeelden van situaties waarin de sociale veiligheid van LHBTI+-studenten werd aangetast door uitspraken van docenten en hoe u dit bij uzelf en collega's kunt voorkomen.

### **Grapjes**

Wanneer aan respondenten gevraagd werd of zij iemand een betere docent hadden gevonden als diegene geen grapjes had gemaakt over seksuele oriëntatie of genderidentiteit, was het antwoord altijd 'ja': "Ja, ik had hem wel ook serieuzer genomen als hij het niet op die manier deed", zo sprak een van de respondenten. Het kan dus raadzaam zijn om als docent geen grapjes te maken over iemands persoonlijke kenmerken of identiteit.

### **Geout worden**

Als een student u iets heeft verteld over diens genderidentiteit of seksuele oriëntatie, betekent dat niet dat dit ook bekend is bij de rest van de klas of opleiding of dat de student in kwestie wenst dat meer mensen ervan weten. In een onderzoek naar de acceptatie van LHBTI+-personen in Amsterdam eerder dit jaar sprak een van de respondenten binnen het thema 'Veiligheid op school': "Er is wel een keer een incident geweest waarbij een leraar me heeft *geout* tegenover de klas. Ik snap waarom hij het deed, want mijn onderzoek ging over transmensen, maar ik vond het echt niet chill omdat het privéinformatie was en ik mijn klasgenoten nog niet goed kende. Ik voelde me gelijk door iedereen bekeken en ik voelde me gewoon echt niet relaxed, en dit is gewoon iets wat ik zelf aan mensen wil vertellen." Soortgelijke incidenten vonden ook plaats binnen dit onderzoek: "Ik heb twee docenten die in de pauze op Teams random gingen bespreken over iemands transitie. Dat is best wel persoonlijke informatie, en iedereen kon het gewoon horen als ze nog achter hun laptop zaten."

Als u privéinformatie weet over een student, deel dit dan niet met een groter publiek, tenzij de student hier expliciet toestemming voor gegeven heeft of u heeft gevraagd om het met anderen te delen. Vaak is het iets wat mensen zelf met anderen willen delen op het moment dat zij hier zelf klaar voor zijn.

### **Maak afspraken, spreek elkaar aan**

Om te voorkomen dat situaties zoals hierboven beschreven zich voordoen, kan het een goed idee zijn om hier binnen het docententeam afspraken over te maken met elkaar. Overweeg collega's er ook op aan te spreken als u ziet of vermoedt dat zij (onbedoeld) de sociale veiligheid van een student aantasten.

## Omgaan met ongewenst gedrag

### Stappenplan

Ongewenst gedrag en/of kwetsende opmerkingen zijn nooit volledig te voorkomen in een groep. GLSEN (Gay, Lesbian & Straight Education Network) heeft een stappenplan opgesteld dat u kunt volgen wanneer u merkt dat een student wordt uitgescholden, gepest of geïntimideerd op basis van seksuele oriëntatie of genderidentiteit (GLSEN, 2019).

- 1. Pak uitschelden, pesten of intimidatie onmiddellijk aan.** Focus op het beëindigen van het gedrag op dat moment. Soms is het een simpele reactie op het horen van een denigrerende term met 'Die taal wordt niet geaccepteerd in dit klaslokaal'. Onthoud: geen actie is een actie.
- 2. Geef het gedrag een naam.** Omschrijf wat u heeft gezien en label het gedrag. 'Dat woord is denigrerend en wordt beschouwd als schelden. Die taal is onacceptabel.'
- 3. Gebruik het leermoment (of creëer er één).** Zorg ervoor dat u onderwijst na het beëindigen van het gedrag. Beslis of u op het moment zelf gaat onderwijzen of later, en of dit publiekelijk of privé gaat gebeuren. Als u beslist om later te onderwijzen, zult u het leermoment moeten creëren. U kunt deze kans grijpen om een klas, de hele opleiding of de hele onderwijsinstelling te onderwijzen over welke woorden en gedragingen acceptabel zijn en welke niet.
- 4. Steun het slachtoffer.** Steun de student die het doelwit was van het uitschelden, pesten of de intimidatie. Doe geen aannames over wat de student ervaart. Vraag de student wat die nodig heeft of wil. U zult moeten beslissen of u dit op het moment zelf doet of later, en of het publiekelijk of privé zal gebeuren.
- 5. Houd studenten verantwoordelijk.** Controleer het beleid en leg de juiste consequenties op. Zorg ervoor dat maatregelen gelijkmatig worden toegepast op alle vormen van schelden, pesten en intimidatie.

