

////////////////////////////////////

'IK ZIE, IK ZIE, WAT JIJ NIET ZIET

**Gender en Seksuele Identiteit in het
Jeugdwerk**
**Samenvatting van het onderzoeksrapport/
23.09.2020**

////////////////////////////////////



SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEKSRAPPORT

“Ik zie, ik zie, wat jij niet ziet: Gender en Seksuele diversiteit in het jeugdwerk” vertelt je over wat wij, een onderzoeksteam van antropologen en sociaalgeografen, leerden uit 14 maanden beleevingsonderzoek rond de ervaringen van jongeren uit seksuele minderheden in het jeugdwerk. We luisterden zowel naar 34 jongeren zelf, als naar 30 professionele en vrijwillige (bege)leiders, en 13 andere experts. Samen trokken we ook het jeugdwerk in om er 12 verschillende activiteiten door een gender-bril te bekijken.

In het rapport lees je eerst waar we het precies over hebben als we praten over seksuele minderheden, gender of LGBTQIA+¹, en leggen we uit waarom zulk onderzoek nodig en nuttig is. Veel mensen weten immers dat ons land relatief goed scoort qua beleid en acceptatie van seksuele minderheden²³, dus waarom is die extra aandacht dan nog nodig? Om dat te begrijpen, bespreken we de realiteit achter meer zorgwekkende cijfers: jongeren die homo, lesbisch, biseksueel of transgender zijn, voelen zich anno 2020 namelijk nog steeds veel minder goed in hun vel dan hun heteroseksuele leeftijdsgenoten^{453|4}. Ze komen in aanraking met discriminatie, pestgedrag en geweld, maar ook goed bedoelde gewoontes en uitspraken maken het moeilijk voor kinderen en jongeren in deze groep om gewoon zichzelf te zijn. De vraag welke rol het jeugdwerk speelt en kan spelen in hun welbevinden ligt dan ook voor de hand.

Vervolgens bespreken we acht kwesties rond gender en seksuele identiteiten die we in het jeugdwerk aantreffen.

De eerste kwestie gaat over identiteiten en labels. In het dagelijks leven doen we vaak of gender en seksuele identiteiten te vatten zijn in duidelijke, afgebakend categorieën, die vast staan voor het leven. Maar zeker kinderen en jongeren zoeken in interactie met leeftijdsgenoten net heel intensief naar wie ze zijn, en wat deze dingen voor hen betekenen. Bovendien verdwijnt deze zoektocht misschien wel nooit helemaal bij veel mensen. Het is dan ook belangrijk om informatie op maat te bieden en genoeg ruimte te maken voor die zoektocht.

Als tweede kwestie leggen we uit wat de heteronorm betekent en hoe die op alle niveaus binnen het jeugdwerk wordt doorgegeven, via gewoontes, interacties en uitdrukkingen. Zelfs met de beste bedoelingen krijgen jongeren uit seksuele minderheden daardoor onbedoeld vaak de boodschap dat ze niet ‘normaal’ zijn wanneer ze gewoon zichzelf durven zijn. We laten ook zien dat dit niet per se meer of minder het geval is bij jongens- of meisjeswerkingen. Vooral de kennis en houding van (bege)leiders maakt het verschil.

Onze derde kwestie gaat over hoe organisaties en groepen omgaan met diversiteit in het algemeen, en hoe goede gewoontes op dat vlak voor alle jongeren vruchten afwerpen. In meer inclusieve werkingen vinden jongeren een meer veilige omgeving dan daarbuiten om zichzelf te uiten, te ontdekken en te zijn.

¹ LGBTQIA+ staat voor de Engelstalige termen 'lesbian', 'gay', 'bisexual', 'trans', 'queer' & 'questioning', 'intersex', en 'asexual'. De + staat voor het inzicht dat deze term niet alomvattend is en open blijft voor identiteiten die we op dit moment nog niet kennen of begrijpen.

² Unia 2016; Valfort 2017; Statistiek Vlaanderen SCV-survey 2015; 2018

³ Ilga-Europe website, 2020: <https://rainbow-europe.org/country-ranking>

⁴ Versmissen 2011; Schoonacker, Dumon & Louckx 2009; Szulc & Dhoest 2013; Seynaeve et al. 2016; Motmans, Wyverkens & Defryene 2018

⁵ van Heeringen & Vincke 2000; Schoonacker, Dumon, & Louckx 2009; D'Haese et.al 2014; Motmans et al. 2015; çavaria 2018

We leggen deze acht kwesties in ons rapport uit aan de hand van echte voorbeelden, anekdotes en citaten. Bij elke kwestie formuleren we ook beleidsaanbevelingen voor de sector, van vrijwilligers over stafmedewerkers tot beleidsmakers.

AANBEVELINGEN

AANBEVELING 1 Maak als (bege)leiding van gender- en seksuele identiteit bespreekbare thema's binnen je groep. Houd rekening met de noden en mogelijkheden van de kinderen en jongeren waarmee je werkt, op het vlak van onderling vertrouwen, leeftijd en kennis. Reik jongeren woorden aan om gender- en seksuele identiteit bespreekbaar te maken, maar dring hen geen hokjes op en push nooit iemand om zich te outen.

