



SPEAK OUT, ACT IN!

Ageren tegen discriminatie

Literatuurstudie en bevraging van de sectoren jeugdwerk, jeugdzorg, cultuur en sport als achtergrond voor de hackaton over methodieken om te ageren tegen discriminatie

In opdracht van DEMOS VZW

Dr. Koen DEPRYCK



Inhoud

Inleiding	4
DEEL I. Discriminatie binnen jeugdwerk, jeugdzorg, cultuur en sport	6
1. Vormen van discriminatie	6
1.1. Begrippenkader.....	6
1.1.1 Vooroordelen	6
1.1.2 Stereotypen.....	7
1.1.3 Discriminatie	7
1.1.4 Racisme	9
1.2. Vooroordelen, stereotypering, discriminatie en racisme binnen jeugdwerk, jeugdzorg, cultuur en sport.....	9
2. Bronnen van discriminatie	10
2.1. Discriminatie op basis van persoonskenmerken	10
2.2. Discriminatie op basis van socio-culturele en socio-economische kenmerken	11
3. Uitingen van discriminatie	12
4. Discriminerende actoren	13
4.1. De rol van de organisaties	14
4.2. De rol van sociale media	14
DEEL II. Ageren tegen discriminatie.....	16
1. Inleiding	16
2. Methodieken tegen discriminatie	17
2.1. Types interventies.....	17
1. Dialooginterventies.....	18
2. Interventies gebaseerd op sociale normering	18
3. “Goed voorbeeld” interventies.....	19
4. Confrontatie met vooroordelen	19
5. Storytelling	19
2.2. Vorming.....	19
1. Onderwerpen.....	19
2. Werkvormen	19
3. Vorming binnen jeugdwerk, jeugdzorg, cultuur en sport	20
3. De verantwoordelijkheid van organisaties	21
4. Samenwerking	22
Leernetwerken.....	22

III. Overzicht van publicaties.....	24
Referenties.....	30

Inleiding

Het project Speak Out, Act In! ressorteert onder de projectsubsidies van het Agentschap Binnenlands Bestuur, Afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering. Het heeft als doel jeugdwerkers, medewerkers in de jeugdzorg en actoren in de sport en cultuursector te versterken in hoe ze met discriminatie kunnen omgaan in hun werking met jongeren.

Vanuit een kruispuntbenadering ontwikkelt dit project een kader, stimuleert het innovatieve kennisdeling en thematische verdieping, en verzamelt het tools waarmee in de praktijk aan de slag gegaan kan worden. Sectorale en intersectorale verbreding en verbinding staat centraal.

Het project biedt een participatief forum dat als doel heeft duurzame verankering en prioriteren van antidiscriminatie en racismebestrijding, om zo tot strategieën, samenwerkingen en het ontsluiten van tools te komen die in meerdere situaties en in verschillende sectoren gebruikt kunnen worden.

Het project omhelst onder andere een (academische) veldverkenning, een hackathon met jeugdwerkers en jongeren en een afsluitende studiedag.

Het begrip discriminatie is mogelijk een containerbegrip aan het worden, een begrip met een zo brede betekenis dat het op zeer verschillende situaties en gebeurtenissen van toepassing is en de gebruiker er (al te) gemakkelijk een eigen invulling kan aan geven. Dat is geen goede zaak. Het leidt niet alleen tot een al te gemakkelijk verklaringsmechanisme waarbij geen verdere analyse of duiding meer nodig is of nodig gevonden wordt maar bemoeilijkt ook het preventief of curatief optreden. Wanneer is een onderscheid maken discriminerend en wanneer is het dat niet? En wanneer een onderscheid maken niet discriminerend is, wat is het dan wel?

De zaak is echter nog complexer. Wie discrimineert denkt in containerbegrippen: DE allochtoon, DE werkloze, DE bruine, DE gehandicapte, DE dikke ... Maar evengoed spreken we over DE slimme, DE knappe, DE blonde, DE rijke ... Wanneer we hier meervoudsvormen van maken wordt het nog algemener: de allochtonen, de werklozen, de bruinen, de gehandicapten, de dikken, de rijken, de armen ... Onderscheiden, kwalificeren en discrimineren liggen dicht bij mekaar en het is niet eenvoudig daar als individu maar ook als samenleving mee om te gaan ...

De Vlaamse overheid publiceerde begin 2021 het rapport van het Centraal Expertencomité Discriminatie. Daarin worden 4 kernvragen behandeld:

- 1) Welke valabele methoden zijn er om discriminatie op te sporen en te monitoren, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de verschillende domeinen (Wonen, Werk, Vlaamse overheid als werkgever)?
- 2) Welke methoden kunnen ook als sensibiliserend instrument ingezet worden?
- 3) Met welke methoden kunnen lokale besturen aan de slag, compatibel aan het Vlaamse instrumentarium voor wonen, de arbeidsmarkt en de Vlaamse overheid, en wat zijn hier de randvoorwaarden?
- 4) Welke gerichte onderzoeksvragen kunnen geformuleerd worden ter verdieping van de kennis over de strijd tegen discriminatie? (Baert, et al., 2021)

Het project van Dēmos gaat niet over wonen of werk maar over jeugdwerk, jeugdzorg, cultuur en sport. Onderwijs valt buiten het bereik, al geven de deelnemers aan de bevraging die onderdeel was van deze studie overweldigend aan dat samenwerking en afstemming tussen stakeholders zoals ouders (of hun vervangers), maar ook tussen de organisaties die met jongeren aan de slag zijn, van het allergrootste belang is. Onderwijs wordt daarbij als een belangrijke partner genoemd.

Getransponeerd naar de context van jongeren, en meer specifiek de sectoren jeugd, sport, cultuur en welzijn, wordt dit:

- 1) Welke valabele methoden zijn er om discriminatie op te sporen en te monitoren, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de verschillende domeinen waarin jongeren actief zijn (school, sport, jeugdwerking ...)?
- 2) Welke methoden kunnen ook als sensibiliserend instrument ingezet worden?
- 3) Met welke methoden kunnen jeugdbewegingen, sportclubs, scholen ... aan de slag en wat zijn hier de randvoorwaarden?
- 4) Welke gerichte onderzoeksvragen kunnen geformuleerd worden ter verdieping van de kennis over (de strijd tegen) discriminatie?

Uiteraard is hierover reeds (veel) onderzoek gebeurd. De publicaties van het Nederlandse Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) zijn een toegankelijke bron waarnaar in Vlaanderen vaak verwezen wordt. Zowel de kwaliteit van het onderzoek van dat platform als de geografische nabijheid en informatie die beschikbaar is in het Nederlands zijn daar niet vreemd aan. Onderzoekers van het KIS proberen wetenschappelijk te onderbouwen wat werkt en wat niet werkt om vooroordelen, stereotypering en discriminatie tegen te gaan. Daarbij geven ze aan dat datgene waarvan mensen op basis van intuïtie – “gezond verstand” — denken dat het werkt, dat niet altijd doet en zelfs soms een averechts effect heeft. (Felten, Broekroelofs, & van de Kamp, Opgroeien zonder vooroordelen, 2020). In het laatste deel van deze studie lijsten we enkele van hun belangrijkste publicaties op met een bondige toelichting van de inhoud ervan.

Met wetenschappelijke inzichten moet in de praktijk aan de slag gegaan worden. Daarbij kunnen zelfs kleine contextverschillen en randvoorwaarden die niet altijd duidelijk zijn, een rol gaan spelen. Het is uiteindelijk in de praktijk, “in het veld”, dat een effect gerealiseerd wordt. Dat is dan ook het opzet van Speak Out, Act In!

Speak Out, Act In! gaat over jongeren. Dat is natuurlijk, nog maar vanuit het perspectief ‘leeftijd’, een zeer brede groep waarbij het onwaarschijnlijk is dat die voor specifieke uitdagingen en methodieken als een homogeen geheel kan beschouwd worden.

Voor wat leeftijd betreft delen we de jongeren op in drie groepen:

1. 6-12 jarigen
2. 12-18 jarigen
3. 18+

Daarmee sluiten we aan bij een clustering die ook in het onderwijs gebruikt wordt, meteen een basis waarop veel organisaties in de andere sectoren hun werking baseren.

De kinderen jonger dan 6 laten we binnen het project buiten beschouwing. We hanteren ook geen formele bovengrens al ligt die logischerwijze ergens tussen 22 en 23 jaar, wanneer jongeren die verder studeren na het secundair onderwijs hun eerste hoger diploma behaald hebben en de stap naar de arbeidsmarkt zetten.

DEEL I. Discriminatie binnen jeugdwerk, jeugdzorg, cultuur en sport

1. Vormen van discriminatie

1.1. Begrippenkader

Discriminatie voorkomen en er gepast op reageren is de rode draad doorheen Speak Out, Act In! Discriminatie, vooroordelen, stereotypering en manifest racisme zijn niet hetzelfde maar zijn wel met elkaar verbonden. We gebruiken in deze tekst 'discriminatie' als een algemene term omdat daarin de gedragsmatige – observeerbare - component centraal staat maar ook omdat uit de literatuur blijkt dat vooroordelen en stereotypering wel goede voorspellers zijn van discriminerend gedrag maar daar niet altijd in uitmonden.

Om de discussie correct te laten verlopen moeten we de gebruikte termen dus zorgvuldig definiëren om te vermijden dat, zoals al te vaak het geval is, elke vorm van vooroordeel, stereotypering of discriminatie als het veel specifiekere racisme wordt aangeduid. Ook dat wekt wrevel bij wie als 'racist' wordt gebrandmerkt maar er zelf van overtuigd is dat niet te zijn. Bijvoorbeeld het Kinderrechtenforum gebruikt racisme expliciet als overkoepelende term. "Racisme gaat – naast discriminerende handelingen en gedragingen – ook over het hebben van bepaalde vooroordelen, ideeën, ideologieën, gedachtes en attitudes waarbij men zich richt tegen mensen met een (schijnbaar) andere nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur én geloof of levensbeschouwing." (Laporte, Geboers, & Charkaoui, 2015) Het samenvoegen van alle vormen van discriminatie tot één enkel begrip bemoeilijkt echter een effectieve aanpak ervan omdat ze een eigen benadering vergen. Met vooroordelen moet anders worden omgegaan dan met racisme.