### Grapje of discriminatie?

Soms is het moeilijk om ongewenst gedrag te identificeren. Wat door de een wordt gezien als een grapje, wordt door de ander gezien als discriminatie. Als u niet weet of iets wel of niet onder ongewenst gedrag of discriminatie valt kunt u in de eerste plaats kijken naar de gedragsregels/ gemeenschappelijke waarden die u samen met de groep heeft opgesteld. Is een van de afgesproken regels dat er geen grapjes worden gemaakt over iemands identiteit/ (persoonlijke) kenmerken? Dan is dat een aanleiding om erop te reageren en de student te wijzen op de gemeenschappelijke waarden.

Of iets discriminatie is, wordt bepaald door het effect van de grap. Wat de grappenmaker bedoelde, is niet van belang (College voor de rechten van de mens, sd). Wees daarom alert op de reactie van de student naar wie de grap was gericht. Wees u er ook van bewust dat slachtoffers van ongewenst gedrag soms meelachen met de grap terwijl zij eigenlijk gekwetst zijn. Overweeg de student in dit geval te vragen of het gedrag voor diegene over de grens ging (GGZ, sd).



## Positieve representatie

Een van de pijnpunten die er onder veel van de studentrespondenten aanwezig was, is de negatieve manier waarop LHBTI+-personen gerepresenteerd worden, waarbij in veel gevallen enkel aandacht wordt besteed aan de problematiek rondom het LHBTI+ zijn. “Als je dan iets over Pride zegt, maak het dan niet zo negatief. Het is hartstikke leuk, en dan wordt er alleen maar aandacht besteed aan dat er alleen maar mensen in elkaar worden geslagen op dat soort momenten”, aldus een van de respondenten. Om hier wat evenwicht in te brengen volgt een lijst met een aantal voorbeelden van positieve representatie van LHBTI+-personen. Deze lijst kan te allen tijde worden uitgebreid.

| Voorbeeld                        | Toelichting  |
|----------------------------------|--|
| ANNE+                            | Tv-serie over een lesbische twintiger die op zichzelf gaat wonen in Amsterdam. In de serie blikt ze terug op haar liefdesleven tijdens haar studententijd en denkt ze na over hoe diverse meisjes en relaties haar hebben gevormd tot de persoon die ze nu is. |
| Please Like Me                   | Tv-serie over een twintiger die door een aantal grote veranderingen gaat terwijl hij zich navigeert door zijn eerste decennium als volwassene. Nadat zijn vriendin hem dumpt komt hij erachter dat hij gay is.   |
| SpangaS (seizoen 14   De Campus) | Eerste tv-serie met een non-binair personage (Lesley). Lesley is een rebelse sensatiezoeker die vol met plannetjes zit.  |
| CoupleGoals de podcast           | Podcast waarin queerkoppel Mandy en Roos met allerlei verschillende stellen spreken. Hoe leerden ze elkaar kennen? Waar maken ze ruzie over? En bestaat er eigenlijk wel zoiets als ‘couple goals’?  |
| Supergirl seizoen 4              | Eerste tv-serie met een transgender superheld als personage (Nia Nal). Nia Nal is een jonge journaliste die uiteindelijk haar lot vervult door te transformeren in een superheld genaamd Dreamer.  |
| Hij is een zij                   | Tv-programma waarin jonge transgender personen een jaar lang worden gevolgd. Het laat zien hoe het is om geboren te zijn in het verkeerde lichaam. Wat moeten ze doormaken om te worden wie ze zijn?   |
| Girl in Red                      | Singer-songwriter die nummers schrijft over queerromantiek en mentale gezondheid.  |
| Geslacht!                        | In het tv-programma Geslacht! vraagt Raven van Dorst zich af welke rol gender speelt in onze maatschappij. Waarom denken we nog in de hokjes ‘man’ en ‘vrouw’? En zit er nog wat tussenin?   |



|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Sense8                      | Nomi is een van de hoofdpersonages in deze tv-serie. Ze is een politiek blogger en hackactiviste. Daarnaast is ze een trotse lesbienne en transgender vrouw.  |
| Brooklyn99                  | Komische politieserie met een homoseksueel en een biseksueel personage in de hoofdrol. Raymond Holt is van buiten streng, hardwerkend, stoïcijns en professioneel. Vanbinnen is hij een warme, empathische, barmhartige man. Rosa is een slimme, stoere en mysterieuze detective. |
| Stranger Things (seizoen 3) | In dit seizoen van de sciencefictionserie die zich afspeelt in de jaren '80 komt de vanbuiten sarcastische, ietwat arrogante maar vanbinnen lieve en behulpzame Robin uit de kast als lesbienne.  |
| Transparent                 | Comedy-dramaserie waarin een van de ouders van een gezin transgender blijkt te zijn.  |
|                             |   |
|                             |   |
|                             |   |
|                             |   |
|                             |   |

