



### Wij zijn SchoolsOUT:

- Gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Nijmegen en Wijchen
- COC Regio Nijmegen
- Dito Nijmegen
- GGD Gelderland-Zuid
- Kinderopvangaanbieders KION, Nannies en Struin
- Besturen basisonderwijs
- Besturen voortgezet onderwijs
- Besturen middelbaar beroepsonderwijs

## In regio Rijk van Nijmegen kun je jezelf zijn en houden van wie je wilt



### Onze overwegingen:

- ‘In regio Rijk van Nijmegen kun je jezelf zijn en houden van wie je wilt’ is de norm. Deze norm dragen wij als samenwerkingsverband gezamenlijk uit.
- Wij erkennen dat een veilige, inclusieve en respectvolle omgeving essentieel is voor de ontwikkeling van kinderen en jongeren. Daarom zetten we ons gezamenlijk in om discriminatie, pesten en uitsluiting tegen te gaan en een cultuur te bevorderen waarin diversiteit wordt omarmd en iedereen zich geaccepteerd voelt.
- Door deze norm gezamenlijk uit te dragen, zorgen wij ervoor dat in regio Rijk van Nijmegen iedereen zichzelf kan zijn, met respect voor elkaar.
- Hiermee realiseren we mede de basisdoelen van de kinderopvang en de kerndoelen en kernpijlers van het onderwijs:

Kinderopvang: Pedagogische basisdoelen	Basisonderwijs: Kerndoel 38	Voortgezet onderwijs onderbouw: Kerndoel 43	Mbo: Kernpijlers Inclusie en Diversiteit	Gespecialiseerd onderwijs: Kerndoel 53
“• Emotionele veiligheid voor het kind bieden. • Persoonlijke kwaliteiten bevorderen. • Sociale kwaliteiten bevorderen. • Normen en waarden overbrengen.”	“De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit.”	“De leerling leert over overeenkomsten, verschillen en veranderingen in cultuur en levensbeschouwing in Nederland, leert eigen en andermans leefwijze daarmee in verband te brengen, leert de betekenis voor de samenleving te zien van respect voor elkaars opvattingen en leefwijzen, en leert respectvol om te gaan met seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit.”	“• Kansengelijkheid. • Inclusieve en diverse leer- en werkomgeving. • Inclusief curriculum. • Bewustzijn en houding van personeel. • Sociale veiligheid.”	“De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit.”

- 18% van de populatie jonger dan 25 jaar beschouwt zichzelf als lhbtqi+.
- Meer dan de helft van de jongeren staat respecterend en accepterend richting lhbtqi+.
- De brede acceptatie onder jongeren is in de afgelopen jaren sterk gedaald, blijkt uit de Gezondheidsmonitor Jeugd van GGD Gelderland-Zuid (2024).
- Sinds de start van dit samenwerkingsverband in 2002 zet een groeiende coalitie van kinderopvanginstellingen en scholen zich in om gezamenlijk bovenstaande norm te blijven stellen.
- COC Regio Nijmegen en Dito Nijmegen, met hun focus op een diverse en inclusieve samenleving, zijn actief betrokken en zetten zich in bij activiteiten vanuit dit samenwerkingsverband.
- GGD Gelderland-Zuid ontzorgt en ondersteunt alle partners vanuit expertise en kennis over preventie en gelijke gezondheidskansen in een veilige en inclusieve samenleving.
- De gemeenten in regio Rijk van Nijmegen hechten veel belang aan inclusie.
- De werkwijze van SchoolsOUT is landelijk erkend als goed onderbouwde gezonde leefstijlinterventie.

## Samen bouwen we gericht aan een omgeving waarin kinderen en jongeren zichzelf kunnen zijn



### We spreken af:

- Elke kinderopvanglocatie en elke school zet zich in voor de gezamenlijke norm: 'In regio Rijk van Nijmegen kun je jezelf zijn en houden van wie je wilt'.
- Wij zetten ons in voor een inclusieve opvang- en schoolomgeving met een doorlopende ontwikkel- en leerlijn, waarin kinderen en jongeren de ruimte krijgen om op te groeien tot wie ze (willen) zijn en om te houden van wie ze willen.
- We volgen hierbij als richtlijn onderstaande 4 pijlers van de Gezonde School, een nationaal samenwerkingsprogramma van PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, RIVM en GGD GHOR Nederland:

#### **Pijler 1: Educatie/ Ontwikkeling**

Elk jaar komen verschillende gezinssamenstellingen, genders en liefdes voorbij. Medewerkers krijgen ruimte om eventuele handelingsverlegenheid te overwinnen. En zich te bekwamen om effectief aandacht te schenken aan inclusie en diversiteit.