Zowel vooroordelen als stereotypen en discriminatie kunnen gebaseerd zijn op o.a. ras, etniciteit, geslacht, seksuele identiteit, nationaliteit, geloof, beroep, leeftijd of sociale klasse. Racisme gaat, niet onverwacht, over ras, al is dat een begrip dat stoelt op dubieuze observaties van huidskleur, vorm van de neus, haarkleur ... Overigens is "ras" een moeilijk en ook dubieus begrip waarop we verder genuanceerd zullen ingaan.

We bespreken hieronder vooroordelen als een (emotionele) houding, stereotypes als cognitieve constructies, discriminatie als gedrag en racisme als een ontologie: een theorie over het 'zijn' en over de 'essentie' van zichzelf en van anderen.

1.1.1 Vooroordelen

Vooroordelen zijn in essentie een emotionele houding gebaseerd op kenmerken die aan alle mensen van een bepaalde groep worden toegeschreven. (Gordijn & Wigboldus, 2013) Vooroordelen zijn meningen en houdingen die mensen hebben over andere (groepen) mensen zonder dat ze weten of deze overeenstemmen met de realiteit.

Dat we vooroordelen hebben heeft een evolutionaire/biologische basis.

"Onze hersenen slaan informatie graag op in categorieën. Daar koppelen ze dan beelden aan, al dan niet gekleurd door onze omgeving (bijvoorbeeld door de media). Bij die categorieën kan het gaan om leeftijd, geslacht, ras en status. In een klassiek experiment vinden mensen de presentator van een quiz automatisch slimmer dan de kandidaat, omdat de ene vragen stelt en de andere niet alle antwoorden kent." (Draulans, 2021)

Het gaat om “automatismen die zelden het voorwerp zijn van reflectie. Zeker wanneer we gestrest zijn, bang, hongerig en gehaast, gaan onbewuste vooroordelen doorwegen. Vooroordelen worden gestimuleerd door ongemak.” (Draulans, 2021)

Vooroordelen worden bovendien gekleurd en op hun beurt beïnvloed door andere. Wanneer blanke – of moet het ‘witte’ zijn? - proefpersonen een situatie moeten beoordelen met een zwarte quizmaster en een blanke/witte kandidaat, spelen dieper liggende, soms bewuste maar vaak ook onbewuste elementen.

Er moet bij het uitwerken van interventies ook rekening mee gehouden worden dat mensen – zeker kinderen en jongeren – op een andere wijze vooroordelen ontwikkelen wanneer ze tot een minderheidsgroep dan wel tot een meerderheidsgroep behoren. De vooroordelen die binnen een minderheidsgroep leven zijn vaak ook gekleurd door ervaringen met discriminatie. Bij de meerderheidsgroep speelt dat minder. (Felten, Broekroelofs, & van de Kamp, Opgroeien zonder vooroordelen, 2020)

1.1.2 Stereotypen

Stereotypen zijn cognitief. Een stereotype is het resultaat van een mentale operatie die we uitvoeren. Stereotypen zijn de typering van kenmerken van alle individuen van een groep mensen waarbij die bovendien ‘overdreven’ worden. Het zijn veralgemeningen waarbij individuele verschillen naar de achtergrond geduwd worden.

Kenmerkend voor stereotypen die zowel positief als negatief kunnen zijn is echter ook dat ze meestal negatief zijn als het ‘andere’ groepen betreft. Daar tegenover staan dan minder vaak de filieën. Zo zal de francofiel meestal alles wat met Frankrijk te maken heeft bijzonder positief inschatten: de taal, de mensen, de cultuur ... Xenofobie is dan weer een veralgemeende afkeer tegen alles wat ‘vreemd’ is.

Stereotypen zijn zeer hardnekkig. Voor de klassieke “uitzonderingen” die mensen maken op hun stereotypes – in de stijl van “Maar mijn buur is wel OK, er zijn ook goeie” - hanteren mensen een subcategorie van ‘afwijkende personen’ waardoor het stereotype zelf voor hen intact blijft.

1.1.3 Discriminatie

In tegenstelling tot vooroordelen die een houding zijn en stereotypering dat een cognitieve constructie is, gaat het bij discriminatie om gedrag. (Gordijn & Wigboldus, 2013)

In de Belgische Grondwet staat een uitdrukkelijke maar vage verwijzing naar discriminatie: “Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden.”

In de antidiscriminatiewet uit 2003 wordt discriminerend gedrag veroordeeld op basis van het principe dat iedereen gelijkwaardig is. Personen of groepen mogen niet uitgesloten worden omwille van "geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap." Sinds 2013 werd daar nog “de geslachtsverandering” aan toegevoegd. Sinds 2007 ligt de bewijslast overigens bij wie van discriminatie beschuldigd wordt.

Alhoewel de gedetailleerde opsomming het voordeel van de duidelijkheid lijkt te hebben, is die meteen ook beperkend. In een interview in Bruzz geeft Samia Ahrouch, inclusiemanager van de

voetbalbond, aan dat ze zich om een sanctie op te leggen enkel kunnen baseren op de antidiscriminatiewet. Zwaarlijvigheid is daarin niet opgenomen terwijl fatfobia wel een probleem is waarmee kinderen te maken krijgen. Maar sancties zijn uiteraard maar één element van beleid tegen discriminatie en racisme. (Christiaens, 2021)

UNIA, de onafhankelijke openbare instelling die discriminatie bestrijdt en gelijke kansen bevordert, hanteert een overzicht van 19 discriminatiegronden die aan bod komen in federale wetten, decreten en ordonnances. Zelf is het bevoegd voor 17 daarvan, maar niet voor geslacht, waarvoor een afzonderlijke instelling bestaat (het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen), en niet voor taal. (UNIA, n.d.)

De Kinderrechtencoalitie Vlaanderen focuste tijdens haar forum in 2015 op de gronden voor discriminatie die in de Belgische antidiscriminatiewetten zijn opgenomen maar de auteurs van de bijhorende studie voegen daar meteen aan toe daarmee geen afbreuk te willen doen aan het bestaan van andere gronden en/of aan het belang van de bestrijding daarvan. Ze verwijzen daarbij naar wat intersectionaliteit of kruispuntdenken genoemd wordt: de aandacht voor het gegeven dat verschillende discriminatiegronden met elkaar interageren. (Laporte, Geboers, & Charkaoui, 2015)

In Nederland vinden we in de wetgeving een minder specifieke (en dus minder beperkende) omschrijving van discriminatie als “elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast”.

Zowel vooroordelen als stereotypering zijn goede voorspellers voor discriminerend gedrag. Dat is niet onbelangrijk: het verminderen van negatieve vooroordelen en stereotypering kunnen mogelijk een effect hebben op negatief discriminerend gedrag. Tegelijk betekent dit dat het, los van ideologische of politieke overtuiging, niet eenvoudig is te ontsnappen aan discriminerend gedrag.

“Ik wist dat racisme bestond, maar toen heb ik geleerd dat discriminatie veel dieper zit, zowel bij rechtse mensen als bij linkse.” (Pardoën, 2021)

Het verminderen van discriminatie moet een prioriteit zijn omdat de mogelijke gevolgen ervan, zowel voor kinderen als op latere leeftijd, sociaal en moreel onaanvaardbaar zijn. Die gevolgen zijn goed beschreven en aangetoond, ook al zijn ze soms pas met enige vertraging zichtbaar waardoor het verband soms onderschat wordt. Felten e.a. verwijzen naar mentale gezondheidsklachten, lichamelijke gezondheidsklachten, middelenmisbruik, problemen met vriendschappen, eenzaamheid en gevolgen voor school en werk. Een negatief zelfbeeld als het gevolg van het internaliseren van bijvoorbeeld racisme, is vaak de schakel tussen discriminatie en de negatieve gevolgen ervan. (Felten, Broekroelofs, & van de Kamp, Opgroeien zonder vooroordelen, 2020) Ook de stress die met het ervaren van discriminatie verbonden is, is een factor in de gevolgen van discriminatie. Het Nederland Centrum Jeugdgezondheid (NCJ) en de Universiteit van Maastricht deden literatuuronderzoek naar de stress tijdens het opgroeien (Early Life Stress). Chronische stress tijdens het opgroeien kan “grote gevolgen hebben voor de gezondheid, ook op latere (volwassen) leeftijd”. Zo zijn er verbanden met ernstige problemen zoals hart- en vaatziekten, burn-out, eetstoornissen, depressie en verslaving. Daarnaast zijn er de maatschappelijke kosten die ook hoog zijn: kosten in de gezondheidszorg, ziekteverzuim en lagere (arbeids)capaciteit. (Pijpers, Vanneste, & Feron, 2019)

1.1.4 Racisme

Racisme is, volgens de Europese Unie, het idee of de theorie dat een bepaalde groep, op basis van huidskleur of afkomst, superieur is ten aanzien van andere groepen. Onder andere de American Psychological Association (APA) voegt daaraan toe dat racisme zowel op het persoonlijke als op het meer institutionele betrekking kan hebben. Essed verwijst naar het macro en het micro niveau van racisme. (Essed, 1991) Kendi beschouwt ras als “a power construct of collected or merged difference that lives” en benadrukt dat de term racisme geen coherente groep aanduidt. Assimilationisten geloven bijvoorbeeld dat de inferieure groep door middel van verrijgingsprogramma’s naar een hoger niveau moet/kan getild worden waardoor ooit/misschien integratie gerealiseerd kan worden. Segregationisten geloven dat dat niet mogelijk is en dat het gescheiden houden van groepen de enige realistische optie is. (Kendi, How to be an antiracist, 2019)

Harvard bioloog en populatiegeneticus Richard Lewontin gaf reeds in 1972 aan dat genetische verschillen tussen “rassen” niet veel groter zijn dan die tussen willekeurig gekozen individuen van eenzelfde zogezegd ras. (Lewontin, 1972). Het Human Genome Project bevestigde de fundamentele genetische gelijkheid van mensen, maar wanneer naar een groot aantal loci gekeken wordt blijkt toch dat twee leden van eenzelfde populatie genetisch meer verwant kunnen zijn met iemand van een andere populatie. Maar ook dan is het plaatje complex want uit onderzoek blijkt ook dat afhankelijk van waar men naar kijkt Europeanen genetisch meer verwant kunnen zijn aan Aziaten dan aan andere Europeanen. (Whiterspoon, et al., 2007) Deze wetenschappelijke inzichten en hun implicaties zijn moeilijk te vatten zonder een substantiële wetenschappelijke vorming. Maar “ras” – met (soms simplistische) biologische connotaties - lijkt, met andere woorden, in elk geval niet een geschikt begrip om mensen fundamenteel te groeperen en van elkaar te onderscheiden zoals dat gebeurde in bijvoorbeeld de nazistische ideologie waarin een mythisch Arisch ras verondersteld superieur was aan alle andere. Dat geldt dus voor iedereen die één of ander begrip van ‘ras’ gebruikt om superioriteit te claimen.