## Bronnenlijst

- AT5. (2018, 5 augustus). *LHBTIQ+ serie: Waar staat die + eigenlijk voor?* Opgehaald van AT5: <https://www.at5.nl/artikelen/185103/lhbtqi-serie-waar-staat-die-eigenlijk-voor>
- Ainsworth, C. (2018). Sex Redefined: The Idea of 2 Sexes Is Overly Simplistic. *Nature Magazine*. Opgehaald van <https://www.scientificamerican.com/article/sex-redefined-the-idea-of-2-sexes-is-overly-simplistic/>
- Anker, E. (2017, July 29). LHBTI we know, but what does LHBTIQAPC mean? *Metronieuws*. Opgehaald van <https://www.metronieuws.nl/in-het-nieuws/2017/07/lhbt-kennen-we-maar-wat-betekent-lhbtqiapc/>
- AT5. (2018, August 5). LHBTIQ+ series: What does that + stand for? AT5. Opgehaald van <https://www.at5.nl/artikelen/185103/lhbtqi-serie-waar-staat-die-eigenlijk-voor>
- Bogert, K. v., Linders, E., & Sanches, N. (2019, februari). *Toolbox Diversiteit in Onderwijs*. Utrecht, Utrecht, Nederland.
- College voor de rechten van de mens. (sd). *Discriminatie uitgelegd*. Opgeroepen op mei 12, 2021, van College voor de rechten van de mens: <https://mensenrechten.nl/nl/discriminatie-uitgelegd#:~:text=Wat%20jij%20als%20grap%20bedoelt,herkennen%20en%20aan%20te%20pakken>.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*(1). Opgehaald van <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- Felten, H., & Boss, E.-M. (2019). *Handout LHBTI-Emancipatie*. (M. Hermans, Red.) Opgehaald van Movisie: [https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-03/Handreiking%20LHBTI-Feiten%20en%20Cijfers%202018\\_0.pdf](https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-03/Handreiking%20LHBTI-Feiten%20en%20Cijfers%202018_0.pdf)
- Gemeente Amsterdam, Afdeling Diversiteit. (2018, november). *Regenboog taaltips*. Amsterdam, Noord-Holland, Nederland.
- Gender Spectrum. (2019). *Understanding Gender*. San Leandro, CA: Gender Spectrum. Opgehaald van <https://genderspectrum.org/articles/understanding-gender>
- GGZ. (sd). *Ongewenst gedrag herkennen*. Opgeroepen op mei 12, 2021, van Gezond en veilig werken: <https://www.gezondeneveiligwerken.nl/index.php/2018/03/30/ongewenst-gedrag-herkennen/#team>
- GLSEN. (2019, oktober 31). *Developing LGBTQ-Inclusive Classroom Resources*. New York, New York, Verenigde Staten.
- Harbin, B., Roberts, L. M., Nelson, R., & Purcell, C. (2020). *Teaching Beyond the Gender Binary in the University Classroom*. Opgeroepen op mei 05, 2021, van Vanderbilt University Center for Teaching: <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/teaching-beyond-the-gender-binary-in-the-university-classroom/>
- Koster, G. (2019, februari 13). *Dit betekent het als je Cisgender bent*. Opgeroepen op april 29, 2021, van Women'sHealth: <https://www.womenshealthmag.com/nl/relaties-seks/a26321619/cisgender-betekenis/>
- Lubbers, H. (sd). *Inclusief en genderneutraal schrijven*. Opgeroepen op mei 2021, van Mevrouw Alfabet: <https://mevrouwalfabet.nl/inclusief-genderneutraal-schrijven/>
- PFLAG. (2021). *PFLAG National Glossary of Terms*. Opgehaald van PFLAG: <https://pflag.org/glossary>
- Repáraz, L. R., & Ardjosemito-Jethoe, S. (2020). *Diversiteit in de samenleving*. Assen: Uitgeverij Koninklijke van Gorcum.
- University of Birmingham. (2017, februari 27). *LGBTQ-inclusivity in the higher education: a best practice guide*. Birmingham, West Midlands, Verenigd Koninkrijk.
- Van Dale. (sd). *Betekenis 'Heteroseksueel'*. Opgeroepen op april 29, 2021, van Van Dale: <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/Heteroseksueel#.YlqxvWYzYXo>

Vlaamse overheid. (2016, 05). Ontwikkeling van een beleidskader betreffende genderidentiteit en genderexpressie voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Brussel, België.

Wekker, G., Slootman, M., Icaza, R., Jansen, H., & Vazquez, R. (2016). *Let's do diversity. Report of the University of Amsterdam Diversity Commission*. University of Amsterdam, Diversity Commission. doi:10.13140/RG.2.2.19970.07364