AANBEVELING 2 Dring mensen niet onnodig labels op via beleid en administratie: zorg voor genderinclusieve registratie door naast m/v ook de opties x of andere te voorzien, zorg ervoor dat mensen hun geslacht vlot kunnen aanpassen in hun administratie, en bekijk binnen de procedures of en wanneer de registratie van geslacht überhaupt wenselijk en nodig is.

AANBEVELING 3 Hanteer correct en genderbewust taalgebruik in beleidsteksten en in andere communicatie. Als je specifieke termen rond gender- en seksuele identiteit gebruikt, veronderstel dan geen voorkennis maar verklaar ze. Leg uit dat ze voortdurend evolueren qua betekenis en je ze dus best goed situeert in tijd en plaats.

AANBEVELING 4: Versterk de kennis van leiding omtrent heteronormativiteit als dominant en kwetsend kader voor minderheden. Creëer bewustzijn over de reproductiemechanismen die aanwezig (kunnen) zijn binnen de werking op zowel organisatieniveau als bij professionals en vrijwilligers die met jongeren werken.

AANBEVELING 5: Zet in op de ontwikkeling van eigen(zinnige) normen binnen de groep waarvoor je verantwoordelijk bent. Maak afspraken rond wat wel en niet kan binnen de organisatie en sector, en hoe iedereen elkaar kan helpen om deze afspraken te respecteren. Werk blijvend aan een heldere visie, missie en handelingskaders waar (bege)leiding en leden trots op kunnen terugvallen.

AANBEVELING 6: Creëer bewustzijn onder (bege)leiding rond het effect van heteronormatief taalgebruik en stereotypen op LGBTQIA+ jongeren. Dit kan door kennis en inzichten aan te reiken, een vorming of spel rond het thema te organiseren, enzovoort. Koppel sensibilisering meteen ook aan praktische tips om bijvoorbeeld bij kwetsend taalgebruik in te grijpen.

AANBEVELING 7: Behoud, ondersteun en versterk het bestaande aanbod van doelgroep-specifieke organisaties die veilige ruimtes bieden binnen een gevarieerd jeugdwerkeraanbod. Luister naar de noden van deze organisaties, die gaan vaak richting welzijn.

AANBEVELING 8: Zet in op de bekendheid en bereikbaarheid van het LGBTQIA+ jeugdwerk aanbod bij alle jongeren.

AANBEVELING 9: Werk de drempels binnen LGBTQIA+ organisaties weg die ervoor zorgen dat LGBTQIA+ verenigingen (nog) geen veilige plekken bieden voor specifieke groepen jongeren (bv. racisme, discriminatie, xenofobie, ...)

AANBEVELING 10: Denk op organisatieniveau na over de materiële kant van uitsluiting bij de vormgeving en inrichting van jeugdwerkplekken, zeker met betrekking tot toiletten, kleedkamers, douches en slaapzalen. Beluister hierbij altijd ook LGBTQIA+ jongeren zelf. Beleidsmaker, creëer een duidelijk wettelijk kader, toegankelijke informatie en voorbeelden die genderinclusieve ingrepen en infrastructuur kunnen faciliteren.

AANBEVELING 11: Maak op alle niveaus binnen het jeugdwerk (subtief) duidelijk aan LGBTQIA+ personen dat ze welkom zijn op on- en offline plekken voor jongeren.

AANBEVELING 12: Communiceer proactief over genderinclusieve infrastructuur en voorzieningen in jouw organisatie. Wacht bijvoorbeeld niet tot een ouder belt om te vragen of er genderneutraal sanitair aanwezig is, maar zet dit op de website.

AANBEVELING 13: Zorg ervoor dat LGBTQIA+ jongeren van overal (zelfstandig) toegang kunnen hebben tot veilige jeugdwerkplekken en -activiteiten. Breid daartoe het aanbod uit in gebieden met een beperkt LGBTQIA+ specifiek aanbod, (bv. provincie West-Vlaanderen en kleinere dorpen) en/of voorzie extra vorming om mainstream organisaties in deze gebieden inclusiever en veiliger te maken.

AANBEVELING 14: Onderzoek welke reputatie jouw organisatie heeft bij LGBTQIA+ jongeren en andere minderheden die je niet (voldoende) bereikt. Deze informatie kan je gebruiken om bestaande drempelverhogende stereotypen over je organisatie te ontcrachten in de communicatie naar deze groepen.

AANBEVELING 15: Zorg voor training en reflectie rond uitsluitingsmechanismen voor jeugdwerkgroepen waarin bevraagd wordt welk gedrag als normaal gezien wordt op organisatie- en groepsniveau en wie daar mogelijk door wordt uitgesloten. Richt het aanbod zeker ook op deze groepen waarin men meent dat er enkel hetero cisgender personen voorkomen (zie ook 4.3).

AANBEVELING 16: Verlicht de druk op de schouders van LGBTQIA+ (bege)leiding in het jeugdwerk door te zorgen dat zij geen uitzonderingen zijn. Maak daarom duidelijk in visieteksten en beeldvorming dat LGBTQIA+ jongeren deel uitmaken van jeugdwerk(bege)leiding.

AANBEVELING 17: Ondersteun en promoot allyship binnen groepen, met name binnen het team van (bege)leiding. Onderzoek of het GSA-model, dat binnen onderwijs vruchten afwerpt, ook jouw werking ten goede zou kunnen komen.

////////////////////////////////////