1.2. Vooroordelen, stereotypering, discriminatie en racisme binnen jeugdwerk, jeugdzorg, cultuur en sport

We definieerden hierboven de begrippen vooroordelen, stereotypering, discriminatie en racisme. In welke mate zijn die aanwezig binnen het jeugdwerk, de jeugdzorg, cultuur en sport? De sectoren beseffen dat de problematiek bestaat en dat men er niet immuun voor is, ook al zegt men principieel “nee tegen iedere vorm van racisme, discriminatie en sociale uitsluiting in onze samenleving.”

Vooroordelen (gewogen gemiddelde 3,70 op een schaal van 0 tot 5) en stereotypering (gewogen gemiddelde 3,42) staan met stip aan de leiding van de vormen van discriminatie waarvan de respondenten van de bevraging aangeven dat ze voorkomen in de sector waarbij ze betrokken zijn.

60% van de respondenten geven aan dat vooroordelen regelmatig tot zeer vaak voorkomen. Voor stereotypering is dat 50%. De derde in het rijtje, discriminerend taalgebruik, wordt slechts door 28% als regelmatig of zeer vaak voorkomend aangegeven. De vraag naar wanneer taalgebruik discriminerend is, is overigens ook voer voor reflectie en debat.

Uit de opmerking van respondenten weerhouden we volgende elementen: (We clusteren gelijkaardige uitspraken.)

- Vooroordelen worden niet altijd uitgesproken, vaak zijn ze onderhuids aanwezig.

- Soms zijn vooroordelen zeer expliciet, op het xenofobe af. Zeker wanneer dit het geval is op het niveau van het bestuur van een organisatie leidt dit tot expliciete discriminatie en uitsluiting.
- De aandacht voor beperkingen leidt af van de aandacht voor talent.
- Samenwerking en contacten doen vooroordelen (soms) vervagen.
- Er bestaat (soms) een versterkende wisselwerking tussen negatieve ervaringen en vooroordelen.

2. Bronnen van discriminatie

Onderzoek naar discriminatie bij de eerste selectie van sollicitanten in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding keek naar persoonskenmerken waarmee selectieverantwoordelijken eventueel rekening houden bij het uitnodigen voor een eerste sollicitatiegesprek. Ze keken daarbij naar nationale herkomst, geslacht, leeftijd, fysieke beperking en zwangerschap. (Capéau, Eeman, Groenez, & Lamberts, 2011). Zwangerschap is in de context van deze studie minder relevant. In hun context stellen de onderzoekers vast dat vooral nationale herkomst en fysieke geschiktheid een rol spelen.

In de Belgische regelgeving wordt discriminatie specifiek omschreven. Het gaat om uitsluiting op basis van geslacht of geslachtsverandering, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

2.1. Discriminatie op basis van persoonskenmerken

Dat persoonskenmerken vaak gepaard gaan met vooroordelen hoeft geen betoog. Gelukkig zijn er steeds meer toegankelijke initiatieven om die te doorbreken. In een artikel in Humo over Greta Thurnberg schrijft Katrin Swartenbroux als inleiding “Met Greta Thurnberg krijgt autisme opnieuw een gezicht, maar samen met haar steken ook achterhaalde vooroordelen weer de kop op. Mensen met autisme zijn robots of rotkinderen. En is autisme niet een beetje een modeverschijnsel?” In het artikel laat Swartenbroux experten aan het woord die autismspectrumstoornissen genuanceerd duiden waarna ze een aantal vooroordelen over autisme de wereld tracht uit te helpen. (Swartenbroux, 2019) Toch blijft te vrezen dat daarmee niet altijd de ‘juiste’ personen bereikt worden, dat wie bereikt wordt in feite al overtuigd is en dat velen die niet bereikt worden ook niet gemakkelijk te overtuigen zijn, laat staan dat ze dat al willen worden.

In de bevraging van stakeholders uit het jeugdwerk, de jeugdzorg, cultuur en sport namen we volgende persoonsgebonden kenmerken als mogelijke bron van discriminatie op:

- Geslacht
- Genderidentiteit
- Leeftijd
- Fysische beperking
- Uiterlijke kenmerken
- Mentale beperkingen
- Persoonlijkheidskenmerken (autisme ...)

	0 - VERWAARLOOSBAAR (1)	1 (2)	2 (3)	3 (4)	4 (5)	5 - EEN ACUUT EN ERNSTIG PROBLEEM (6)	NVT	TOTAAL	GEWOGEN GEMIDDELDE
Uiterlijke kenmerken (huidskleur, haarkleur...)	6.82% 3	11.36% 5	20.45% 9	18.18% 8	13.64% 6	22.73% 10	6.82% 3	44	3.20
Genderidentiteit	6.98% 3	9.30% 4	20.93% 9	25.58% 11	16.28% 7	9.30% 4	11.63% 5	43	2.82
Mentale beperking	4.55% 2	18.18% 8	13.64% 6	18.18% 8	22.73% 10	6.82% 3	15.91% 7	44	2.76
Fysische beperking	6.82% 3	20.45% 9	15.91% 7	27.27% 12	11.36% 5	6.82% 3	11.36% 5	44	2.49
Persoonlijkheidskenmerken (bv. autisme, introvertie...)	9.09% 4	20.45% 9	27.27% 12	18.18% 8	15.91% 7	6.82% 3	2.27% 1	44	2.40
Geslacht	15.91% 7	9.09% 4	20.45% 9	15.91% 7	18.18% 8	4.55% 2	15.91% 7	44	2.35
Leeftijd	27.91% 12	16.28% 7	11.63% 5	20.93% 9	9.30% 4	2.33% 1	11.63% 5	43	1.74

Vooraf uiterlijke kenmerken zoals huidskleur blijken een trigger voor discriminatie te zijn, waarbij 36% van de respondenten aangeeft dat dit een ernstig tot acuut en ernstig probleem is. Genderidentiteit en mentale beperking staan op de respectievelijk tweede en derde plaats maar worden, waarschijnlijk op basis van een veel lagere incidentie, als minder acuut en ernstig ervaren.

2.2. Discriminatie op basis van socio-culturele en socio-economische kenmerken

Naast discriminatie op basis van persoonlijke kenmerken vinden we in de literatuur ook een aantal groepsgebonden kenmerken terug:

- Religie
- Taal
- Nationale herkomst en etniciteit
- Cultuur
- Sociale achtergrond

Over de groepsgebonden bronnen van discriminatie rapporteren de deelnemers aan de bevraging als volgt:

	0 - VERWAARLOOSBAAR (1)	1 (2)	2 (3)	3 (4)	4 (5)	5 - EEN ACUUT EN ERNSTIG PROBLEEM (6)	NVT	TOTAAL	GEWOGEN GEMIDDELDE
Taal	9.09% 4	2.27% 1	20.45% 9	25.00% 11	20.45% 9	20.45% 9	2.27% 1	44	3.30
Socio-economische achtergrond	6.82% 3	13.64% 6	11.36% 5	27.27% 12	22.73% 10	13.64% 6	4.55% 2	44	3.05
Nationaliteit/herkomst	9.09% 4	2.27% 1	18.18% 8	34.09% 15	18.18% 8	11.36% 5	6.82% 3	44	3.02
Religie	15.91% 7	15.91% 7	9.09% 4	25.00% 11	15.91% 7	9.09% 4	9.09% 4	44	2.50
Cultuur (anders dan taal en religie)	18.18% 8	9.09% 4	18.18% 8	25.00% 11	22.73% 10	2.27% 1	4.55% 2	44	2.36

Taal staat bovenaan, voor socio-economische achtergrond, nationaliteit/afkomst, religie en cultuur. 40,90% van de respondenten geeft aan dat taal een ernstig tot zeer ernstig en acuut probleem vormt. Opvallend daarbij is natuurlijk dat 'taal' niet voorkomt in de antidiscriminatie wetgeving.

Uit de opmerking van respondenten weerhouden we volgende elementen: (We clusteren gelijkaardige uitspraken).

- In bibliotheken is weinig of geen aanbod in de taal van migranten te vinden. Een respondent geeft aan geconfronteerd te zijn geweest met een bibliotheekmedewerker die aangaf “Och, die Bulgaren, die sukkelaars lezen toch geen boeken.”
- Kinderen die het Nederlands niet of onvoldoende machtig zijn vinden geen aansluiting bij organisaties (jeugdbewegingen ...) waarin andere kinderen en leiding vaak enkel het Nederlands machtig zijn. Enkel jongeren die het Nederlands goed beheersen “kunnen of mogen” deelnemen.
- Activiteiten worden voorgesteld als gelegenheden om het Nederlands te oefenen.
- Organisaties beschikken niet over middelen / technieken om anderstalige kinderen extra te ondersteunen.
- Het (uitsluitend) gebruik van het Nederlands zou vaak niet principieel zijn maar vooral een pragmatische grondslag hebben. “We zijn niet voorzien op anderstalige deelnemers.”
- De taalbarrière is nog groter wanneer kinderen naast het Nederlands ook het Frans niet machtig zijn.
- Sommige organisaties maken gebruik van pictogrammen om de taalbarrière te doorbreken.
- Respondenten geven aan dat het uitsluitend gebruik van het Nederlands soms wel een formele basis heeft. Bij sportactiviteiten in Brussel worden soms alleen kinderen uit het Nederlandstalig onderwijs toegelaten. In diezelfde lijn wordt gewezen op “de [...] taalstrijd die wordt weerspiegeld in alle politieke structuren en gesubsidieerde organisaties”.

