

# Doing it for optimal impact

Tips voor effectiever discriminatie verminderen van LHBTI's  
in voorlichtingen, trainingen en workshops

## **Movisie werkt aan een krachtige samenleving**

Movisie staat voor een maatschappij waar iedereen gelijkwaardig kan deelnemen. Daarom zetten we ons in voor een samenleving met veerkracht waarin burgers kansen krijgen en er ruimte is voor ieders behoeften, kwaliteiten en vaardigheden.

Als kennisinstituut en adviesbureau voor de aanpak van sociale vraagstukken versterken we in samenwerking met professionals, gemeenten, cliënten en burgers het sociale domein.

Onze activiteiten zijn georganiseerd rond vijf actuele thema's: Effectiviteit en vakmanschap, Inclusie en diversiteit, Huiselijk en seksueel geweld, Actief burgerschap en Sociale zorg.

Kijk voor meer informatie op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl).

### **colofon**

Auteurs: Hanneke Felten & Afiah Vijlbrief

Met dank aan: Michelle Emmen (Movisie), Florian Cramwinckel (onderzoeker UU) en Marinus Schouten (School en Veiligheid)

Projectnummer: 1170

Datum: 16 februari 2018

© Movisie

Bestellen: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

Dit boekje is tot stand gekomen met subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap.

# Voorwoord

Zet jij je in om de acceptatie van LHBTI te vergroten? Geef je voorlichting in de klas over lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen, transgender en/of queer personen? Of organiseer je workshops en trainingen op je sportvereniging of in het verzorgingshuis in het kader van gender en/of seksuele diversiteit? Wat geweldig!

Wellicht herken je het gevoel dat je niet weet waar je moet beginnen en wat precies het juiste is om te doen. Of je gaat aan de slag en vertrouwt op je intuïtie, maar weet niet zeker of het goed gaat werken. Dan is *Doing it for optimal impact* voor jou bedoeld! Hierin vind je zeven werkvormen waarvan de kans groot is dat ze werken. Dat blijkt uit wetenschappelijke onderzoeken naar de effectiviteit ervan. We hebben hiervoor meer dan vierhonderd wetenschappelijke artikelen uitgepluisd over wat wel en niet effectief is in het verminderen van vooroordelen en stereotypen. Deze kennis is onder meer eerder gebundeld in een aantal onderzoeksrapporten die je achterin vindt.

Daarnaast spraken we met veertien deskundigen over vernieuwde werkvormen: ervaren voorlichters en trainers. Deze veelal vernieuwende en originele praktijkvoorbeelden zijn doorgaans nog niet onderzocht op effect maar we hopen dat ze anderen inspireren om zelf creatieve werkvormen in te zetten met de wetenschappelijke kennis die we aanreiken in dit boekje.

Onze grote dank gaat uit naar de samenwerkingspartners en geïnterviewde deskundigen voor hun waardevolle bijdragen: School en Veiligheid, Emancipator, COC Noord/Oost Brabant, Shout Wageningen, Anne Frank Stichting, Sexmatters, Marten Bos (coaching & diversiteit), het College van de Rechten van de Mens, Diversion, Transketeers, Schiedams Lef, Tumba, Halil Ibrahim (docent burgerschap), Herman Boers (training & advies), Florian Cramwinckel (onderzoeker Universiteit Utrecht) en Bureau Gelijke Behandeling Flevoland.

## Waar gaat het boekje *niet* over?

Dit boekje gaat over hoe je een voorlichting, training, workshop of ander educatief programma zo inricht dat het meer kans maakt om de acceptatie van LHBTI te vergroten. Het boekje is dus gericht aan voorlichters en trainers. Alhoewel daar sterk aan gelieerd, gaat het boekje *niet* over hoe je een algehele cultuur- en beleidsverandering teweegbrengt op school, in een maatschappelijke organisatie of zorginstelling. Wij raden echter wél aan om hiermee aan de slag te gaan!

Informatie over hoe je dat doet, vind je onder meer op:

- \* [School en Veiligheid](#) (onderwijs)
- \* [Edu Divers](#) (onderwijs)
- \* [Stappenplan Movisie](#) (welzijn)
- \* [Roze loper](#) (zorg en welzijn)

# Inhoud

<b>1. Wat wil je bereiken?</b>	<b>5</b>
1. Wat zijn vooroordelen?	6
2. Wat zijn stereotypen?	7
3. Op welk doel richt jij je?	8
4. Diversiteit breed: 'kruispuntdenken'	8
<b>2. Zeven werkvormen om LHBTI-acceptatie te vergroten</b>	<b>8</b>
1. Vertellen van ervaringsverhaal: hoe is het om LHBTI te zijn?	10
2. Uitwisselen en luisteren naar elkaars verhalen	17
3. Film en theater met verhalen van LHBTI's	22
4. Positieve associatie met LHBTI creëren	26
5. Positieve normen stellen door het goede voorbeeld te laten zien	31
6. Samenwerking tussen LHBTI's en niet-LHBTI's creëren	36
7. Bewustwording en zelfcontrole stimuleren	39
<b>3. Valkuilen</b>	<b>42</b>
1. Geen stereotypen herhalen	42
2. Niet benadrukken dat homoseksualiteit is aangeboren of biologisch bepaald	44
3. Hetero cis jongens niet het gevoel geven dat hun 'mannelijkheid' bedreigd wordt	45
<b>4. Voorwaarden voor effect</b>	<b>47</b>
<b>5. Competenties van de voorlichters en trainers</b>	<b>50</b>
<b>6. Do's en Dont's</b>	<b>52</b>
Do's	52
Dont's	55
<b>7. Literatuur</b>	<b>57</b>
<b>Bijlage: Films en series over en met LHBT's</b>	<b>63</b>

# 1. Wat wil je bereiken?

Zoals je waarschijnlijk wel weet, gaan veel LHBTI-voorlichtingen, workshops en trainingen over het verminderen van vooroordelen en stereotypen. Vaak worden deze twee begrippen – vooroordelen en stereotypen – als synoniemen gebruikt. Maar ze hebben eigenlijk een andere betekenis.

## 1. WAT ZIJN VOOROORDELEN?

Vooroordelen zijn volgens de (sociale) psychologie, de affectieve (gevoelsmatige) reactie ten opzichte van een bepaalde groep zonder dat je de mensen uit deze groep persoonlijk hoeft te kennen. Simpel gezegd zijn vooroordelen negatieve gevoelens ten aanzien van een of meerdere personen *omdat* zij onderdeel zijn van een bepaalde (gestigmatiseerde) groep.

Vaak ben je er niet bewust van dat vooroordelen je beïnvloeden; je kunt bijvoorbeeld ten onrechte denken dat je iemand gewoon niet aardig vindt terwijl je eigenlijk vooroordelen hebt, zo tonen verschillende onderzoeken aan van bijvoorbeeld Greenwald, Poehlman, Uhlmann en Banaji uit 2009. Deze onbewuste vooroordelen noemen we ‘impliciete vooroordelen’ en ze zijn van invloed op je gedrag.

Als je je wel bewust bent van je vooroordelen noem je dat ‘expliciete vooroordelen’. Deze vooroordelen kun je bijvoorbeeld meten door middel van een vragenlijst naar iemands mening over LHBTI. ‘Expliciete’ en ‘impliciete’ vooroordelen hoeven niet overeen te komen, zo tonen verschillende onderzoeken aan, zoals dat van Banse, Seise en Zerbes uit 2001. Dat betekent dat iemand die op het werk tegen collega’s zegt een voorstander te zijn van meer rechten voor transgenders (expliciet), daarnaast in de trein een andere plek kan gaan zoeken, om maar niet naast iemand te zitten die transgender is (impliciet).

Als vooroordelen impliciet zijn, dan worden ze vrij snel en automatisch actief (zie onder meer [dit artikel](#) van Herek en McLemore uit 2013 waarin zij dit uitleggen). Bijvoorbeeld, als je een mannenstel ziet zoenen, terwijl je sterke impliciete vooroordelen hebt ten aanzien van homomannen, krijg je direct een naar gevoel en wend je snel je hoofd af.

Maar het goede nieuws is: je kunt je impliciete vooroordelen onder controle proberen te houden door deze bewust niet tot uiting te laten komen. Dat vraagt wel veel aandacht en focus dus dat is alleen weggelegd voor (volwassen) mensen die hier sterk toe gemotiveerd zijn en goed in staat zijn om zelfcontrole uit te oefenen, zo staat beschreven in bijvoorbeeld een onderzoek van Dasgupta en Rivera uit 2006 en in [dit onderzoeksrapport](#) van KIS.

Vooroordelen zijn volgens de psychologie dus iets anders dan in het dagelijks taalgebruik waarin de term **vooroordelen** ook gebruikt wordt voor meningen die niet kloppen.

## 2. WAT ZIJN STEREOTYPEN?

Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep, zo stellen Gordijn en Wigboldus (2013) in het handboek *Sociale psychologie*. Het zijn daarmee simplificaties: er zit vaak wel een kern van waarheid in maar er wordt over gegeneraliseerd. Simpel gezegd zijn stereotypen overdreven beelden van groepen mensen, die zowel positief als negatief kunnen zijn.

Net als vooroordelen, zijn stereotypen deels impliciet (automatisch en vaak onbewust) en deels expliciet (bewust, meer weloverwogen).

### 3. OP WELK DOEL RICHT JIJ JE?

Voordat je begint met je voorlichting, workshop, training of programma is het belangrijk om een helder doel voor ogen te hebben. Richt je je op vooroordelen? Op stereotypen? En meer op impliciet of op expliciet gedrag? Om die reden geven we per werkvorm hieronder aan waar deze op gericht is.

### 4. DIVERSITEIT BREED: 'KRUISPUNTDENKEN'

Vooroordelen en stereotypen bestaan natuurlijk niet alleen ten aanzien van LHBTI-personen. LHBTI-personen kunnen te maken krijgen met discriminatie vanwege hun LHBTI-zijn maar daarnaast kunnen zij zelf bijvoorbeeld ook moslim en/of zwart zijn en kunnen ze te maken krijgen met racisme of islamfobie. Belangrijk dus om daar in je voorlichtingen, workshops of trainingen rekening mee te houden!

**Goed om te weten:** het werkt niet als een optelsom. Je hebt niet last van bijvoorbeeld homofobie + racisme. Hoe je wordt gezien door anderen wordt tegelijkertijd bepaald door je seksuele voorkeur, sekse, genderidentiteit, etniciteit, levensbeschouwing, sociale groep, cultuur, sociaaleconomische status en zo verder. Zo krijgen moslims die LHBTI-zijn met andere weerstanden en uitsluiting te maken dan LHBTI's die niet-moslim zijn. Dit is wat onder meer Gloria Wekker het 'kruispuntdenken' noemt (bijv. Wekker et al. 2016). Om die reden zijn er ook werkvormen die zich richten op diversiteit in de volle breedte. En hoe mensen LHBTI-gevoelens vormgeven, verschilt ook per culturele afkomst: in Nederland is het volledig uit de kast komen vaak de norm, maar in andere landen en culturen heeft men ook andere manieren gevonden om uiting te geven aan LHBTI-gevoelens (zie o.a. Boote et al., 2015).



“Inzetten op diversiteit is van belang. Je kunt op die manier connectie vinden in verschil maar des te meer in overeenkomsten van bijvoorbeeld je minderheidspositie(s).

Jij en ik ervaren allebei discriminatie. Dat is dan je uitgangspunt voor dialoog. Hoewel men dialoog vaak ziet als softe manier, is het juist een harde. Ik denk dat je alleen met zo’n harde confrontatie iemand echt kunt raken.”

Marten Bos, Diversiteitscirkel

## Tips

- \* Verbind je voorlichting, training of workshop aan het bredere thema diversiteit en gelijkheid.
- \* Zorg voor een diverse voorlichtingsgroep van mensen van diverse afkomsten en werk met filmmateriaal waarin mensen van diverse afkomsten te zien zijn.
- \* Wees zelf alert op je eigen (impliciete) vooroordelen, bijvoorbeeld ten aanzien van zwarte mensen, moslims of mensen met een beperking.
- \* Hanteer geen norm over hoe LHBTI’s om moeten gaan met hun gevoelens. De een wil een volledige ‘coming out’ terwijl de ander dat slechts gedeeltelijk of helemaal niet wil.