#### **Pijler 2: Omgeving/ Zichtbaarheid**

Wij dragen zichtbaar uit dat iedereen zichzelf kan zijn. De inrichting en aankleding van de binnen- en buitenruimtes op kinderopvanglocaties en scholen maken dat iedereen zich fysiek en sociaal veilig en op diens gemak kan voelen.

#### **Pijler 3: Signalering/ Zorg**

De zorgstructuur op kinderopvanglocaties en scholen is inclusief. Er is bekend bij wie je met vragen over seksuele en genderdiversiteit terecht kunt. Medewerkers weten de weg.

#### **Pijler 4: Beleid/ Regelgeving**

Aandacht voor seksuele en genderdiversiteit is structureel ingebed in het beleid van kinderopvang-aanbieders en onderwijsinstellingen. De nadruk ligt op het stellen van de norm en op normaliseren.

## We blijven met elkaar in gesprek en versterken samen de beweging voor inclusie



### Samen voor inclusie

- Elke kinderopvanglocatie en school start vanuit een eigen context. Verschillen in populaties, vraagstukken en teamdynamiek vragen om maatwerk. Daarom staat in dit convenant het voeren en blijven voeren van het gesprek centraal – binnen locaties en scholen en op bestuurlijk niveau. De kernvraag is niet *wat* elke partner precies zou kunnen doen, maar *hoe* we er samen voor zorgen dat we de beweging gaande houden. Hoe ondersteunen we elkaar, zodat iedere partner – in eigen tempo – verder richting het gedeelde doel blijft groeien?
- Door met elkaar in gesprek te blijven, willen we voorkomen dat afspraken vrijblijvend worden. Ook in de drukte van alledag, wanneer aandacht voor seksuele en genderdiversiteit soms spannend is of wanneer we de focus verbreden naar thema's als jezelf kunnen zijn, anti-discriminatie, sociale veiligheid en burgerschap.
- We streven ernaar om wat we samen de afgelopen jaren hebben bereikt stevig te verankeren. Soms is een pas op de plaats of een stap opzij nodig, maar altijd met ons gezamenlijke doel duidelijk voor ogen.
- We willen onszelf en elkaar blijven motiveren en aanspreken. Op zowel kinderopvang- en schoolniveau als op bestuurlijk niveau bespreken we samen welke zij-, tussen- en vervolgstappen passend en constructief zijn.
- We zoeken proactief naar logische aanknopingspunten en sluiten aan bij wat we al doen om het doel 'In regio Rijk van Nijmegen kun je jezelf zijn en houden van wie je wilt' verder mogelijk te maken en uit te dragen. Dit kan bijvoorbeeld tijdens lessen over anti-discriminatie en burgerschap, bij de programmering van onze open dag, op studiedagen voor onze medewerkers en in ons registratiesysteem.
- We streven ernaar inclusie als norm in alle lagen van de organisatie te verankeren, bijvoorbeeld door relevante beslissingen en beleid te toetsen aan de doelstellingen van dit convenant.



- Leden van het bestuur, het management en de directie fungeren als natuurlijke boegbeelden en ambassadeurs. Zij dragen de doelstellingen actief uit en zorgen voor de zichtbaarheid ervan binnen en buiten de organisatie.
- Waar het bijdraagt aan een inclusieve leefomgeving hangen we de regenboogvlag uit, bijvoorbeeld op Coming Out Dag of Paarse Vrijdag.

