



Genderbewust werken in jeugdverblijven

In deze rubriek belichten we doorgaans een 'good practice' die andere uitbaters kan inspireren. Deze keer zoomen we in op gender en bundelen we inzichten, tips en inspirerende voorbeelden om als uitbater bewust en gastvrij om te gaan met genderdiversiteit.

Waarom gender aandacht verdient

Jeugdverblijven zijn plekken waar kinderen en jongeren samen verblijven, spelen, leren, groeien en herinneringen maken. Als uitbater maak jij die ervaring mogelijk. Je zorgt voor een warme, veilige omgeving waarin iedereen zich welkom voelt, ongeacht achtergrond of identiteit.

Heel wat verschillende (kwetsbare) doelgroepen maken gebruik van jeugdverblijven en dit brengt eigen specifieke noden en aandachtspunten met zich mee. Gender is één van deze thema's en verdient daarom zeker onze aandacht.

Kinderen en jongeren groeien op in een samenleving waar genderdiversiteit steeds zichtbaarder en bespreekbaar wordt. Ze leren via sociale media, school, jeugdwerk en elkaar dat gender meer is dan enkel 'jongen of meisje'. Veel jongeren experi-

menteren met hun stijl, taal of identiteit.

Ook uitbaters krijgen dus steeds vaker te maken met vragen rond gender: gender-neutraal sanitair, aparte slaapruidtes voor jongens en meisjes, jongeren die zich anders voorstellen dan je verwacht ... Soms voelt dat vertrouwd, soms is het even zoeken.

Door genderbewust te werken, toon je dat iedereen welkom is in jouw accommodatie en zichzelf kan zijn. Dat maakt van jouw plek niet alleen een veilige omgeving, maar ook een plek waar mensen graag terugkomen. Dat geldt voor groepen, maar ook voor je personeel en vrijwilligers.

Even helder: wat is gender?

Gender is niet hetzelfde als geslacht (of sekse). Geslacht wordt bij geboorte toegewezen op basis van lichamelijke kenmerken zoals hormonen, chromosomen en geslachtsdelen. Dit gebeurt vaak op basis van wat artsen visueel waarnemen en wordt vastgelegd in de geboortakte. Het binaire model van geslacht gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, maar er is veel meer variatie. Ongeveer 1,7 % van de mensen wordt geboren met geslachtskenmerken die niet binnen deze klassieke

tweedeling passen: zij hebben een interseks lichaam.

Gender daarentegen gaat over hoe iemand zichzelf ervaart. Genderidentiteit is het innerlijke gevoel van jezelf als man, vrouw, beide, geen van beide of iets anders. Genderexpressie is hoe iemand dit tot uiting brengt via gedrag, kleding, taal en uitstraling.

Wat als typisch 'mannelijk' of 'vrouwelijk' wordt gezien, is cultureel bepaald en evolueert doorheen de tijd. Zo dragen mannen in sommige landen vandaag rokken of gewaden, was roze in een vorige eeuw een populaire kleur voor jongens en droegen mannen in Europa hoge hakken en witte prikken. Ook rolpatronen evolueren: waar de zorg voor kinderen vroeger bijna uitsluitend bij moeders lag, wordt vandaag verwacht dat ook vaders daar actief in meedraaien.

Een transgender persoon is iemand van wie het gendergevoel (genderidentiteit) niet overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte werd toegewezen. Een trans man is dus iemand die bij de geboorte het vrouwelijk geslacht kreeg toegewezen, maar zich als man identificeert.

Een non-binair persoon voelt zich niet (alleen) man of vrouw. Dat kan betekenen dat iemand zich beide voelt, iets daartussenin, of geen van beide.

Hoeveel mensen transgender of genderdivers zijn, is moeilijk exact te meten. Niet iedereen past in een duidelijke categorie of doorloopt sociale, medische of juridische stappen die zichtbaar zijn in statistieken en niet iedereen die afwijkt van het binaire model noemt zichzelf trans. Toch tonen onderzoeken een stijgende zichtbaarheid. In een bevolkingsonderzoek uit 2020 identificeerde 0,3 % tot 0,5 % van de volwassenen zich als transgender (en bij kinderen en jongeren ging dit zelfs over 1,2 % tot 2,7 %). Tel je bredere vormen van genderdiversiteit mee, dan stijgen die cijfers tot respectievelijk 4,5 % en 8,4 %.

Wat kan je als uitbater doen?

Om tips en goede praktijken te verzamelen, spraken we met Nina Uyttenhove, algemeen coördinator van Wel Jong (de jongerenorganisatie voor Vlaamse en Brusselse LGBTQ+ jongeren), en met Axie di Giuseppe, hoofdleiding van T-jong (de jeugdbeweging van Wel Jong voor trans jongeren van 8 tot en met 30 jaar).

