

# Onderwijs dreigt een op vier LGBTI+-personeelsleden te verliezen

KRIS DELCROIX EN RIET NACKOM

## LGBTI+ op de onderwijswerkvloer

### DEEL 2

In het vorige *Brandpunt*-nummer namen we al enkele resultaten van onze LGBTI+-enquête onder de loep. Nu gaan we in op de mogelijke uitstroom van LGBTI+-collega's en het schoolbeleid rond het thema. Tot slot laten we ook Çavaria aan het woord.

Voor LGBTI+-collega's is het niet altijd fijn werken in onderwijs. Negatieve voorvalen veroorzaken stress, ze zorgen ervoor dat je angstvallig je privéleven verborgen houdt, beslist om van onderwijsinstelling te veranderen of zelfs het onderwijs te verlaten. Zeker in tijden van groot lerarentekort is dat jammer.

#### Van onderwijsinstelling veranderen

Van alle respondenten is 8% al eens van onderwijsinstelling veranderd of heeft het overwogen om de genderidentiteit of seksuele oriëntatie. De cijfers van LGBTI+-collega's liggen opvallend hoger: 22% van de niet-hetero's en 43% van de niet-cisgender's zijn om die reden al eens van onderwijsinstelling veranderd of overwogen het.

#### Van job veranderen

Hier zien we een vergelijkbaar beeld: 10% van de respondenten veranderde al eens van job of overwoog om uit het onderwijs te stappen. Voor LGBTI+-collega's zijn de resultaten weer scherper: 24% van de niet-hetero-respondenten is al eens om die reden van job veranderd of heeft overwogen uit onderwijs te stappen, voor de niet-cisgender's loopt dat op tot 43%.

... In mijn eerste academie werd er effectief mee gelachen door de directie zelf. (...) Door haar heb ik toen mijn passie voor lesgeven bijna opgegeven.

#### Van onderwijsinstelling veranderen

Ben je al eens van onderwijsinstelling veranderd om je genderidentiteit of seksuele oriëntatie?	Alle respondenten (totaal: 715)	Hetero (totaal: 508)	Niet-hetero (totaal: 204)	Cisgender (totaal: 690)	Niet-cisgender (totaal: 23)
Ja	19	2	17	14	3
Nee, maar ik heb wel al overwogen om van onderwijsinstelling te veranderen.	40	11	28	32	7
Nee, en ik overweeg het ook niet.	656	495	159	642	13

HET LGBTI+ -THEMA IS VANDAAG VOOR VELEN NOG EEN LAST OM TE DRAGEN... ZOWEL VOOR ONDERWIJS-PERSONEEL ALS VOOR STUDENTEN...



... DAT ZOU TOCH NIET MOGEN ? ... LAAT ON MET Z'N ALLEN WAT BALLONNETJES OPLATEN ...



### Van job veranderen

Ben je al eens van job veranderd om je genderidentiteit of seksuele oriëntatie?	Alle respondenten (totaal: 715)	Hetero (totaal: 508)	Niet-hetero (totaal: 204)	Cisgender (totaal: 690)	Niet-cisgender (totaal: 23)
Ja	15	1	14	12	3
Nee, maar ik heb wel al overwogen om uit onderwijs te stappen.	60	24	35	52	7
Nee, en ik overweeg het ook niet.	640	483	155	626	13

### LGBTI+-beleid

De meeste respondenten hebben geen weet van een diversiteitsbeleid, voor leerlingen noch voor personeel. Waar wel een beleid is, blijft het in een derde van de gevallen beperkt tot een 'beleid op papier'.

Er is veel werk gedaan op papier en dat sijpelt door bij een deel van het team, maar er wordt weinig tijd genomen voor educatie van alle collega's om blinde vlekken en vooroordelen weg te werken. Daardoor wordt de visie niet in alle onderdelen van het schoolleven gerealiseerd.

Er kan wel een beleid zijn (ik denk dat ook wel want er zijn wel enkele transgenderleerlingen) maar ik heb het nog nergens kunnen lezen.

De meeste respondenten geven ook aan dat er in hun onderwijsinstelling geen specifiek beleid is voor trans(gender)-personen (bijvoorbeeld inzake toiletten, douches, kledkamers, gedeelde slaapkamers), noch voor personeel (92%) noch voor leerlingen (88%).

#### Heeft je onderwijsinstelling een beleid voor trans(gender)personen?

	Ja	Nee
Voor personeel	56	659
Voor leerlingen	86	629

Gevraagd of de onderwijsinstelling gender- en LGBTI+-inclusief taalgebruik hanteert in haar officiële communicatie (bijvoorbeeld in aansprekingen of e-mailondertekening), antwoordt de grote meerderheid (81%) nee.