# 2. Zeven werkvormen om LHBTI-acceptatie te vergroten

Hieronder vind je de zeven werkvormen die je kunt inzetten in je voorlichting, training, workshop of educatief programma om de acceptatie van LHBTI te vergroten.

## 1. VERTELLEN VAN ERVARINGSVERHAAL: HOE IS HET OM LHBTI TE ZIJN?

Een belangrijk deel van veel voorlichtingen, trainingen, workshops of andere educatieve programma's over LHBTI-acceptatie, is het ervaringsverhaal van iemand die zelf LHBTI is. Vanuit wetenschappelijke onderzoeken naar de contacttheorie van Allport uit 1954 en onderzoeken naar inlevingsvermogen en empathie, weten we dat dit een goede en effectieve strategie kan zijn, mits er aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Pettigrew en Tropp hielden in 2006 (en 2008) 515 studies tegen het licht en concludeerden dat het ontmoeten van iemand die homoseksueel is, vooroordelen bij heteroseksuelen kan verminderen. Ook overzichtsstudies van Smith, Axelton en Saucier (2009) en van Cramwinckel, Scheepers en Van der Toorn (2018) bevestigen dit: iemand ontmoeten die LHBTI is en naar diens ervaringsverhaal luisteren en je inleven, kan zorgen voor minder vooroordelen.



**Vermindert zowel impliciete als expliciete vooroordelen**

Om te zorgen voor vergroting van de acceptatie van LHBTI, is het van belang dat de luisteraar (niet-LHBTI) zich kan inleven in de situatie en meeleeft met moeilijke situaties als discriminatie en 'in de kast zitten' en dat hij of zij empathie gaat ervaren. Met name onrechtvaardige situaties raken luisteraars en zorgen voor empathie. Denk aan situaties waarin iemand wordt uitgesloten, gepest of gediscrimineerd of bang is om open en zichzelf te zijn door flauwe grappen. De kunst is om de luisteraar echt mee te nemen in het verhaal, en iemand het gevoel te geven er bijna bij te zijn geweest. Een ervaringsverhaal is dus niet een simpel relaas van feiten, maar een verhaal waaruit duidelijk wordt hoe enerzijds LHBTI's in moeilijke situaties komen doordat zij niet helemaal geaccepteerd worden en anderzijds hoe krachtig LHBTI's zijn in het omgaan met deze moeilijke situaties.

“In veel van mijn trainingen en workshops vertelt een oudere die zelf homo, lesbisch of bi is, over de eigen ervaringen. Dit verhaal maakt meestal diepe indruk bij de deelnemers. Door het verhaal uit de eerste hand te horen kan er empathie ontstaan.”

Herman Boers, training over roze ouderen

Let op dat je jezelf niet te veel als 'uniek' – anders dan andere LHBTI's – presenteert, want dan heb je meer kans op *subtyping*. Dit fenomeen is in de wetenschappelijke literatuur uitgebreid beschreven, onder meer door Richards en Hewstone in 2001. Het betekent dat je niet als representatief wordt gezien voor een gestereotypeerde groep. Deelnemers kunnen je dan wel aardig vinden, maar niet als een 'echte lesbo' zien, waardoor je verhaal geen effect op LHBTI-acceptatie heeft. Daarom is het belangrijk om je zelf juist wel te presenteren als onderdeel van de groep LHBTI's. Het benadrukken van de diversiteit binnen de groep LHBTI's kan vervolgens wél goed zijn.

### **Wist je dat...**

Dr. Florian Cramwinckel, zelf ook voorlichter voor de klas, onderzoek heeft gedaan naar het effect van LHBTI-voorlichtingen met ervaringsverhalen op eerstejaars studenten? Het bleek dat studenten de voorlichtingen heel positief evalueerden, en dat vooroordelen lager waren in groepen studenten die voorlichting hadden gehad dan in groepen studenten die geen voorlichting hadden gehad. Meer informatie over dit onderzoek en de resultaten kun je opvragen via [F.M.Cramwinckel@uu.nl](mailto:F.M.Cramwinckel@uu.nl)

## **Wanneer deze werkvorm niet gebruiken?**

Sommige mensen hebben moeite om zichzelf in te leven in anderen. Sommige jongens die hun best doen om 'stoer' en 'mannelijk' over te komen, kunnen bijvoorbeeld weigeren - zeker in het bijzijn van hun vrienden - om zich in te leven in iemand die LHBTI is. Een verklaring hiervoor uit de wetenschappelijke literatuur is dat sommige mensen het als te bedreigend ervaren om zich in te leven in iemand die erg 'anders' is dan zichzelf. Jezelf vergelijken met iemand op wie sterk neergekeken wordt, kunnen zij als zeer bedreigend ervaren en in dat geval werkt inleven niet (Sassenrath, Hodges & Pfattheicher, 2016)

Ook werkt inleven en empathie niet bij mensen met een laag zelfbeeld (Galinsky & Ku, 2004; Todd & Galinsky, 2014) en bij mensen die zelf al veel problemen hebben en weinig energie meer hebben om zich te verdiepen in de problemen van een ander (Fennis, 2011).

## Tips bij het gebruik van deze werkvorm

- \* **Maak het deelnemers makkelijker om zich in te leven in het verhaal van de verteller.**
  - Vertel duidelijk over je gevoelens tijdens de moeilijke ervaringen. Wat deed het met je?
  - Geef vooraf of achteraf een opdracht aan de deelnemers zoals: “Bedenk wat jij zou hebben gedaan als je in dezelfde situatie zat als de verteller” of “Bedenk een situatie waarin jij net als de verteller anderen niet durfde te laten zien wie je zelf echt bent”.
  - Ondersteun je verhaal eventueel met plaatjes, cartoons, ‘gifs’ (bewegende korte beelden) of foto’s. Dat kan luisteraars helpen om het verhaal te volgen.
  - Grapjes en humor kunnen ervoor zorgen dat het makkelijker is voor de luisteraars om hun aandacht erbij te houden.
  - Een optie is om het verhaal op één of meer momenten te onderbreken om te vragen aan de deelnemers wat zij zouden hebben gedaan in de betreffende situatie.
  - Kijk binnen je organisatie wie wanneer een ervaringsverhaal vertelt voor welke groep. Hoe meer de verteller - bijvoorbeeld in leeftijd, religie en afkomst - op de luisteraars lijkt, hoe makkelijker het voor hen is om zich in te leven.
  
- \* **Maak het ervaringsverhaal ‘op maat’ voor de groep.**
  - Pas je verhaal aan aan de groep: benadruk bij jongeren bijvoorbeeld de ervaringen van toen je jong was.
  - Probeer niet alles wat je hebt meegemaakt te vertellen, maar maak duidelijke keuzes over welke ervaringen je het met name wilt hebben. Belangrijk is dat het een ervaring is die laat zien dat de positie van LHBTI’s moeilijk is en/of dat een gebrek aan acceptatie nadelige consequenties heeft.

- Zorg voor een opbouw in je verhaal. Veel verhalen in de westerse cultuur kennen bijvoorbeeld een opbouw waarin een hoofdpersoon eerst in een moeilijke situatie zit, dan mensen (of dingen) vindt die hem of haar helpen en dan uiteindelijk de moeilijkheden overwint. Door je verhaal op die manier te ordenen wordt het makkelijker voor de luisteraars om het te volgen.
  - Let op tijdens het vertellen of je de aandacht nog steeds vasthoudt. Begint de aandacht te verslappen, probeer je verhaal dan ‘spannender’ te vertellen of rond het af.
- \* **Benoem jezelf duidelijk als homo, lesbisch, bi, transgender en/of een andere duidelijke categorie.**
- Want als jezelf te veel benoemt als anders dan andere LHBTI’s (bijvoorbeeld: “Ik val wel op vrouwen maar ben heus niet zo’n echte pot” of “Ik ben dan wel transgender maar aan mij zie je het niet”) dan is het resultaat dat de deelnemers jou misschien wel aardig vinden maar hun acceptatie ten aanzien van andere LHBTI’s niet groeit of zelfs vermindert.
  - Zorg voor een diverse voorlichtingsgroep: als LHBTI’s onderling veel verschillen kunnen zij samen stereotypen doorbreken. Belangrijk is dat er ook LHBTI’s zijn die wel enigszins voldoen aan stereotype beelden; op die manier wordt de hele groep LHBTI’s eerder gezien als representatief.
- \* **Benadruk in je verhaal zowel wat moeilijk was, alsmede wat je heeft geholpen om goed om te gaan met lastige situaties.** De moeilijke situaties benoemen kan voor empathie zorgen bij de niet-LHBTI’s. Maar met de positieve kant van het verhaal bied je LHBTI-deelnemers (in de kast?) inspiratie en hoop. Sluit dus altijd af met een goed einde en geef een positieve boodschap mee, het liefst een boodschap die ook de niet-LHBTI’s begrijpen, zoals “Ik hoop dat ik anderen kan inspireren om ook zichzelf te durven zijn” of “Ik wil graag anderen meegeven dat het belangrijk is om met je vrienden te praten over je gevoelens”.

- \* **Geef de mogelijkheid aan de luisteraars om vragen te stellen maar voel je niet verplicht alle vragen te beantwoorden.** Leg ook uit dat je sommige zaken privé vindt of liever niet deelt. Aangeven van grenzen mag. Zoek een goede balans tussen nieuwsgierigheid belonen en te intieme details vertellen die belastend kunnen zijn.

## VOORBEELD

### Spel 'wie o wie'

Een werkvorm gericht op het creëren van veiligheid onderling, is het spel 'wie o wie'. Het is een, door een voorlichter zelf bedacht, spel waarin een mix van redelijk luchtige en persoonlijke vragen worden gesteld. Bijvoorbeeld: wie heeft er vanochtend ontbeten? Wie is met de fiets gekomen of komen lopen? Wie voelt zich wel eens anders? Iedereen voor wie de vraag geldt, verplaatst zich: naar een andere stoel bijvoorbeeld of een stap naar voren. Dan volgt daarna de volgende vraag. Begin met luchtige vragen en stel daarna wat zwaardere vragen.

LET OP: alleen als je dit wilt delen. Want er moet respect en vrijheid zijn om dingen ook voor jezelf te houden.

Deze stoelendans houd je net zolang vol tot je een goede mix van deelnemers hebt. Je vangt hiermee drie vliegen in één klap:

- \* Veiligheid en vertrouwen kweken
- \* Common ground vinden tussen voorlichter/trainer en deelnemers
- \* Beweging en een goede mix binnen de groep activeren

Dit vormt dan ook meteen de basis om eigen ervaringen te delen waarin ook de ruimte en mogelijkheid is bepaalde dingen privé te houden.

### **Wijzer door levensverhalen. Handreiking voor het effectiever delen van levensverhalen voor deskundigheidsbevordering**

Er is steeds meer aandacht voor seksuele en genderdiversiteit in beroepsopleidingen en in (bij)scholingen van (toekomstige) beroepskrachten en vrijwilligers die werkzaam zijn in de zorg- of welzijnssector. Docenten of trainers verzorgen dan een les, college, training of workshop over bijvoorbeeld 'roze ouderen'. Vaak wordt dan een Roze 50-plus-ambassadeur of een andere (oudere) LHBTI uitgenodigd om als 'gastpreker' haar of zijn levensverhaal en ervaringen te delen met een groep. Om deze gastsprekers te ondersteunen, staan in deze handreiking een aantal tips en aandachtspunten waarmee je rekening kunt houden bij het delen van je levensverhaal. Zodat dit een meer positieve en effectieve werking heeft om de deskundigheid te bevorderen. De informatie is vooral gericht op LHBTI-senioren, maar is ook van toepassing op andere LHBTI's die hun levensverhaal of ervaringskennis willen delen met een groep. Een groep kan bestaan uit leerlingen, studenten, zorg-/welzijnsprofessionals of -vrijwilligers en bijvoorbeeld deelnemers aan een workshop, training, studiebijeenkomst of congres. De handreiking is te downloaden via [www.roze50plus.nl](http://www.roze50plus.nl)



## 2. UITWISSELEN EN LUISTEREN NAAR ELKAARS VERHALEN

Een variant op het ervaringsverhaal is het elkaar vertellen van ervaringsverhalen: dus niet alleen iemand die LHBTI is maar ook de niet-LHBTI's vertellen. Hierdoor kan het gevoel ontstaan elkaar echt te leren kennen, en dit kan zorgen voor vertrouwen en voor afname van gevoelens van bedreiging of wantrouwen, zo blijkt uit verschillende studies. Een voorbeeld van een recente studie is die van Lytle en Levy uit 2015. In dit onderzoek gingen alle deelnemers een korte online vriendschap aan met iemand die ze niet konden zien, een medewerker van het onderzoek. De deelnemers beantwoordden over en weer persoonlijke vragen en leerden elkaar op die manier in korte tijd kennen. De deelnemers die het gesprek aangingen met iemand die homo- of biseksueel was, gingen positiever denken over lesbische vrouwen, homomannen en biseksuelen.

