



HANDLEIDING ONDERWIJSPROFESSIONALS

VOORBEREIDING **PAARSE VRIJDAG**

en alle andere dagen

PAARSE VRIJDAG

9 oktober 2026

VOORWOORD

Super waardevol dat jullie school het Paarse Vrijdag Educatiepakket heeft besteld om aandacht te besteden aan diversiteit. Op Paarse Vrijdag besteden we aandacht aan dat iedereen zichzelf mag zijn, ongeacht wie je bent, wat je hobby's zijn, wat je huidskleur is, wat je gelooft of op wie je verliefd wordt. Samen kunnen we ervoor zorgen dat jongeren een veilige schooltijd hebben, zichzelf kunnen zijn en anderen leren respecteren om wie zij zijn. Dit jaar is er weer een handleiding voor onderwijsprofessionals en een handleiding met lesbrieven. En of je nou de lesbrieven uit het pakket tijdens Paarse Vrijdag gebruikt of door het jaar heen: het belangrijkste is dat er op elke school aandacht wordt besteed aan jezelf mogen zijn. Als onderwijsprofessional kan jij jouw steentje daaraan bijdragen!

Naast lesbrieven biedt het pakket ondersteuningsmateriaal zoals de do's en don'ts om inclusiever les te geven of een podcast waarbij docenten en andere onderwijsexperts aan het woord komen. Ook leer je wat een GSA is en hoe jij als docent ondersteuning kan bieden.

Heel veel succes en plezier met het samen zorgen voor een veilige omgeving, niet alleen voor jouw klas(sen) maar voor de hele school!

Dit jaar is Paarse Vrijdag voor het eerst op **9 oktober**. Vanaf nu zal Paarse Vrijdag ieder jaar op de tweede vrijdag van oktober worden gehouden. Zet **8 oktober 2027** dus alvast in je agenda!

Het educatieteam van COC Nederland is benieuwd wat docenten van het ondersteuningsmateriaal en lesbrieven vinden. Laat het ons weten via **gsa@coc.nl** en vul de evaluatie na Paarse Vrijdag in.

INHOUD

Wat zit er in het pakket?	5
Wat is Paarse Vrijdag en wie organiseert het?	5
Waarom is het belangrijk om aandacht te besteden aan Paarse Vrijdag?	6
Hoe besteed je aandacht aan Paarse Vrijdag?	6
Aanloop naar Paarse Vrijdag	6
Balans tussen veiligheid en zichtbaarheid	7
Boodschap en activiteiten op Paarse Vrijdag	7
Voorlichtingslessen van COC en contact met GSA-coördinatoren	8
Wat bedoelen we eigenlijk, als we over seksuele, gender- en seksediversiteit praten?	9
Woordenlijst	10
Voorbereiding op Paarse Vrijdag	10
Luister de podcast 'De Docentenkamer op Regenboogles!'	10
Overzicht lesbrieven	11
Achtergrondartikelen - Verdieping en inspiratie	13
Paarse Vrijdag educatiepakket als middel om invulling aan de kerndoelen te geven	13
Wat is Queer Joy? – FAQ!	18
In gesprek over genderdiversiteit: Hoe en waarom	19
Hoe stel je een diverse en inclusieve schoolbibliotheek samen?	20
In gesprek met je team – Gespreksstarters & oefeningen	22
Inclusieve schoolscan 2.0	22
Omgaan met weerstand: waar ligt de grens?	24
Omgaan met weerstand: waar ligt de grens? – Vervolg	26
Lhbtbi+-ervaringen in het onderwijs	29
Bondgenoot op school	31
Omgaan met pesten, uitsluiting en lhbtbi+ discriminatie	34
Discriminatie ervaringen van een regenbooggezin	37
Paarse Vrijdag 101	41
In gesprek over genderdiversiteit	44
Word onderdeel van De Docentenkamer	47
Lhbtbi+-organisaties	48



VOOR ELKAAR MET ELKAAR

Iedereen wil zich gezien en gesteund voelen, maar het is ook belangrijk om er voor een ander te zijn. Het is zestien jaar geleden dat de eerste Paarse Vrijdag werd georganiseerd. In solidariteit naar lhbt+-leerlingen en studenten. Solidariteit naar elkaar en opkomen voor elkaar is harder nodig dan ooit.

Juist in het onderwijs, waar leerlingen, studenten en professionals elke dag samenkomen, is het essentieel dat je opkomt voor elkaar ongeacht wie je bent, wat je draagt, van wie je houdt of wat je gelooft.

En om te worden wie je bent, heb je mensen nodig die je de ruimte geven om jezelf te ontdekken en te groeien op jouw manier. Onze Paarse Vrijdag rolmodellen gaan met elkaar in gesprek over het belang van ruimte maken om jezelf te kunnen zijn op school. Deze verhalen uit de community én van bondgenoten laten zien dat de materialen van Paarse Vrijdag onmisbaar zijn op elke school.

Wij geloven dat voor elkaar opkomen bijdraagt aan een veilige onderwijsomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn.

Samen voor de hele school.



WAT ZIT ER IN HET PAKKET?

Versiering

- Paarse Vrijdag poster met onderwijs-personeel om op te hangen in de docenten-kamer **(1 stuk)**.
- Paarse Vrijdag posters met docenten en GSA-jongeren om op te hangen door de school en in de docentenkamer **(2 stuks)**.
- Paarse Vrijdag posters met GSA-jongeren om op te hangen in de school **(4 stuks)**.

Paarse Vrijdag lesmateriaal

- Handleiding onderwijsprofessionals - lesbrieven **(8 stuks)**.
- Handleiding onderwijsprofessionals - voorbereiding Paarse Vrijdag **(8 stuks)**.

- Handleiding GSA-jongeren - voorbereiding Paarse Vrijdag **(4 stuks)**.
- Stickerrollen GSA-gespreksstarter **(2 stuks - 1000 stickers)**.
- Handout gespreksstarter 'Stickers met een verhaal' **(1 stuk)**.
- Gedichtposter 'TE ZIJN' door Joke van Leeuwen **(3 stuks)**.

Extra materiaal

- Paarse Vrijdagkrant **(60 stuks)**.
- Boekenlegger voor jongeren **(5 stuks)**.

WAT IS PAARSE VRIJDAG EN WIE ORGANISEERT HET?

Paarse Vrijdag is vanaf 2026 elke tweede vrijdag van oktober en wordt georganiseerd door COC Nederland in samenwerking met GSA's (Gender and Sexuality Alliance) en onderwijsprofessionals.

In Nederland werd Paarse Vrijdag voor het eerst gehouden in 2010, op initiatief van scholier Nazmul Zaman. Hij wilde op zijn school, op een positieve manier, seksuele en genderdiversiteit zichtbaar maken en steun uiten naar lhbt+-jongeren. Sindsdien organiseert COC

Nederland deze dag en ontwikkelt het elk jaar het Paarse Vrijdag Educatiepakket.

COC staat voor Cultuur- en Ontspannings Centrum en was eind jaren '40 en begin jaren '50 een schuilnaam omdat lhbt+-personen in de schaduw van de samenleving leefden. Om de mensen die hebben gestreden voor lhbt+-rechten te bedanken én te blijven herinneren dat lhbt+-personen niet terug gaan in de schaduw, wordt deze naam in ere gehouden.

WAAROM IS HET BELANGRIJK OM AANDACHT TE BESTEDEN AAN PAARSE VRIJDAG?

In Nederland identificeert 12% tot 18% van de bevolking zich met één van de letters uit de lhbt+-gemeenschap (Ipsos, 2023; CBS, 2024). Dit komt neer op 2,2 tot 2,7 miljoen mensen! Onder jongeren is het aandeel groter dan onder de rest van de bevolking: 19 procent identificeert zich als lhbt+ (CBS, 2024). Dit betekent dat een aanzienlijk deel van jouw leerlingen en studenten tot de lhbt+-gemeenschap behoort en in hun ontwikkeling behoefte zal hebben aan representatie, rolmodellen, maar vooral een veilige schoolomgeving. Voor lhbt+-leerlingen en studenten is dit extra belangrijk omdat zij in de thuissituatie meestal geen ouder of familie hebben die ook lhbt+ zijn. Dit is anders in vergelijking met scholieren en studenten die religieus of van kleur zijn, zij hebben vaker herkenning thuis. De school is vaak de eerste plek waar jongeren anderen ontmoeten die ook lhbt+ zijn.

Helaas is de school niet altijd een fijne plek voor jongeren die tot de lhbt+-gemeenschap

behoren. Uit onderzoek blijkt dat lhbt+-jongeren te maken krijgen met pesterijen of een gebrek aan begrip van medescholieren of studenten en soms ook van docenten. Uit de tweejaarlijkse Veiligheidsmonitor van het CBS blijkt bijvoorbeeld dat in 2023 maar liefst 18% van de lhbt+-jongeren wordt gepest, terwijl dit bij niet-lhbt+-jongeren op 6% ligt. Daarnaast is bekend dat binnen de lhbt+-gemeenschap specifieke groepen vaker worden gepest of te maken krijgen met uitsluiting zoals transgender- en biseksuele jongeren. Deze cijfers en kennis benadrukken de extra uitdagingen waar lhbt+-jongeren mee te maken krijgen binnen de schoolcontext.

Er is dus nog werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat elke leerling en student zich vrij voelt om zichzelf te zijn en dat elke jongere leert om anderen te respecteren voor wie ze zijn. Op Paarse Vrijdag kan jij je samen met jouw collega's inzetten om aandacht te besteden aan diversiteit en zo lhbt+-jongeren extra het gevoel geven dat jij er voor hen bent.

HOE BESTEED JE AANDACHT AAN PAARSE VRIJDAG?

AANLOOP NAAR PAARSE VRIJDAG

Paarse Vrijdag is niet alleen een feestje. De afgelopen jaren was er veel aandacht voor het zichtbaar vieren van Paarse Vrijdag terwijl educatie en dialoog ook van belang zijn. De basis van Paarse Vrijdag draait namelijk om een bijdrage te leveren aan een positiever schoolklimaat voor lhbt+-leerlingen en studenten. Om die reden zit er materiaal in het pakket waarmee docenten en andere onderwijsprofessionals in de klas aan de slag kunnen.

Per school verschilt het hoe er aandacht besteed wordt aan Paarse Vrijdag. Voor sommige scholen betekent dat een uitbundige viering en op andere scholen werkt het beter om informatie te geven tijdens lessen. Als je als school maar van tevoren bedenkt en/of checkt welke vorm het meest bij jouw school past.

Voorheen waren jongeren vooral aan het roer met betrekking tot ideeën voor Paarse Vrijdag, inmiddels geven zowel onderwijspersoneel als

jongeren zelf aan dat onderwijsprofessionals een grotere rol moeten krijgen om ervoor te zorgen dat een veilig schoolklimaat heerst tijdens Paarse Vrijdag (en de rest van het jaar). Daarbij blijft het wel belangrijk om leerlingen en studenten om input te vragen.

De volgende vragen kunnen helpen in de voorbereiding van Paarse Vrijdag:

- Hoe is het gesteld met de brede diversiteit en acceptatie hier op school? (gebruik bijvoorbeeld de Inclusieve Schoolscan op pagina 25 of vind hem in de COC Kennisbieb: onderwijs.coc.nl/kennisbieb)



COC Kennisbieb

- Hoe is het gesteld met de diversiteit en lhbt+-acceptatie binnen het team?
- Heb je het gevoel dat je als docent kunt zijn wie je bent?
- Wat doet de school voor jongeren die worstelen met hun genderidentiteit, seksuele oriëntatie en/of achtergrond?
- Op welke manier is discriminatiebeleid vormgegeven? En hoe zit het met de meldingsprocedure en opvolging daarvan?
- Hoe is de band tussen de jongeren op jullie school? En met de docenten? Is er sprake van veel vertrouwen?

Bovenstaande vragen kunnen ook helpen als handvat om te kijken wat er nog verbeterd kan worden om jullie school een veiligere plek te maken.

BALANS TUSSEN VEILIGHEID EN ZICHTBAARHEID

Zichtbaarheid is extra belangrijk voor de lhbt+-gemeenschap, dit komt omdat deze groep onzichtbaarder is in vergelijking met andere gemarginaliseerde groepen. Waar etnische en religieuze minderheden zichtbaar zijn door huidskleur of een hoofddoek, kunnen seksuele oriëntatie en genderidentiteit verborgen blijven.

Zichtbaar zijn betekent ook kwetsbaarheid en voor jongeren die nog in hun identiteitsontwikkeling zitten, kan zichtbaarheid extra kwetsbaar zijn. Het is daarom belangrijk om te checken bij jongeren die iets willen organiseren op Paarse Vrijdag - of - én op welke manier zij zichtbaar willen zijn. Sommige scholieren en studenten voelen zich prettig bij een zichtbare rol, zoals het staan bij een kraampje in de aula of spreken tijdens een les, terwijl anderen liever op de achtergrond blijven en alleen willen meehelpen met de organisatie van Paarse Vrijdag. Dat is allemaal oké! Door op tijd in te checken bij leerlingen en studenten wordt het makkelijker voor jou om je rol te bepalen en de veiligheid van jouw leerlingen of studenten te waarborgen.