#### Hanteert je onderwijsinstelling gender- en LGBTI+-inclusief taalgebruik in haar officiële communicatie?

Ja	133
Nee	582
<b>Op een totaal van</b>	<b>715</b>

Hoewel een beleid dus vaak ontbreekt, wordt op school wel degelijk ruimte gemaakt voor LGBTI+-thema's. 76% van de respondenten zegt dat hun instelling aandacht besteedt aan het thema. Volgens 42% neemt de onderwijsinstelling actief deel aan IDAHOT (Internationale Dag tegen Homo- en Transfobie op 17 mei) of de Diversiteitsweek, bijvoorbeeld met een regenboogvlag of paarse kledij, themadag, filmforum ... De helft van de respondenten maakt zelf gebruik van LGBTI+-inclusief lesmateriaal (bijvoorbeeld handboeken met voorbeelden van gezinnen met twee mama's of papa's ...).

Respondenten geven aan dat ze bij de leerlingen een toenemende intolerantie vaststellen over het LGBTI+-thema en dat sommige leerkrachten of scholen (daarom) terughoudender zijn om het aan te kaarten of het liever breder benaderen. Sommigen geven aan dat initiatieven soms een averechts effect hebben.

#### Heb je weet van een uitgeschreven diversiteitsbeleid in je onderwijsinstelling?

	Nee	Ja, maar louter op papier.	Ja, en het wordt ook daadwerkelijk uitgedragen.
voor personeel	527	63	125
voor de leerlingen	499	74	142



Ruimte voor het thema LGBTI+ in de lessen of activiteiten	Ja	Nee
Maakt je onderwijsinstelling tijdens de lessen of activiteiten ruimte voor genderidentiteit en LGBTI+-thema's?	542	173
Neemt je onderwijsinstelling actief deel aan IDAHOT of de Diversiteitsweek?	301	414
Maak je zelf gebruik van gender- en LGBTI+-inclusief lesmateriaal?	360	355

Ik heb de indruk dat vooral leerlingen minder verdraagzaam worden en ongegeneerd hun ongenoege uiten als een LGBTI+-thema in de school wordt besproken.

De school neemt deel aan Paars en zet ook in op relationele en seksuele vorming, maar er zijn meer en meer leerkrachten die zulke onderwerpen niet meer durven te bespreken met leerlingen omdat er zoveel negatieve reacties komen.

Een extreem katholiek gelovige leerling vond dat ik geestesziek ben en behandeling nodig heb.

Eenzelfde analyse maakte Imran Nawaz, leraar geschiedenis en auteur van *Tussen regenboog en gebed. Over LGBTQ en religie*, onlangs in *De Afspraak* op VRT. Nawaz riep op om zowel in de ruimere maatschappij als op school het gesprek te blijven aangaan. Wat ons betreft moet dat met leerlingen, ouders, collega's, directie én schoolbestuur.

### Wat nu?

De vele getuigenissen in onze enquête en de maatschappelijke discussie die ze losweekte, maken duidelijk dat LGBTI+ een thema is dat leeft op de onderwijsvloer en dringend aandacht vraagt.

Leerkrachten en scholen weten niet goed hoe en wanneer ze het LGBTI+-thema moeten aanpakken. Nawaz pleit hier voor het ontwikkelen van een 'logische leerlijn' (welke thema's snijd je aan bij welke leeftijdsgroep?) binnen 'een duurzaam onderwijsbeleid om jongeren te informeren over seksualiteit in de breedste vorm' (dus ook over LGBTI+), een opdracht die nu hoofdzakelijk bij de school ligt, maar eigenlijk een veel ruimere maatschappelijke verantwoordelijkheid is.

Ook hebben scholen nood aan een doordachte visie op diversiteit, uitgewerkt in een gedragen en zichtbaar diversiteitsbeleid. We denken aan genderinclusief taalgebruik en schoolmateriaal of afspraken over hoe om te gaan met incidenten (melding, herstelgesprekken ...). Zo kunnen LGBTI+-collega's zonder angst zichzelf zijn in een veilig en warm werkklimaat. Dat is niet alleen essentieel voor hun welzijn, maar ook voor leerlingen op zoek naar een rolmodel.

Dat is precies de reden waarom COC een jaar geleden de enquête lanceerde: het welzijn van alle onderwijscollega's en lerenden is onze kerntaak!

### Polarisatie komt de school binnen: hoe beschermen we LGBTI+-leerkrachten?

LGBTI+-personen navigeren hun identiteit in een werkomgeving die vooral hetero- en cismnormatief is. **Op de werkvloer krijgen ze te maken met discriminatie**, vooroordelen, pestgedrag, misgendering, een gebrek aan genderinclusieve voorzieningen en meer. Daarom kiezen velen van hen om hun identiteit deels of helemaal verborgen te houden – wat de bevraging alweer bevestigt.