### Samen leren

- Van elkaar leren en elkaar inspireren zijn belangrijke uitgangspunten van ons samenwerkingsverband. Zeker in veranderende omstandigheden is het effectief om gezamenlijk vragen uit te wisselen, voorbeelden te delen, uitdagingen bespreekbaar te maken en samen tot oplossingen te komen.
- We bespreken intern op bestuurlijk niveau de stand van zaken en actuele ontwikkelingen.
- Als besturen delen we onze ervaringen onderling, met aandacht voor herijking en doorontwikkeling. We maken hierbij gebruik van bestaande contactmomenten, volgens een logisch tijdsplan. We bewaken daarmee samen de voortgang.
- In een actief netwerk van SchoolsOUT-contactpersonen gaan we jaarlijks met elkaar in gesprek over inhoudelijke of beleidsmatige thema's met ruimte voor dialoog, intervisie en inspiratie.
- Voor onze medewerkers staat aandacht voor seksuele en genderdiversiteit minimaal om het jaar op de agenda, bijvoorbeeld tijdens een algemene personeelsbijeenkomst.
- We investeren in constructieve manieren om ouders beter te bereiken, te informeren en te betrekken, bijvoorbeeld via nieuwsbrieven, ouderavonden of werkgroepen.
- Binnen het samenwerkingsverband wisselen we goede voorbeelden en ervaringen rond ouderbetrokkenheid met elkaar uit.
- Leerlingen en studenten worden, waar relevant, betrokken bij het vormgeven van beleid, activiteiten en lesinhoud, bijvoorbeeld via een Kinderraad, Jongerenraad of Gender & Sexuality Alliance (GSA).
- Medewerkers, leerlingen en studenten bieden we de mogelijkheid deel te nemen aan activiteiten die de GGD organiseert, zoals scholingen, inspiratiesessies, filmprogramma's en theatervoorstellingen. Of ze maken gebruik van de materialen die de GGD (samen met partners) ontwikkelt.

### Organisatorische afspraken

- Een afvaardiging van de betrokken partners neemt deel aan de begeleidingscommissie van SchoolsOUT.
- Onze kinderopvanglocaties en scholen zijn via onze besturen automatisch aangemeld voor de nieuwsbrief van SchoolsOUT om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen, activiteiten waar we aan kunnen deelnemen en concrete tips om toe te passen in de dagelijkse praktijk.
- De kinderopvang en scholen voeren minimaal eens per convenantperiode een adviesgesprek op maat met de GGD met aandacht voor ontwikkelingen en de voortgang. Bij vragen kunnen zij altijd bij de GGD terecht.

#### **Streefcijfer: 100% van de kinderopvanginstellingen en scholen doen mee**

- Jaarlijks zet elke kinderopvanginstelling en school actief in op elk van de 4 pijlers.
- Jaarlijks heeft elke kinderopvanginstelling en school contact met de uitvoerders van de GGD, bijvoorbeeld tijdens een adviesgesprek, een scholing voor medewerkers, een activiteit voor leerlingen of studenten of tijdens de belronde rond Coming Out Dag.



## Duur van het convenant:

Het convenant wordt aangegaan voor de duur van 4 jaar, vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029. Na evaluatie besluiten de partijen opnieuw over de voortzetting van deze samenwerking.

## Aldus overeengekomen en ondertekend op 12 december 2025:

1. Gemeente Berg en Dal  
Vertegenwoordigd door Irma van de Scheur, wethouder
  
2. Gemeente Beuningen  
Vertegenwoordigd door Frans Houben, wethouder
  
3. Gemeente Druten  
Vertegenwoordigd door Nadine Huntink, wethouder
  
4. Gemeente Heumen  
Vertegenwoordigd door Pepijn Baneke, wethouder
  
5. Gemeente Nijmegen  
Vertegenwoordigd door Grete Visser, wethouder
  
6. Gemeente Wijchen  
Vertegenwoordigd door Anouk van Dam, wethouder
  
7. GGD Gelderland-Zuid  
Vertegenwoordigd door Moniek Pieters, directeur Publieke Gezondheid



8. KION Kinderopvang  
Vertegenwoordigd door Esther Lamers, bestuurder
  
9. Nannies Kinderdagverblijven  
Vertegenwoordigd door Rutger van Straten, directeur-bestuurder
  
10. Struin  
Vertegenwoordigd door Elise Gieling, directeur
  
11. Basisschool De Geldershof  
Vertegenwoordigd door Anello van Ekeren, adjunct-directeur
  
12. Basisschool De Klokkenberg  
Vertegenwoordigd door Antoinette Bax, adjunct-directeur
  
13. Basisschool Hidayah, SIMON scholen  
Vertegenwoordigd door Leonie Walvoort-Kreeftenberg, directeur
  
14. Stichting Conexus  
Vertegenwoordigd door Wilma van Velden, lid College van Bestuur
  
15. Stichting Sint Josephscholen  
Vertegenwoordigd door Ineke Hanemaaijer, schoolpsycholoog
  
16. Vrijescholen Meander en Waldorf aan de Waal, Stichting Pallas  
Vertegenwoordigd door Ingrid Busink, schoolleider Meander



17. Besturen voortgezet onderwijsscholen  
Vertegenwoordigd door Eric Bouwens, voorzitter van het bestuurlijk overleg voortgezet onderwijs (BEVO)
  