BOODSCHAP EN ACTIVITEITEN OP PAARSE VRIJDAG

Het kan helpen om te focussen op het belang van Paarse Vrijdag, namelijk het uitdragen van solidariteit. Door in te zetten op solidariteit in brede zin, worden meer jongeren aangesproken en bereikt. Hoe gaan we met elkaar om? Hoe zorgen we voor respect naar elkaar? Hoe zorgen we er samen voor dat iedereen zichzelf kan zijn op school?

Bij het organiseren van activiteiten is het van belang om te bedenken voor wie de activiteiten zijn. Voor docenten kan er een gezamenlijk moment worden georganiseerd in het kader van professionalisering, bijvoorbeeld door gespreksstarters voor docenten in deze handleiding. Daarnaast kunnen docenten aan de slag in de klas door het gebruik van lesbrieven uit de andere handleiding in het pakket. Het dragen van paarse of regenboog items door docenten kan jongeren helpen om bij iemand aan te kloppen als zij vragen hebben. Dat gebeurt niet altijd op de dag zelf, maar ook weken of maanden later. Jongeren onthouden welke docenten zichtbaar support hebben getoond.

Voor lhbt+-jongeren is het vaak prettig om naast schoolbrede activiteiten ook een activiteit in kleinere kring te organiseren waar alleen lhbt+-jongeren, vrienden en andere geïnteresseerden welkom zijn. Dit kan op school in een speciaal ingericht Paarse Vrijdag lokaal. Scholieren en studenten kunnen hier vragen stellen, meer leren de lhbt+-gemeenschap en in gesprek met elkaar. Een lokaal kan veiligheid bieden, ook door aanwezigheid van docent(en) en andere lhbt+-jongeren. Ook zijn er scholen die een activiteit organiseren na schooltijd of op een externe locatie. Zo kan het organiseren van een dragshow voor lhbt+-jongeren geweldig zijn, maar bestaat er de kans dat dit minder landt bij andere scholieren of studenten. Ook de gespreksstarter die dit jaar in het pakket zit kan ingezet worden bij verschillende doelgroepen.

VOORLICHTINGSLESSEN VAN COC EN CONTACT MET GSA-COÖRDINATOREN

Mocht je als school wat ondersteuning willen, dan is dat mogelijk. Zowel door voorlichtingen van COC aan te vragen of door ondersteuning van GSA-coördinatoren.

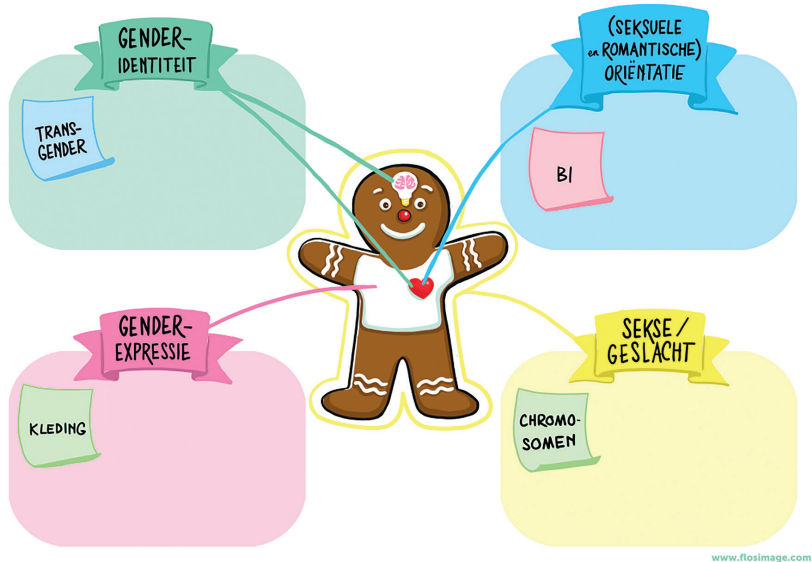
Sinds 1994 geeft COC voorlichting in klassen. Deze gastlessen geven de mogelijkheid tot dialoog met een ervaringsdeskundige, waaraan jongeren vragen kunnen stellen. Onderzoek laat zien dat ervaringsverhalen enorm kunnen helpen om empathie richting lhbt+-personen te vergroten. Op sociale media gaat desinformatie rond en voorlichting is een kans om de juiste kennis over de lhbt+-gemeenschap over te brengen en de connectie te maken met andere vormen van discriminatie.

Veel lokale COC's hebben GSA-coördinatoren, zij kunnen ondersteuning bieden aan scholen en jongeren door regionaal dagen te organiseren om kennis en ervaringen uit te wisselen. Ook kunnen zij leerlingen en studenten ondersteuning bieden wanneer er hulpvragen zijn bij het opstarten van een GSA of over de schoolcultuur.

Je lokale COC vinden? Kijk op: <https://coc.nl/gemeenten-per-coc-vereniging/>

Voor vragen over voorlichting kan je mailen naar voorlichting@coc.nl en bij vragen over GSA kan je terecht bij gsa@coc.nl.

WAT BEDOELEN WE EIGENLIJK, ALS WE OVER SEKSUELE, GENDER- EN SEKSEDIVERSITEIT PRATEN?



Aan de hand van het plaatje leggen we het uit!

Op dit plaatje zie je de genderbreadperson die kan helpen te begrijpen welke diversiteit er is bij mensen die vaak niet aan de buitenkant te zien is. Wat voelt iemand? Hoe word je geboren? Hoe ontwikkelt dit zich door het leven?

Vaak worden er aannames gemaakt terwijl je er niet zomaar vanuit kan gaan wat iemands genderidentiteit, seksuele oriëntatie of sekse is.

Wanneer we het over genderdiversiteit hebben, hebben we het over de volgende twee van de vier elementen van de genderkoek, namelijk:

- **Genderexpressie.** Wat je van jezelf laat zien aan anderen. Dit kan gedrag of kleding zijn die uiting geven aan wie jij bent. Dus bijvoorbeeld

dat je kleding draagt, of nagellak, of allebei. Of de ene keer het één, de andere keer het ander.

- **Genderidentiteit.** Oftewel wie je bent en hoe je je identificeert: een jongen of een meisje of geen van beide. Steeds vaker hoor je over mensen die zich identificeren als non-binair. Zij voelen zich niet thuis in de hokjes van man of vrouw.

En als we het over seksediversiteit hebben, hebben we het over:

- **Sekse.** Ook wel geslacht genoemd. Jouw sekse wordt gevormd door een combinatie van chromosomen, genen, hormonen en secundaire en primaire geslachtskenmerken. Elk lichaam ziet er anders uit, of je nou man, vrouw of intersekse bent. Sekse is dus een spectrum.

Wanneer we het over seksuele diversiteit hebben, praten we over:

- **Seksuele oriëntatie.** Voor wie je seksuele gevoelens ontwikkelt en op wie je verliefd wordt: Op mannen, op vrouwen, of op allebei. Of misschien maakt het jou helemaal niets uit en kan je op iedereen vallen. Daarnaast kan het zijn dat je nooit verliefd wordt of weinig seksuele gevoelens ontwikkelt.

WOORDENLIJST

COC Nederland heeft binnen de Alliantie Gezondheidszorg op Maat een woordenlijst opgesteld. Deze lijst bevat termen en begrippen die betrekking hebben op sekse-, gender- en seksuele diversiteit. Het doel van deze woordenlijst is om je te helpen bij het begrijpen van de verschillende identiteiten en ervaringen binnen de lhbt+-gemeenschap en zo bij te dragen aan een meer inclusieve omgeving.

Hoewel het leren van deze termen nuttig kan zijn, ligt de nadruk vooral op nieuwsgierig zijn naar de ander en het vergroten van begrip en respect voor jongeren die zich identificeren met verschillende seksuele oriëntaties en genderidentiteiten. Deze woordenlijst is dus geen opsomming die je uit je hoofd moet leren, maar een hulpmiddel om bewustzijn te creëren.

Het gaat niet alleen om de juiste woorden kennen, maar vooral om het gesprek open te houden en een veilige ruimte te creëren waarin iedereen zichzelf kan zijn. Nieuwsgierigheid en empathie zijn daarbij de sleutel. Het begrijpen van iemands identiteit begint met een luisterend oor en een open blik.

Je kunt deze woordenlijst eenvoudig raadplegen via de QR-code of op <https://komteenmensbijdedokter.nl/begrippenlijst/>



Woordenlijst

VOORBEREIDING OP PAARSE VRIJDAG

LUISTER DE PODCAST 'DE DOCENTEN-KAMER OP REGENBOOGLES!'

Een goede voorbereiding is driekwart van het werk. Alleen kost voorbereiding tijd, kostbare tijd! Om die reden produceert COC Nederland de podcast De Docentenkamer op Regenboogles.

In aanloop naar Paarse vrijdag zijn er verschillende afleveringen online gekomen waarbij pedagoog en programmamanager educatie Jeroen Horvers van COC Nederland in gesprek gaat met verschillende mensen uit de praktijk. De podcast is gericht op jullie - onderwijsprofessionals in het vo en mbo - maar is interes-

sant voor iedereen die meer wil leren over seksuele en genderdiversiteit in het onderwijs. Op een toegankelijke wijze bespreken Jeroen en de gasten hun ervaringen én delen handige tips en tricks die direct toepasbaar zijn.

Luister bijvoorbeeld naar de aflevering Seizoen 1 – aflevering 5: Meer ruimte creëren voor een ander én voor jezelf' op je favoriete podcastplatform of via de QR-code. In deze aflevering gaan Jeroen en Hanneke Felten samen in gesprek over wat wel en niet werkt bij het verminderen van discriminatie.



Podcast

OVERZICHT LESBRIEVEN

Naast dat Paarse Vrijdag een moment is om aandacht te besteden aan jezelf mogen zijn, is het bij uitstek een goed moment om jongeren meer te leren over de diversiteit die de wereld rijk is.

Dit jaar zijn er dan ook weer lesbrieven voor het mbo en het vo. Soms heeft diversiteit een prominente plek in de lesbrieven, andere lesbrieven zijn meer gefocust op jezelf kunnen zijn of speelt diversiteit op de achtergrond een rol. De lesbrieven zijn zo ontwikkeld dat deze door de docent gegeven kunnen worden.

Scholen hebben de wettelijke opdracht om te werken aan de ontwikkeling van burgerschapskennis en -vaardigheden van hun leerlingen en studenten. Zo moeten scholieren en studenten bijvoorbeeld werken aan hun inhoudelijke kennis over diversiteit en aan hun democratische vaardigheden. Paarse Vrijdag kan helpen hier een invulling aan te geven.

Hieronder vind je een schema met de lesbrieven, de onderwerpen die erin besproken worden en voor welke doelgroep die geschikt is. De lesbrieven zijn te vinden in de handleiding 'Lesbrieven Paarse Vrijdag – en alle andere dagen'.

Op onze website **COC Kennisbieb: onderwijs.coc.nl/kennisbieb** is het online materiaal bij de lesbrieven te vinden. Hier vind je ook al het aanvullende materiaal, zoals filmpjes, bijlagen bij de lesbrieven en extra informatie voor docenten. Daarnaast zijn er ook lesbrieven en lesmaterialen van voorgaande jaren te vinden. .

LESBRIEF	VAK	THEMA'S
VO ONDERBOUW		
Les 'Herculine Barbins verhaal: Intersekse ervaringen uit de 19e eeuw en nu'	geschiedenis maatschappijleer Nederlands	• intersekse • emancipatie • mensenrechten
Gymles 'Durf jezelf te zijn'	lichamelijke opvoeding mentorles	• respect • sociale veiligheid • inclusie • jezelf durven zijn
Gedicht 'TE ZIJN'	mentorles Nederlands	• Identiteit • zelfexpressie • respect • bondgenootschap
VO BOVENBOUW		
Documentaire 'kus kus beng beng'	maatschappijleer mentorles	• steun • verandering • liefde, empathie
Les 'De liefde overwint'	Engels maatschappijleer mentorles	• liefde & relaties • discriminatie • sociale veiligheid • bondgenootschap
Les 'De Pride Walk in Hongarije'	aardrijkskunde geschiedenis maatschappijleer	• pride • activisme • democratie • mensenrechten
MBO		
Les 'Fake news'	burgerschap digitale geletterdheid Nederlands	• nepnieuws • desinformatie • mediawijsheid • kritisch denken
Les 'Iedereen wil zichzelf kunnen zijn'	burgerschap Engels Nederlands	• identiteit • zelfexpressie • sociale veiligheid
Les 'Ben ik een bondgenoot?'	burgerschap Nederlands	• bondgenootschap • solidariteit • sociale veiligheid • rolmodellen
ALLE DOELGROEPEN		
Les 'Paarse Vrijdag 101'	burgerschap maatschappijleer	• Paarse Vrijdag • solidariteit • activisme • sociale veiligheid

ACHTERGRONDARTIKELLEN

– VERDIEPING EN INSPIRATIE

Een inclusieve school ontstaat niet in één dag. De volgende zeven artikelen bieden achtergrondinformatie, praktische handvatten en inspiratie om Paarse Vrijdag voor te bereiden én inclusie duurzaam te verankeren in de schoolcultuur. Onderwerpen als inclusief beleid, sociale veiligheid, omgaan met weerstand en de rol van onderwijsprofessionals komen aan bod. Lees de artikelen individueel of bespreek ze samen met collega's als voorbereiding op Paarse Vrijdag.