“Ik deel mijn coming-out, mijn eigen ervaringsverhaal en laat daarbij vooral ruimte voor anderen om eventueel ook hun ervaringsverhaal te delen. Om dit veilig te kunnen doen, stel ik vooraf aan de voorlichting wel regels over hoe met elkaar om te gaan in deze les. Zo komt ook respect hebben voor elkaar aan bod, ook wanneer iemand iets niet wil delen. Voor het bewaken van je eigen grenzen moet je ook respect hebben.”

Raïsa Sambo, voorlichter van het COC, vertelt over hoe zij haar coming-out-verhaal vertelt en interactie stimuleert:



## Vermindert zowel impliciete vooroordelen als expliciete vooroordelen

Je kunt op verschillende manieren werken aan uitwisselen van en luisteren naar elkaars verhaal:

- \* Gesprekken in kleine groepjes van drie à zes personen waarin ieder wat vertelt over zijn of haar ervaringen met uitsluiting of discriminatie. De LHBTI-voorlichter gaat bijvoorbeeld als eerste en vraagt dan aan de anderen: “Wie heeft zich ook weleens uitgesloten gevoeld?” Of: “Wie heeft er ook wel eens gevoeld niet zichzelf te mogen zijn?”
- \* Geef deelnemers een opdracht voordat het ervaringsverhaal van de LHBTI-persoon start: bijvoorbeeld om goed te luisteren en na te gaan wat hij of zij herkent in het verhaal uit het eigen leven en dit op te schrijven. Na afloop van het verhaal kun je vragen wie er iets wil delen van dat wat hij of zij heeft opgeschreven.
- \* Organiseer een *speed-date* tussen LHBTI’s en niet-LHBTI’s over een gemeenschappelijk thema zoals verliefd worden, partnerkeuze, uitsluiting, pesten of discriminatie. Geef iedere ronde een kaartje met een vraag mee die de gekoppelde deelnemers samen beantwoorden, zoals: “Ben je wel eens verliefd geweest op iemand terwijl mensen om jou heen dat raar of niet goed vonden?” of: “Wanneer voelde jij je anders dan je leeftijdsgenoten?”

## Wanneer deze werkvorm niet gebruiken?

In groepen waar de deelnemers erg sterke anti-LHBTI gevoelens hebben, is het moeilijk om een echt gesprek tot stand te brengen tussen LHBTI's en niet-LHBTI's. De situatie is dan niet veilig genoeg om naar elkaar te luisteren. Ook bestaat dan het risico dat de groep negatieve meningen gaat delen over LHBTI en dat is niet de bedoeling. Wanneer mensen negatieve meningen horen over LHBTI's vanuit hun eigen groep, kan dit hun acceptatie van LHBTI's juist verminderen (zie o.a. Cramwinckel, Scheepers & Van der Toorn, 2018; Walker, Sinclair & MacArthur, 2015). Een alternatief is dan om mensen zich voor te laten stellen dat ze een goed gesprek hebben met iemand die LHBTI is zonder dat dit gesprek daadwerkelijk plaatsvindt: dit kan sterke vooroordelen iets afzwakken (West, Husnu & Lipps, 2015; Turner & Crisp, 2010).

## Tips voor uitwisselen en luisteren naar elkaars verhalen

- \* **Koppel in de uitwisseling LHBTI-acceptatie aan algemene thema's.**  
Het gaat om thema's waar niet-LHBTI's zich mee kunnen identificeren zoals liefde en relaties, partnerkeuze, mensenrechten, de aanpak van discriminatie.
  
- \* **Zorg voor een veilige sfeer:**
  - Bijvoorbeeld door kleine groepjes, duidelijke omgangsregels, zelf het goede voorbeeld geven.
  - Geef de duidelijke instructie om te praten over je eigen ervaringen en niet te oordelen over anderen. Let op dat het niet een potje meningen over LHBTI's geven wordt: negatieve meningen over LHBTI horen van anderen uit je groep kan de acceptatie van LHBTI verminderen.
  - Geef deelnemers altijd de mogelijkheid om niet te antwoorden; vertellen mag, maar moet niet.
  - Houd geen uitwisseling in groepen waarin veel onderling gepest wordt.

## VOORBEELD

### De Diversiteitscirkel van Marten Bos

Negentien thematische A3 kaarten (achttien bedrukte en één lege) liggen in een cirkel. De thema's variëren van gezinssamenstelling tot culturele achtergrond etc. Een deelnemer gaat in het midden staan. Elke kaart vertelt iets over jezelf. Met stickers of steentjes kun je aangeven welke van de kaarten relevant zijn voor jou en dit ga je in groepjes bespreken. Afhankelijk van de groep kun op specifieke thema's inzetten, bijvoorbeeld seksuele en genderdiversiteit. Het resultaat: Verschillende verhalen die opening bieden tot dialoog. De voorlichter leidt niet alleen de groep, maar participeert ook door eigen verhalen te vertellen. Zo deel je ervaringen en ga je op zoek naar overeenkomsten. Met andere woorden: je gaat op zoek naar connectie in je verschillend zijn. Deze werkvorm is geïnspireerd op Prof. Dr. Gloria Wekker's intersectionaliteitsbenadering.

[Bestel hier](#)

## VOORBEELD

### Geboortespel van Schiedams Lef

Dit is een spel à la kwartet dat wordt aangeboden in het voorgezet onderwijs. Het doel is om deelnemers te laten ervaren dat het geen keuze is hoe je geboren wordt. Aan de hand van kaarten wordt diversiteit op een interactieve manier onder de loep genomen. Op de kaarten staan tekeningen die corresponderen met verschillende identiteitsmarkers als religie, genderidentiteit, seksuele voorkeur en sociaal-economische status. Vanuit die onderwerpen ontstaat het gesprek onder leiding van een professionele begeleider. Na afloop hebben leerlingen enerzijds raakvlakken met anderen ontdekt en anderzijds inzicht in de gevoelswereld van anderen gekregen.

[Bestel hier](#)

## Op het eerste gezicht van de Anne Frank Stichting

Dit educatieve lesmateriaal bestaat uit vier sets van zestien kaarten met foto's van verschillende jongeren. Deelnemers 'beoordelen' de jongeren op het eerste en het tweede gezicht. Het spel dient onder meer om erachter te komen dat je gelijkenissen hebt met elkaar.

Je verdeelt de groep in vieren en deelt de kaarten uit. De docent of trainer is de centrale spelleider. Op elke set staan de jongeren anders afgebeeld; op set 1 kijken ze serieus, op set 2 lachend, set 3 bestaat uit een korte toelichting van hoe de jongeren zichzelf zien en op de kaarten van set 4 staat een uitspraak van elke jongere. Per set stelt de spelleider vragen. Vanuit die vragen komt een gesprek op gang. Vraag ook door op waarom-vragen.

- \* Set 1 (serieus kijkend) > naast wie zou jij gaan zitten in de bus?
- \* Set 2 (lachend) > en nu? naast wie zou je gaan zitten?
- \* Set 3 (beschrijving van zichzelf) > welke verhalen passen bij wie?  
Laat deelnemers de kaarten matchen met de foto's.
- \* Set 4 (uitspraken) > wie is nu eigenlijk wie?
- \* Ten slotte sluit je het spel af met de vraag waar je mee begon:  
Naast wie zou je gaan zitten in de bus? Vraag wederom door, zowel als dit veranderd is of juist niet.

[Bestel hier](#)

### 3. FILM EN THEATER MET VERHALEN VAN LHBTI'S

Wanneer je een film of een theaterstuk ziet, kun je het gevoel hebben dat je helemaal meeleeft met personages met wie jij in het dagelijks leven weinig contact hebt. Hetzelfde geldt voor een boek: je ziet de wereld door de ogen van de ander. In de wetenschappelijke literatuur heet dit *'perspective taking'* en dit is onder meer onderzocht door Galinsky en Moskowitz (2000) en door Todd en Galinsky (2014). Het blijkt dat je inleven in iemand die LHBTI is vooroordelen kan verminderen, zo laat onder meer een studie van Tompkins en anderen (2015) zien, over het inleven in het perspectief van transgenders. Ook kan het zijn dat er empathie ontstaat en dat kan ook vooroordelen verminderen, zo blijkt uit onder meer een review van Batson en Ahmed (2009). Dat betekent dat wanneer heteroseksuele cis<sup>1</sup> mensen een film, tv-serie of theaterstuk bekijken of een boek lezen waarin zij zich inleven in een persoon die LHBTI is of meeleven met deze persoon, zij positievere gevoelens kunnen krijgen ten aanzien van LHBTI's.

Een film, tv-serie of boek lezen kan ook een gevoel geven dat je bevriend raakt met de hoofdpersonen. Op die manier kunnen waarschijnlijk ook vooroordelen verminderd worden, zo blijkt onder meer uit een studie van Schiappa, Gregg en Hewes (2005; 2006) naar de vaste kijkers van de tv-serie *Will & Grace*.



**Vermindert expliciete en mogelijk ook impliciete vooroordelen**

1 Cisgender, ofwel CIS betekent dat je genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat je is toegewezen bij geboorte. Je als cisgendered identificeren betekent dat je geen transgender bent.

## Wanneer deze werkvorm niet gebruiken?

Omdat film en theaterstukken over het leven van LHBTI's werken via inleving en empathie gelden hier dezelfde uitzonderingen als bij werkvorm 1: voor sommige groepen is het moeilijk om zich in te leven of levert inleven weinig op.

Daarnaast zijn er voor sommige doelgroepen helaas nog geen geschikte films of theaterstukken over het leven van LHBTI's die een positieve boodschap bevatten. Denk aan films of theaterstukken voor specifieke groepen vluchtelingen die (nog) geen Nederlands spreken.

## Tips voor film en theater met verhalen over LHBTI

### \* Kies de juiste film of het juiste theaterstuk

- Zorg dat de film, tv-serie, het theaterstuk of boek goed aansluit bij de leefwereld van de kijker of lezer. Een film als *'I can't even think straight'* over de liefde tussen een Brits-Pakistaanse moslima en Brits-Jordaans, christelijk meisje zal mogelijk wel aanslaan bij een klas jonge mensen met een migratieachtergrond maar niet in een verzorgingsthuis waar met name 'witte' ouderen wonen. Sluit dus nauw aan bij (sub)cultuur, leeftijd en opleidingsniveau.
- Zorg dat film, tv-serie, theaterstuk of boek goed zijn: als bijvoorbeeld een theaterstuk slecht geacteerd is dan is het voor de kijker moeilijk om zich in te leven. Mooie muziek, een goed decor of goede schrijfstijl zijn cruciaal om ervoor te zorgen dat de lezer of kijker geboeid blijft.
- Uit onderzoek weten we dat wanneer de boodschap van een film (of tv-serie, theaterstuk, boek) er 'te dik bovenop ligt', het publiek op zijn hoede is en de boodschap niet overneemt. Idealiter hebben de deelnemers niet het idee dat ze voorgelicht worden over LHBTI, maar kijken ze voor hun gevoel gewoon naar een goede film, tv-serie, theaterstuk of lezen ze een mooi boek. Expliciete seksscènes tussen mannen blijken meer conservatief

ingestelde hetero-jongens en -mannen te kunnen afstoten; dit is niet handig als je acceptatie wilt vergroten.