Eerst legt Nina uit waarom bewust omgaan met gender zo belangrijk is: "Je moet er eigenlijk van uitgaan dat er in bijna elke groep een LGBTQ+ kind zit, die zich al dan niet al geout heeft. Maar gender gaat niet alleen over die kinderen. Het gaat over iedereen, want we hebben allemaal een genderidentiteit en -expressie. Zo kan het gebeuren dat een jongen die vooral meisjes als vrienden heeft, gepest wordt door andere jongens en zich bijgevolg niet comfortabel voelt in het jongenssanitair of de jongenskamer."

Beleid en reglementen

Wat zijn de kernwaarden van jouw jeugdverblijf? Het is belangrijk om die waarden te laten doorwegen in je beleid én communicatie. "Begin bij de waarden die voor iedereen van belang zijn, zoals veiligheid", zegt Nina, "Als uitbater kan je groepen de ruimte geven om een eigen invulling van veiligheid te maken die werkt voor hen." Sensibilisering van je team is hierbij cruciaal. Kijk bijvoorbeeld ook kritisch naar je (reservatie) formulieren: is het nodig om geslacht op te vragen? Het antwoord is dikwijls nee.

Communicatie

Taal is krachtig. Hoe je communiceert, mondeling, op papier of online, heeft

impact op hoe welkom mensen zich voelen. Een kleine inspanning in taal of beeld kan al een groot verschil maken. Genderinclusief spreken betekent bewust communiceren zonder onnodige hokjes of aannames.

- Kies voor genderneutrale termen zoals "jongeren", "deelnemers", "(bege)leiding" en "groepen".
- Vermijd aannames over iemands gender. Het is veilig én respectvol om de naam of functie te gebruiken in plaats van 'meneer' of 'mevrouw', zoals: "Beste Alex" of "Dag groepsverantwoordelijke".
- Vermijd stereotiepe beelden in brochures of op sociale media. Wissel ook af in wie je in beeld brengt qua genderexpressie, net zoals je kan afwisselen qua huidskleur, lichaamstype, beperking, kledingstijl en rol.
- Als je zelf activiteiten en materiaal aanbiedt, check dan hoe je groepen verdeelt en de taal die je gebruikt: sluipen er geen stereotypes in?
- Voeg (v/m/x) toe om te tonen dat iedereen welkom is, bijv.: we zoeken een gemotiveerde medewerker (v/m/x).
- Geef zelf het goeie voorbeeld en hanteer e-mailhandschriften of naamkaartjes met iemands gewenste aanspreekvorm (hij/hem, zij/haar, hen/hun ...).

Infrastructuur en inrichting

Een jeugdverblijf draagt altijd een boodschap uit. Mensen lezen letterlijk de ruimte: iedereen pikt bewust en onbewust signalen op. Maar niet iedereen leest de ruimte op dezelfde manier. Zo letten mensen uit minderheidsgroepen meer dan anderen op aanwijzingen die hen vertellen of ze ergens welkom en veilig zijn: een omschrijving, vlag, icoon, poster, sticker ... Op basis van die informatie bepalen ze in welke mate ze op een bepaalde plek en tijd zichzelf kunnen zijn, zonder daardoor ongewenste aandacht te krijgen.

Kleine signalen kunnen al een groot verschil maken, horen we bij Axie: "Telkens ik mail naar een uitbater vanuit onze organisatie, voel ik toch wat angst voor negatieve reacties. Een teken zoals een regenboogvlag op de website of voornaamwoorden in de handtekening, kan al wat spanning wegnemen."

Klassieke pictogrammen bij toiletten met een rok of broek houden vast aan een stereotiep beeld van gender. Deze opdeling brengt drempels met zich mee, niet alleen voor transgender en non-binaire personen.



Bij **Hopper Woutershof** hangt op IDAHOT (Internationale dag tegen homo- en transfobie), 17 mei, de regenboogvlag uit.



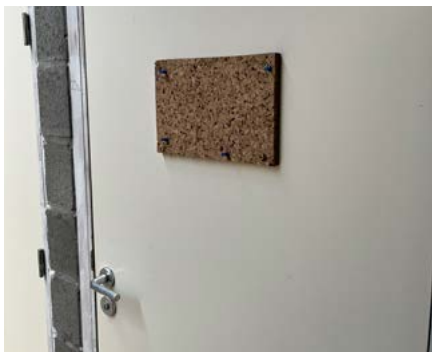
De **Vlaamse overheid** heeft genderneutrale wc's in VAC-gebouwen voorzien van het pictogram 'WC'.