PAARSE VRIJDAG EDUCATIEPAKKET ALS MIDDEL OM INVULLING AAN DE KERNDOELEN TE GEVEN

De huidige generatie kerndoelen zijn sinds 2006 van kracht. Ze waren toe aan vernieuwing omdat er onderwijskundige, vakspecifieke en maatschappelijke ontwikkelingen zijn die vroegere om een actualisatie van de kerndoelen. Daarnaast is de burgerschapsopdracht voor scholen aangescherpt, waardoor er behoefte ontstond aan een curriculum dat beter aansluit bij deze wettelijke opdracht. Waar burgerschap eerder alleen een wettelijke opdracht was, is het nu ook in kerndoelen uitgewerkt. De nieuwe kerndoelen maken duidelijker wat leerlingen daadwerkelijk moeten leren.

Wat betekenen de nieuwe kerndoelen voor Paarse Vrijdag?

De nieuwe kerndoelen voor het primair, voorgezet en speciaal onderwijs bieden scholen een mooie kans om de inhoud van het Paarse Vrijdag pakket steviger te verankeren in hun onderwijs. Seksuele diversiteit en genderdiversiteit hangen samen met andere onderwerpen, zoals democratische basiswaarden,

maatschappelijke diversiteit, relationele en seksuele ontwikkeling en sociale en emotionele ontwikkeling. Ook bieden de kerndoelen meer handelingsperspectief: ze beschrijven ervaringen die leerlingen opdoen met en vaardigheden die leerlingen ontwikkelen ten aanzien van omgaan met seksuele en genderdiversiteit.

Bekijk de specifieke conceptkerndoelen waarin geslacht en seksuele diversiteit zijn opgenomen op de pagina hiernaast. Ze zijn te vinden in de leergebieden Burgerschap, Mens en Maatschappij en Mens en Natuur.

Het verschil tussen Burgerschap en Mens en Maatschappij

Ondanks dat de nieuwe kerndoelen van Burgerschap en Mens en Maatschappij elkaar op sommige punten raken, hebben zij een verschillend doel.

Binnen Mens en Maatschappij ligt de nadruk op het verwerven van kennis over maatschap-

pelijke verschijnselen en ontwikkelingen. Hierin wordt diversiteit benaderd als een maatschappelijk gegeven: een onderdeel van de wereld waarin leerlingen opgroeien. Onderwerpen als culturele, seksuele en genderdiversiteit maken daarom onderdeel uit van het curriculum en dienen aan bod te komen.

Bij Burgerschap ligt het accent juist op de manier waarop mensen samenleven in een diverse en democratische rechtstaat. Hier ligt de nadruk juist op het handelen. Binnen het leergebied Mens en Natuur leren leerlingen over het menselijk lichaam, gezondheid, relaties en persoonlijke ontwikkeling. Daarbij is er expliciet aandacht voor de diversiteit die bestaat in sekse, genderidentiteit en seksuele oriëntatie. Zo leren leerlingen dat verschillen een vanzelfsprekend onderdeel zijn van hoe mensen zich ontwikkelen en zichzelf ervaren.

Van meetbaar naar merkbaar: De school en Paarse Vrijdag als democratische oefenplaats

De nieuwe kerndoelen geven scholen meer kaders en richting voor een inclusieve en een veilige schoolomgeving dan voorheen. Scholen zijn verantwoordelijk voor de school als democratische oefenplaats. Onderwijsprofessionals moeten bewuster aan de slag met het werken aan een democratische en inclusieve schoolcultuur waaronder seksuele en genderdiversiteit. Het werken aan een inclusieve en democratische schoolcultuur draagt bij aan de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en een respectvolle houding ten aanzien van seksuele en genderdiversiteit van leerlingen.

De inhoud van het Paarse Vrijdag pakket past ook bij deze nieuwe belangrijke ontwikkeling namelijk de verschuiving van meetbaar naar merkbaar. Voelen leerlingen zich veilig om zichzelf te zijn? Durven zij op te komen voor een klasgenoot die wordt buitengesloten? Worden verschillen besproken met respect? Juist deze ervaringen laten zien of leerlingen de waarden van burgerschap daadwerkelijk in praktijk brengen in de school als een democratische oefenplaats. Paarse Vrijdag draait om het creëren van een schoolomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en hoe kunnen we daar samen voor zorgen. Paarse Vrijdag draagt hieraan bij door leerlingen te laten oefenen met respect, inclusie en solidariteit. Het Paarse Vrijdagpakket besteedt niet alleen aandacht aan lhbt+-onderwerpen, maar ook aan uitsluiting, discriminatie, stereotypen en racisme. Daarnaast werken leerlingen aan sociale en emotionele vaardigheden, zoals omgaan met verschillen, klasgenoten betrekken, respect tonen en zorgzaam met elkaar omgaan. Zo helpt Paarse Vrijdag scholen om burgerschap niet alleen aan te leren, maar vooral zichtbaar en merkbaar te maken in de dagelijkse schoolpraktijk.

Waar Paarse Vrijdag vroeger gezien kon worden als een losse actiedag, geven de nieuwe kerndoelen ruimte om het onderdeel te laten worden van een bredere leerlijn. Het Paarse Vrijdagpakket zorgt ervoor dat leerlingen kennismaken met thema's als identiteit, diversiteit en stereotypen. Niet alleen op Paarse Vrijdag, maar het hele jaar door. Zo wordt de dag en de inhoud van het pakket een onmisbare schakel binnen een groter geheel.

OMGAAN MET WEERSTAND RONDOM PAARSE VRIJDAG: PRAKTISCHE AANDACHTSPUNTEN VOOR SCHOLEN

Paarse Vrijdag biedt scholen de kans om aandacht te besteden aan sociale veiligheid, respect en de acceptatie van lhbt+-leerlingen en medewerkers. Onderzoek laat zien dat scholen soms te maken krijgen met weerstand. Die weerstand kent verschillende oorzaken en vraagt om een zorgvuldige aanpak. De volgende aandachtspunten kunnen helpen.

Sluit aan bij de schoolcontext

Er bestaat geen standaardaanpak die voor iedere school werkt. Bepaal hoe Paarse Vrijdag het beste aansluit bij de leerlingenpopulatie en de sociale context van de school. Het kan helpen om de dag te verbinden aan bredere thema's als respect, inclusie, discriminatie en sociale veiligheid, terwijl het specifieke doel van zichtbaarheid en acceptatie van lhbt+-personen nadrukkelijk zichtbaar blijft.

Weerstand heeft verschillende oorzaken. Weerstand tegen Paarse Vrijdag betekent niet automatisch dat er sprake is van afwijzing van lhbt+-personen. In plaats daarvan kan weerstand uiteenlopende achtergronden hebben, zoals onbegrip over het doel van de dag, zorgen over ervaren druk of dwang, negatieve associaties, maatschappelijke discussies of onzekerheid over hoe het onderwerp besproken wordt. Door eerst te onderzoeken waar de weerstand vandaan komt, kan de school beter aansluiten bij de onderliggende vragen en zorgen.

COMMUNICEER HELDER EN VOORKOM MISVERSTANDEN

Weerstand ontstaat soms door onduidelijkheid over het doel van Paarse Vrijdag. Informeer

leerlingen, ouders en medewerkers daarom tijdig over de inhoud van de dag, de activiteiten en de relatie met de opdracht van scholen om te werken aan een veilig schoolklimaat. Geef ruimte voor vragen en bespreek veelvoorkomende misverstanden open en feitelijk.

BENADRUK VRIJWILLIGHEID

Maak duidelijk dat deelname aan Paarse Vrijdag vrijwillig is. Het dragen van paarse kleding is één manier om betrokkenheid te tonen, maar niet de enige. Voorkom dat leerlingen of medewerkers zich onder druk gezet voelen of moeten uitleggen waarom zij niet zichtbaar deelnemen. Een inclusieve uitvoering betekent ook ruimte voor verschillende vormen van betrokkenheid.

Maak deelname laagdrempelig

Niet iedereen beschikt over paarse kleding of kan die zonder meer dragen. Bied daarom eenvoudige alternatieven aan, zoals paarse stickers, armbandjes of andere gratis materialen. Zo kan iedereen op een passende manier meedoen. Zorg er daarnaast voor dat deelname niet aan voorwaarden is verbonden. Voorkom bijvoorbeeld dat leerlingen een beloning ontvangen wanneer zij zichtbaar paars dragen.

Bereid de school voor op gesprekken

Bespreek vooraf hoe de school omgaat met vragen, zorgen of kritiek van leerlingen, studenten, ouders en medewerkers. Door afspraken te maken over communicatie en verantwoordelijkheden ontstaat meer rust en handelingszekerheid wanneer weerstand zich voordoet.

Zorg voor een schoolbrede aanpak

Paarse Vrijdag is het meest succesvol wanneer de verantwoordelijkheid wordt gedeeld. Betrek schoolleiding, docenten, leerlingen en waar mogelijk ouders bij de voorbereiding. Zichtbare steun van de schoolleiding en een

gezamenlijke aanpak dragen bij aan draagvlak en een veilige schoolcultuur.

De inhoud van dit artikel is gebaseerd op de bevindingen uit het onderzoek 'Weerstand naar Paarse Vrijdag' van Charifa Zemouri (2026).

HET BELANG VAN LHBTI+-INCLUSIEF SCHOOLBELEID EN GSA-BEGELEIDERS

Universitair hoofddocent **Laura Baams** en promovendi **Miriam Dietz** en **Ruby van Vliet** vertellen over hun onderzoek naar de bijdrage van een inclusief schoolbeleid op mentale gezondheid van lhbt+-jongeren.

1. Waarom is lhbt+-inclusief schoolbeleid zo belangrijk?

Lhbt+-leerlingen voelen zich op school vaker onveilig en worden vaker gepest dan hetero, cisgender klasgenoten — dat geldt nog sterker voor transgender en non-binaire leerlingen. Dat heeft gevolgen voor hun ontwikkeling: ze laten zich minder zien, voelen zich eenzamer en lopen meer risico op somberheid of angst. School is juist de plek waar jongeren leren wie ze zijn en hoe ze met anderen omgaan. Inclusief schoolbeleid maakt die ontwikkeling mogelijk: het zorgt voor meer veiligheid, minder pesten en meer gevoel van erbij horen, vooral voor gender-diverse leerlingen.

2. Waar moet je als school op letten als je aan de slag gaat met lhbt+-inclusief beleid?

Het is belangrijk dat scholen zich ervan bewust zijn dat alles wat ze wel en vooral niet doen voor lhbt+-leerlingen met elkaar samenhangt. Scherp je bijvoorbeeld het beleid aan rondom ingrijpen bij pesten op basis van gender of seksuele identiteit, begeleid dan ook je docenten

daarin. Onderzoek laat zien dat veel docenten zich alleen voelen staan in het dragen van het lhbt+-beleid op school. Ook blijkt dat afzonderlijke maatregelen minder uitmaken dan een samenhangend, breed beleidspakket: pas wanneer scholen op meerdere vlakken tegelijk inclusief beleid voeren, nam pesten van gender-diverse leerlingen daadwerkelijk af. Zorg dat het beleid breed gedragen wordt: doe als directeur zelf mee aan een cursus, geef een medewerker uren om het uit te voeren, en maak met gemotiveerde docenten een plan om het hele team te betrekken.

3. Wat voor invloed hebben GSA's op de schoolveiligheid?

Recent onderzoek naar GSA's op middelbare scholen en mbo's laat zien dat leerlingen zich op scholen met een GSA minder gestigmatiseerd voelen, meer gevoel van erbij horen hebben en zich veiliger voelen op school. GSA-begeleiders bevestigen dit belang: de GSA biedt lhbt+-jongeren een veilige, gezellige plek om vriendschappen op te bouwen. Ook draagt de GSA bij aan veranderingen in het schoolbeleid, zoals meer aandacht voor seksuele en genderdiversiteit in het curriculum, een positievere houding bij leerlingen die niet zijn aangesloten, en meer kennis bij docenten. Deze veranderingen gaan verder dan alleen schoolveiligheid:

ze dragen structureel bij aan een inclusief schoolsysteem.