Al deze opmerkingen identificeren het gebrek aan kennis van het Nederlands als basis voor discriminatie.

Taal komt niet voor in de definitie van discriminatie zoals die in de antidiscriminatiewet opgenomen is. Toch geven respondenten aan dat taal een belangrijk bron van discriminatie is. Daarom weerhouden we taal als één van de domeinen waarrond in de hackaton kan gewerkt worden.

3. Uitingen van discriminatie

Discriminatie kan zich op zeer verschillende wijzen uiten. Dat is niet onbelangrijk, omdat het implicaties heeft voor zowel het herkennen als het voorkomen en ertegen reageren.

	0 - VERWAARLOOSBAAR (1)	1 - ZEER ZELDEN (2)	2 - ZELDEN (3)	3 - AF EN TOE (4)	4 - REGELMATIG (5)	5 - KOMT ZEER VAAK VOOR (6)	NVT	TOTAAL	GEWOGEN GEMIDDELDE
vooroordelen	2.27% 1	0.00% 0	0.00% 0	38.64% 17	40.91% 18	18.18% 8	0.00% 0	44	3.70
stereotypering	2.27% 1	2.27% 1	13.64% 6	29.55% 13	34.09% 15	15.91% 7	2.27% 1	44	3.42
discriminerend taalgebruik	2.33% 1	13.95% 6	11.63% 5	39.53% 17	18.60% 8	9.30% 4	4.65% 2	43	2.90
privileges	14.29% 6	9.52% 4	14.29% 6	26.19% 11	26.19% 11	2.38% 1	7.14% 3	42	2.51
verbale agressie	6.98% 3	11.63% 5	23.26% 10	37.21% 16	13.95% 6	2.33% 1	4.65% 2	43	2.49
buitensluiten	6.98% 3	20.93% 9	20.93% 9	32.56% 14	18.60% 8	0.00% 0	0.00% 0	43	2.35
snelle escalaties	13.95% 6	34.88% 15	18.60% 8	13.95% 6	11.63% 5	2.33% 1	4.65% 2	43	1.80
structureel bullying van enkele mensen	25.58% 11	23.26% 10	18.60% 8	18.60% 8	6.98% 3	2.33% 1	4.65% 2	43	1.63
intimidatie	29.27% 12	29.27% 12	12.20% 5	17.07% 7	7.32% 3	2.44% 1	2.44% 1	41	1.50
fysieke agressie	18.60% 8	27.91% 12	34.88% 15	11.63% 5	2.33% 1	0.00% 0	4.65% 2	43	1.49
cancelling (bv. op sociale media)	25.00% 10	25.00% 10	15.00% 6	5.00% 2	5.00% 2	2.50% 1	22.50% 9	40	1.32

4. Discriminerende actoren

Discriminatie kan uitgaan van verschillende actoren. We maken een onderscheid tussen:

- Groepsdruk waarbij 'de groep' een moeilijk definieerbaar geheel is
- Duidelijke groepjes binnen een grotere groep
- Individuen binnen een groep
- Individuen buiten een groep – mensen met een zekere (aanvaarde) autoriteit, influencers
- Een organisatie

	0 - VERWAARLOOSBAAR (1)	1 - ZEER ZELDEN (2)	2 - SOMS (3)	3 - AF EN TOE (4)	4 - VAAK (5)	5 - ZEER VAAK (6)	NVT	TOTAAL	GEWOGEN GEMIDDELDE
groepsdruk	0.00% 0	9.09% 4	22.73% 10	27.27% 12	31.82% 14	6.82% 3	2.27% 1	44	3.05
groepjes, klikjes	2.38% 1	9.52% 4	23.81% 10	28.57% 12	28.57% 12	7.14% 3	0.00% 0	42	2.93
Individuen binnen de groep	4.55% 2	11.36% 5	25.00% 11	25.00% 11	31.82% 14	2.27% 1	0.00% 0	44	2.75
een institutie/organisatie	13.95% 6	16.28% 7	13.95% 6	20.93% 9	25.58% 11	2.33% 1	6.98% 3	43	2.38
Individuen buiten de groep	9.09% 4	29.55% 13	22.73% 10	22.73% 10	11.36% 5	4.55% 2	0.00% 0	44	2.11
andere	13.64% 3	9.09% 2	4.55% 1	4.55% 1	4.55% 1	4.55% 1	59.09% 13	22	1.78

Groepsdruk en de druk van groepjes en klikjes binnen een groep worden door de respondenten aangegeven als de vaakst voorkomende bron van druk. Maar ook de druk van individuen binnen de groep en van de organisatie zelf mogen niet verwaarloosd worden.

4.1. De rol van de organisaties

In 2016 ontwikkelde Jurgen Willems Joost een zelfevaluatie-instrument voor goed bestuur, een initiatief van de Koning Boudewijnstichting in samenwerking met Verso en UNIPSO. Daarmee wordt in de sectie diversiteit gevraagd naar de diversiteit bij leidinggevendenden van een organisatie in de social profit-sector aan de hand van volgende stellingen:

- 1) Er is een goede balans tussen vrouwen en mannen in de raad van bestuur.
- 2) Er is een goede balans tussen mannen en vrouwen in de directie.
- 3) Iedereen in de raad van bestuur staat open voor multiculturaliteit.
- 4) De directie staat open voor multiculturaliteit.
- 5) De diversiteit in de raad van bestuur stemt overeen met de diversiteit in onze doelgroep.
- 6) Er is een goede balans tussen diverse competenties in de raad van bestuur.
- 7) Politieke en/of religieuze affiniteit speelt een rol in het selecteren van nieuwe bestuurders of managers. (Willems, 2016)

Het is duidelijk dat, hoe verdienstelijk zo'n opzet ook is, een veel specifiekere én bredere benadering van de problematiek van discriminatie moet uitgewerkt worden.

Inclusiviteit van de organisaties (of het gebrek daaraan) komt in de bevraging vooral aan bod in het element taal maar ook in verwijzingen naar het (negatieve) effect van bestuurders die een discriminerend of zelfs racistisch denkkader hebben. Op basis van de bevraging kan niet uitgemaakt worden hoe pervasief dergelijke situaties zijn. Het is echter wel opvallend dat het overgrote deel van de deelnemers het er eerder wel of helemaal mee eens is dat

- Organisaties zich bewuster moeten bezighouden met de problematiek van discriminatie (86% van de deelnemers);
- Meldpunten een belangrijk element kunnen zijn in de strijd tegen discriminatie (83% van de deelnemers);
- Een QuickScan voor organisaties zinvol is (78% van de deelnemers).

Uit de opmerking van respondenten weerhouden we hierover volgende elementen: (We clusteren gelijkaardige uitspraken.)

- Organisaties zijn zich soms wel bewust van het probleem maar niet van de omvang ervan.
- Meldpunten moet gevolg geven aan de boodschappen die ze ontvangen. Dat is vaak een probleem.
- Meldingen moeten ook door 'toeschouwers' kunnen gebeuren.
- Een QuickScan mag geen 'techniek' worden/blijven. Het hebben of gebruiken van zo'n tool mag geen doel op zich zijn waarmee daardoor alleen gelegitimeerd wordt dat 'men ermee bezig is.'

4.2. De rol van sociale media

Sociale media worden vaak met de vinger gewezen als het gaat om (de perceptie van) de toename van vooroordelen, stereotypes, discriminatie en racisme. Ze dragen bij tot de snelle verspreiding van gedachtengoed, gedreven door algoritmen die maken dat mensen vooral te lezen krijgen wat hun eigen denken ondersteunt. Anderzijds spelen sociale media een rol bij de snelle verspreiding van de soms tragische gevolgen die discriminatie en racisme kunnen hebben op soms nog jonge mensen voor wie online stigmatisering hun hele leven onderuit haalt. In die context is het zinvol om sociale media zelf als een actor te beschouwen.

Volgens een recent onderzoek van het Pew Research Center (2018) maakt 45% van de huidige generatie tieners bijna constant gebruik van het internet en sociale media, waardoor ze dikwijls blootgesteld worden aan racisme, discriminatie en vooroordelen, die al dan niet rechtstreeks naar de tiener zelf gericht zijn. Het persoonlijke geloof van vooroordelen en stereotypes wordt gemakkelijker online geuit, omdat het internet een (valse) perceptie van anonimiteit geeft. (Kahn, Spencer & Glaser, 2013) Slachtoffers worden mogelijk ook langer geconfronteerd met de negatieve ervaring van online discriminatie dan van offline discriminatie aangezien de gebeurtenissen vaak viraal gedeeld worden online via social networking sites en apps. (Umaña-Taylor et al, 2015)

Zelfs het onrechtstreeks ervaren van racisme en discriminatie heeft negatieve effecten op de mentale, fysieke en socio-emotionele gezondheid van jongeren. (Heard-Garris, et al, 2018; Harrell, 2000) Wanneer voorvallen van racisme en discriminatie gerapporteerd worden in het nieuws, verspreiden die zich viraal onder de jongeren, die dan ook via sociale media hun gevoelens kenbaar maken. (Cohen, 2021) Er zijn zelfs verslagen van posttraumatische stress disorder en depressie onder tieners die onrechtstreeks blootgesteld werden aan racisme en discriminatie. (Cohen, 2021)

Tieners tegen wie vooroordelen, stereotyperingen en discriminatie gericht zijn, kunnen dit beter verwerken zonder probleemgedrag te vertonen indien ze een sterk gevoel voor hun etnische identiteit hebben ontwikkeld. (Umaña-Taylor et al, 2015) Drie factoren dragen bij tot deze ontwikkeling: het leren over hun eigen etnische identiteit; duidelijkheid in verband met wat hun etnische identiteit betekent; en een positieve reactie ten aanzien van hun etnische identiteit.