- Net als bij het ervaringsverhaal is het belangrijk dat de film, tv-serie, het theaterstuk of boek wel de moeilijke kanten belicht van het LHBTI-zijn zodat niet-LHBTI kijkers empathie ervaren, maar anderzijds moet het geen deprimerend verhaal zijn met een slecht einde. Films zoals *'Boys don't cry'* of *'Brokeback Mountain'* waarin de hoofdpersoon doodgaat, kunnen LHBTI-kijkers verslagen achterlaten en dat moet uiteraard worden voorkomen. Ook films of series waarin suïcidaal gedrag in enige mate geromantiseerd wordt zoals in *'13 reasons why'* zijn geen aanrader voor jongeren. Beter is te kiezen voor films met een positief einde zoals *'Saving face'*, *'Imagine you & me'* of *'Carol'*.

**\* Om inleving in een LHBTI-persoon te stimuleren kun je:**

- een opdracht meegeven voordat de film begint, zoals: "Leef je in in de hoofdpersoon en bedenk hoe deze persoon zich zal voelen". Richt je in het nagesprek ook op inleving. Stel bijvoorbeeld vragen zoals: "Stel dat de hoofdpersoon familie of een vriend is. Wat zou je deze persoon dan aanraden?"
- achteraf een nagesprek houden met vragen zoals: "Wat zou jij doen als je de hoofdpersoon was geweest?" of "Hoe denk je dat de hoofdpersoon zich voelde?"

**\* In plaats van een theaterstuk, film of boek kun je ook denken aan een tentoonstelling waarin een verhaal wordt verteld.**



## Workshops en filmavonden van Sexmatters

Sexmatters organiseert diverse activiteiten voor jongeren. Een voorbeeld van zo'n activiteit is het kijken en bespreken van filmpjes of fragmenten uit bijvoorbeeld Sunny Bergman's documentaire Tent & Seks. Ook nieuwsmateriaal dat gaat over liefde, seks, relaties en diversiteit wordt vaak vertoond. Verder maakt Sexmatters gebruik van zelfgemaakt filmmateriaal. Het gaat om filmmateriaal waarin verschillende LHBTI- en niet-LHBTI-jongeren aan het woord komen over gender, seksuele diversiteit en consent. De filmpjes zijn gebaseerd op thema's die veel naar voren komen in gesprekken met jongeren tijdens de activiteiten van Sexmatters. De filmpjes samen bekijken en bespreken vormt aanleiding voor discussie onder jongeren over bijvoorbeeld homoseksualiteit, het ontbreken van goede representatie van LHBTI in de media, interculturele relaties, slettenstigma, transgenderidentiteit, seksueel overschrijdend gedrag, victim blaming, enzovoort.

[Meer info](#)

## Musical van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF)

De musical *Op ieder potje past een dekseltje* is een exemplarisch voorbeeld van een theatervoorstelling over vriendschap, familie, maar zeker ook de bloeiende liefde tussen twee middelbare schoolmeiden. Deze voorstelling gericht op studenten van het voorgezet onderwijs sluit af met een interactief gedeelte onder leiding van een publieksbegeleider. Het publiek gaat in gesprek over de onderwerpen van de musical en denkt na over wat zij zelf zou doen. Eén á twee weken na de voorstelling vindt er een gastles in de eigen klas op school plaats met het voorlichtingsteam van BGBF. In die les gaat de groep dieper in op de thema's die in de musical naar voren zijn gekomen.

[Op ieder potje past een dekseltje](#)

## 4. POSITIEVE ASSOCIATIE MET LHBTI CREËREN

In een bekend onderzoek van Dasgupta en Rivera uit 2008 krijgen deelnemers foto's te zien van bekende mannen en vrouwen met daarbij informatie over hun prestaties. In deze informatie wordt ook aangestipt dat zij een partner hebben van dezelfde sekse en/of homoseksueel zijn. Deelnemers die deze informatie en foto's moesten bekijken, hadden achteraf minder vooroordelen dan deelnemers die deze opdracht niet kregen. Dit onderzoek is een mooi voorbeeld van hoe je mensen een positieve associatie kunt geven met LHBTI's, en vooroordelen kunt verminderen.

Positieve associaties creëren werkt onder meer omdat leerlingen (of anderen) kennismaken met LHBTI's in een positieve context. Als je LHBTI's presenteert in een positieve context dan worden positieve associaties actief (Gawronski

& Bodenhausen, 2006). Dat kun je ook op andere manieren doen dan door bekende mensen te laten zien; het kan bijvoorbeeld door positieve verhalen te laten horen, mooie muziek, leuke filmpjes of grappig theater te tonen. Omgekeerd zijn er ook voorbeelden van hoe context (impliciete) vooroordelen beïnvloedt: wanneer bijvoorbeeld vaak het woord 'gay' op een negatieve manier gebruikt wordt, versterkt dit impliciete vooroordelen (Nicolas & Skinner, 2012).

### Wist je dat...

een vieze geur of stank tijdens een voorlichting over homoseksualiteit, de acceptatie van homoseksualiteit kan verminderen? Dit ontdekten de wetenschappers Inbar, Pizarro en Bloom in 2012.



### Vermindert met name impliciete vooroordelen

## Wanneer deze werkvorm niet gebruiken?

Mensen die zelf al veel LHBTI's kennen en desondanks vooroordelen hebben, kun je moeilijker beïnvloeden door alleen een positieve associatie te bieden: impliciete associaties worden gevormd door ervaring en herhaling (zie onder meer het werk van de bekende psycholoog Daniel Kahneman). Het werkt dus met name bij mensen voor wie dit het eerste contact is.

## Tips voor het gebruik van deze werkvorm

- \* **Laat deelnemers kennismaken met positieve rolmodellen: LHBTI's die positieve associaties oproepen.**
  - Denk aan sporters, acteurs, kunstenaars, schrijvers en wetenschappers. Belangrijk is dat het om mensen gaat bij wie deelnemers vooral een positieve associatie hebben; bij wie men een positief gevoel krijgt. Liefst een zo divers mogelijke groep; let ook op bijvoorbeeld leeftijd, culturele afkomst en huidskleur.
  - Benadruk niet te sterk dat de succesvolle mensen die je laat zien LHBTI zijn maar noem het wel zodat de deelnemers het niet kan ontgaan.
  
- \* **Label dat wat als negatief wordt gezien door leerlingen juist als positief.**
  
- \* **Zorg voor een goede sfeer en aankleding:**
  - Zorg bijvoorbeeld voor lekker eten, goede stoelen, mooie muziek; het kan allemaal werken om een positieve associatie te krijgen bij LHBTI's.
  - Neem de groep deelnemers mee naar een andere locatie zodat de voorlichting, workshop of training een soort 'uitje' wordt.
  
- \* **Vermijd negatieve associaties met LHBTI's:**
  - Noem geen bekende LHBTI's van wie je deelnemers mogelijk juist afkeer ervaren.
  - Laat de deelnemers geen negatieve associaties opnoemen die zichzelf of anderen hebben bij LHBTI.

## Legpuzzel van SHOUT Wageningen

SHOUT Wageningen maakt veel gebruik van spelelementen bij de gastlessen op basisscholen. De voorlichters merken dat onderwerpen als seksuele en genderdiversiteit spelenderwijs het meest effectief besproken worden. Zo is een vast onderdeel van een gastles aan het PO het Spellencircuit. De spellen zijn onderdeel van de lesmethode van COC Nijmegen genaamd **Horen Zien Zwijgen**. Na een klassikale introductie en coming outverhalen van de voorlichters gaan de leerlingen in vijf groepjes de spellen maken. Deze rouleren en voor elk spel krijgen ze vijf minuten. Hoewel het circuit niet alleen bekende LHBTI's meeneemt, zit dit onderdeel er wel in. Een aantal van die spellen zijn:

Kinderen maken een **legpuzzel** van LHBTI BN'ers (bijvoorbeeld van schrijfster Carry Slee of Paul de Leeuw). De voorlichters vragen of ze weten wie het is en of ze toevallig ook wisten dat zij lesbisch en hij homo is.

**Memory spel LHBTI**, hiermee worden positieve associaties met LHBTI-onderwerpen herhaald. Dit kunnen plaatjes zijn van allerlei LHBTI-gerelateerde onderwerpen, zoals de regenboogvlag of twee bruiden.

## Workshop The Genderbread Kit van de Transketeers

Dit educatief lesprogramma voor middelbare scholen legt de nadruk voornamelijk op gender en aangeleerde rolpatronen. Ook komen intersekse (conditie) en seksuele diversiteit aan bod. Aan de hand van de genderbread (op basis van gingerbread) werkt de kit vanuit het principe dat de menselijke identiteit uit vier ingrediënten bestaat: sekse, gender, expressie en aantrekkingskracht. In één van de opdrachten uit deze workshop wordt gebruik gemaakt van foto's van verschillende mensen met verschillende genderidentiteiten. Een oefening volgt:

- \* Er wordt een lijn gemaakt. Het ene uiterste staat voor vrouwelijkheid en het andere uiterste staat voor mannelijkheid.
- \* Zonder dat de leerlingen weten met welke genderidentiteit de personen op de foto zich identificeren plaatsen ze op basis van hun eigen oordeel de foto ergens op de lijn.
- \* De transketeers onthullen daarna de genderidentiteit van de persoon in kwestie, die vaak anders blijkt te zijn dan waar de leerlingen staan. Ze gaan bij elke foto in gesprek. Let op: volgens de trainers is het belangrijk bij voorlichting ook de andere kant te laten zien. "We vertellen een positief counterverhaal, als reactie op negativiteit en stereotyperingen."

[Meer info](#)

## 5. POSITIEVE NORMEN STELLEN DOOR HET GOEDE VOORBEELD TE LATEN ZIEN

In iedere klas, in iedere organisatie en in iedere buurt zijn er 'sociale normen': normen over 'hoe het hoort', over wat normaal en niet normaal is, over wat 'gewoon' gedrag is en dat wat niet door de beugel kan. Als mensen denken dat de sociale norm ten aanzien van LHBTI positief is, dan doen meer mensen hun best om zich goed te gedragen naar LHBTI's, zo komt naar voren uit een review van Tankard en Paluck (2016).

Maar hoe zorg je voor positieve sociale normen over LHBTI? Sociale normen over hoe je om hoort te gaan met LHBTI's, worden met name gesteld door niet-LHBTI's. Als heteroseksuele cisgender mensen met enig aanzien vertellen dat zij het belangrijk vinden om LHBTI's te accepteren en als zij pleiten voor een respectvolle omgang met LHBTI's dan kan dit zorgen voor een betere acceptatie, zo laten verschillende studies zien. Denk bijvoorbeeld aan bekende Nederlanders of populaire jongeren op school die laten zien dat je juist erg cool bent als je geen moeite hebt met LHBTI of dat homofobie, bi-fobie of transfobie echt niet meer kan. In een voorlichting, workshop, training of ander educatief programma kun je dit op verschillende manieren doen:

### \* Een vriendschap laten zien tussen LHBTI's en niet-LHBTI's door:

- Voorlichters voor de groep die lijken op de deelnemers wat betreft bijvoorbeeld hun leeftijd en (sub)cultuur, die zelf geen LHBTI-zijn en vertellen over hun vriendschap met een LHBTI of die samen met een LHBTI een voorlichting, workshop, training of een ander educatief programma over LHBTI geven. Dit heet de '*extended contact theory*': een ontmoeting met iemand die 'anders' is, via een persoon die meer op jezelf lijkt (zie o.a. Dovidio, Eller & Hewstone, 2011).
- Films of filmpjes over goede banden of vriendschappen tussen LHBTI's en niet-LHBTI's. Dit is een variant op de '*extended contact theory*'.

\* **Positieve normen te communiceren:**

- Filmpjes van beroemde of bekende mensen die zelf niet-LHBTI zijn en pleiten voor LHBTI-rechten of acceptatie van LHBTI's.
- Het presenteren van onderzoeken waaruit blijkt dat “steeds meer mensen LHBTI's accepteren” of “steeds meer mensen LHBTI-discriminatie afkeuren”.