-

4. Welke rol spelen begeleiders bij het functioneren van een GSA?

GSA-begeleiders kiezen bij voorkeur voor een ondersteunende rol: ze helpen leerlingen hun eigen ideeën en activiteiten uitvoeren. Op sommige scholen is dat niet genoeg en neemt de docent een actievere rol, bijvoorbeeld door activiteiten te organiseren of te zorgen dat iedereen zich gehoord voelt. Door samen GSA-activiteiten te doen, al is het maar posters ophangen, bouwen docenten een band op die leerlingen veiligheid biedt — vooral voor wie thuis niet gesteund wordt in hun identiteit. Bovendien zijn begeleiders hierdoor zichtbaar op school als iemand met kennis over lhbtqi+-leerlingen, waar collega's terecht kunnen voor advies. Zo draagt ook de begeleider zelf bij aan meer inclusie, bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan met collega's met negatieve ideeën over seksuele of genderdiversiteit.

Het artikel van Laura, Miriam en Ruby komt voort uit de volgende door hen uitgevoerde onderzoeken:

Baams, L. (2026). Sexual and gender diversity in schools: The impact of restrictive education policies on LGBTQ+ adolescent development. *Child Development Perspectives*. doi:10.1093/cdpers/aadaf013

Dietz, M. B., Kiekens, W. J., Veenstra, R., & Baams, L. (2026). Understanding the role of school policies in sexual orientation- and gender modality-based disparities in victimization and school unsafety. *Youth & Society*. doi:10.1177/0044118X261463634

van Vliet, R. (2026). Supportive school strategies for LGBTQ+ youth: Challenging multilevel stigma in the educational environment [Proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen].

WAT IS QUEER JOY? – FAQ!

De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht voor weerstand tegenover lhbt+-thema's binnen het onderwijs. Ook GSA's krijgen hiermee te maken. Juist in deze tijd is het belangrijk om stil te staan bij momenten van queer joy: dat ene moment waarop je je gezien voelt, een leuke herinnering maakt met de GSA of stilstaat bij een alledaagse overwinning.

Wat is queer joy?

Queer joy gaat over het voelen van geluk, liefde en jezelf kunnen zijn als lhbt+-persoon. Wanneer lhbt+-jongeren te maken krijgen met discriminatie, is queer joy een soort positief protest waarmee ze hun ruimte claimen en laten zien dat je mag zijn wie je bent. Voorbeelden van queer joy zijn dat je trots bent op wie je bent, jezelf herkent in anderen of plezier haalt uit dingen die met je identiteit te maken hebben.

Welke vormen queer joy zijn er?

Queer joy kan verschillende vormen aannemen. Grofweg zijn er twee manieren waarop queer joy kan ontstaan: van binnenuit en naar buiten.

Aan de ene kant vindt queer joy van binnenuit plaats. Zo maken GSA's queer joy mogelijk door een veilige plek te creëren binnen de school waar lhbt+-jongeren queer joy ervaren door elkaar te steunen of zich empowered te voelen om hun passies te volgen.

Aan de andere kant vindt queer joy naar buiten plaats. Zo creëren representatie via media, zichtbaarheid door bewustwordingsdagen zoals Paarse Vrijdag en solidariteit met andere minderheidsgroepen momenten van queer joy voor lhbt+-jongeren.

Hoe kun je queer joy herkennen?

Om queer joy te herkennen is het belangrijk om aandacht te hebben voor kleine geluksmomentjes. Queer joy hoeft niet altijd plaats te vinden tijdens grote gebeurtenissen, zoals Pride of Paarse Vrijdag. Vaak zit queer joy juist in de kleine geluksmomentjes. Zoals die ene keer dat je toch dat jurkje aantrekt. Of oogcontact maakt met iemand op straat en weet: wij begrijpen elkaar.

Hoe maak je queer joy mogelijk?

In de GSA ontmoeten jongeren andere lhbt+-leerlingen en allies met wie ze nieuwe vriendschappen kunnen sluiten en herinneringen kunnen maken. Door samen leuke dingen te doen en acties te organiseren maakt de GSA momenten van queer joy mogelijk. Juist daarom is het adequaat faciliteren van de GSA zo belangrijk: de veiligheid en erkenning die de GSA biedt kan cruciaal zijn voor het plezier dat lhbt+-jongeren ervaren tijdens hun schooltijd

TIP!

Vraag de GSA om momenten van queer joy vast te leggen door hen een queer joy fotoboek te laten maken! Bekijk hiervoor activiteit 2 in de GSA handleiding.

Het artikel over queer joy is geschreven door Myrthe van der Leer en is gebaseerd op haar masterscriptie-onderzoek (2026) naar queer joy binnen GSA's.

IN GESPREK OVER GENDERDIVERSITEIT: HOE EN WAAROM

Docenten en andere schoolmedewerkers spelen een cruciale rol in het creëren van een veilige en inclusieve leeromgeving voor alle leerlingen. Zij fungeren vaak als eerste aanspreekpunt voor jongeren en hebben een belangrijke invloed op de normen, waarden en sociale veiligheid binnen de school. Tegelijkertijd ervaren veel onderwijsprofessionals onzekerheid wanneer zij geconfronteerd worden met vraagstukken rondom genderidentiteit en genderdiversiteit.

Uit onderzoek van Movisie blijkt dat docenten vaak de intentie hebben om transgender en non-binaire leerlingen te ondersteunen. Tegelijkertijd beschikken zij niet altijd over voldoende kennis of handelingsvaardigheden om in de praktijk adequaat te reageren.

Tijdens lessen over identiteit, diversiteit of burgerschap vermijden sommige docenten daarom gesprekken over genderdiversiteit uit angst voor weerstand, moeilijke vragen of mogelijke negatieve reacties van ouders. Zoals een docent in een interview met Transgender Netwerk zegt: “Sommige collega’s klappen compleet dicht.”

Wanneer dergelijke gesprekken worden vermeden, missen leerlingen kansen om op een veilige manier kennis te maken met verschillende perspectieven op identiteit en inclusie. Het bespreken van diversiteit draagt namelijk juist bij aan wederzijds begrip, sociale veiligheid en respectvolle omgangsvormen binnen de klas.

Binnen docententeams kunnen ook uiteenlopende opvattingen bestaan over genderdiversiteit. Sommige medewerkers ondersteunen transgender en non-binare leerlingen actief,

terwijl anderen bijvoorbeeld moeite hebben met het gebruik van gekozen namen of voornaamwoorden.

Zo horen we uit de praktijk terug: “Sommige docenten weigeren bepaalde voornaamwoorden te gebruiken.”

Hierdoor kan een verschil ontstaan tussen formeel schoolbeleid en de dagelijkse praktijk die leerlingen ervaren. Onderzoek laat echter zien dat consistente steun van medewerkers essentieel is voor het gevoel van veiligheid en verbondenheid van transgender en non-binaire jongeren op school.

Handelingsverlegenheid onder onderwijsprofessionals komt meestal niet voort uit onwil, maar uit onzekerheid. Docenten zijn vaak bang om fouten te maken, leerlingen te kwetsen of in conflict te raken met ouders of collega's. Hierdoor kiezen sommige medewerkers ervoor om gesprekken over genderdiversiteit uit de weg te gaan (Movisie, 2023).

Daarnaast kunnen persoonlijke normen, waarden of religieuze overtuigingen invloed hebben op de manier waarop medewerkers naar genderdiversiteit kijken. Verschillende

overtuigingen binnen een team hoeven niet problematisch te zijn, zolang professioneel handelen en de veiligheid van leerlingen centraal blijven staan.

Een aanvullende uitdaging is dat initiatieven rondom inclusie vaak afhankelijk zijn van enkele gemotiveerde medewerkers. Wanneer inclusiebeleid onvoldoende wordt ingebed in de organisatie, bestaat het risico dat kennis en initiatieven verdwijnen zodra deze kartrekkers vertrekken of minder betrokken raken (Movisie, 2023).

Een paar praktische tips:

- Bespreek praktijkcasussen tijdens teamver-

gaderingen.

- Oefen met gesprekken over gevoelige maatschappelijke onderwerpen via trainingen als Dialoog onder druk van Stichting School & Veiligheid, gericht op het voeren van lastige gesprekken in het onderwijs.
- Maak gebruik van het Diversiteitsvlechtwerk van Movisie om te reflecteren op de intersecties die er spelen tussen kwetsbare bevolkingsgroepen. Met deze inzichten ben je beter uitgerust in gesprekken die gaan over diversiteit en inclusief beleid.

**Dit artikel is geschreven door
Transgender Netwerk.**

HOE STEL JE EEN DIVERSE EN INCLUSIEVE SCHOOLBIBLIOTHEEK SAMEN?

In een schoolbibliotheek moet elke leerling zichzelf terugvinden. Door verhalen kunnen leerlingen zichzelf en hun gevoelens beter leren begrijpen én het andere perspectief leren kennen. Dat betekent dat je moet streven naar een goede representatie van de samenleving in jouw schoolcollectie.

Maar hoe kom je aan een diverse en inclusieve schoolbibliotheek?

Stap 1 - Wat wordt de visie?

Misschien heeft jouw school al een diversiteit en inclusiviteitsbeleid. Pak deze erbij en ga na of dit ook al terug te zien is in de schoolbibliotheek. Bespreek anders de volgende vragen met jouw team:

- Welke diverse thema's moeten gerepre-

senteerd zijn in de schoolbibliotheek? Alles is belangrijk, maar laat je vooral inspireren door je eigen leerlingenpopulatie.

- Economische diversiteit
- Fysieke en mentale diversiteit
- Seksuele en genderdiversiteit
- Religie en levensbeschouwing
- Sociaal-culturele diversiteit
- Taal en geletterdheid
- Uiterlijk
- Hoe willen we dat diverse thema's gepresenteerd worden in boeken? Is het een hoofdthema van het boek zoals "Gender Queer" van Maia Kobabe of is het een gegeven dat losstaat van het verhaal denk aan "Jimi fender Johnson" van Buddy Tegenbosch? Of een mix van beide?
- Kijken we ook naar de achtergrond van de schrijvers van de boeken?
- Hoe gaan we om met achterhaalde en kwetsende woorden?

- Hoe gaan we om met boeken waar stereotypen in voorkomen?

Stap 2 - Inventariseren en saneren

Nu je de visie hebt bepaald, kan je aan de hand daarvan de huidige collectie inventariseren. Over welke diverse thema's zijn er al genoeg boeken of juist te weinig. En welke boeken passen niet bij deze visie en moeten uit de collectie gehaald worden. Weggooien van boeken is misschien spannend, maar je kan nooit een kwalitatief goede collectie hebben als je nooit boeken saneert.

Stap 3 - Investeren in nieuwe boeken

Hopelijk is er jaarlijks ruimte om nieuwe boeken aan te schaffen. Is dit niet het geval, dan kan je door de eerste twee stappen goed te documenteren een goede onderbouwing geven waarom daarin nu wel geïnvesteerd moet worden. Kies bewust om de gelden dit jaar te investeren in diverse en inclusieve boeken. Accepteer ook dat je niet alles in één keer kan kopen. Maak dan een lijst in welke thema's je eerst wil investeren. Wil je dit zo duurzaam

mogelijk doen? Dan moet er elk jaar bewust geïnvesteerd worden in diverse en inclusieve boeken.

Waar vind je passende titels?

- Kijk bij queerboeken.nl voor boekentips waarin seksuele en genderdiversiteit voorkomen.
- NBD Biblion heeft tegenwoordig tiplijsten voor diverse boeken bij verschillende thema's. Extra voordeel is dat als je hier boeken besteld, de boeken meteen ingewerkt zijn én extra verstevigd waardoor ze langer meegaan.
- Op social media zijn veel boekentips te vinden, op Instagram heb je bijvoorbeeld inclusievekinderboekenclub met boekentips voor 0 tot 18 jaar. Of volg leesbevorderaars als Lezenslessen of Jaap Leest.
- Vraag jouw leesgrage leerling om advies. Er zitten heel wat queerboekentips in bepaalde BookTok-bubbels.
- En natuurlijk blijf zelf lezen!

Deze tekst is geschreven door Laura Mackaaij. Laura werkt sinds 2018 in Bibliotheek Eemland als leesconsulent. Vanuit die rol ondersteunt Laura scholen met het verbeteren van de leescultuur/onderwijs voor leerlingen en docenten middels het project de Bibliotheek op school. Dit doet zij door aan de ene kant gastlessen rondom lezen te verzorgen, maar ook door teams te adviseren en trainingen te geven. Daarnaast zorgt Laura (in samenwerking met de scholen) voor een goede schoolcollectie waarmee leerlingen, studenten én docenten kunnen werken. Laura heeft interessante video's waarin ze praat met andere leesconsulenten



Leesconsulent

IN GESPREK MET JE TEAM – GESPREKSSTARTERS & OEFENINGEN

Kennis krijgt pas echt betekenis wanneer je deze samen bespreekt en toepast. De volgende zeven gespreksstarters en oefeningen helpen om met collega's, of waar aangegeven ook met leerlingen, in gesprek te gaan over inclusie, sociale veiligheid en de rol die ieder van ons daarin speelt. De werkvormen zijn laagdrempelig en direct inzetbaar tijdens een teamoverleg, studiedag of als voorbereiding op Paarse Vrijdag.