In het algemeen lijken discussies met leeftijdsgenoten en deel uitmaken van een jeugdorganisatie zeer belangrijke tools te zijn om negatieve gevoelens, veroorzaakt door rechtstreekse of tweedehandse discriminatie, op een positieve manier te verwerken. Dit benadrukt de noodzaak om in de sectoren jeugd, sport, en cultuur discriminatie and racisme op een verantwoorde en constructieve manier te benaderen.

DEEL II. Ageren tegen discriminatie

1. Inleiding

Het ageren tegen alle vormen van discriminatie - van vooroordelen over stereotypering tot onverbloemd racisme — is een bijzonder actueel thema. Het idee bestaat dat dit best zo vroeg mogelijk aangepakt wordt, in de hoop dat daarmee de balans nature/nurture in de gewenste richting overslaat. Wat die gewenste richting is hangt natuurlijk wel af van de context waarin jongeren opgroeien. Voor ouders die bezorgd zijn dat hun kinderen met de verkeerde (lees: racistische) papfles zouden opgroeien, schreef Ibram Kendi, directeur van het Antiracism Research and Policy Center van de American University in Washington DC, onder andere “De 9 stappen van Baby Antiracist” waarin ouders suggesties krijgen om van kanselijkheid een realiteit te maken:

1. Open je ogen voor alle huidskleuren.
2. Gebruik je woorden om over ras te spreken.
3. Wijs beleid aan als het probleem, niet mensen.
4. Roep “Er is niets mis met de mensen”.
5. Vier al onze verschillen.
6. Werp alle culturele hokjes omver.
7. Geef het toe als je je racistisch gedraagt.
8. Groei tot je een antiracist bent.
9. Gelooft dat we racisme zullen overwinnen.

Het boekje, met ook tekeningen van Ashley Lukashevsky, werd recent in een Nederlandse vertaling uitgebracht door Uitgeverij Pelckmans. (Kendi, De 9 stappen van Baby Antiracist, 2021) Uitgangspunt van de aanpak is dat racisme niet aangeboren is en daarom binnen de opvoeding bereikbaar moet gemaakt worden. Het boekje is een spinoff van het genuanceerde onderzoekswerk van Kendi.

“The good news is that racist and antiracist are not fixed identities. We can be a racist one minute and an antiracist the next. “ (Kendi, How to be an antiracist, 2019)

Vanuit dat perspectief is er hoop dat discriminatie – of tenminste toch de uitwassen ervan — niet onvermijdelijk is.

“Als sector zeggen we NEE tegen iedere vorm van racisme, discriminatie en sociale uitsluiting in onze samenleving. Maar ook onze sector is hier niet immuun voor. Nog te vaak worden kinderen, jongeren, jeugdwerkorganisaties binnen onze sector, geconfronteerd met vele vormen van discriminatie. We willen onze rol als maatschappelijke actor in de strijd tegen racisme, discriminatie en sociale uitsluiting actief opnemen. En dit willen we doen door:

- In eerste instantie zowel kinderen, jongeren en jongerenwerkers te sensibiliseren om binnen hun eigen werkingen een sfeer te creëren waarin racisme, discriminatie en sociale uitsluiting, geen plaats heeft.
- In tweede instantie moeten we zeker blijven inzetten op het vormen van jeugdwerkactoren zodat ze hierin weerbaarder worden.” (De Ambrassade, n.d.)

Sensibilisering en vorming worden naar voor geschoven als speerpunten en binnen de sector circuleert een aanbod van methodieken en aansluitende bijscholingen. In die zin “beschikt het Vlaamse jeugdwerk en de lokale jeugddiensten over een toegankelijke en actuele inventaris van alle

bestaande methodieken en tools voor laagdrempelig jeugdwerk, en voor een beter begrip en kennis van kinderen en jongeren” (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2018).

Toch moet gewezen worden op het belang van het vermijden van de illusie dat hier eenvoudige successen te boeken zijn. Succesvolle interventies zijn zelden eenvoudig en lineair en het ingrijpen op een element uit de lange lijst van aanbevelingen heeft zelden het effect dat men ervan verwacht.

2. Methodieken tegen discriminatie

De Nederlandse databank praktijkvoorbeelden antidiscriminatie (<http://www.databank-antidiscriminatie.nl/nl>) bevat ongeveer 80 praktijkvoorbeelden in verband met het reageren tegen discriminatie (in de brede betekenis). De databank is onderverdeeld in een aantal thema's en doelgroepen: arbeid, buurt, dialoog, emancipatie, hulpverlening, jongeren, kinderen, homoseksualiteit – LHBT, onderwijs, sport en vrouwen. De databank geeft van elk project een korte beschrijving, de doelgroep en de doelstelling, de aanpak, de organisatie en de resultaten en effecten. Daarnaast ook contactgegevens en links naar een (eventuele) website of facebookpagina. Niet alle links blijken nog actief maar de informatie die beschikbaar is in de database zelf is voldoende om inspirerend te zijn.



In Vlaanderen bestaat “Jeugdwerk tegen racisme” van het Netwerk Antiracisme en -Discriminatie waarvan 30 verenigingen lid zijn: Uit De Marge vzw, Chirojeugd Vlaanderen, De Ambrassade, Tumult, Scouts & Gidsen Vlaanderen, Roots, Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, Pimento, Kazou, Wel Jong Niet Hetero, Sporta, StampMedia, Bamm!, Formaat, Oranje vzw, Demos, FOS Open Scouting, Groep Intro, Artforum Urban Woorden, KAJ, KSA, KLJ, JNM, IJD, Hand in Hand, Kif Kif, Minderhedenforum, Motief vzw, Orbit, Ella en Merhaba. (Netwerk Antiracisme en -Discriminatie, n.d.)

Het initiatief gaat in op vragen zoals “Hoe ga je als jeugdwerker om met racisme en discriminatie? Hoe werk je met kinderen en jongeren rond groepsdynamiek en positieve identiteitsontwikkeling? Hoe maak je privileges en racisme zichtbaar en bespreekbaar? Hoe kunnen kinderen, jongeren en jeugdwerkers reageren op racisme? En hoe kunnen jeugdwerkers slachtoffers van racisme bijstaan, nazorg bieden en hun veerkracht versterken?” (Netwerk Antiracisme en -Discriminatie, n.d.)

Op de website <https://jeugdwerktegenracisme.be/> vind je onder andere een toolbox georganiseerd per leeftijd, per thema en per niveau. Er is materiaal voor leeftijdscategorieën 1-12, 12-18 en 18+. Er komen verschillende thema's aan bod: identiteit, omgaan met vooroordelen, groepsdynamiek, veerkracht en nazorg, privileges, reageren op racisme, dekolonisering, en kijk op de wereld. Het aanbod omvat zowel verkennende als verdiepende en intensievere tools. De tools zijn afkomstig uit de werking van verschillende organisaties. Ook hier is inspiratie te vinden alsook toeleiding naar het vormingsaanbod van verschillende organisaties die lid zijn van het netwerk. Via de website wordt eveneens doorverwezen naar literatuur en naar relevante websites – sommige daarvan zijn echter niet meer online.

2.1. Types interventies

Maar alleen inspiratie volstaat uiteraard niet om efficiënt en effectief te reageren op discriminatie en die, idealiter, zoveel mogelijk te voorkomen. Ikram Taouanza en Hanneke Felten analyseerden in opdracht van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (Nederland) meer dan 200 studies om zicht te krijgen op de factoren die een rol spelen bij de effectiviteit van interventies tegen discriminatie. (Taouanza & Felten, 2017)

Taouanza en Felten benadrukken hoe belangrijk het is om de keuze voor een interventiestrategie te laten aansluiten bij de doelgroep en bij de specifieke context en daarnaast voldoende rekening te houden met de randvoorwaarden die vervuld moeten zijn om succesvol te kunnen zijn. Een dergelijke expliciete wetenschappelijke benadering en onderbouwing ontbreekt in de verzameling van Jeugdwerk tegen racisme.

“Vooroordelen zitten ingebakken in ons systeem, zeggen wetenschappers. Iedereen heeft er. De beste manier om ze te counteren, is je er actief tegen verzetten zodra je je ervan bewust wordt. Vertraag je acties en hevel je vooroordeel over naar het bewuste deel van je denken. Dan kun je erover reflecteren en daar conclusies aan koppelen. De diversiteit in een leefomgeving bevorderen, is een andere manier om van vooroordelen verlost te raken.”
(Draulans, 2021)

Taouanza en Felten weerhouden 4 types interventies:

1. Dialooginterventies gebaseerd op het faciliteren van contact en dialoog tussen minderheidsgroep en/of gestigmatiseerde groep.
2. Sociale normering, waarbij gewerkt wordt met het stellen en versterken van een positieve groepsnorm.
3. Goed voorbeeld, waarin de dialoogbenadering en het stellen van een sociale norm gecombineerd worden.
4. Confrontatie met vooroordelen, waarin er naar gestreefd wordt mensen meer controle te geven over hun (vaak impliciete) houding.

Naast deze 4 types – terug te vinden in verschillende concrete vormen — besteden we ook aandacht aan een vijfde type dat meestal als “storytelling” wordt aangeduid: het vertellen van verhalen.