\* **Afspraken maken in een groep over welk gedrag wel kan en welk gedrag niet kan en er eventueel een uitdaging van maken om je hier aan te houden.**



**Vermindert expliciete vooroordelen**

**Wist je dat...**

wanneer mensen denken dat andere mensen positiever denken over LHBTI's, dit de kans vergroot dat zij zich positiever gaan gedragen naar LHBTI's? Verschillende studies tonen aan dat wat je denkt dat de 'sociale norm' is, sterke invloed heeft op hoe je je gedraagt. Ook al denk je zelf dus niet zo positief over LHBTI, maar denk je wel dat anderen uit bijvoorbeeld jouw klas of jouw wijk positief zijn over LHBTI's, kan dit ervoor zorgen dat je je best doet om je positief te gedragen naar LHBTI's. In onder meer een review van McDonald en Crandall uit 2015 kun je hier over lezen.



Belangrijk aandachtspunt is dat je niet communiceert dat bijna niemand het goed doet. Wanneer je zegt dat veel mensen LHBTI's discrimineren, loop je het risico dat deelnemers denken dat het daarom niet erg is om te discrimineren: iedereen doet het immers! Meer voor de hand liggend is om te zeggen dat discriminatie van LHBTI's wel voorkomt maar de meeste mensen dat graag willen voorkomen.

## Wanneer deze werkvorm niet gebruiken?

Als je wilt dat mensen hun persoonlijke houding en opvattingen veranderen, dan is het niet zinvol om te werken met sociale normen. Bij deze werkvormen veranderen mensen namelijk niet omdat zij dat zelf (intrinsiek) belangrijk vinden, maar omdat zij denken dat anderen denken dat het belangrijk is.

## Tips voor het gebruik van deze werkvorm

- \* **Als je kiest voor vriendschap tussen LHBTI's en niet-LHBTI's:**
  - Kies zorgvuldig welke niet-LHBTI's wanneer en waar hun verhaal doen; zorg ervoor dat zij wat betreft onder meer leeftijd, religie en afkomst aansluiten bij de deelnemers.
  - Mooi is als de niet-LHBTI's eerder in hun leven moeite hadden met LHBTI maar veranderd zijn: zij kunnen het goede voorbeeld geven aan niet-LHBTI's die (nu nog) moeite hebben met LHBTI's.
  
- \* **Bij het communiceren van een positieve norm:**
  - *Frame* de norm positief. Dus in plaats van zeggen: "30 procent van de leerlingen accepteert LHBTI's niet op deze school", zeg je liever: "De meerderheid van de leerlingen accepteert LHBTI's op school."
  - Vertel niet dat veel mensen het nog niet goed doen; dit kan anderen het idee geven dat zij ook hun best niet hoeven doen. Dus niet: "De meeste mensen doen niks aan hun vooroordelen tegen LHBTI's" maar wel: "Steeds meer mensen doen hun best hun vooroordelen ten aanzien van LHBTI's te verminderen".

- Benoem bij het communiceren van de norm ook dat het vergroten van acceptatie continu aandacht vergt, zodat mensen niet 'achterover gaan leunen'. Bijvoorbeeld: "Steeds meer mensen accepteren LHBTI's. We kunnen er samen voor zorgen dat iedereen straks anderen respecteert, ongeacht hun gender of seksuele voorkeur."

Bekijk of je kunt samenwerken met mensen vanuit de school of de organisatie: leerlingen, bewoners, docenten of hulpverleners die zelf de norm stellen. Zij zijn onderdeel van de organisatie, instelling of school, dus de normen die zij stellen hebben waarschijnlijk meer invloed dan de normen die mensen van buitenaf uitdragen.

## VOORBEELD

### Three generations (film)

De film Three generations gaat over een gezin: een alleenstaande moeder, haar transgender zoon en diens lesbische oma. Er komen drie generaties en hun meningen en gevoelens aan bod. Ondanks dat het een familiedrama is met alle worstelingen van dien eindigt de film met steeds meer empathie, zo ook vanuit de in eerste instantie afwezige vader en andere mensen uit de omgeving. De film laat het goede voorbeeld zien van cisgender mensen die (uiteindelijk) een transgender kind accepteren en stelt daarmee een positieve sociale norm.

## VOORBEELD

### Gelijk = Gelijk van Diversion

Om taboes rondom culturele, religieuze en seksuele diversiteit te doorbreken is deze interventie ontwikkeld. Het gaat om drie voorlichters: een van de personen is moslim, de volgende joods en de derde is homo, lesbisch of bi. Samen geven ze voorlichting en laten ze zien elkaar te respecteren. De leerlingen kunnen bovendien zien dat ze alle drie samen door één deur kunnen en respect voor elkaar hebben.

[www.diversion.nl/cases/gelijk-gelijk/](http://www.diversion.nl/cases/gelijk-gelijk/)

## VOORBEELD

### Het traject 40 dagen niet schelden van Tumba

Voorlichters van het bureau Tumba in Friesland hebben het traject '40 dagen niet schelden' ontwikkeld. Het traject is bedoeld voor het basisonderwijs en duurt, zoals de naam al aangeeft, veertig dagen. In die periode zijn drie contactmomenten met als doel (homo)-schelden en taalverruwing tegengaan.

1. Het start met een gastles omtrent scheldwoorden en de nare implicaties daarvan. Aan het einde van die les tekenen de deelnemers een contract. Samen spreken ze af om elkaar niet meer uit te schelden.
2. Halverwege, na 20 dagen, is er een tussentijdse evaluatie.
3. Na 40 dagen is er een slotbijeenkomst.
4. Als nazorg geeft Tumba een boekje mee aan de docent.

Wat effectief blijkt: tijdens en na dit traject wordt er volgens leraren hoorbaar minder gescholden en bovenal wordt de M5 pest-meldbutton minder aangeklikt.

[Meer info](#)

## 6. SAMENWERKING TUSSEN LHBTI'S EN NIET-LHBTI'S CREËREN

De strategie van samen leren en samen werken, ook wel 'cooperative learning' genoemd, is met name onderzocht tussen kinderen van verschillende etnische herkomst. Maar ook bijvoorbeeld samen videospelletjes spelen kan de verhoudingen tussen verschillende mensen verbeteren (Cramwinckel, Scheepers & Van der Toorn, 2018). Uit de wetenschappelijke literatuur is nog niet helemaal duidelijk of dit kan werken om de acceptatie van LHBTI's te verbeteren, zo stellen onder meer Paluck en Green (2009). Het succes van de GSA's op scholen wijst wel in die richting (zie onder meer een review van Marx & Kettrey, 2016).

De essentie van deze strategie is dat mensen, zowel LHBTI's als niet-LHBTI's, samenwerken en samen leren, bijvoorbeeld wanneer ze samen een puzzel maken die ze niet alleen kunnen oplossen, maar alleen samen. In de GSA's is zichtbaar dat er ook samen actie gevoerd wordt en samen een gemeenschappelijk doel wordt nagestreefd; namelijk de school veiliger maken en een positief klimaat voor seksuele en genderdiversiteit ontwikkelen. Het gevoel samen tot een gemeenschappelijke groep te behoren, een gemeenschappelijke identiteit te hebben, komt ook uit de wetenschappelijke literatuur naar voren als effectief om vooroordelen te verminderen, zoals in onderzoek van Kang en Bodenhausen (2015).

### Wist je dat...

de GSA's op scholen erkend zijn als 'goed onderbouwde interventie'? Volgens een onafhankelijke commissie is aannemelijk op basis van wetenschappelijk kennis dat GSA's effectief kunnen zorgen voor een positiever klimaat op scholen ten aanzien van LHBTI's.

Meer lezen:

[www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Gay-Straight-Alliances-op-scholen](http://www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Gay-Straight-Alliances-op-scholen)



## Vermindert met name expliciete vooroordelen

### Wanneer deze werkvorm niet gebruiken?

Belangrijk is dat samenwerking tussen LHBTI's en niet-LHBTI's alleen effect kan hebben op vooroordelen, als duidelijk is wie LHBTI is en wie niet. Wanneer er geen LHBTI's zijn die hier openlijk over zijn in de groep, dan kan deze aanpak niet worden ingezet.

### Tips om samenwerking tussen LHBTI's en niet-LHBTI's te stimuleren

- \* **Zorg voor een concrete en leuke samenwerkingsopdracht en een gemeenschappelijk doel.**
  - Zorg dat de opdracht leuk is om te doen en dat LHBTI's en niet-LHBTI's niet om elkaar heen kunnen bij het vervullen van de opdracht zoals bij een puzzel, quiz of speurtocht.
  - Om als groep een gemeenschappelijke identiteit te creëren, is het van belang dat je de verschillen tussen LHBTI's en niet-LHBTI's niet probeert weg te poetsen. Want in het bijzonder bij hetero-jongens is aangetoond dat zij juist negatiever en zelfs agressiever worden als ze merken dat hun man- en hetero-zijn niet duidelijk herkend wordt.
  - Om een gemeenschappelijke groep te creëren tussen LHBTI's en niet-LHBTI's kan het helpen om duidelijk te benoemen wat de groep onderscheidt van andere groepen. Dus een duidelijk eigen identiteit. Bijvoorbeeld: "Ons voetbalteam is heel tolerant. Wij zijn echt anders dan andere teams waarbij ze elkaar uitschelden voor 'homo'. Bij ons kan je gewoon homo zijn; wij doen daar niet moeilijk over."

\* **Maak een link met de GSA:**

- In een training, workshop of voorlichting kun je de basis leggen voor samenwerking tussen LHBTI's en niet-LHBTI's en/ of voortbouwen op een bestaande GSA. Als er een GSA is op school, betrek deze dan ook!
- Als er nog geen GSA is, kun je dit idee aandragen bij leerlingen en docenten die enthousiast zijn over het thema seksuele en genderdiversiteit.

## VOORBEELD

### GSA

Deze interventie binnen het middelbare onderwijs staat voor een samenwerkingsverband tussen LHBTI-leerlingen en niet-LHBTI's (en soms ook leraren) met als doel een veilig schoolklimaat te ontwikkelen voor iedereen. Dus ook voor diegenen met een andere seksuele voorkeur of genderidentiteit. Zowel LHBTI's als allies organiseren in de GSA activiteiten omtrent onder andere Paarse vrijdag (de dag om je solidariteit te tonen aan LHBTI's door – iets - paars te dragen) en Coming Out Dag (de dag waarop je viert dat je open over jouw eigen en andermans seksualiteit kan zijn).

[GSA-netwerk](#), mogelijk gemaakt door COC Nederland

## 7. BEWUSTWORDING EN ZELFCONTROLE STIMULEREN

Veel mensen hebben vooroordelen zonder dat in de gaten te hebben. En dat zijn soms ook mensen die discriminatie van LHBTI's wel erg vinden en iedereen gelijk willen behandelen maar toch onbedoeld vervelende grappen maken, problemen van LHBTI's bagatelliseren of meer afstand houden tot LHBTI's.

In dat geval kun je werkvormen inzetten om mensen te laten inzien dat zij vooroordelen hebben en hen te stimuleren om hier alert op te zijn, zo laten verschillende onderzoeken van Monteith samen met anderen (2002; 2005; 2010) zien. Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat dit effectief kan zijn om vooroordelen te verminderen. Echter dat geldt alleen voor mensen die écht sterk gemotiveerd zijn en/of die zich schuldig of vervelend voelen als ze zichzelf betrapten op een vooroordeel (Forscher & Devine, 2017).



**Vermindert niet zozeer vooroordelen maar leert je impliciete vooroordelen te controleren zodat deze niet doorwerken in je gedrag.**

### Wist je dat...

je zelf kunt testen of je impliciete vooroordelen hebt door een test te doen? De Implicit Association Test vind je op: [implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html](http://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html)

## College van de Rechten van de Mens

Het College van de Rechten van de Mens biedt diversiteitstrainingen aan organisaties en bedrijven, denk bijvoorbeeld aan HR-professionals. De trainers, één vanuit het college en één externe expert, hebben tijdens hun sessies speciale aandacht voor bewustwording en zelfreflectie. Zo is een standaard onderdeel van de training de Implicit Association Test: een test om je eigen vooroordelen te testen. Een volgend onderdeel van deze 'bewustwordingssessie' is het bekijken van het fragment van Sunny Bergman's documentaire Zwart als roet. Hierin is te zien hoe eerst een witte jongen een fiets openbreekt en vervolgens een zwarte jongen dit doet, en tot slot een jongen met een Marokkaans uiterlijk. De eerste jongen wordt geholpen door omstanders met het openbreken van de fiets, bij de tweede en derde jongen bellen omstanders de politie. In dit fragment wordt duidelijk dat mensen anders behandeld worden, enkel op basis van hun afkomst en huidskleur. Op basis van dit fragment discussiëren de trainers met de deelnemers.