INCLUSIEVE SCHOOLSCAN 2.0

De Inclusieve Schoolscan 2.0 is een gespreksstarter en reflectietool om als schoolteam samen in gesprek te gaan over diversiteit en inclusie op school. De focus van de scan ligt op seksuele, gender- en seksediversiteit. Met de scan brengen jullie eenvoudig in kaart wat al goed gaat, waar nog kansen liggen en welke vervolgstappen mogelijk zijn.

Iedere school is uniek en heeft een eigen visie, context en aanpak. Daarom is de Inclusieve Schoolscan geen vaste norm of afvinklijst, maar een hulpmiddel om bewust stil te staan bij thema's als diversiteit en inclusiviteit, kritisch te reflecteren en weloverwogen keuzes te maken. Deze thema's blijven zich ontwikkelen; er is dus altijd ruimte voor verdieping en verbetering.

De scan is gebaseerd op de vier pijlers van de werkwijze Gezonde School (ontwikkeld door SchoolsOUT) en de vier pijlers van de GSA. We raden aan de scan samen met collega's én leerlingen of studenten in te vullen. Het kan bovendien waardevol zijn om de uitkomsten van beide groepen naast elkaar te leggen en hierover met elkaar in gesprek te gaan.

De volledige Inclusieve Schoolscan 2.0 is beschikbaar in de COC Kennisbieb. Daar vind je ook per pijler praktische voorbeelden, inspirerende materialen en verdiepende informatie. Er zijn aparte versies beschikbaar voor het vo en het mbo.



COC Kennisbieb

SCORE	TOELICHTING
1	We doen dit niet.
2	We doen dit niet, maar het staat gepland.
3	We doen dit.
4	We doen dit, en blijven doorontwikkelen.

Pijler 1: Educatie & Ontwikkeling

(GSA-pijler: informatie)

We laten in elk schooljaar op meerdere momenten zien dat er verschillende soorten gezinnen, genders en liefdes zijn.

Score: 1 2 3 4

Pijler 2: Omgeving & Zichtbaarheid

(GSA-pijler: actie)

We laten duidelijk zien dat iedereen zichzelf kan zijn.

Score: 1 2 3 4

Pijler 3: Signalering & Zorg

(GSA-pijler: support)

We houden er zicht op dat iedereen zich veilig, gerespecteerd en prettig voelt.

Score: 1 2 3 4

Pijler 4: Beleid & Regelgeving

(GSA-pijler: beleid)

Aandacht voor seksuele, sekse- en genderdiversiteit is structureel ingebed in ons beleid.

Score: 1 2 3 4

VERVOLG

Bespreek na het invullen van de scan welke pijlers al sterk ontwikkeld zijn en op welke onderdelen nog stappen gezet kunnen worden. De uitgebreide Inclusieve Schoolscan biedt per pijler voorbeelden en praktische inspiratie om hiermee verder aan de slag te gaan.

Deze checklist is ontwikkeld in samenwerking met SchoolsOUT: een samenwerkingsverband van een groeiend aantal kinderopvangaanbieders en alle scholen in Nijmegen dat ondersteuning op maat biedt bij aandacht voor seksuele en genderdiversiteit.

OMGAAN MET WEERSTAND: WAAR LIGT DE GRENS?

Wanneer op school kwetsende of discriminerende uitspraken worden gedaan, staan docenten voor een keus: open je het gesprek, of trek je een grens? Hoe behoud je een veilige sfeer in de klas zonder vrijheid en openheid te verliezen? In deze oefening ga je samen met collega's aan de hand van praktijkvoorbeelden na welke reactie in verschillende situaties passend kan zijn. Daarbij is er ruimte om ervaringen uit te wisselen, interventies te verkennen en gezamenlijk te komen tot een aanpak die zorgt voor duidelijkheid, veiligheid en een gedeelde werkwijze binnen de school.

DUUR

45 minuten, ideaal voor het teamoverleg!

IN DEZE OEFENING

- Wordt schoolpersoneel geconfronteerd met persoonlijke ervaringen van scholieren met stereotyperende of discriminerende uitspraken op school.
- Bepaalt schoolpersoneel welke interventiestrategie passend is in deze situaties.
- Worden er handvaten geboden en tips uitgewisseld over hoe te reageren, en werk je samen aan een gedeelde aanpak.

BENODIGDHEDEN

- Whiteboard, markers, post-its, evt. pen en papier voor aantekeningen.
- Bijlage 'Omgaan met weerstand' (geprint voor elke collega).

Stap 1 Verzamel ervaringen

Deel post-its uit en laat de deelnemers uitspraken opschrijven die zij hebben gehoord op school. Dit kunnen stereotyperende en/of discriminerende uitspraken zijn, maar ook uitspraken vanuit onwetendheid of nieuwsgierigheid. Denk hierbij aan uitspraken over lhbt+-personen, maar ook over gender, afkomst, religie, neurodivergentie of complotdenken.

5
MIN

TIP!

Als je moeite hebt met het herinneren van een uitspraak, kun je de QR-code scannen voor voorbeelduitspraken.

20
MIN

Stap 2 Waar ligt de grens?

- Verdeel het whiteboard in 3 kolommen. Schrijf boven de linker kolom: "Ruimte geven", de middelste "Uitnodigen", de rechter "Begrenzen".

De categorieën betekenen het volgende:

- **Ruimte geven:** de uitspraak is een mening, er is geen reactie nodig van de docent
 - **Uitnodigen:** de uitspraak kan kwetsend of stereotyperend overkomen. De docent toont nieuwsgierigheid naar de uitspraak, zonder oordeel. Waarom vindt de leerling dat? Waar komt de uitspraak vandaan (zoals thuis of online)? Begrijpt de leerling wat die zegt?
 - **Begrenzen:** de uitspraak is kwetsend en kan andere leerlingen onveilig laten voelen. De uitspraak gaat duidelijk tegen de schoolnormen in, dus de docent trekt een grens.
-
- Eén voor één plakken de deelnemers hun post-its met een uitspraak bij een categorie, en leggen uit waarom ze de uitspraak op hun post-it in deze categorie vinden passen. Dit hoeft niet overeen te komen met hoe er daadwerkelijk gereageerd is in deze situatie.
 - De bijlage 'Omgaan met weerstand' bevat voorbeelden van stereotype en/of discriminerende opmerkingen, voor als je moeite hebt met het herinneren hiervan!

Stap 3 Reageren

15 MIN

- Kies 6 situaties van het bord en bespreek samen:
 - Wat doe je en wat zeg je in dit geval?
 - Is je reactie anders als er meer factoren meespelen, bijv. als er weinig tijd is of de klas onrustig is?
 - Wat voor afspraken maken jullie als team over de gezamenlijke strategie?
 - Hoe zorg je er als team voor dat een gezamenlijke strategie wordt nageleefd?

Bij "uitnodigen":

- Hoe zou je uitnodigend reageren?
- Wat is je doel als je uitnodigend reageert?

Bij "begrenzen":

- Hoe zou je begrenzend reageren?
 - Hoe verwacht je dat de leerling hierop reageert?
 - Hoe zou je omgaan met mogelijke weerstand vanuit de klas?
-
- De bijlage 'Omgaan met weerstand' bevat voorbeeldzinnen voor zowel begrenzend als uitnodigend reageren!

TIP!

Bij stereotyperende en discriminerende uitspraken is het altijd beter om te reageren, ook al is het kort. Wanneer zo'n situatie onbenoemd voorbijgaat, kan dit door leerlingen gezien worden als een acceptabele uitspraak.

In opdracht van COC Nederland en het samenwerkingsverband SchoolsOUT van de GGD is dit product ontwikkeld door de projectgroep 'De school als Spiegel', van de Radboud Honours Academy. De projectgroep bestaat uit de masterstudenten Jonas van der Meer, Noah van der Stap, Xandra van Hooff, Maartje van der Loo, Taha Hammouchi, en Eva Hendriks, die als interdisciplinair team zijn ingeschakeld om scholen te adviseren over hoe ze hun handelingsrepertoire kunnen vergroten om zo op adequate wijze het gesprek over maatschappelijk gevoelige thema's, met een focus op seksuele- en genderdiversiteit, te kunnen (blijven) voeren.

OMGAAN MET WEERSTAND: WAAR LIGT DE GRENS? – VERVOLG

Deze oefening bouwt voort op de vorige oefening. Waar je eerder gezamenlijk hebt verkend wanneer je ruimte geeft, uitnodigt of begrenst, oefen je nu in een kort spelvorm met het snel herkennen van passende reacties. Zo versterk je de gezamenlijke aanpak binnen het team.



DUUR

15 minuten

IN DEZE OEFENING:

- Oefenen medewerkers opnieuw met het herkennen van situaties waarin het passend is om ruimte te geven, uit te nodigen of te begrenzen.
- Reflecteren medewerkers op hun eigen handelen en vergelijken zij dit met de aanpak van collega's.
- Versterkt het team de gezamenlijke werkwijze die in de vorige oefening is besproken.

BENODIGDHEDEN

- Twee bakken of prullenbakken.
- Een klein voorwerp om in de bakken te gooien (bijvoorbeeld een prop papier of een bal).

Stap 1 Voorbereiding

1
MIN

- Zet twee bakken enkele meters uit elkaar.
- Label de ene bak JA en de andere NEE.
- Kies één collega die tussen de bakken gaat staan met een voorwerp om weg te gooien.

Stap 2 Oefening

10
MIN

- Een collega leest een stelling voor of bedenkt er een.
- De deelnemer tussen de bakken beslist:
 - **JA** = Dit is hoe ik in deze situatie zou handelen.
 - **NEE** = Zo zou ik in deze situatie niet handelen.
- De deelnemer gooit het voorwerp in de gekozen bak en licht kort toe waarom deze keuze is gemaakt.
- De overige collega's reageren:
 - Zouden zij hetzelfde doen?
 - Waarom wel of niet?
 - Vraagt deze situatie vooral om ruimte geven, uitnodigen of begrenzen?
- Bespreek kort welke reactie het beste past bij de gezamenlijke aanpak van de school.
- Herhaal de oefening met meerdere stellingen en wissel regelmatig van deelnemer.

MOGELIJKE STELLINGEN

Begrenzen:

- Wanneer een leerling tijdens groepswork wordt buitengesloten, benoem ik dat dit niet acceptabel is en dat ik dit niet wil zien in mijn klas.
- Wanneer een leerling zegt dat "homo's een klap verdienen", stop ik het gesprek direct omdat deze uitspraak de veiligheid van anderen in gevaar brengt.
- Wanneer ik hoor dat "homo" als scheldwoord wordt gebruikt, spreek ik leerlingen daarop aan.
- Wanneer een leerling zegt: "Als je een hoofddoek draagt, ben je een terrorist", maak ik direct duidelijk dat deze uitspraak kwetsend en onacceptabel is.
- Wanneer een leerling de Holocaust ontkent, grijp ik direct in en corrigeer ik de onjuiste informatie.
- Wanneer een leerling homoseksualiteit een ziekte noemt, maak ik duidelijk dat dit feitelijk onjuist en kwetsend is.

Uitnodigen

- Wanneer een leerling wordt buitengesloten, ga ik met de klas in gesprek over hoe we ervoor kunnen zorgen dat iedereen erbij hoort.
- Wanneer kwetsende memes worden gedeeld, vraag ik waar leerlingen zulke berichten tegenkomen en waarom ze denken dat deze worden gedeeld.
- Wanneer een leerling een stereotype herhaalt, vraag ik of er voorbeelden zijn die laten zien dat het ook anders kan.

- Wanneer een leerling twee jongens die hand in hand lopen “aandachttrekkers” noemt, vraag ik welke andere verklaring daarvoor mogelijk is.
- Wanneer een leerling zegt dat biseksualiteit “maar een fase” is, vraag ik waar die gedachte vandaan komt.
- Wanneer een leerling consequent de verkeerde voornaamwoorden gebruikt van een klasgenoot, ga ik het gesprek aan over het belang van iemands naam en voornaamwoorden.

Stap 3 Afsluiting

5
MIN

Sluit af door samen te bespreken:

- Welke situaties vonden jullie het lastigst?
- Waar ontstonden verschillende meningen?
- Welke afspraken nemen jullie als team mee voor toekomstige situaties?

In opdracht van COC Nederland en het samenwerkingsverband SchoolsOUT van de GGD is dit product ontwikkeld door de projectgroep ‘De school als Spiegel’, van de Radboud Honours Academy. De projectgroep bestaat uit de masterstudenten Jonas van der Meer, Noah van der Stap, Xandra van Hooff, Maartje van der Loo, Taha Hammouchi, en Eva Hendriks, die als interdisciplinair team zijn ingeschakeld om scholen te adviseren over hoe ze hun handelingsrepertoire kunnen vergroten om zo op adequate wijze het gesprek over maatschappelijk gevoelige thema’s, met een focus op seksuele- en genderdiversiteit, te kunnen (blijven) voeren.