1. Dialooginterventies

Dialooginterventies zijn gebaseerd op de contacthypothese van Fordan Allport. Contact en dialoog zorgen voor bewustwording en vervolgens aanpassing van gedrag. Succesfactoren zijn onder andere een prettige omgeving en voldoende grote groepen om tot dialoog te komen. (Taouanza & Felten, 2017) Palluck en Green verwijzen in hun metareview naar de toepassing van de contacttheorie als één van de weinige methoden die echt effectief lijkt te zijn. (Paluck & Green, 2009) Pettigrew en Tropp analyseerden meer dan vijfhonderd studies over de vraag hoe door contact vooroordelen verminderd worden. Ze vonden 3 belangrijke elementen: i) contact verhoogt de kennis over de ‘andere’, ii) contact verlaagt de angst over contact met ‘de anderen’ en iii) contact verhoogt empathie. Alhoewel ook de factor kennis significant was, hadden vermindering van angst en de verhoogde empathie het grootste effect op de vermindering van vooroordelen. Bovendien bleek dat het effect van contact voor alle leeftijdsgroepen ongeveer even groot was. (Pettigrew & Tropp, 2008) Pettigrew en Tropp maar ook Skinner en Meltzoff benadrukken op basis van hun metareviews wel dat de contacten zo gestructureerd moeten zijn dat ze actieve samenwerking stimuleren opdat de vermindering van vooroordelen effectief zou zijn. (Skinner & Meltzoff, 2018). Vorming van leiding, leerkrachten, coaches ... kan daar een positieve rol bij spelen.

2. Interventies gebaseerd op sociale normering

Sociale normering is gebaseerd op de neiging van mensen om zich te conformeren aan een norm die binnen de groep of door een externe autoriteit (die als dusdanig aanvaard wordt) gesteld wordt. Succesfactoren zijn onder andere dat de gezochte aanpassing niet te ver van de bestaande situatie

staat en dat ingezet wordt op wat je wil bereiken in plaats van op wat je wil vermijden ... (Taouanza & Felten, 2017)

3. “Goed voorbeeld” interventies

Deze benadering, ook wel ‘extended contact’-aanpak genoemd, is gebaseerd op contacten tussen een beperkt aantal leden van elke groep en is vooral aangewezen wanneer er weinig contact is tussen de groepen zelf. Er wordt in deze benadering op basis van een positief contact tussen twee mensen een voorbeeld gesteld dat als norm naar voor geschoven wordt. Daarbij moeten de randvoorwaarden van zowel de dialoog-interventie als die van de sociale normering gerespecteerd worden, wat dit niet zo eenvoudig maakt. (Taouanza & Felten, 2017) Ook deze benadering werkt voor kinderen en voor volwassenen. Deze ‘indirecte’ vorm van contact is wel minder effectief dan werkelijk contact.

4. Confrontatie met vooroordelen

Een confrontatie met de eigen vooroordelen werkt enkel bij mensen die zichzelf kunnen bijsturen, en dus bijvoorbeeld niet bij kleine kinderen. Bovendien moeten mensen gemotiveerd zijn om hun vooroordelen aan te pakken. Bij wie discriminatie geen probleem vindt kan de confrontatie met vooroordelen zelfs leiden tot de versterking ervan. (Taouanza & Felten, 2017)

5. Storytelling

Lee Anne Bell benadert racisme vanuit verhalen die diepgeworteld zijn in een cultuur. Elke cultuur en subcultuur draagt verhalen in zich. Verhalen bieden een methode om over ras en racisme te praten, ook al is dat een soms moeilijk, gevoelig onderwerp. (Bell, 2010) Storytelling is daarmee zowel een basis voor vooroordelen, stereotypering, discriminatie en racisme als een element om ze te voorkomen en er tegen in te gaan. De kracht van stories, stellen Chin en Rudelius-Palmer, ligt in hun vermogen “to connect people to one another in fundamental ways that transcend issues of race and ethnicity through uncovering basic themes that strengthen the common bonds of humanity, as well as changing prevalent systems of oppression that perpetuate racial injustice”. Ze geven verschillende voorbeelden van hoe verhalen zowel relationeel als instrumenteel een rol kunnen spelen, “raising consciousness between peoples and changing perceptions and actions.” (Chin & Rudelius-Palmer, 2010)

2.2. Vorming

1. Onderwerpen

We stelden een lijst op van onderwerpen die we aantreffen in omschrijvingen van trainingen rond het brede thema discriminatie. Deze thema’s vinden we ook terug doorheen de literatuur waar we naar verwezen doorheen het eerste deel. Een greep uit de topics: Dialoog, sensibilisering, veilige omgevingen, omgaan met escalatie, vertrouwensrelaties, nazorg binnen de organisatie, positieve rolmodellen, preventie van discriminatie, escalatie van conflictsituaties, straffen, verminderen van discriminatie, situatieanalyse, nazorg ten behoeve van slachtoffers, cultuursensitiviteit, weerbaarheid, negatieve rolmodellen en juridische aspecten.

2. Werkvormen

In de context van deze onderwerpen komt een brede waaier van werkvormen waarmee tegen discriminatie geageerd kan worden. De belangrijkste zijn kennisoverdracht, reflectie,

groepsgesprekken, individuele coaching, rollenspel, diverse spelvormen, dialoog (gesprek) en casussen.

3. Vorming binnen jeugdwerk, jeugdzorg, cultuur en sport

Slechts 10% van deelnemers aan de studie geven aan dat in hun ervaring binnen hun sector de verantwoordelijken (leidinggevenden, animatoren, trainers ...) verplicht een training krijgen waarbij discriminatie aan bod komt. 55% geeft aan dat zo'n training mogelijk is op vrijwillige basis en 35% geeft aan dat zo'n training er gewoon niet is.

ANTWOORDKEUZEN	REACTIES	
Niet (1)	35.00%	14
op vrijwillige basis (2)	55.00%	22
verplicht (3)	10.00%	4
TOTAAL		40

Wanneer we kijken naar wat in trainingen met betrekking tot discriminatie aan bod komt blijken weinig onderwerpen die in de literatuur aangegeven worden uitgesproken aan bod te komen.

	NIET (1)	OPPERVLAKKIGE VERMELDING (2)	VERKENNEND (3)	VERDIEPEND (4)	DIEPGAAND MET OOK EEN BEPERKTE PRAKTIJKCOMPONENT (5)	ZEER DIEPGAAND, MET EEN UITGEBREIDE PRAKTIJKCOMPONENT (6)	IK WEET HET NIET
dialoog	10.00% 4	7.50% 3	12.50% 5	25.00% 10	15.00% 6	12.50% 5	17.50% 7
Sensibilisering	7.50% 3	15.00% 6	17.50% 7	22.50% 9	15.00% 6	7.50% 3	15.00% 6
veilige omgevingen	15.38% 6	5.13% 2	20.51% 8	20.51% 8	15.38% 6	7.69% 3	15.38% 6
omgaan met escalatie wanneer die zich voordoet	10.00% 4	20.00% 8	15.00% 6	22.50% 9	10.00% 4	10.00% 4	12.50% 5
vertrouwensrelaties	15.38% 6	10.26% 4	12.82% 5	28.21% 11	12.82% 5	5.13% 2	15.38% 6
nazorg: gevolg geven aan incidenten	12.82% 5	17.95% 7	12.82% 5	23.08% 9	7.69% 3	10.26% 4	15.38% 6
positieve rolmodellen	17.50% 7	12.50% 5	10.00% 4	20.00% 8	12.50% 5	7.50% 3	20.00% 8
preventie van discriminatie	15.00% 6	10.00% 4	17.50% 7	25.00% 10	10.00% 4	5.00% 2	17.50% 7
escalatie van conflictsituaties voorkomen	7.50% 3	25.00% 10	20.00% 8	17.50% 7	2.50% 1	12.50% 5	15.00% 6
straffen	22.50% 9	12.50% 5	7.50% 3	15.00% 6	7.50% 3	12.50% 5	22.50% 9
vermindering van discriminatie	12.50% 5	10.00% 4	32.50% 13	12.50% 5	12.50% 5	2.50% 1	17.50% 7
situatieanalyse	13.16% 5	18.42% 7	13.16% 5	23.68% 9	10.53% 4	2.63% 1	18.42% 7
nazorg ten behoeve van wie gediscrimineerd werd	22.50% 9	12.50% 5	20.00% 8	12.50% 5	5.00% 2	7.50% 3	20.00% 8
cultuursentiviteit	22.50% 9	20.00% 8	5.00% 2	25.00% 10	5.00% 2	5.00% 2	17.50% 7
weerbaarheid	17.50% 7	20.00% 8	7.50% 3	15.00% 6	5.00% 2	5.00% 2	30.00% 12
negatieve rolmodellen	35.00% 14	15.00% 6	7.50% 3	17.50% 7	0.00% 0	2.50% 1	22.50% 9
juridische aspecten	32.50% 13	17.50% 7	12.50% 5	10.00% 4	0.00% 0	2.50% 1	25.00% 10

Elementen die behandeld worden met daaraan ook een praktijkcomponent gekoppeld zijn het voorkomen van escalatie (12,5%), straffen (12,5%) en dialoog (12,5%).

Nazorg (voor wie gediscrimineerd werd), weerbaarheid, het effect van negatieve rolmodellen en juridische aspecten komen niet of slechts oppervlakkig vermeld aan bod.

Ook over de didactische werkvormen van vorming kan nagedacht worden. Kennisoverdracht (36% van de respondenten) , groepsgesprekken (35%) , dialoog (25%), individuele reflectie (26%) en een spelvorm (20%) komen regelmatig tot frequent voor.