## Wanneer deze werkvorm niet gebruiken?

Het heeft alleen zin om mensen bewust te maken van hun vooroordelen als deze mensen het ook echt vervelend vinden om vooroordelen te hebben. Bij een ongemotiveerde schoolklas of sterk religieuze organisatie die LHBTI afwijst vanuit het geloof, werkt dit dus waarschijnlijk niet zo goed. Het werkt waarschijnlijk wel bij bijvoorbeeld een groep jonge vrijwilligers of enthousiaste professionals die discriminatie en vooroordelen afwijzen.



## Tips voor de uitvoering van deze werkvorm

- \* **Check eerst of mensen voldoende gemotiveerd zijn.**
  - Dit kun je doen door bijvoorbeeld een vragenlijst af te nemen of door deelnemers van te voren in gesprek te laten gaan over impliciete vooroordelen aan de hand van een filmpje.
  
- \* **Confronteer mensen alleen met hun vooroordelen als ze hebben aangegeven hier aan mee te willen doen.**

Deelnemers confronteren met de eigen vooroordelen kan bijvoorbeeld door:

  - hen te vragen situaties op te schrijven waarin ze merken dat ze zelf vooroordelen hadden;
  - ze een test te laten doen zoals de 'Implicit Association Test';
  - door filmmateriaal te gebruiken waarin de meer onbedoelde/ onbewuste vooroordelen aan bod komen.
  
- \* **Benoem ook van jezelf als voorlichter of trainer dat je vooroordelen hebt maar vertel ook hoe je probeert hier niet naar te handelen.**
  
- \* **Geef deelnemers expliciet de ruimte om te leren. De boodschap is: 'betrapt worden' op vooroordelen of stereotypen is niet erg; het is juist een goed leermoment!**
  
- \* **Zorg voor follow-up: monitoren en bijsturen op vooroordelen is een continu proces dat vraagt om onderhoud. Voorkomen moet worden dat mensen gaan 'achteroverleunen' of denken dat ze 'er al zijn'.**

# 3. Valkuilen

Een voorlichting, training, workshop of andere interventie over LHBTI kan soms averechts werken: dan vermindert de acceptatie van seksuele en genderdiversiteit in plaats van dat deze vergroot. En dat is natuurlijk niet de bedoeling! In dit hoofdstuk noemen we daarom een aantal werkvormen die je beter niet kan inzetten.

## 1. GEEN STEREOTYPEN HERHALEN

Stereotypen worden actief in je brein, vaak zonder dat je dat zelf in de gaten hebt. Het gaat als het ware automatisch, zo komt onder meer naar voren in onderzoek van Gawronski en Bodenhausen (2006) en Gawronski et al. (2008). Dat komt omdat je een stereotype zo vaak hebt gezien of gehoord, dat je er niet meer bewust over na hoeft te denken. Iedere keer dat je een stereotype opnieuw ziet of hoort, versterk je dit proces. Herhaling zorgt er dus voor dat stereotypen versterkt worden, óók als je ze daarna weer onderuit haalt. Het kan voor leerlingen of andere deelnemers echter wel leuk of prettig zijn om stereotypen op te noemen; het kan 'opluchten' om alles te mogen zeggen wat je steeds denkt zonder politiek correct te hoeven zijn. Maar door alle negatieve stereotype beelden ten aanzien van LHBTI's te herhalen, bestaat een grote kans dat deze nog sterker in ieders denken worden vastgezet. Het vervolgens proberen te weerleggen van die negatieve stereotypen werkt vaak juist niet (Mooi & Fettelaar, 2013). Daarnaast kan het horen van negatieve meningen van anderen uit jouw groep over LHBTI, voor minder acceptatie van LHBTI zorgen (Cramwinckel, Scheepers & Van der Toorn, 2018).

“Bedrijven met professionele marketing hoor je nooit negatieve associaties met hun product herhalen. Ze benadrukken juist een heel sterk positief maar realistisch beeld van hun product en doen er alles aan om negatieve beelden te vermijden. Als voorlichters zijn wij natuurlijk geen bedrijf maar willen wij wel een positief beeld van LHBTI ‘aan de man brengen’. Dan moeten we natuurlijk niet alle negatieve dingen die gedacht worden over LHBTI’s opnoemen maar vooral laten zien wat ons positieve beeld is.”

James Nas, voorlichter en marketingexpert

Wat betekent dat nu voor jou als voorlichter, trainer of uitvoerder? Stel geen open vragen zoals: “Waar denken jullie aan bij homoseksualiteit” of: “Wat vinden jullie van transgenders”? Dit type vragen nodigt deelnemers uit om LHBTI’s op een afstandelijke manier te beoordelen.

- \* Benoem en benadruk alles wat je wilt dat de deelnemers gaan denken over LHBTI. Besteed zo min mogelijk aandacht aan de ideeën over LHBTI waar je vanaf wilt.
- \* Vertel feiten over LHBTI in plaats van mythes: als je eerst bepaalde mythes over LHBTI herhaalt, en daarna vertelt dat deze niet waar zijn, is de kans groot dat mensen alleen de mythe onthouden en minder goed dat deze eigenlijk niet waar zijn.

- \* Alhoewel stereotypen als het ware automatisch in je hoofd komen, kun je deze wel leren controleren, zo stellen Gordijn en Wigboldus (2013). Dit kan onder meer door duidelijke doelen voor jezelf te stellen en je echt voor te nemen je stereotypen geen invloed te laten hebben. Dat vraagt echter de nodige motivatie en vereist zelfdiscipline en werkt dus niet bij iedereen.

## CASUS

Een voorlichter schrijft het woord 'homo' op het bord en vraagt de leerlingen op te noemen wat hun eerste gedachten zijn bij dit woord. De leerlingen gaan vrij associëren en roepen leuke dingen maar ook niet-leuke dingen zoals 'vies' of 'zondig'. De voorlichter schrijft alles op het bord. Op het bord kunnen de leerlingen alles nalezen. Na dit spel gaan de voorlichters proberen de negatieve associaties te veranderen van de leerlingen.

## 2. NIET BENADRUKKEN DAT HOMOSEKSUALITEIT IS AANGEBOREN OF BIOLOGISCH BEPAALD

De meeste heteroseksuelen die homoseksualiteit accepteren, denken dat homoseksueel geen keuze is: dat je "zo wordt geboren" of dat het biologisch bepaald is. Het lijkt daarom logisch om hetero's die moeite hebben met homoseksualiteit, uit te leggen dat homoseksualiteit geen keuze is, in de verwachting dat zij daardoor homoseksualiteit gaan accepteren. Echter uit onderzoek blijkt dat dit vaak niet werkt. Sterker nog: soms werkt het averechts. Hetero's die sterk negatief staan ten opzichte van homoseksuelen kunnen het argument dat homoseksualiteit biologisch bepaald is, juist gebruiken om hun homofobe houding te verdedigen: "Het is dus echt een ander soort mensen: met zulke rare figuren wil ik niet omgaan." (zie o.a. Cramwinckel, Scheepers & Van der Toorn, 2018).

## Wat betekent dat nu voor jou als voorlichter, trainer of uitvoerder?

- \* Maak biologische informatie geen standaard onderdeel van je voorlichting, workshop of training: leg niet de nadruk op *waarom* er LHBTI's zijn, maar benadruk vooral dat LHBTI's er zijn, overal ter wereld.
- \* Als er iemand een vraag stelt over waar homo- of bisexualiteit vandaan komt, geef dan kort aan dat de meeste wetenschappers er van uit gaan dat het zowel biologisch als genetisch is, maar dat je cultuur en je omgeving bepalen hoe je zelf daarin uit.

## 3. HETERO CIS JONGENS NIET HET GEVOEL GEVEN DAT HUN 'MANNELIJKHEID' BEDREIGD WORDT

Heteroseksuele cisgender jongens en mannen die hun man-zijn en mannelijkheid erg belangrijk vinden, kunnen er tegelijkertijd wat onzeker over zijn. Dat geldt met name wanneer deze groep jongens en mannen hoort dat anderen vinden dat zij 'vrouwelijk' gedrag vertonen of dat zij merken aan anderen dat ze niet 'mannelijk' genoeg zijn. Zij kunnen zich dan bedreigd voelen in hun mannelijkheid en als reactie hierop agressief reageren om zich als het ware als 'echte man' te bewijzen. Die agressie richt zich dan met name op jongens en mannen die zij niet mannelijk genoeg vinden, bijvoorbeeld homo- en biseksuele jongens en mannen (zie o.a. Lick, Johnson & Riskind, 2015; Techakesari, Louis & Barlow, 2015).

Wat betekent dat nu voor jou als voorlichter, trainer of uitvoerder?  
Het houdt in dat je bijvoorbeeld *niet* de volgende dingen moet doen:

- \* Jongens een testje moet laten doen waarin ze leren dat ze ook vrouwelijke eigenschappen hebben, in het bijzijn van andere jongeren;

- \* Jongens vrouwelijke eigenschappen van zich laten opnoemen in het bijzijn van andere jongeren;
- \* Jongens een vrouwelijke rol moet geven in een scene die zich daar duidelijk ongemakkelijk bij voelen.

“Eigenlijk zitten alle mannen in de kast. Niet alleen homomannen maar alle mannen. Mannen worden geacht zich op een bepaalde manier te gedragen dat ze vrouwelijkheid niet benadrukken. Dus dat dat hele mannelijke domineert. Waar je voor moet oppassen is dat je niet vervalt in een dichotomie van LHBTI versus niet-LHBTI, man versus vrouw. Dan reproduceer je datgeen waar je vanaf wilt.”

Jens van Tricht, directeur Emancipator

## VOORBEELD

### Beat the macho

Maar wat kan je dan wel doen? Wanneer er een veilige en vertrouwde sfeer is, kun je het gesprek met jongens aangaan over ‘mannelijkheid’ en wat dat betekent. In zulke gesprekken kan aan de orde komen wat jongens eventueel lastig vinden aan ‘mannelijkheid’, waar zij tegenaan lopen en hoe ze daar op een andere manier mee om kunnen gaan.

‘Beat the macho’ van Rutgers, Movisie en Emancipator

# 4. Voorwaarden voor effect

Naast de goede werkvormen, wil je er ook voor zorgen dat deze werkvormen goed worden uitgevoerd. Om de kans op effect te vergroten moet er onder meer aan de volgende randvoorwaarden worden voldaan.

## \* **Betrek de doelgroep bij de ontwikkeling**

- Betrek (ook) niet-LHBTI's in de ontwikkeling van de voorlichting, training, workshop of een ander educatief programma; zij zijn immers de doelgroep! Doe dat het liefst in een zo'n vroeg mogelijk stadium.
- Let ook op factoren als leeftijd, afkomst en religie. Het is als volwassene lastig om te voelen wat aansluit bij de belevingswereld van jongeren zonder hen te raadplegen!

## \* **Goede voorbereiding en goede nazorg**

- Zorg voor een goede voorbereiding met de organisatie waar je de voorlichting of de training geeft. Wie is de doelgroep? Hoe is de dynamiek in de groep? Op welke manier zijn zij al met het onderwerp bezig? Op welke manier leert de doelgroep?
- Zorg voor nazorg, door op zoek te gaan naar een persoon in de school (vaak schoolmaatschappelijk of leerlingenbegeleider) of binnen de organisatie of instelling (vaak een vertrouwenspersoon) en spreek met deze persoon af hoe en wanneer deelnemers terecht kunnen met vragen over LHBTI. Introduceer of noem deze persoon tijdens de voorlichting of training.

**\* De juiste competenties in huis hebben**

- Maak een lijst met competenties waaraan je als trainer of voorlichter moet voldoen en laat deze ook door andere mensen uit je organisatie checken.
- Check van tevoren of nieuwe trainers of voorlichters beschikken over deze competenties, bijvoorbeeld door middel van een intakegesprek.