LHBTI+-ERVARINGEN IN HET ONDERWIJS

De ervaringen van lhbt+-leerlingen en -onderwijsprofessionals maken zichtbaar welke invloed de schoolomgeving heeft op het gevoel van veiligheid en inclusie. In deze oefening luister je naar persoonlijke verhalen, reflecteer je op jouw eigen rol en vertaal je deze inzichten naar concrete acties voor jouw onderwijspraktijk. Zo ontdek je hoe kleine, bewuste keuzes een groot verschil kunnen maken.

DUUR

25 minuten

IN DEZE OEFENING

- Leren medewerkers herkennen waarom zichtbare steun van onderwijsprofessionals belangrijk is voor lhbt+-leerlingen en schoolpersoneel
- Reflecteren medewerkers op hun eigen rol en invloed
- Formuleren zij minimaal één concrete actie die zij de komende weken kunnen toepassen

BENODIGDHEDEN

- Video: lhbt+ ervaringen in het onderwijs – Leerlingen
- Video: lhbt+ ervaringen in het onderwijs – Onderwijsprofessionals
- Pen/papier of notitie app



Video Leerlingen



Video
Onderwijsprofessionals

Stap 1 Bekijk de video's

Bekijk de video's waarin leerlingen en onderwijsprofessionals vertellen over hun ervaringen als lhbt+-persoon in het vo en mbo.



Vraag jezelf tijdens het kijken af:

- Wat raakt me?
- Wat verrast me?
- Welke uitspraken blijven hangen?

Stap 2 Reflecteer

5
MIN

Kies en beantwoord individueel 2 vragen.

Over de doelgroep

- Welke behoefte hoor je het vaakst terug?
- Wanneer geven leerlingen aan zij juist veilig te voelen?
- Welke rol hierin speelt jouw functie volgens de leerlingen?

Over jezelf

- Wanneer heb jij de afgelopen maanden expliciet laten merken dat iedere leerling welkom is?
- Wat gaat al goed in jouw handelen?
- Welke situaties vind je lastig?

Stap 3 Bespreek met collega's

7
MIN

Bespreek samen de volgende vragen.

- Welke boodschap uit de video zou elke collega moeten horen?
- Welke kleine acties kunnen veel verschil maken voor leerlingen?

Denk aan:

- Kwetsende uitingen corrigeren
- Inclusief taalgebruik
- Zichtbare steun
- Ruimte geven
- Nieuwsgierigheid

Wat maakt het soms lastig om steun uit te spreken? Hoe kun je dit makkelijker maken?

Bespreek belemmeringen zonder elkaar te overtuigen of oordelen.

Stap 4 Van inzicht naar actie

3
MIN

- Kies één concrete actie die je de komende twee weken gaat uitvoeren en schrijf deze op.

Bijvoorbeeld:

- Ik spreek leerlingen/collega's aan op homo- en transfobe opmerkingen
- Ik gebruik inclusiever taalgebruik

BONDGENOOT OP SCHOOL

Een inclusieve school ontstaat niet alleen door beleid, maar ook door de dagelijkse keuzes die je als onderwijsprofessional maakt. In deze oefening ontdek je wat bondgenootschap betekent, reflecteer je op jouw eigen rol en vertaal je dit naar concrete acties voor jouw onderwijspraktijk. Zo werk je stap voor stap aan een leeromgeving waarin iedere leerling zich gesteund en veilig kan voelen.

DUUR

30 minuten

IN DEZE OEFENING

- Reflecteren medewerkers op hun rol als bondgenoot voor lhbt+-leerlingen en andere minderheidsgroepen
- Formuleren medewerkers één concrete actie die zij kunnen toepassen in hun eigen praktijk

BENODIGDHEDEN

- Video: Laagdrempelig bondgenootschap
- Video: Tussenmenselijk bondgenootschap
- Video: Organisatorisch bondgenootschap
- Artikel 'Bondgenootschap: Ik wil iets doen, maar ik weet niet wat'
- Pen/papier of notitie app



Laagdrempelig
bondgenoot



Tussenmenselijk
bondgenoot



Organisatorisch
bondgenoot

Stap 1 Wat is een bondgenoot

15
MIN

- Bekijk een of meerdere video's over Paarse Vrijdag en bondgenootschap.
- Lees het artikel over bondgenootschap en de definitie hiervan.

Een bondgenoot is iemand die, vanuit een positie van privileges, zich inzet voor iemand die deze privileges niet heeft of structureel ongelijk behandeld wordt. Bijvoorbeeld een heteroseksuele man die ingrijpt wanneer een hand in hand lopend lesbisch koppel wordt belaagd, of een witte leraar die actief aandacht vraagt voor diversiteit en antiracisme in het lesplan. Iedereen kan een bondgenoot zijn, afhankelijk van de privileges die je hebt ten opzichte van een ander. Het belangrijkste is dat jouw acties door de mensen die je wilt steunen, als behulpzaam en steunend worden ervaren.

Bespreek vervolgens kort:

- Wie was ooit een bondgenoot voor jou?
- Wat deed die persoon, waardoor jij je gesteund voelde?

Stap 2 De spiegel

10
MIN

In het artikel worden drie vormen van bondgenootschap genoemd:

- Laagdrempelig bondgenootschap – Ik begin bij mezelf
Je onderzoekt je eigen aannames, vooroordelen en gedrag onderzoeken.
- Tussenmenselijk bondgenootschap – Ik sta naast een ander
Je laat in woorden en gedrag merken dat iemand er niet alleen voor staat.
- Organisatorisch bondgenootschap – Ik verander de omgeving
Je draagt bij aan een schoolcultuur waarin iedereen zich welkom en veilig kan voelen.

Reflecteer op de volgende uitspraken, en welke jij het meest herkend:

- Ik ben nieuwsgierig naar ervaringen van leerlingen die anders zijn dan ik
- Ik luister actief en stel vragen zonder aannames te doen
- Ik benoem discriminerende opmerkingen wanneer ik ze hoor
- Ik laat zichtbaar merken dat leerlingen in mijn klas zichzelf mogen zijn
- Ik maak diversiteit bespreekbaar in mijn lessen
- Ik sta open voor feedback wanneer ik iets onhandigs doe of zeg, of een fout maak
- Ik denk mee over hoe onze school/mijn lessen inclusiever kan/kunnen worden

Bedenk en bespreek:

- Waar ben je al sterk in?
- Welke uitspraken zou je meer/verder willen ontwikkelen?
- Hoe kun je dit doen?

Stap 3 Casusgesprek

10
MIN

- Maak tweetallen of kleine groepjes.
- Denk aan voorbeelden van discriminerende voorvallen in de klas en kies hier een van. Dit kunnen opmerkingen maar ook 'grapjes' zijn.

- Bespreek met elkaar:
 - Wat zou je op dat moment kunnen doen?
 - Wat zou een minimale reactie zijn?
 - Wat zou een krachtige reactie vanuit bondgenootschap zijn?
 - Laagdrempelig?
 - Tussenmenselijk?
 - Organisatorisch?
 - Welke reactie past bij jou?

Stap 4 Actie!

5
MIN

- Schrijf de volgende zin op papier, in je agenda of in je notities app, en maak deze af:

De komende maand laat ik bondgenootschap zien door...

Denk bijvoorbeeld aan het aanspreken van discriminerende opmerkingen/grapjes, het gebruiken van inclusieve voorbeelden, actief inchecken bij betrokken leerlingen na een incident, inventariseren wat de behoeftes zijn van leerlingen op gebied van veiligheid en dit toepassen, etc.

- Bespreek jouw actiepunt met een collega en hoe je dit gaat doen.

Stap 5 Reflectie

- Als een lhbt+-leerling morgen aan een vriend zou beschrijven waarom jouw lokaal een veilige plek is, wat zou die leerling dan zeggen? Denk hier de rest van de dag over na.

OMGAAN MET PESTEN, UITSLUITING EN LHBTI+ DISCRIMINATIE

Een veilige school ontstaat niet vanzelf. Het herkennen van signalen, het serieus nemen van meldingen en het adequaat handelen door onderwijsprofessionals maken een groot verschil voor leerlingen die te maken krijgen met pesten of discriminatie. Bespreek samen welke rol medewerkers binnen jullie school hebben en hoe jullie bijdragen aan een sociaal veilige leeromgeving voor iedere leerling.

NICKY

Deze gesprekstarter/teamactiviteit is gebaseerd op het waargebeurde verhaal van Nicky, een volwassen man die woont in Amsterdam. Op zijn middelbare school is hij gepest en vernederd. Er is veel gebeurd, maar uiteindelijk heeft hij zijn plek gevonden.



DUUR

30 minuten

IN DEZE OEFENING

- Leren onderwijsprofessionals hoe ze discriminatie en pestgedrag kunnen herkennen en helpen voorkomen bij lhbt+ studenten/leerlingen
- Reflecteren onderwijsprofessionals op het sociale veiligheids-/discriminatieprotocol van de school
- Oefenen onderwijsprofessionals met gesprekken die begrenzen.

BENODIGDHEDEN

- Video 'Het verhaal van Nicky' te vinden in de **COC Kennisbieb** of de QR-code.
- Pen en papier



Video 'Het verhaal van Nicky'

Stap 1 Het verhaal van Nicky

5
MIN

- Bekijk de video 'Het verhaal van Nicky'.

Stap 2 Van casus naar onze school

15
MIN

Het handelen van professionals maakt een groot verschil voor de veiligheid van leerlingen.

- Lees de onderstaande quotes door van Nicky. Bespreek samen op welk moment je ingrijpt en waarom.

Quote 1 Nicky

"Vanaf mijn twaalfde werd ik al veel gepest en uitgescholden. Mijn fiets werd kapotge maakt en tijdens gym werd ik uitgelachen, zowel door de leerlingen als door de leraar, omdat ik niet mannelijk genoeg was".

Quote 2 Nicky

"Ik werd uitgelachen, ook door de leraar. Ik zei: "waarom zeg je niks? Dit is jouw taak om mij te helpen. Ik weet niet wat ik moet doen, maar hij hielp niet".

2.1 Wanneer grijp je in?

- Bespreek vragen 1 tot en 5 eerst in tweetallen en vervolgens met je hele team.
 1. Welke voorbeelden heb je daarvan?
 2. Wat is daaraan voorafgegaan?
 3. Wat zijn de gevolgen voor de andere leerlingen en studenten nadat je hebt ingegrepen?
 4. Wat straalt je af als je hebt ingegrepen?
 5. Wat gebeurt er als Nicky niet zijn moeder (thuisfront) had?

2.2 Wat doen wij op onze school?

- Lees de quotes en bespreek vragen 6 tot en met 9 met je hele team.

Quote 3 Moeder

"Toen werd ik op een gegeven moment gebeld door een mentrix. Die had iets opgevangen."

Quote 4 Nicky

"Zij gaf halverwege het schooljaar aan dat de hele klas moest wachten omdat ze wou vertellen dat de jongens die mij hadden gepest hun excuses gingen aanbieden aan mij. Daarna was het gestopt."

6. Wie hebben op onze school een signaleringsfunctie? Wat zijn de signalen bij lhbt+ leerlingen?
7. En wat doen wij vervolgens met die informatie?
8. Wat heeft de mentrix gedaan om ervoor te zorgen dat het pesten is gestopt?

9. Welke woorden en welke zinnen zou jij gebruiken om ervoor te zorgen dat het pesten stopt? En wat moet je vooral niet doen?

Stap 3 De volgende stappen

10
MIN

- Bespreek vragen 10 en 11 met je team.

10. Welke afspraken hebben wij nu gemaakt? En hoe we gaan deze inbedden in het anti-pestprotocol?
11. Hoe hebben wij de vormen van discriminatie (racisme, lhbt-discriminatie) opgenomen in het veiligheidsplan? En wat hebben wij nog te doen?



De video maakt deel uit van een voorstelling van het Amsterdam Gay Men's Chorus, een internationale groep homomannen. In 2025 verzorgde de chorus een muziek/theatervoorstelling, waarin persoonlijke en bijzondere queer verhalen van koorleden centraal stonden.

DISCRIMINATIE ERVARINGEN VAN EEN REGENBOOGGEZIN

Hoe veilig voelt een leerling zich om te vertellen wie die is en uit welk gezin die komt? In deze teamactiviteit maken onderwijsprofessionals kennis met het persoonlijke verhaal van Laura en haar vader Jaap en verkennen zij de ervaringen van kinderen uit regenbooggezinnen. Aan de hand van video, reflectievragen en praktijkopdrachten werken teams aan sociale veiligheid, inclusie en passende interventies in de school.

LAURA EN JAAP

Deze gesprekstarter/teamactiviteit is gebaseerd op het waargebeurde verhaal van Laura en Jaap. Een vader en dochter uit een gezin van twee vaders en drie kinderen. Kan Laura vertellen dat ze uit een gewoon gezin komt of vinden anderen dat het gezin niet gewoon is?