	0 - NIET (1)	1 - ZEER SPORADISCH (2)	2 - ZELDEN (3)	3 - AF EN TOE (4)	4 - REGELMATIG (5)	5 - ZEER FREQUENT (6)	TOTAAL	GEWOGEN GEMIDDELDE
kennisoverdracht	5.13% 2	10.26% 4	5.13% 2	43.59% 17	28.21% 11	7.69% 3	39	3.03
groepsgesprekken	12.50% 5	7.50% 3	7.50% 3	37.50% 15	27.50% 11	7.50% 3	40	2.83
reflectie in groepsverband	10.53% 4	13.16% 5	5.26% 2	36.84% 14	31.58% 12	2.63% 1	38	2.74
dialoog	10.00% 4	10.00% 4	7.50% 3	47.50% 19	22.50% 9	2.50% 1	40	2.70
individuele reflectie	15.38% 6	15.38% 6	5.13% 2	38.46% 15	20.51% 8	5.13% 2	39	2.49
spel	30.77% 12	0.00% 0	28.21% 11	20.51% 8	15.38% 6	5.13% 2	39	2.05
casussen	20.00% 8	22.50% 9	12.50% 5	30.00% 12	15.00% 6	0.00% 0	40	1.98
conflicthantering	25.00% 10	25.00% 10	20.00% 8	20.00% 8	10.00% 4	0.00% 0	40	1.65
rollenspel	38.46% 15	10.26% 4	17.95% 7	20.51% 8	12.82% 5	0.00% 0	39	1.59
technieken voor conflictvermijding	30.00% 12	22.50% 9	20.00% 8	17.50% 7	10.00% 4	0.00% 0	40	1.55
individuele coaching interventies	40.00% 16	12.50% 5	17.50% 7	20.00% 8	10.00% 4	0.00% 0	40	1.48
autonome individuele opdrachten	47.50% 19	12.50% 5	22.50% 9	12.50% 5	5.00% 2	0.00% 0	40	1.15

Van casussen, conflicthantering en individuele coaching sessies wordt door minder dan 15% aangegeven dat ze regelmatig of frequent gebruikt worden in training en vorming.

3. De verantwoordelijkheid van organisaties

De Belgische voetbalbond (KBVB) startte na onaanvaardbare incidenten waarbij Romelu Lukaku tijdens een wedstrijd in 2019 onthaald werd op oerwoudgeluiden in datzelfde jaar met een actieplan "Come Together". Het plan is gebaseerd op vijf pijlers die allemaal over sensibilisering gaan: luisteren, vertegenwoordigen, opleiden, meten en communiceren. Samia Ahrouch, een criminologe, werd aangesteld als inclusiemanager en er werd een Diversity Board aangesteld die advies geeft en bijstuurt. Bovendien komt er een Nationale Kamer voor Discriminatie en Racisme waarin klachten rond discriminatie door de disciplinaire raad behandeld en wanneer nodig vervolgd zullen worden. (Christiaens, 2021) In het interview verduidelijkt Ahrouch dat de pijler "vertegenwoordigen" inhoudt dat de bond een veel betere weerspiegeling wil zijn van de maatschappij. Als organisatie neemt de

KBVB hier het initiatief om op een systematische en gestructureerde wijze naar de problematiek te kijken.

De elementen van de invulling daarvan moeten vakkundig – gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en op good practice - uitgewerkt worden.

4. Samenwerking

Bovenaan staat daarbij de samenwerking met ouders of hun vervangers (84% van de deelnemers), gevolgd door samenwerking met het onderwijs (76%). Meer samenwerking met justitie wordt door (slechts) 21% van de deelnemers belangrijk geacht.

- Ouders of hun vervangers	84,21%
- Onderwijs	76,32%
- Meldpunten	68,42%
- Overheid (buiten justitie)	63,16%
- Jeugdsectoren onderling	57,89%
- Justitie	21,05%

Ook samenwerking met koepelorganisaties, werkgevers, de hulpverlenende professionelen, influencers en peer groups wordt genoemd.

Er bestaan initiatieven die de raakvlakken tussen verschillende domeinen aftasten. Zo werkte Club Brugge in het verlengde van het anti-racisme - en anti-discriminatieproject “Geef Racisme de Rode Kaart”, een samenwerking tussen een aantal Europese clubs en het European Football for Development Netwerk, aan een vormingspakket voor leerkrachten (Club Brugge, 2020). Het pakket bestaat uit een aantal sessies waarin een ruim aanbod van onderwerpen behandeld worden: racisme, verschillen en gelijkenissen tussen mensen, religie en symbolen, LGBT en homofobie, racisme en discriminatie in de sport. Positief is zeker dat de clubs beseffen dat ze een onderdeel zijn van een groter maatschappelijk geheel en dat ze voor tijdens en rond hun sportactiviteiten afhankelijk zijn van de bredere context. Onderwijs is dan bij uitstek een bereikbare toegangspoort tot die bredere context. Maar de vraag die zoals bij elk project telkens opnieuw gesteld moet worden is in welke mate onderwijs – de scholen en de leerkrachten — hiermee echt bereikt worden en vervolgens ook in welke mate zij met het aangereikte materiaal aan de slag gaan. Effectieve samenwerking veronderstelt co-eigenaarschap gebaseerd op co-creatie.

Leernetwerken

Aangeven dat samenwerking belangrijk is is één zaak, weten hoe die aan te pakken een andere. Bellaart (2021) wijst op het belang van leernetwerken om diversiteits sensitief werken duurzaam in te bedden. Daarbij een aantal tips:

1. Formeer een leernetwerk met organisaties binnen dezelfde sector.
2. Werf een groep met verschillende perspectieven onder de deelnemers, “generieke” organisaties, cultuurspecifieke en informele – vrijwilligers – organisaties.
3. Zoek naar deelnemers die ‘willen, kunnen en mogen’. Deelnemers die open staan voor oplossingen van anderen en die steun van het management hebben om de resultaten te vertalen naar de eigen organisatie.
4. Sluit aan bij de behoefte en urgentie voor de deelnemers.
5. Kies gezamenlijk een paar thema’s waar met prioriteit aan gewerkt wordt.

6. Verbind kennis uit wetenschap aan praktijk- en ervaringskennis.
7. Zorg voor een gespreksleider en een goede organisatie.
8. Plan minimaal een reeks van zes bijeenkomsten van 2-3 uur, elke zes weken een sessie.
9. Start met het spreken van dezelfde taal, de definities, benoem daarna de knelpunten en werk vervolgens aan concrete verbeterplannen.
10. Betrek het management, bijvoorbeeld in aparte bijeenkomsten en ondersteun de deelnemers bij de implementatie van de verbeterplannen in de eigen organisatie. (Bellaart, 2021)

III. Overzicht van publicaties

Hieronder geven we een overzicht van enkele recente toegankelijke maar wetenschappelijk onderbouwde Nederlandstalige publicaties. Alle publicaties zijn toegankelijk via het internet en kunnen gratis gedownload worden.

Diversiteits sensitief werken in de zorg. Leernetwerken geven een kwaliteitsimpuls.

Auteur Bellaart, B
Uitgever Kennisplatform Integratie en Samenleving
Jaar uitgave 2021
Downloaden https://www.kis.nl/sites/default/files/421131_diversiteits_sensitief_werken_in_de_zorg_web.pdf

Abstract “De meeste professionals in de zorg weten dat het werken met cliënten, die een ander referentiekader hebben dan de professional, extra aandacht vraagt. Toch is het geen vanzelfsprekendheid om diversiteits sensitief werken duurzaam in de zorgorganisaties in te bedden. Cliënten hebben behoefte aan maatwerk en dat is terug te zien in een toename aan zorgorganisaties die zich specifiek richten op cliënten met een migratieachtergrond.” (Bellaart, 2021)

Leeraanbod polarisatie en radicalisering voor (jeugd)professionals

Auteur Platform JEP
Uitgever Platform JEP
Jaar uitgave 2021
Downloaden https://www.kis.nl/sites/default/files/leeraanbod_polarisatie_en_radicalisering_def.pdf

Abstract. “Hoe ga je om met jongeren die extreme idealen hebben of geloven in complottheorieën? Wat zijn signalen van mogelijke radicalisering? Hoe ga je om met spanningen in de buurt? Hoe maak je actuele, gevoelige kwesties bespreekbaar met jongeren? En wat kan jij doen om de veerkracht van jongeren te vergroten? Het zijn complexe vraagstukken waar je als (jeugd)professional mee te maken kunt krijgen. Dat vraagt van jou om jezelf te blijven ontwikkelen, te verbeteren en te groeien, want op dit gebied ben je nooit uitgeleerd.” (Platform JEP)

Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme? Een literatuuronderzoek

Auteur Felten, H. Asante, A., Donker, R., Andriessen, I. Noor, S.
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving
Jaar van uitgave 2021
Downloaden https://www.kis.nl/sites/default/files/wat_werkt_in_de_aanpak_van_institutioneel_racisme-def.pdf

Abstract. “Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme? In deze literatuurverkenning hebben we dit op een rij gezet met daarbij specifieke aandacht voor de domeinen arbeidsmarkt, veiligheid, onderwijs en woningmarkt. We hebben meer dan 200 wetenschappelijke studies bestudeerd vanuit (met name) peer reviewed journals. In deze publicatie beantwoorden we de volgende vragen:

- Welke werkzame mechanismen zijn bekend om institutioneel racisme te verminderen?
- Wat is bekend over wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme op de arbeidsmarkt, op het terrein van veiligheid, binnen het onderwijs en op de woningmarkt?” (Felten, Asante, Donker, Andriessen, & Noor, 2021)

Opmerking Ook al spitst dit onderzoek zich niet specifiek toe op jeugdwerking, jeugdzorg, sport of cultuur, toch zijn verschillende van de inzichten die geformuleerd worden op basis van het literatuuronderzoek relevant. Ook de verwijzingen naar wetenschappelijke studies zijn interessant.

Openlijk en onomwonden racisme

Auteur Platform JEP
Uitgever Platform JEP
Jaar van uitgave 2021
Downloaden
[longread-openlijk-racisme.pdf](#)

Abstract: “Naast het literatuuronderzoek heeft KIS kwalitatief onderzoek gedaan. Hiervoor zijn vijftien personen geïnterviewd die zich openlijk en duidelijk negatief uiten over mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond en/of mensen van kleur.

In een longread leggen we de uitkomsten van de beide onderzoeken naast elkaar en zoeken we verklaringen voor het openlijke racisme van de respondenten en doen we aanbevelingen voor verder onderzoek en de praktijk.”