18. ROC Nijmegen  
Vertegenwoordigd door Peter van Mulkom, voorzitter College van Bestuur
  
19. Yuverta mbo Nijmegen  
Vertegenwoordigd door Anke Aalmers, regiodirecteur Heuvelrug en Rivierengebied
  
20. COC Regio Nijmegen  
Vertegenwoordigd door Yusuf Aslaner, voorzitter
  
21. Dito Nijmegen  
Vertegenwoordigd door Lisa Holkers, penningmeester



## BIJLAGE: PRAKTIJKVOORBEEDEN TER INSPIRATIE VOOR DE UITVOERING



Het is belangrijk te benadrukken dat dit enkel voorbeelden zijn en geen verplichtingen. De uiteenlopende voorbeelden kunnen helpen ideeën op te doen om de 4 pijlers van de Gezonde School vorm en inhoud te geven.

We volgen deze pijlers als richtlijn om in de dagelijkse praktijk aandacht te schenken aan seksuele en genderdiversiteit. Veel van onze kinderopvanglocaties en scholen benutten deze pijlers al en ervaren dat dit effect heeft. In de gesprekken met de GGD kiezen ze aan de hand van adviezen op maat welke vervolgstappen passend zijn voor hun specifieke situatie. Hieronder zijn per pijler enkele toepassingen weergegeven ter inspiratie, waarbij de ene optie logischer toepasbaar kan zijn voor een partner dan de andere.

### Elk jaar komen verschillende gezinssamenstellingen, genders en liefdes voorbij.

#### *Pijler 1: Educatie/ Ontwikkeling*

- Op meerdere momenten in het jaar tonen we diversiteit in gezinssamenstellingen, genders en liefdes zonder dat we nadrukkelijk een apart thema maken van seksuele en genderdiversiteit. Dit kan door een verhaal voor te lezen waarin bijvoorbeeld twee moeders voorkomen of met inclusieve kleurplaten op de kinderopvang of bij de jongste leerlingen op school. Het kan door in te spelen op de actualiteit of door inclusieve leesboeken aan te bieden in de klas. Of door zowel in uitleg als in beeldmateriaal met enige regelmaat onze samenleving in alle verscheidenheid te laten zien in reguliere lessen.
- Wanneer we specifiek aandacht schenken aan seksuele en genderdiversiteit doen we dit doorgaans niet vanuit de invalshoek van seksuele vorming, maar vanuit burgerschap, respectvol omgaan met elkaar, niet-pestten, sociale veiligheid en anti-discriminatie.
- Pedagogisch medewerkers, leerkrachten of docenten nemen deel aan scholingen, intervisies en inspiratiebijeenkomsten bijvoorbeeld over dialogvormen, leeftijdsadequate kennis, omgaan met weerstand bij ouders en depolarisatie.
- We zijn alert op rolbevestigende stereotypelingen rond gender en lhbtq+ en herbevestigen deze niet. Bij de kinderopvang kunnen kinderen bijvoorbeeld zelf ontdekken waar hun speelvoorkeuren liggen bij de bouwen huishoeken, de knutselmateriaal en de verkleedkleden. We moedigen leerlingen en studenten aan om te kiezen wat écht bij hen past, vrij van stereotypen, bijvoorbeeld bij hun vakkenpakket en vervolgstudie.

#### *po, vo en mbo:*

- We besteden aandacht aan depolarisatie en leren onze leerlingen of studenten dat verschillende meningen bestaan en dat dit oké is. We helpen hen nieuwe perspectieven te ontdekken, te leren omgaan met verschillen, misinformatie te herkennen en mediawijs te worden, ook rondom lhbtq+ thema's.
- We benutten kansen om tijdens algemene momenten zoals De Week van de Lentekriebels, de Week van de Liefde, de Week van Respect en de Dag tegen Racisme en Discriminatie ook aandacht te schenken aan lhbtq+, om te benadrukken dat iedereen erbij hoort.
- Omgekeerd maken we gebruik van momenten zoals Coming Out Dag en Paarse Vrijdag om, waar relevant, de aandacht niet alleen te richten op lhbtq+ thema's, maar ook te verbreden naar een bredere diversiteit. Op deze wijze stimuleren we een inclusieve cultuur waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt.
- We stimuleren genderbewust taalgebruik, bijvoorbeeld door in onze talenvakken uit te gaan van meer dan twee genders.
- We laten gastlessen verzorgen door Team Voorlichting van COC Regio Nijmegen.
- We gaan met onze leerlingen of studenten naar film- of theatervoorstellingen die de GGD organiseert.