DUUR

40 minuten

IN DEZE OEFENING

- Leren onderwijsprofessionals over de belevingswereld van regenbooggezinnen
- Leren onderwijsprofessionals herkennen hoe discriminatie en pestgedrag voorkomt bij leerlingen/studenten uit een regenbooggezin
- Reflecteren onderwijsprofessionals op het sociale veiligheids-/discriminatieprotocol van de school
- Oefenen onderwijsprofessionals met het maken van een passende interventie

BENODIGDHEDEN

- Video 'Het verhaal van Laura en Jaap' in de COC Kennisbieb of via de QR-code.
- Pen en papier.



Video
'Het verhaal van
Laura en Jaap'

Stap 1 Bekijk de video

5
MIN

- Bekijk de video over Laura en Jaap.

Onderdeel 2 Dilemma-opdracht

10
MIN

Hieronder lees je twee quotes van Laura in de videoclip.

- Beantwoord de vragen 1 t/m 5 eerst in tweetallen en bespreek het vervolgens met het hele team.

Quote 1: Laura

“Ik wil niet dat er iemand thuis komt, want dan zien ze dan ik twee vaders heb. En ik hoor zoveel anti-homo opmerkingen in mijn klas. Waarom bestaan homo's? Homo's moeten dood? Dat hoorde ik op de gangen of in de klas en dan dacht ik: ik ga niet in deze klas kunnen vertellen dat ik twee vaders heb. ”

Quote 2: Laura

“Ik was dan bang dat niemand me meer zou aankijken en mogen. Dat was mijn grootste angst. ”

1. Jij bent Laura. Je komt voor het eerst op een nieuwe school. Wat doe je als je in haar positie bent? Zou je het wel of niet vertellen?
2. Herken jij een 'Laura' (een kind van een regenbooggezin) in jouw groepen? Nu komt Laura bij jou in de klas wat doe jij?
3. Wat heeft dit te maken met veiligheid voor alle kinderen?
4. Hoe zorg je ervoor dat sociale veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid is van leerlinen? Hoe maak jij in je klas duidelijk wat voor afspraken hiervoor gelden?
5. Hoe organiseer je dit schoolbreed?

Stap 3 Van ervaring naar beleid

5
MIN

Hieronder lees je twee quotes van Laura in de videoclips.

- Bespreek de vragen 1 t/m 3 met het hele team.

Quote 3: Jaap

“We hebben het eerst aangekaart bij de docent en toen uiteindelijk naar de conrector. (...) Volgens ons valt het wel mee en ze heeft het ook nog niet verteld, dus we weten niet of er negatief gereageerd gaat worden. Toen hadden wij zoiets van: 'dank je, de koekoek. Sociale veiligheid is volgens mij dat je het gevoel hebt dat je het moet kunnen vertellen en als dat gevoel ontbreekt dan is het een heel gek experiment. Want als je het verteld hebt, kan je het niet meer niet verteld hebben.’”

Quote 4: Laura

“De scholen hadden betere voorlichting kunnen geven. Vanaf het begin van het jaar, niet pas aan het einde, zodat kinderen leren dat homo zijn of lesbisch zijn helemaal niet erg is en dat je dat met rust moet laten en niet gelijk mensen daarop gaat judgen. ”

1. Hoe geven jullie voorlichting op scholen? En welke?
2. Hoe worden de kerndoelen (20B, 28C, 28D,31B) bij jullie op school vormgegeven?
3. Hoe borg je jaarlijks de uitvoering van jullie sociale veiligheidsplan? Wordt deze gezamenlijk besproken en herzien?

Step 4 Opdracht microagressie & discriminatie

20
MIN

- Lees onderstaande quotes.

Quote 5: Jaap

We kunnen nooit een winkel, restaurant of gelegenheid binnengaan zonder de aandacht te trekken zonder iedereen hun hoofd omdraait. Onze kinderen zijn natuurlijk zwart. Dat is altijd wat. Twee witte vaders en drie zwarte kinderen dan gaan automatische de wenkbrauwen omhoog van: hoe zit dat?”

Quote 6: Jaap

“Ongeveer de helft van de vrouwen in Amsterdam geeft ons ongevraagd advies over hoe wij onze kinderen moeten aankleden, voeden of behandelen, enzovoort.”

Quote 7: Laura

“Twee vaders hebben, heeft voor- en nadelen. Het is meer de reactie van de mensen. (...) die wat stommer zijn. ”

Dit zijn vormen van microagressie, Microagressies zijn kleine, vaak alledaagse opmerkingen, vragen of gedragingen die mensen het gevoel geven dat zij anders zijn, minderwaardig of niet helemaal erbij horen. Meestal zijn ze niet bewust kwetsend bedoeld, maar door de herhaling kunnen ze een grote impact hebben op iemands gevoel van veiligheid en erbij horen. Wil je meer weten over microagressies? Bekijk dan deze video van Kennisplatform inclusief samenleven.

- Beantwoord de volgende vragen eerst in tweetallen en vervolgens met het hele team:
 1. Kunnen jullie met elkaar bespreken wat microagressie betekent in dit voorbeeld? Kunnen jullie ook een voorbeeld benoemen uit je eigen leven.
 2. Uit de voorbeelden blijkt microagressie zit verweven in de maatschappij, hoe maak je dit bespreek in je klas en ook bij je collega's?

3. Wat als je elke keer dezelfde opmerking krijgt, dus dat microagressie begint te stapelen. Wat zijn dan de gevolgen?
4. Wat doet dat met een mens; die opstapeling van microagressie in nieuwe sociale interacties?

Discriminatie kent verschillende uitingsvormen, zoals lhbt+ discriminatie, racisme of seksisme. Soms ervaren mensen meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd. Deze ervaringen kunnen elkaar versterken en een grote invloed hebben op het gevoel van veiligheid en erbij horen.

5. Wat als Laura niet bij haar vaders terecht kon. Nu heeft Laura gelukkig ondersteunde ouders. Wat als kind niet bij de ouders terecht kan? Zou je deze kinderen kunnen herkennen?
6. En hoe zou je ze kunnen ondersteunen? Wie wil jij als leerkracht zijn, vooral in de ogen van leerlingen?
7. Welke boodschap geef je af wanneer je alleen aandacht besteedt aan één specifieke vorm van discriminatie?
8. Hoe zorg je ervoor dat leerlingen leren respectvol om te gaan met verschillen in de breedste zin van het woord?
9. Waarom is het belangrijk dat sociale veiligheidsafspraken gelden voor alle vormen van uitsluiting en discriminatie?



De video maakt deel uit van een voorstelling van het Amsterdam Gay Men's Chorus, een internationale groep homomannen. In 2025 verzorgde de chorus een muziek/theatervoorstelling, waarin persoonlijke en bijzondere queer verhalen van koorleden centraal stonden.

PAARSE VRIJDAG 101

In deze oefening verken je de oorsprong en betekenis van Paarse Vrijdag en onderzoek je wat dit betekent voor jouw dagelijkse onderwijspraktijk. Door kennis, reflectie en casusbespreking krijg je handvatten om bij te dragen aan een schoolcultuur waarin iedere leerling zich gezien en veilig voelt.

IN DEZE OEFENING

- Leren medewerkers hoe Paarse Vrijdag in Nederland is ontstaan en welke maatschappelijke betekenis de dag heeft.
- Leren medewerkers uitleggen waarom zichtbaarheid en representatie van lhbt+-personen van belang zijn binnen het onderwijs.
- Reflecteren medewerkers op hun eigen rol in het creëren van een sociaal veilige en inclusieve leeromgeving.
- Leren medewerkers signaleren welke kansen en uitdagingen er op hun school bestaan rondom inclusie en sociale veiligheid.

BENODIGDHEDEN

- Radio-interview met Nazmul Zaman over het ontstaan van Paarse Vrijdag.
Te vinden in de COC Kennisbieb: onderwijs.coc.nl/kennisbieb



COC Kennisbieb

Stap 1 Wat weet je al over Paarse Vrijdag?

10
MIN

Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 18% van de Nederlanders van 15 jaar en ouder zichzelf rekent tot de lhbt+-gemeenschap.

Wat betekent dit percentage voor een gemiddelde middelbare school?

- a. Het betekent dat vrijwel iedere docent gedurende zijn of haar loopbaan lesgeeft aan meerdere lhbt+-leerlingen, waardoor inclusie geen nicheonderwerp is maar onderdeel van goed onderwijs.
 - b. Het percentage zegt weinig over de onderwijspraktijk, omdat seksuele oriëntatie en gender-identiteit vooral een privésituatie zijn.
- Bespreek met een collega welke implicaties heeft dit voor de manier waarop we lesgeven, communiceren en voorbeeldgedrag tonen?

De Britse film *Pride* vertelt het verhaal van een groep lhbt+-activisten die in de jaren tachtig stakende mijnwerkers steunen.

Welke les uit deze film sluit het beste aan bij de gedachte achter Paarse Vrijdag?

- a. Sociale verandering ontstaat vaak wanneer verschillende groepen elkaar ondersteunen, ook als hun belangen op het eerste gezicht niet direct verbonden lijken.
 - b. Sociale verandering wordt vooral bereikt door wetgeving en politieke besluitvorming. <
- Bespreek met een collega welke rol scholen kunnen spelen in het stimuleren van solidariteit tussen verschillende groepen leerlingen?
 - Luister naar het radiointerview met Nazmul Zaman

Nazmul Zaman introduceerde Paarse Vrijdag in 2010 op zijn school, geïnspireerd door Spirit Day in Noord-Amerika.

Wat maakt zijn initiatief bijzonder vanuit onderwijsperspectief?

- a. Het laat zien hoe leerlingen zelf een belangrijke rol kunnen spelen bij het versterken van sociale veiligheid en inclusie binnen een school.
- b. Het laat zien dat maatschappelijke initiatieven vooral succesvol zijn wanneer ze volledig door schoolleiding en externe organisaties worden georganiseerd

Bespreek met een collega hoeveel ruimte leerlingen op jouw school krijgen om zelf initiatieven rond inclusie en sociale veiligheid vorm te geven?

Achtergrondinfo

Het verhaal van Nazmul Zaman laat zien hoe maatschappelijke verandering binnen scholen kan beginnen bij individuele leerlingen die zich uitspreken. Voor onderwijsprofessionals roept dit de vraag op welke voorwaarden een school creëert om zulke initiatieven mogelijk te maken. Sociale veiligheid ontstaat niet alleen door beleid, maar ook door dagelijkse interacties, voorbeeldgedrag van medewerkers en de mate waarin verschillen bespreekbaar zijn.

Stap 2 Van initiatief naar schoolcultuur

5
MIN

Nazmul Zaman vertelt dat hij voor de eerste Paarse Vrijdag steun zocht bij verschillende partijen binnen en buiten zijn school.

- Bespreek met collega's:
 - Welke factoren hebben volgens jullie bijgedragen aan het succes van Paarse Vrijdag in Nederland?
 - Welke rol spelen docenten, mentoren en schoolleiding bij het zichtbaar maken van inclusie?
 - Op welke manier wordt binnen jullie school aandacht besteed aan seksuele en genderdiversiteit?

- Is Paarse Vrijdag bij jullie vooral een jaarlijkse activiteit of onderdeel van een bredere visie op sociale veiligheid?
- Welke concrete verbeteringen zouden jullie morgen al kunnen doorvoeren?

- Sluit af met het formuleren van één haalbaar verbeterpunt voor de eigen school.

Stap 3 Casusbespreking Inclusief Handelen

5
MIN

- Lees onderstaande situaties en bespreek samen hoe je zou handelen.

Casus A

Een leerling gebruikt tijdens de les het woord "homo" als scheldwoord. Andere leerlingen lachen.

Casus B

Een leerling vertelt tijdens een mentoruur dat die zich niet veilig voelt om uit te komen voor diens seksuele oriëntatie.

Casus C

Een collega zegt: "We besteden al aandacht aan respect, waarom hebben we dan nog een Paarse Vrijdag nodig?"

- Bespreek per casus:
 - Wat is je eerste reactie?
 - Welke pedagogische boodschap wil je afgeven?
 - Hoe zorg je voor veiligheid voor alle betrokken leerlingen?
 - Welke rol speelt de schoolcultuur hierbij?

Reflectievraag: Welke kennis of vaardigheden heb je als docent nodig om in dergelijke situaties effectief te handelen?

Stap 4 Evaluatie

- Wat heeft je tijdens deze les het meest aan het denken gezet?
- Welke rol zie jij voor jezelf in het creëren van een inclusieve schoolomgeving?
- Wat gaat er op jouw school al goed?
- Wat verdient volgens jou meer aandacht?
- Welke concrete actie neem jij mee naar je eigen onderwijspraktijk?

IN GESPREK OVER GENDERDIVERSITEIT

In deze oefening verken je wat genderdiversiteit betekent voor de onderwijspraktijk en ga je in gesprek over hoe je kunt bijdragen aan een inclusieve en respectvolle schoolcultuur. Door samen te reflecteren en ervaringen te bespreken, krijg je inzicht in de rol die jij kunt spelen in het versterken van sociale veiligheid.