**Een stuk van jezelf verbergen, heeft gevolgen.** Je bent voortdurend op je hoede, wat stress geeft en zwaar is voor je mentale gezondheid. Bovendien kan het invloed hebben op je werk. Want wie zich niet veilig voelt, neemt minder ruimte in, is dus minder zichtbaar en loopt zo sneller kans op promotie mis.

### Tussen voorbeeldrol en zelfbescherming

**Het onderwijs kent nog meer uitdagingen** dan alleen algemene vooroordelen. Ouders, directieleden of collega's kunnen het ongepast vinden als LGBTI+-leerkrachten iets aan leerlingen vertellen over hun identiteit. Daardoor lopen ze het risico gestigmatiseerd te worden als iemand met een 'agenda' of zelfs als gevaar voor jonge kinderen.

**Ook leerlingen kunnen een bron van angst zijn.** In de bevraging zegt 63% van de LGBTI+-leerkrachten dat ze zich bij geen enkele leerling veilig voelen om open te zijn over hun identiteit. Sommige leerkrachten verbergen die daarom bewust, uit angst dat ze minder serieus genomen zouden worden in de klas.

Tegelijk verwacht de samenleving wel dat scholen jongeren vormen tot democratische burgers die respectvol omgaan met verschillen. Ook kiezen veel leerkrachten voor het onderwijs omdat ze jongeren willen helpen groeien. Daar-

### Pers, politiek en polarisering

De resultaten van onze enquête kregen ruime pers aandacht. Op onze website vind je een selectie.



Op sociale media vormde menig artikel dan weer aanleiding tot heftige (en niet altijd genuanceerde) reacties. En in het Vlaams Parlement werden er zowaar vier 'actuele vragen' over gesteld.<sup>1</sup> Het viel op dat bepaalde resultaten geregeld gelinkt werden aan culturele, religieuze en migratieachtergrond, waarbij al dan niet expliciet naar de islam verwezen werd. COC ziet geen heil in die polarisering, maar roept op om de spanningsvelden ruimer te kaderen. Onze respondenten getuigen dat niet alleen bepaalde moslimjongeren<sup>2</sup> het moeilijk hebben met LGBTI+-thema's, maar evengoed leerlingen met een conservatief-katholieke of extreemrechtse achtergrond.

Nieuw is dat niet alleen moslimleerlingen negatief reageren, maar we nu ook meer en meer traditioneel christelijke leerlingen zien (denk radicaal-rechts) die erg negatief reageren op LGBTQ, vrouwenrechten en dergelijke.

1. <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/plenaire-vergaderingen/2024856/verslag/2032726>

2. Voor mooie getuigenissen uit een klasgesprek met moslim- en niet-moslimjongeren n.a.v. onze enquête, zie <https://www.standaard.be/binnenland/lgbti-in-de-klas-blijft-heikel-thema-beamen-leerlingen-als-je-homobent-is-het-alsof-je-niet-mannelijk-kunt-zijn/151546635.html>.

door **willen veel LGBTI+-leerkrachten graag een goed rolmodel zijn**. Want een LGBTI+-leerkracht die openlijk zichzelf is, kan een belangrijk signaal geven: ook jij mag bestaan. In de bevraging zegt de helft van de LGBTI+-leerkrachten zich een positief rolmodel te voelen op school. Velen deelden hoe hun openheid leidde tot boeiende – soms pittige – gesprekken met leerlingen die gaandeweg hun eigen vooroordelen aan de kant zetten.

Tegelijk voelt wie niet 'out' kan of durft zijn, zich soms schuldig of beschaamd, alsof die faalt. Dat mogen we niet uit het oog verliezen. **Openheid over je identiteit moet een vrije keuze zijn** en mag niet voortkomen uit angst voor discriminatie of negatieve reacties of (goedbedoelde) druk van collega's. Als leerkrachten zich al niet veilig kunnen voelen op school, hoe kunnen we dat dan verwachten van leerlingen?

## Klas als spiegel

De resultaten van de bevraging passen in een bredere maatschappelijke vaststelling: **jongeren lijken opnieuw conservatiever te denken over gendergelijkheid en seksuele diversiteit**. Recent grootschalig onderzoek van Ipsos<sup>3</sup> toont aan dat geen enkele generatie traditionelere overtuigingen heeft over de rol van mannen en vrouwen dan generatie Z (geboren tussen 1996 en 2012).