#### *vo en mbo:*

- We zijn alert op discriminatie vanuit stageplekken en leerbedrijven. En informeren en betrekken deze partners actief bij het realiseren van onze inclusieve doelstelling.



## Wij dragen zichtbaar uit dat iedereen zichzelf kan zijn.

### Pijler 2: Omgeving/ Zichtbaarheid

- We faciliteren inclusief spel- en lesmateriaal. Inclusieve puzzels bij de kinderopvang en leesboeken, filmpjes en lespakketten voor in de klas bijvoorbeeld zijn gemakkelijk voorhanden en te gebruiken.
- Iedereen kan bij ons sociaal en fysiek veilig gebruik maken van een toilet.
- We hijsen jaarlijks de regenboogvlag op Coming Out Dag en laten via lessen en sociale media duidelijk zien dat we hier achter staan.
- We informeren en betrekken ouders actief via werkgroepen, nieuwsbrieven en ouderavonden.
- Bij introductiedagen en -gesprekken laten we potentiële nieuwe kinderen, leerlingen, studenten en ouders zien dat wij inclusief zijn, bijvoorbeeld met een kraampje op de informatiemarkt.

#### po, vo en mbo:

- Er zijn geschikte kleedruimtes voor iedereen.
- Bij schoolreizen regelen we voorzieningen voor onze intersekse en transgender leerlingen of studenten.

#### vo en mbo:

- Er is een Gender & Sexuality Alliance (GSA) actief. Deze leerlingen- of studentengroep wordt met uren, middelen en een geschikte ontmoetingsruimte ondersteund vanuit de medewerkers en de directie.

## Onze zorgstructuur is inclusief.

### Pijler 3: Signalering/ Zorg

- Onze lhbtqi+ kinderen, leerlingen, studenten, medewerkers en ouders voelen zich veilig, gerespecteerd en op hun gemak bij ons. Onze medewerkers zijn alert op signalen van het tegendeel.
- Onze vertrouwenspersoon beschikt over lhbtqi+ kennis.
- Onze coaches, kwaliteitscoördinatoren, ondersteuningscoördinatoren of andere medewerkers binnen de zorgstructuur nemen deel aan scholingen, intervisies en inspiratiesessies rond seksuele en genderdiversiteit bijvoorbeeld over passende begeleiding en hoe te signaleren.

## Aandacht voor seksuele en genderdiversiteit is structureel ingebed in ons beleid.

### Pijler 4: Beleid/ Regelgeving

- Met ons beleid creëren we een veilige plek voor kennisontwikkeling (kwalificatie), leren deel uitmaken van een gemeenschap (socialisatie) en de ontwikkeling van een eigen identiteit, autonomie en verantwoordelijkheid (persoonsvorming), ook als het seksuele en genderdiversiteit betreft.
- We hebben een positieve visie op seksuele en genderdiversiteit. Dit is zichtbaar op onze website, in ons jaarplan, ons pestprotocol, onze incidentenregistratie, ons sociaal veiligheidsplan en onze missie.
- Normaliseren en normeren zijn uitwerkingen van onze visie. De grondwet en onze eigen regels zijn hierbij leidend.
- We zijn alert op schelden met 'homo', vernielen van zichtbare (regenboog-)uitingen en pesten of discrimineren van lhbtqi+ personen. Waar nodig treden we op met gepaste maatregelen.
- Er is een inclusiecoördinator bij wie medewerkers, leerlingen, studenten en ouders terecht kunnen met vragen en meldingen rond diversiteit en inclusie. De coördinator heeft hier uren voor en kan meedenken over beleid, werkprocessen en het curriculum en kan indien gewenst aanpassingen doorvoeren.
- Wij communiceren inclusief naar kinderen, leerlingen, studenten en ouders.
- Ons registratiesysteem is inclusief en flexibel om aanpassingen door te kunnen voeren.
- De directie neemt deel aan uitwisselingen en inspiratiemomenten bijvoorbeeld over inclusief HR-beleid en de omgang met (inter-)nationale vieringen.
- We evalueren in een cyclus hoe het ervoor staat met de sociale veiligheid en ons inclusieve beleid. Waar nodig passen we acties aan en stellen beleid bij.

#### vo en mbo:

- Onze GSA heeft een direct aanspreekpunt bij de directie.
- We betrekken GSA-leden en jongeren die actief zijn op dit thema bij het opstellen van beleid en het organiseren van activiteiten.