**\* Zorg voor training en scholing van jezelf als voorlichter of trainer**

- Voordat je de voorlichting geeft, is het logisch om zelf eerst een training te volgen over hoe je dat moet doen. En laat je regelmatig bijscholen.
- Merk je dat een mede-trainer of voorlichter geen makkelijke spreker is, of staat hij of zij niet graag voor de groep? Kijk dan samen of deze persoon een andere taak kan krijgen zoals bijvoorbeeld de website bijhouden of voorlichtingsmateriaal ontwikkelen.

**\* Zorg voor waardering van (je mede-) voorlichters en trainers**

- Laat je medetrainers en vrijwilligers regelmatig horen wat zij goed doen en deel waardering onderling.
- Ben je als trainer of voorlichter vrijwilliger? Bekijk dan de mogelijkheid om een vergoeding te regelen voor jezelf en andere trainers en voorlichters. Dat zorgt voor meer inzet en binding. Meer tips over het vinden en behouden van vrijwilligers vind je [hier](#).

**\* Zorg voor een goede opbouw van de training of workshop**

- Idealiter is er op een school een les in het eerste jaar en komt het later weer terug. Herhaling zorgt ervoor dat interventies beter beklijven! Maar let op dat er steeds afwisseling blijft zodat het niet 'saai' wordt.

Voor tips over voorlichting op scholen check het rapport ['Niet langer een keuze'](#) van School en Veiligheid.



- Zorg voor een goede inbedding binnen de instelling waar de training of voorlichting plaatsvindt. Check of er ook beleid wordt ontwikkeld op LHBTI-acceptatie en of er commitment is vanuit alle lagen van de instelling.
  
- \* **Zorg ervoor dat de voorlichting, training, workshop of het educatieve programma regelmatig geëvalueerd wordt**
  - Laat bijvoorbeeld de uitvoering observeren om te testen of de interventie uitgevoerd wordt zoals deze is bedoeld.
  - Maak gebruik van vragenlijsten of (groeps)interventies met deelnemers om hen te vragen hoe zij de interventie waarderen.
  - Observeer het gedrag van de deelnemers na afloop van de interventie om te kijken wat er veranderd is.
  - Lees [hier](#) meer over de instrumenten die je kunt gebruiken om zicht te krijgen op het effect van je interventie.

# 5. Competenties van de voorlichters en trainers

Aan verschillende voorlichters en trainers vroegen we welke competenties je moet hebben om voorlichting, training, een workshop of ander educatief programma te kunnen geven over LHBTI. De volgende competenties werden genoemd.

## Een geschikte voorlichter/trainer/uitvoerder:

- \* **heeft de juiste kennis**
  - is up-to-date m.b.t. LHBTI-trends, bijvoorbeeld terminologie;
  - weet ook iets van andere vormen van discriminatie zoals racisme en de discriminatie van mensen met een beperking;
  - kan de stof concreet aan de hand van identificeerbare voorbeelden uitleggen.
  
- \* **blijft zichzelf ontwikkelen**
  - blijft zichzelf en de eigen methodes verbeteren;
  - is op de hoogte van de wereld om zich heen en de leefwereld van jongeren.
  
- \* **heeft goede gesprekstechnieken**
  - zorgt ten alle tijden voor een gevoel van veiligheid. Dit is een basisvoorwaarde voor de gehele uitvoering. Je doet dit onder meer door afspraken te maken over omgangsvormen tijdens het programma;
  - is in staat om te reageren op sterke – misschien zelfs discriminatoire – meningen en emotionele reacties;

- kan omgaan met uiteenlopende meningen (en mediabeelden) en emoties (verdriet, onverschilligheid, boosheid, angst, etc.), kan ze herkennen en binnen de groep veilig positioneren;
- kan de groepsdynamiek bijsturen zodat er voor iedereen een veilige en respectvolle sfeer ontstaat;
- spiegelt gedrag en woorden van de doelgroep en toont empathie, ook wanneer denkbeelden niet overeenkomen met de eigen denkbeelden, maar stelt tegelijkertijd duidelijke normen;
- onthoudt namen van deelnemers. Hierdoor is het contact persoonlijk en verdien je respect (als je bijvoorbeeld een Marokkaanse of Turkse naam onthoudt);
- stelt regels op: dit mag amicaal maar altijd met respect, duidelijkheid en structuur;
- zorgt dat deelnemers zelf de regie hebben, bijvoorbeeld wanneer ze hun verhaal vertellen.

**\* sluit aan bij de doelgroep**

- weet en kent het ontwikkelings- en kennisniveau van de groep;
- sluit met humor aan bij de groep;
- kent de belevingswereld van de doelgroep, sluit hierbij aan in taal en houding.

# 6. Do's en Don't's

Als samenvatting van dit boekje alle do's en don't's op een rij! Deze komen zowel uit de wetenschappelijke literatuur als uit de praktijk.

## DO'S

### \* Vooraf

- Zet in op een diverse groep trainers en voorlichters; zowel heteroseksuelen en/of cisgender personen, als LHBTI's en trainers en voorlichters die verschillen in afkomst en religie.
- Bereid de bijeenkomst goed voor. Voer bijvoorbeeld een live voor-gesprek met de begeleiders (docenten, jongerenwerkers, professionals) van de groep om de deelnemers beter te leren kennen.
- Zorg voor een aansprekende aankondiging die aansluit bij de belevingswereld van de doelgroep en waar je het LHBTI-thema duidelijk aan verbindt. Bijvoorbeeld liefde, partnerkeuze of jezelf zijn.

### \* Doelstelling

- Combineer het onderwerp seksuele en genderdiversiteit met andere thema's rondom diversiteit; kies met andere woorden voor een intersectionele aanpak. Kaart tijdens de workshop bijvoorbeeld niet alleen seksualiteit aan, maar ook gender (diversiteit) en etnische afkomst.
- Kies duidelijk voor het verminderen van *expliciete* vooroordelen en stereotypen, of juist het verminderen van *impliciete* vooroordelen en stereotypen, of allebei.
- Bedenk hoe je acceptatie vergroot voor de verschillende groepen binnen de groep LHBTI. Als je je richt op de acceptatie van lesbische vrouwen betekent dit niet dat automatisch de acceptatie van homo's of bi's toeneemt.

- Focus trainingen of workshops gericht op deskundigheidsbevordering van (toekomstige) zorgprofessionals vooral op het bevorderen van een respectvolle beroepshouding en niet in eerste instantie op acceptatie.

#### \* Communicatie

- Sluit met je taalgebruik aan bij de deelnemers zonder 'nep' over te komen.
- Ken je eigen grenzen en kwetsbaarheden en bespreek die met je mede-voorlichters en -trainers zodat je samen kan afspreken hoe je reageert als je hierop aangesproken wordt.
- Stimuleer populaire hetero-cisgender jongeren/personen om zich positief uit te spreken vóór de acceptatie van LHBTI's. Zij kunnen de norm in de school of de organisatie positief beïnvloeden.

#### \* Opbouw en proces

- Maak bijeenkomsten over LHBTI een prettige ervaring, bijvoorbeeld door mooie muziek en lekker eten met anderen. Op die manier verbind je LHBTI met positieve associaties.
- Begin met *cold topics* voordat je een *hot topic* adresseert. Begin bijvoorbeeld niet direct over discriminatie of racisme, maar open met luchtigere onderwerpen zoals hobby's en vrije tijd. Maak vervolgens de stap naar gezinssituatie, rituelen en gewoontes en snij als laatst zwaardere onderwerpen aan.
- Zorg voor herhaling. Wanneer dit een vast onderdeel in het curriculum is, kan er de tijd worden genomen en kun je meer verdiepen.
- Heb oog voor het proces van de deelnemers. De ene leerling is de andere niet. Met de één is makkelijker over gevoelige onderwerpen te praten dan met de ander. Voel dit aan en speel hier op in.
- Zorg voor verschillende, afwisselende werkvormen bijvoorbeeld ontmoeting, theater, spel, dialoog, theorie, actie (denk aan beweging/*energizers*). Ofwel wissel *fun* en informatie af.
- Voorlichting in een klas? Zorg dat de leraar erbij is, maar geef zelf de voorlichting.

- Zeer belangrijk is nazorg en *follow-up*. Denk hierbij aan een live nagesprek, evaluatieformulieren of een vervolgtraject, bijvoorbeeld met een verdiepingsles over seksuele en genderidentiteit. Inventariseer daarvoor vooraf wat de leerbehoefte is na een eerste gastles of workshop.

#### \* **Werkvormen**

- Vertel een ervaringsverhaal. Vertel je verhaal zo dat de deelnemers zich kunnen inleven in hoe het is om LHBTI te zijn.
- Wissel ervaringen uit en luister naar elkaars verhaal; over en weer leer je elkaar echt kennen en krijg je begrip voor elkaar.
- Creëer positieve associaties met LHBTI; bijvoorbeeld door het voorbeeld te tonen van bekende mensen van wie deelnemers een positief beeld hebben en die LHBTI zijn.
- Stel positieve normen, bijvoorbeeld via hetero cisgender rolmodellen die aangeven geen moeite te hebben met LHBTI's.
- Stimuleer bewustwording en zelfcontrole; dit werkt bij deelnemers die het vervelend vinden om vooroordelen te hebben en/of gemotiveerd zijn hun vooroordelen te verminderen.
- Creëer situaties waarin LHBTI's en niet-LHBTI's samenwerken; bijvoorbeeld in een GSA op school.
- Laat een film of theaterstuk zien over het leven van LHBTI's: denk aan film en theater waarin deelnemers door de ogen kijken van LHBTI's.

“Ook al werk je al vijftien jaar of langer op een bepaalde manier, er is altijd ruimte voor verbetering. Blijf op de hoogte van de wereld om je heen, al is het maar op oppervlakkig niveau. Blijf *current*, en dan niet alleen binnen je eigen interessegebied, maar weet juist wat er breed speelt.”

Halil Ibrahim Karaslaan, docent burgerschap en voormalig leraar maatschappijleer

## DON'T'S

### \* Vooraf

- Kom niet met een groep trainers en voorlichters die qua leeftijd, afkomst en religie helemaal anders zijn dan de deelnemers.
- Kondig niet expliciet aan dat de bijeenkomst bedoeld is om de acceptatie van LHBTI te vergroten; wanneer deelnemers weten dat dit de bedoeling is, vermindert dit de kans dat zij zich openstellen voor verandering van hun houding.

### \* Doelstelling

- Hanteer niet een doelstelling als "het bespreekbaar maken van LHBTI". Dat er over LHBTI wordt gesproken betekent namelijk niet dat de acceptatie van LHBTI verbetert, sterker nog, soms kan bespreekbaarheid de acceptatie verminderen doordat er veel negatieve meningen over LHBTI worden geuit.
- Praat niet alleen over seksuele diversiteit zonder een connectie te maken met andere thema's.

### \* Communicatie

- Laat je politieke kleur niet doorschijnen.
- Onderschat of overschat je deelnemers niet; zorg in plaats daarvan dat je goed op de hoogte bent van wat je doelgroep al weet!
- Vermijd 'wij-zij denken', ook in taal. Laat juist zien dat je als LHBTI veel overeenkomsten hebt met niet-LHBTI's.
- Ga geen theologische discussies voeren.
- Doe niet belerend of streng, om gezag af te dwingen.
- En vertel liever niet uitgebreid over je eigen vooroordelen omdat je daardoor onbedoeld negatieve sociale normen communiceert naar andere minderheidsgroepen.

### \* **Opbouw en proces**

- Maak geen haast. Neem in plaats daarvan je tijd en realiseer je dat voor sommigen seksualiteit (en diversiteit daarbinnen) wellicht niet zo'n openlijk bespreekbaar onderwerp is. Geef de ander de ruimte zich comfortabel te voelen.
- Probeer jongeren die weerstand ervaren niet koste wat het kost te veranderen, hen mee te krijgen of hen je ideeën op te leggen. Probeer liever voorzichtig 'een zaadje te planten'. Je kunt daarvoor bijvoorbeeld alternatieve verhalen en denkbeelden delen om een tegengeluid te laten horen.