**Een deel van de verklaring ligt bij sociale media**. Elke tiener heeft onzekerheden en frustraties. Ze zijn op zoek naar zichzelf, willen zelfstandiger worden en zijn nieuwsgierig naar seks en romantiek. Met die vragen trekken ze naar sociale media, waar algoritmes hen simpele, korte antwoorden geven, vaak met impliciete boodschappen over traditionele genderrollen.

**Zogenaamde 'manfluencers' richten zich op jongens en verdienen grof geld met advies over hoe je 'een echte man' kan zijn**. Wat begint met tips over sporten, financieel succes en daten, wordt snel radicaler: vrouwen kleineren, feminisme verwerpen en LGBTI+-personen discrimineren. Hoe kwetsbaarder jongeren zijn en

hoe minder verbonden ze zich voelen met de samenleving, hoe vatbaarder ze vaak zijn voor zulke boodschappen.

### Die online wereld komt de klas binnen

en beïnvloedt hoe leerlingen praten over gender en seksualiteit.

**Tip:** Wil je met je leerlingen aan de slag rond dit thema? Rosa vzw ontwikkelde een straffe toolkit over de mano-/femosfeer en Mediawijs biedt een lespakket over online invloeden (zie QR-codes).



## Oproep aan scholen

**Het onderwijs kan die trend niet in zijn eentje stoppen**. De bedrijven achter sociale media moeten verantwoordelijk gehouden worden voor de inhoud die hun algoritmes verspreiden. Zij hebben de middelen om hun platform veiliger te maken, alleen kiezen ze daar niet voor.

**Maar het onderwijs speelt wel een belangrijke rol**. Door de groeiende weerstand is lesgeven over gender-, sekse- en seksuele diversiteit voor veel leerkrachten niet evident. Sommige scholen kiezen er zelfs uit veiligheid voor om die thema's niet langer in de kijker te zetten. Maar we kunnen niet toestaan dat sociale media de belangrijkste bron van informatie zijn voor jongeren.

**We weten dat positieve zichtbaarheid van LGBTI+-personen in lesmateriaal helpt** en dat lessen over mediawijsheid en inclusieve relationele en seksuele vorming werken. Als we dat negeren, verliezen we een hele generatie aan sociale vooruitgang.

### Wat kan je doen als je in het onderwijs werkt?

- Hoor of zie je dat een collega wordt uitgescholden of gepest? Grijp in. Spreek je uit en stel een duidelijke grens.
- Komt een collega naar jou met een melding over ongepast gedrag? Neem die serieus en zorg voor opvolging. Minimaliseer niet, want dat schrikt af.
- Verbind gender-, sekse- en seksuele diversiteit met bredere onderwerpen

zoals kinderrechten, gezondheid, vrijheid, jezelf kunnen zijn en respect voor elkaar.

- Zorg voor diverse voorbeelden in je lessen. Gebruik in de wiskundeles eens een vraagstuk over Jan en Imran in plaats van Jan en An.
- Vier alle vormen van diversiteit op school. Ook etnisch-culturele diversiteit, taaldiversiteit en religieuze diversiteit. Als leerlingen hun eigen identiteit niet terugzien, gaan ze ook niet geloven dat iedereen zichzelf mag zijn.
- Werk samen aan LGBTI+-inclusie. Laat het niet afhangen van een of twee leerkrachten. Een veilige school is een teaminspanning.
- Ontstaat er discussie? Richt je dan op het stille midden: niet op de luidste tegenstemmen, maar op leerlingen die twijfelen, nuance tonen of zoekend zijn. Laat roepers de groepsdynamiek niet bepalen.
- Reageren leerlingen met sarcasme, grappen of scheldwoorden? Reageer altijd. Stel een grens en – als er ruimte voor is – vraag door: waarom gebruik je die woorden, wat doen die met anderen, welke waarden willen jullie als klas verdedigen?

Belangrijk: ook **schoolbesturen** hebben een verantwoordelijkheid. Inclusie mag niet afhangen van de moed van individuele leerkrachten, maar moet verankerd zijn in leerplannen, hr-beleid en meldingsprocedures.

## Vraag ons gerust om hulp

Çavaria ondersteunt leerkrachten en directies om LGBTI+-thema's bespreekbaar te maken. Je kan bij ons terecht voor **gratis coaching of advies, vormingen voor je team, of begeleiding om een traject op te zetten in je school**.

Als je meer wil weten, mail dan gerust naar [onderwijs@cavaria.be](mailto:onderwijs@cavaria.be) of ga naar [vorming.cavaria.be/advies/onderwijs](http://vorming.cavaria.be/advies/onderwijs).

Gijs Van Dyck, beleidsmedewerker onderwijs & werkvloer bij Çavaria

3. <https://www.ipsos.com/en-be/international-womens-day-2026>