CJT ging creatief aan de slag met pictogrammen en duidt wc's aan met een wc-rol.



Wel Jong neemt stickers mee om over iconen te klevens, of maakt zelf een tekening.



Kampplaats Dingdongen hangt op alle sanitair- en kamerdeuren prikboards.



Naast kamerdeuren van **Sport Vlaanderen** vind je clipboards terug.



Slaapkamers hebben bij **Sloerodoe** elk een typisch Limburgse naam en een eigen kliklijst.

Waarom voornaamwoorden vermelden?

Het vermelden van voornaamwoorden (bv. hij/hem, zij/haar, hen/hun) in je e-mailhandtekening of op een naamkaartje is meer dan een praktische toevoeging. Het helpt om misverstanden te vermijden, want een naam of uiterlijk zegt niet altijd iets over iemands genderidentiteit. Door dit zichtbaar te maken, wordt dit een vanzelfsprekende gewoonte en hoeven niet alleen mensen die het nodig hebben hun voornaamwoorden te vermelden. Steun van mensen die er zelf geen last van ondervinden, maakt inclusie sterker.

Ook vaders kunnen hun dochters niet begeleiden naar het toilet of hun baby verschonen. En we weten allemaal dat de wachtrij voor vrouwen langer is dan voor mannen ...

Wat zegt de wet? Juridisch gezien moeten er in België geen gescheiden toiletten zijn in publieke ruimtes. Ook voor scholen (specifiek voor leerlingen) is er geen regelgeving. Enkel als werkgever ben je juridisch verplicht om aparte toiletten in te richten voor je eigen personeel, maar ook moet je hen toegang verlenen tot de sanitaire voorzieningen die overeenstemmen met hun genderidentiteit en -expressie. Je kan er dus voor kiezen om (een deel van) de toiletten genderneutraal te maken.

Bij veel jeugdverblijven vinden we genderneutraal sanitair terug, want dit hoeft niet ingewikkeld te zijn. Je kan kiezen voor neutrale pictogrammen (zoals een wc-pot, urinoir of het woord 'wc') of je kan op deuren een slider, clipboard of prikboard voorzien zodat groepen eigen iconen of informatie kunnen aanbrengen ... Want ook leiding of leerkrachten claimen soms graag een toilet. Signalisatie kan dus op uiteenlopende manieren, zolang je maar uniform en consequent werkt, wat ook Gelijke Kansen en Inter benadrukken. En niet onbelangrijk: als je vuilbakken voorziet, plaats er dan eentje in elk toilethokje voor maandverband en tampons.

Hoe omgaan met traditionele verwachtingen?

Sommige groepen, zoals scholen, kunnen je expliciet vragen om jongens en meisjes gescheiden te laten slapen of sanitair te splitsen. Deze verwachtingen kunnen voortkomen uit traditie, religieuze overtuiging, (ouderlijke) bezorgdheden of veiligheid(sgevoelens). Hoe ga je daar als uitbater mee om?

Vraag door en informeer zonder oordelen. Door in dialoog te gaan, kan je meedenken en gepaste oplossingen aanbieden. Is het een praktische gewoonte of een specifieke bezorgdheid?

Bied keuzemogelijkheden en laat de groep zelf de invulling maken. Je kan werken met flexibele ruimtes en communiceren dat slaapzalen en/of sanitair opgedeeld kunnen worden, als de groep dat wenst. Je kan voorbeelden geven van hoe andere groepen hiermee omgaan (bijv. het inrichten van een stille ruimte). Zo toon je respect voor diversiteit in meerdere richtingen. Spreek niet over "jongensblok" en "meisjesblok", maar geef je ruimtes getallen, kleuren of leuke, originele benamingen.

Stimuleer bewustwording. Als uitbater heb je een unieke kans om bruggen te bouwen tussen generaties en visies, door gastvrijheid te koppelen aan bewustwording. Soms kan je gewoon faciliteren wat gevraagd wordt, soms nodig je zachtjes uit tot nadenken. Jeugdverblijven zijn plekken van veiligheid en verbinding en dat betekent dat je ook grenzen moet durven stellen aan discriminatie. Dus als een groep expliciet uitsluitende of kwetsende taal hanteert, is het nodig om positie in te nemen.

Meer weten of ondersteuning nodig?

Genderbewust en -inclusief werken is een leerproces. Gelukkig sta je er niet alleen voor. Er zijn heel wat organisaties die kunnen helpen met vorming, advies of zelfs materiaal, zoals Çavaria, KLIQ, Transgenderinfopunt, Wel Jong en Intersekse Vlaanderen. Eén zichtbare stap kan al een groot verschil maken.