IN DEZE OEFENING

- Reflecteren medewerkers of leerlingen op wat een genderinclusieve en sociaal veilige schoolomgeving betekent.
- Vergroten medewerkers of leerlingen hun kennis over de maatschappelijke positie van transgender en non-binaire mensen.
- Oefenen medewerkers of leerlingen met respectvolle en empathische communicatie over genderdiversiteit.
- Verkennen medewerkers of leerlingen welke rol zij zelf kunnen spelen in het creëren van een inclusieve schoolcultuur.
- Reflecteren medewerkers op de manier waarop beleid, voorbeeldgedrag en dagelijkse interacties bijdragen aan sociale veiligheid.

VOORBEREIDING

- Inventarisatie: Wat gaat er goed en wat kan beter binnen het team, of in de klas? Zijn er specifieke uitdagingen of spelen er conflicten? (Maak eventueel gebruik van de eerder gegeven praktische tips)
- Is er iemand binnen het team, of in de klas, zelf transgender of non-binair? Het is handig die persoon vooraf in te lichten over het gesprek wat je wil voeren. Als iemand zelf transgender of non-binair is kan het leuk zijn als deze een bijdrage levert, maar laat dat initiatief aan de persoon zelf over.

Stap 1 Samen werken aan een veilige omgeving

De afstemming gaat over de gedeelde verantwoordelijkheid voor een veilige sfeer waarbinnen iedereen zich welkom voelt. Daar zijn een aantal afspraken over omgangsvormen voor nodig. Misschien zijn die voor jou en je collega's vanzelfsprekend, maar het is goed om hier samen nog een keer bij stil te staan.

10
MIN

TIP!

Begin het gesprek met een interactieve energizer, bij voorkeur gericht op identiteit en achtergrond, zoals de 'Privilege Walk'. Doel is om vooraf aan het gesprek te starten met een moment van reflectie en bewustwording

Doe je dit met de klas? Geef de leerlingen zelf de autonomie en verantwoordelijkheid om met elkaar tot consensus te komen over welke regels ze met elkaar willen afspreken.

- Voor deze afstemming begin je met het stellen van de volgende vragen:

Vragen voor collega's

- Dragen wij als team duidelijk een gezamenlijke boodschap uit over diversiteit en gelijkwaardigheid binnen onze school?
- Kunnen we als collega's elkaar onderling aanspreken op de verantwoordelijkheid voor naleven van ons diversiteitsbeleid?
- Is onze school een veilige plek waar iedereen zichzelf kan zijn?
- Om wat voor reden worden leerlingen op deze school mogelijk gepest?

Vragen voor leerlingen

- Is onze school een veilige plek waar iedereen zichzelf kan zijn?
 - Om wat voor reden worden leerlingen op deze school mogelijk gepest?
- Zorg ervoor dat je dit onderdeel afsluit met een aantal regels over omgang waar alle collega's of leerlingen unaniem achter staan en met elkaar naleven.

TIP!

Tip voor in de klas: Neem zelf een open en kwetsbare houding aan waarmee je jezelf niet op afstand zet en een voorbeeldrol aanneemt.

Stap 2 Wie is populair?

20 MIN

Deze stap is alleen voor gebruik in de klas met leerlingen

- Verzamel foto's van jongeren uit dezelfde leeftijdsgroep als je eigen leerlingen. De bedoeling is dat er zoveel mogelijk diversiteit en onderlinge verschillen zichtbaar zijn. Denk bijvoorbeeld aan lichaamsbouw, huidskleur en genderexpressie.
- Toon de afbeeldingen aan de klas. Bij alle foto's die je aan de klas laat zien ga je in gesprek aan de hand van de volgende vragen:
 - Denk je dat deze persoon populair zou zijn op school? Waarom wel en waarom niet?
 - Wat zou deze persoon meer of minder populair kunnen maken?
 - Welke persoonlijke eigenschappen (dus geen uiterlijke kenmerken b.v.) kunnen daar een verschil in maken?

Stap 3 Genderdiversiteit als onderdeel van een inclusieve school

30 MIN

Je kunt hier gebruik maken van een ervaringsverhaal van een transgender of gender-nonconforme jongere. Dit kan ook een video of audiofragment zijn. Wanneer het mogelijk is binnen het programma kun je ook gebruik maken van de VR experience:

Kijk door de ogen van een transgender jongere

Het is belangrijk dat er ook een negatieve ervaring besproken wordt. Je kunt hiervoor een paar casussen uit je eigen praktijkervaring gebruiken. In de klas gebruik je liever voorbeelden die meer op afstand staan van de leerlingen.

- Het gesprek wordt vervolgens gevoerd aan de hand van de volgende vragen voor collega's:
 - Herken je dit voorbeeld? Zijn er soortgelijke situaties die je in de praktijk bent tegengekomen?
 - Denk je dat transgender en non-binaire leerlingen zichzelf kunnen zijn op school? Waarom wel en waarom niet?
 - Heeft de school een duidelijk beleid als het gaat om de veiligheid en welzijn van transgender en non-binaire leerlingen? Zie je hier meteen al sterke punten of verbeterpunten in?
- Je kunt deze vragen gebruiken voor in de klas
 - Denk je dat dit ook op onze school zou kunnen gebeuren? Heb je dit zelf wel eens gezien, of meegemaakt?
 - Is onze school verwelkomend voor transgender en non-binaire leerlingen, wat gaat er wel of niet goed?
- Afsluitende vraag voor collega's en leerlingen
 - Wat zou jij kunnen bijdragen aan de veiligheid en het welzijn van transgender en non-binaire leerlingen?
- Na deze slotvraag kun je het gesprek afronden.

TIP!

In het gesprek met de klas kun je uitleggen dat het gesprek verder zal toespitsen op houding en omgangsvormen in relatie tot genderdiversiteit.

WORD ONDERDEEL VAN DE DOCENTENKAMER

WAT IS DE DOCENTENKAMER VO/MBO?

De Docentenkamer vo/mbo is een netwerk van onderwijsprofessionals in het Voortgezet Onderwijs en mbo's die zich inzetten voor de inclusie en acceptatie van seksuele, gender- en familiediversiteit bij hen op school. Iedere professional in het vo en mbo kan lid worden van dit netwerk. Leden van De Docentenkamer ontmoeten elkaar tijdens live en online bijeenkomsten, denken mee bij het ontwikkelen van lesmateriaal en delen samen informatie en ervaringen.

COC faciliteert ontmoetingen en informatie-uitwisseling en biedt waar nodig ondersteuning in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Binnen het netwerk staat uitwisseling en samenwerking centraal, want samen sta je sterk. Zo creëren we een veilige schoolomgeving voor iedereen.

Meer informatie over De Docentenkamer is hier te vinden: onderwijs.coc.nl/de-docentenkamer



Docentenkamer

LHBTI+-ORGANISATIES

STICHTING NNID

Expertisecentrum seksediversiteit (Stichting NNID) is op 8 juli 2013 opgericht met als doel:

- Het bevorderen van de zichtbaarheid en de acceptatie van seksediversiteit,
- en intersekse in het bijzonder, in de maatschappij.
- Het bevorderen van de gelijkberechtiging en emancipatie van intersekse personen.
- Het behartigen van de (maatschappelijke) belangen van intersekse personen.

Daarbij gaat NNID uit van een mensenrechtenperspectief waarbij demedicalisering en depathologisering een belangrijke rol spelen.

Strikt genomen is intersekse geen medisch probleem. Intersekse personen hebben immers geen pijn, zijn niet te genezen en gaan er niet aan dood. Maar intersekse kan gepaard gaan met problemen die een goede medische en/of psychosociale zorg vereisen. Demedicalisering is daarom niet hetzelfde als het verbreken van de contacten met artsen. Integendeel, demedicalisering richt zich op het beëindigen van de onnodige 'normaliserende' medische behandeling van intersekse personen, terwijl tegelijkertijd wordt gewerkt aan het verbeteren van de wel noodzakelijke zorg.

BI+ NEDERLAND

Bi+ Nederland is de landelijke emancipatieorganisatie voor bi+-mensen en inclusie. Bi+ is de overkoepelende term voor iedereen die zich aangetrokken voelt tot meer dan één sekse en/of genderidentiteit zoals bijvoorbeeld biseksueel of panseksueel.

Dit gaat over meer dan 1 miljoen mensen in Nederland.

Grote kans dat je iemand kent in jouw omgeving die bi+ is, maar je daar geen weet van hebt. In de samenleving wordt namelijk vaak aangenomen dat je óf op jongens, óf op meisjes valt, maar niet op allebei. Dit kan leiden tot minder begrip van en uitsluiting van bi+-mensen. Zo heeft 43% van hen weleens gehoord dat hun (seksuele) oriëntatie niet bestaat en voelen velen zich minder thuis in lhbt+-gemeenschappen.

Het is daarom belangrijk om specifiek oog en aandacht te hebben voor bi+-jongeren op school.

Zij krijgen vaker te maken met negatieve ervaringen. 29% van de bi+-jongeren tussen 11-16 jaar wordt gepest, tegenover 12% van homo- of heteroseksuele jongeren. Ook hebben bi+-jongeren last van een slechtere mentale gezondheid, eenzaamheid, en geven een lager cijfer voor de sfeer in de klas. Voor meer informatie en tips bekijk:

www.biplus.nl



Biplus

TRANSGENDER NETWORK

Transgender Netwerk is een landelijke emancipatieorganisatie voor genderdiverse mensen om vrij en veilig kunnen leven, ook binnen de schoolcontext. Gemiddeld is er 1 transgender of non-binaire leerling per klas. Uit CBS-onderzoek (2023) blijkt dat slechts 23% van de Zeeuwse leerlingen transgender personen normaal vindt en dat 48% van non-binaire studenten wordt gepest. Daarom is het belangrijk dat docenten verantwoordelijkheid nemen om te zorgen dat alle leerlingen en studenten zich veilig voelen en elkaar accepteren.

Transgender en non-binaire jongeren weten zelf erg goed waar ze behoefte aan hebben. Het is belangrijk voor hun welzijn om ze te ondersteunen in ontwikkelingen zoals de sociale transitie. De sociale transitie kan onzekerheid en ongemak met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan op de juiste manier en met de juiste naam aangesproken worden, maar ook het gebruik van de toiletten en de omkleedruimten. De onderwijsinstelling en schoolomgeving is hier niet altijd op aangepast. Hierdoor voelen transgender en non-binaire studenten en leerlingen zich onbegrepen en niet welkom.

Om ervoor te zorgen dat trans jongeren een fijnere schooltijd hebben heeft Transgender Netwerk informatie en tools ontwikkeld die docenten kunnen helpen. Het Genderdoeboek kan gebruikt worden voor tips en handvatten. Daarnaast bestaat er een training over genderdiversiteitsvraagstukken, zie voor meer informatie <https://www.transgendernetwerk.nl/thema/genderinclusief-onderwijs/>



Transgender
netwerk

Wanneer je vragen hebt over een specifieke casus of complexe vragen dan kun je contact opnemen met de onderwijscoördinator van Transgender Netwerk via het email-adres: **anne@transgendernetwerk.nl**

ANDERE LHBTI+-ORGANISATIES EN INITIATIEVEN

- **COC Lidverenigingen** – Er zijn 19 lokale COC verenigingen die zich regionaal inzetten door het organiseren van ontmoeting, bieden van ondersteuning en agenderen van lokale zaken.
- **Jong&Out** – De lhbt+-community voor iedereen tot en met 18 jaar, wat je seksuele oriëntatie en gender-identiteit ook is.
- **NOA** - De Nederlandse Organisatie Aseksualiteit zet zich in voor de aseksuele gemeenschap in Nederland, door het verspreiden van informatie, het organiseren van evenementen en het beantwoorden van vragen.
- **Stichting MARUF** – Stichting MARUF is een platform voor de ondersteuning en versterking van queer moslims. De stichting organiseert onder andere workshops, conferenties en informatiebijeenkomsten.

Bedankt voor je inzet.

Dankzij jou voelen jongeren zich hopelijk meer vrij om zichzelf te zijn!

Willen je leerlingen of studenten meer weten over voorbereidingen voor Paarse Vrijdag? In de andere handleiding 'Voorbereiding Paarse Vrijdag – en alle andere dagen' staan tips voor de GSA-jongeren.

De lesbrieven waarmee jij in de slag kan in de klas vind je in de handleiding 'Lesbrieven Paarse Vrijdag – en alle andere dagen'

Wil je betrokken blijven bij COC Nederland?
Sluit je dan aan bij De **Docentenkamer vo/mbo**
via de QR-code.



Docentenkamer

COLOFON

Dit is een uitgave van COC Nederland. Voor meer informatie,
neem contact op via gsa@coc.nl
Paarse Vrijdag is een geregistreerd merk van Federatie COC Nederland.