### \* **Werkvormen**

- Pas op voor eentonigheid of een langdradig programma. Is de duur van je workshop, gastles of traject bijvoorbeeld erg lang (dradig) en zit er weinig afwisseling in, dan verlies je de aandacht van je deelnemers.
- Herhaal geen (negatieve) stereotypen en mythes, ook al *tackel* je ze erna alsnog. De stereotype beelden worden namelijk (weer) bevestigd en blijven hangen.
- Geef geen hoorcollege of lezing waarin je alleen informatie of theorie zendt over bijvoorbeeld de LHBTI-geschiedenis.
- Vermijd negatieve boodschappen zoals "LHBTI's hebben het heel zwaar".
- Leg niet de nadruk op de biologische of genetische bepaaldheid van LHBTI; dit overtuigt mensen die sterk homonegatief zijn niet om positiever te worden.
- Voer geen open discussie of debat over de vraag over LHBTI's wel of niet geaccepteerd moeten worden; je loopt het risico dat deelnemers een negatieve norm communiceren over LHBTI's.
- Praat niet expliciet en beeldend over seksuele handelingen. In het bijzonder hetero-jongens en -mannen kunnen gevoelens van walging ervaren wanneer ze denken aan seks tussen mannen en dit kan hun acceptatie van homoseksualiteit verminderen.



# 7. Literatuur

## Rapporten waarop dit boekje is gebaseerd

De wetenschappelijk kennis die in dit boekje beschreven staat, is uitgebreider beschreven in de volgende rapporten en artikelen:

- \* Felten, H. (2017). Genderhokjes doorbreken: (hoe) werkt dat? De resultaten van een theorie-gestuurde evaluatie. Alliantie Genderdiversiteit: Utrecht
- \* Felten, H. (2017). Riek Stienstra lezing: hoe bestrijd je schijntolerantie? Amsterdam: Edu Divers.
- \* Felten, H., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale media-campagnes tegen discriminatie. Utrecht: KIS.
- \* Felten, H., Oostrum, D., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). Van confrontatie naar minder discriminatie. Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- \* Felten, H. (2016). Rainbows & Refugees: Verkennend onderzoek naar wat werkt bij het vergroten van de acceptatie van LHBT onder vluchtelingen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- \* Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- \* Taouanza, I., Felten, H. en Keuzenkamp, S. (2016). Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenkomsten. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- \* Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). Do the right thing: de plausibiliteit van interventies voor vergroting acceptatie homoseksualiteit. Movisie: Utrecht.

## Geciteerde literatuur

- \* Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading MA: Addison/Wesley.
- \* Banse, R., Seise, J., & Zerbes, N. (2001). Implicit attitudes towards homosexuality: Reliability, validity, and controllability of the IAT. *Zeitschrift für experimentelle Psychologie*, 48(2), 145-160.
- \* Batson, C. D., & Ahmad, N. Y. (2009). Using empathy to improve intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review*, 3(1), 141-177.
- \* Boote, M., Hoof, J. van & Pierik, C. (2015). *De kastdeur op een kier. Seksuele en genderdiversiteit in multicultureel Nederland*. Utrecht: Movisie.
- \* Cramwinckel, F. M., Scheepers, D. T. & Toorn, J. van der (2018). Interventions to Reduce Blatant and Subtle Sexual Orientation and Gender Identity Prejudice (SOGIP): Current Knowledge and Future Directions. *Social Issues and Policy Review*, 12(1), 183-217.
- \* Dasgupta, N., & Rivera, L. M. (2006). From automatic antigay prejudice to behavior: the moderating role of conscious beliefs about gender and behavioral control. *Journal of personality and social psychology*, 91(2), 268.
- \* Dovidio, J. F., Eller, A., & Hewstone, M. (2011). Improving intergroup relations through direct, extended and other forms of indirect contact. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(2), 147-160.
- \* Fennis, B. M. (2011). Can't get over me: Ego depletion attenuates prosocial effects of perspective taking. *European Journal of Social Psychology*, 41(5), 580-585.
- \* Forscher, P. S., & Devine, P. G. (2017). Breaking the prejudice habit: Automaticity and control in the context of a long-term goal.
- \* Galinsky, A. D. & Ku, G. (2004). The Effects of Perspective-Taking on Prejudice: The Moderating Role of Self-Evaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30 (5), 594-604.
- \* Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 708.

- \* Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin*, 132(5), 692.
- \* Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirkou, S., Seibt, B., & Strack, F. (2008). When “just say no” is not enough: Affirmation versus negation training and the reduction of automatic stereotype activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(2), 370-377.
- \* Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013): Stereotypen. In: Vonk, R. (2013) (red.) *Sociale psychologie*. Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten.
- \* Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of personality and social psychology*, 97(1), 17.
- Herek, G. M., & McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology*, 64, 309-333.
- \* Huijzen, M. (2017). Hier kun je zijn wie je bent! En leren ze respectvol om te gaan met seksuele diversiteit? *Onderzoeksrapport over de invulling van het kerndoel om leerlingen respectvol te leren omgaan met seksuele diversiteit onder Lelystadse basisscholen*. Lelystad: Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF).
- \* Inspectie van Onderwijs, OCW (2016). *Omgaan met seksualiteit en seksuele diversiteit: een beschrijving van het onderwijsaanbod van scholen*.
- \* Kahneman, D. (2011) *Ons feilbare denken. Thinking, fast and slow*. Amsterdam Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- \* Kang, S. K., & Bodenhausen, G. V. (2015). Multiple identities in social perception and interaction: Challenges and opportunities. *Annual review of psychology*, 66, 547-574.
- \* Lick, D. J., Johnson, K. L., & Riskind, R. G. (2015). Haven't I seen you before? Straight men who are insecure of their masculinity remember gender-atypical faces. *Group Processes & Intergroup Relations*, 18(2), 131-152.
- \* Lytle, A., & Levy, S. R. (2015). Reducing heterosexuals' prejudice toward gay men and lesbian women via an induced cross-orientation friendship. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(4), 447.

- \* Marx, R. A., & Kettrey, H. H. (2016). Gay-straight alliances are associated with lower levels of school-based victimization of LGBTQ+ youth: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Youth and Adolescence*, 45(7), 1269-1282.
- \* McDonald, R. I., & Crandall, C. S. (2015). Social norms and social influence. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 3, 147-151.
- \* Mooi, D. & Fettelaaar, T. (2013) Observatie van voorlichtingslessen seksuele diversiteit in het Voortgezet Onderwijs: een pilot onderzoek. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 52 (2013) 282-298
- \* Monteith, M. J., Ashburn-Nardo, L., Voils, C. I., & Czopp, A. M. (2002). Putting the brakes on prejudice: on the development and operation of cues for control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1029.
- \* Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2005). Changing one's prejudiced ways: Awareness, affect, and self-regulation. *European review of social psychology*, 16(1), 113-154.
- \* Monteith, M. J., Mark, A. Y., & Ashburn-Nardo, L. (2010). The self-regulation of prejudice: Toward understanding its lived character. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(2), 183-200.
- \* Nicolas, G., & Skinner, A. L. (2012). "That's So Gay!" Priming the General Negative Usage of the Word Gay Increases Implicit Anti-Gay Bias. *The Journal of Social Psychology*, 152(5), 654-658.
- \* Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology*, 60, 339-367.
- \* Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751.
- \* Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922-934.
- \* Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 271-280.

- \* Richards, Z., & Hewstone, M. (2001). Subtyping and subgrouping: Processes for the prevention and promotion of stereotype change. *Personality and Social Psychology Review*, 5(1), 52-73.
- \* Sassenrath, C., Hodges, S. D., & Pfattheicher, S. (2016). It's all about the self: When perspective taking backfires. *Current Directions in Psychological Science*, 25(6), 405-410.
- \* Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2005). The parasocial contact hypothesis. *Communication monographs*, 72(1), 92-115.
- \* Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2006). Can one TV show make a difference? A Will & Grace and the parasocial contact hypothesis. *Journal of Homosexuality*, 51(4), 15-37.
- \* Schouten, M. & Kluit, M. (2017). *Niet langer een keuze: Hoe scholen met hun leerlingen succesvol werken aan respect voor seksuele diversiteit vanuit de zorgplicht tot sociale veiligheid*. Utrecht: School en Veiligheid.
- \* Smith, S. J., Axelton, A. M., & Saucier, D. A. (2009). The effects of contact on sexual prejudice: A meta-analysis. *Sex Roles*, 61(3-4), 178-191.
- \* Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.
- \* Techakesari, P., Louis, W. R., & Barlow, F. K. (2015). The role of contact partners' gender in moderating the effect of positive contact on intergroup attitudes: A theoretical framework. *Sensoria: A Journal of Mind, Brain & Culture*, 11(1), 16-27.
- \* Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective Taking as a Strategy for Improving Intergroup Relations: Evidence, Mechanisms, and Qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), 374-387.
- \* Tompkins, T. L., Shields, C. N., Hillman, K. M., & White, K. (2015). Reducing stigma toward the transgender community: An evaluation of a humanizing and perspective-taking intervention. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 34.
- \* Turner, R. N., & Crisp, R. J. (2010). Imagining intergroup contact reduces implicit prejudice. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 129-142.

- \* Walker, B. H., Sinclair, H. C., & MacArthur, J. (2015). Social norms versus social motives: the effects of social influence and motivation to control prejudiced reactions on the expression of prejudice. *Social Influence*, 10(1), 55-67.
- \* West, K., Husnu, S., & Lipps, G. (2015). Imagined contact works in high-prejudice contexts: Investigating imagined contact's effects on anti-gay prejudice in Cyprus and Jamaica. *Sexuality Research and Social Policy*, 12(1), 60-69.
- \* Wekker, G., Slootman, M., Icaza, R., Jansen, H., & Vázquez, R. (2016). Diversiteit is een werkwoord. Rapport Commissie Diversiteit Universiteit van Amsterdam. Enschede: Ipskamp Printing.

### Internetbronnen:

- \* Conferentie Caleidoscopia: "Ontmoeting over grenzen", lezing Gloria Wekker [caleidoscopia.nl/archief/lezing-profdr-gloria-wekker](http://caleidoscopia.nl/archief/lezing-profdr-gloria-wekker)

# Bijlage: Films en series over en met LHBTI's

Voorbeelden van films en series waarin je kijkt 'door de ogen van een LHBTI-persoon', aangedragen door voorlichters en trainers op het gebied van LHBTI-acceptatie:

- \* A single man
- \* Aimee & Jaguar
- \* Beautiful Thing
- \* Brugklas
- \* Call me by your name
- \* Carol
- \* De beslissing
- \* De legende van Kora (Nicolodeon)
- \* Degrassi
- \* Der Kreiss
- \* Fourth man out
- \* Gaycation
- \* Glee
- \* Gray Matters
- \* Grey's anatomy
- \* Handsome Devil
- \* I can't even think straight
- \* I'm Gay and I'm Muslim
- \* Imagine me and you
- \* Ik ben een meisje
- \* Imitation Game
- \* In a heartbeat (youtube)
- \* Jongens
- \* Keep the light on
- \* Milk
- \* Moonlight
- \* Orlando
- \* Out in the Dark
- \* Pariah
- \* Paris is Burning
- \* Please like me (Netflix)
- \* Proposition 8
- \* Saving Face
- \* Scum
- \* Sense eight (Netflix)
- \* Shameless
- \* Shadowhunters (Netflix)
- \* Skins
- \* SpangaS
- \* The Angry Indian Godesses
- \* The Danish Girl
- \* The fosters
- \* The OA (Netflix)
- \* The Rocky Horror Picture Show
- \* The way he looks
- \* They
- \* Thornton Trilogy
- \* Tom Bridegroom
- \* Tomboy
- \* Transamerica
- \* Transparent
- \* Uitgesproken (korte film van 11 min)
- \* Un chant d'amour
- \* XXY



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

Geef jij vanuit een LHBTI-organisatie voorlichting over seksuele- en genderdiversiteit op scholen? Of verzorg je educatie over LHBTI in zorg en welzijn? En wil jij graag weten hoe je nog meer effect kan bereiken? In 'Do it right with optimal impact' vind je praktische tips om de acceptatie van LHBTI te vergroten en discriminatie te verminderen. Het boekje is samengesteld op basis van de nieuwste wetenschappelijke kennis over wat werkt bij voorlichting, training of andere vormen van educatie.