Waarom contact werkt

Auteur Ron van Wonderen; Hanneke Felten
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving
Jaar uitgave 2020
Downloaden [rapport kis kennisdocument wat werkt bij ontmoeten 2020 0.pdf](#)

Abstract “Ontmoetingen tussen mensen die van elkaar verschillen in afkomst en religie worden op allerlei plekken in Nederland georganiseerd. Op scholen, op het werk, bij de sportclub maar vooral in buurten en wijken komen mensen bij elkaar en leren ze elkaar kennen. Dit is een beproefde methode om onder andere vooroordelen tegen te gaan en scheidslijnen tussen groepen te overbruggen. Maar hoe en wanneer werkt dit? In deze publicatie voor onder meer gemeenten, sociale professionals en actieve burgers zetten we de theorie uiteen en geven we concrete tips voor in de praktijk.”

Opgroeien zonder vooroordelen: wat kan je doen als basisschool?

Auteur Platform JEP
Uitgever Platform JEP
Jaar van uitgave 2020
Downloaden
https://www.kis.nl/sites/default/files/opgroeien_zonder_vooroordelen-def_0.pdf

Abstract: “Steeds meer basisscholen willen aan de slag om vooroordelen, stereotypering en discriminatie aan te pakken. Dit signaleerde Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) samen met een aantal partijen uit het werkveld. De vraag is alleen: hoe doe je dat dan? Wat werkt? Welke typen interventies zouden ingezet moeten worden? En op welke leeftijd kan welk type interventies worden toegepast?

Al 'baat het niet', dan schaadt het soms wel, zo weten we uit onderzoek naar (jong)volwassenen en discriminatie. Wat je op basis van intuïtie denkt dat werkt, werkt lang niet altijd en soms zelfs averechts (Felten et al., 2020). Dat betekent dat het van belang is om nauwkeurig te weten wat werkt voor wie, zodat deze averechtse effecten worden voorkomen. Daarom zijn de onderzoekers van KIS de wetenschappelijke literatuur ingedoken en hebben ze op een rij gezet wat volgens de wetenschap werkt.

De uitkomsten van dit onderzoek kunnen door basisscholen gebruikt worden om na te gaan welke typen interventies zij het best in kunnen zetten en wanneer. Idealiter worden de uitkomsten van dit onderzoek gebruikt om nog een stap verder te gaan: ze te laten dienen als een onderlegger voor het ontwikkelen van een leerlijn. Met zo'n leerlijn bedoelen we een plan voor wat in welke klas van de basisschool aan de orde zou moeten komen om effectief vooroordelen en discriminatie onder kinderen te verminderen en te voorkomen."

Polarisatie onder jongeren in niet-stedelijke gebieden

Auteur Ron van Wonderen, Leyla Reches
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving
Jaar van uitgave 2020
Downloaden

[polarisatie-niet-stedelijke-gebieden.pdf](#)

Abstract: "KIS onderzocht hoe jongeren in niet-stedelijke gebieden aankijken tegen mensen met een migratieachtergrond, en hoe zij aan hun denkbeelden komen. Hoe gaan jongerenwerkers om met polarisatie en extreme ideeën onder jongeren, en wat hebben zij nodig om dit effectief aan te kunnen pakken? We beantwoordden deze vragen in een verkennend onderzoek. Ook brachten we in kaart welke werkwijzen en tools door jongerenwerkers kunnen worden ingezet.

De situatie in niet-stedelijke gebieden verschilt wezenlijk van die in de Randstad. Er zijn voor jongeren in niet-stedelijke gebieden minder ontmoetingsmogelijkheden met mensen met een andere culturele achtergrond. Ze zijn voor informatie en beeldvorming over mensen met een migratieachtergrond meer afhankelijk van berichtgeving in (sociale) media, de opvattingen van vrienden en ouders spelen een relatief grote rol, en er is soms sprake van een sterke groepsdruk. Ook hebben jongeren in niet-stedelijke gebieden relatief vaker een lagere opleiding en voelen zij zich daardoor achtergesteld. Mede omdat de werkgebieden in niet-stedelijke gebieden veel groter zijn, is er hier minder uitwisseling van ervaringen en kennis op het thema polarisatie tussen jongerenwerkers. Er is daarom bij deze jongerenwerkers behoefte aan aanvullende of specifieke aanpakken.

Er is al veel beschikbaar aan methoden die kunnen worden ingezet in niet stedelijke gebieden. Deels gebeurt dit al, maar deels is het aanbod te weinig bekend of wordt het niet gebruikt. Ook moet er voor een deel nog passend aanbod worden ontwikkeld. Het is aan te bevelen dat kennis over wat al beschikbaar is nog meer wordt gedeeld met het werkveld. Uit ons onderzoek blijkt dat er nog het nodige werk te doen is, met name op het gebied van gemeenschappelijke handelingsperspectieven ('wanneer ingrijpen, wanneer worden grenzen overschreden') en een gedeeld referentiekader binnen de organisatie."

Struisvogel Sessie: gesprekstool voor morele dilemma's

Auteur Annemarie van Hinsberg
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving

Jaar van uitgave 2020
Downloaden <https://www.kis.nl/publicatie/struisvogel-sessie-gesprekstool-voor-morele-dilemmas>

Abstract “De nieuwe tool ‘Struisvogel Sessie’ van KIS en Stichting School & Veiligheid helpt om het gesprek aan te gaan over situaties die vaak leiden tot morele dilemma’s. Bijvoorbeeld als een leerling homofobe scheldwoorden gebruikt. Met dit pakket gesprekstools bieden we een duidelijke handelingsrichting voor de hele organisatie.”

Hatespeech aanpakken door emoties te delen

Auteur Hanneke Felten
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving
Jaar van uitgave 2019
Downloaden <https://www.kis.nl/sites/default/files/werking-aanpak-bestrijding-hatespeech1.pdf>

Abstract “KIS onderzocht of (en hoe) hatespeech kan worden tegengegaan door als slachtoffer het gesprek aan te gaan met de dader. Als je als slachtoffer je emoties deelt en laat zien aan de dader wat de hatespeech met jou doet, gaat de dader dan inzien dat hij/zij jou gekwetst heeft? En verandert de dader dan als gevolg daarvan, van gedrag? We zochten talloze wetenschappelijke artikelen uit en een antwoord bleek verrassend.”

Verkenning naar onbewust vooroordelen verminderen via priming. Primen in de praktijk?

Auteur Hanneke Felten, René Broekroelofs
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving
Jaar van uitgave 2019
Downloaden <https://www.kis.nl/sites/default/files/verkenning-priming.pdf>

Abstract “Priming is kort gezegd het (on)gemerkt beïnvloeden van mensen zodat ze ander gedrag gaan vertonen, anders gaan denken, of zich anders gaan voelen. Kun je priming ook inzetten om discriminatie tegen te gaan? Dit rapport gaat in op de volgende vragen:

- Wat is er wetenschappelijk bekend over priming als methode om discriminatie, vooroordelen of stereotypen te verminderen?
 - Welke definitie hanteren we van priming?
 - Welke typen priming zijn er?
- Wat weten we over de effecten en wat zijn aandachtspunten of voorwaarden voor deze effecten?
- Hoe zou priming als methode in Nederland kunnen worden ingezet?
 - Zijn er praktijkvoorbeelden bekend?
 - Welke eventuele risico’s zijn er voor de toepassing in de praktijk?
 - Welke praktijkvoorbeelden zijn denkbaar?”

Evaluatie discriminatie-meldwijzer voor jongeren

Auteur Annemarie van Hinsberg, Joline Verloove, Siham El Moussaoui, Gijs van Beek
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving

Jaar van uitgave 2019
Downloaden

<https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/evaluatie-discriminatiemeldwijzer-voor-jongeren.pdf>

Abstract “Hoe blij zijn jongeren met de discriminatiemeldwijzer? In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben wij onderzocht of de meldwijzer aanslaat bij de doelgroep.

Slechts een op de acht van alle ervaringen met discriminatie wordt gemeld. Daarom is de discriminatiemeldwijzer (DMW) in het leven geroepen. Het doel hiervan is om de kennis over het melden van discriminatie bij jongeren te vergroten, evenals de naamsbekendheid van de betrokken organisaties. Hierdoor moet de meldingsbereidheid toenemen en het melden zelf simpeler worden.

In de evaluatie van de meldwijzer bekeken we of deze aanslaat bij jongeren en bijdraagt aan meer kennis over waar en hoe je kunt melden. En of de meldingsbereidheid hiermee wordt vergroot. Op basis van de uitkomsten van deze evaluatie is het antwoord op alle drie de vragen: ja. Voor jongeren is het wel cruciaal dat wanneer zij daadwerkelijk gaan melden, zij ook het gevoel hebben dat zij serieus genomen worden. Dus het blijft belangrijk om goed te investeren in organisaties die meldingen over discriminatie behandelen. In de publicatie lees je alle aanbevelingen.”

Kompas voor inclusieve communicatie. Een procesbeschrijving voor professionals en organisaties in het publieke domein

Auteur Lineke van Hal, Joke Hermens, Karel Koch, Cemil Yilmaz
Uitgever Nanoplatform Integratie & Samenleving
Jaar van uitgave 2019
Downloaden <https://www.kis.nl/sites/default/files/kompas-voor-inclusieve-communicatie.pdf>

Abstract “De Nederlandse samenleving is superdivers en publieke organisaties hebben contact met veel verschillende mensen. Communicatie waarbij iedereen zich gezien en begrepen voelt, is dus van groot belang. Zodat er niet onbedoeld wordt bijgedragen aan gevoelens van uitsluiting of het versterken van vooroordelen tussen (groepen) burgers. Deze handleiding geeft richting bij het bepalen van de koers voor inclusieve communicatie.

Wanneer mensen het gevoel hebben dat communicatie vanuit de overheid of instellingen niet op hen is gericht of hen in een negatief daglicht zet, kan dit bijdragen aan gevoelens en praktijken van uitsluiting. Vooroordelen tussen groepen burgers kunnen hierdoor worden versterkt en bijdragen aan verdere polarisatie. Het is daarom van belang dat organisaties in hun communicatie rekening houden met de burgers op wie zij zich richten. Inclusief communiceren in plaats van zenden.

Uitgangspunt van veel professionele communicatie is zenden. Er wordt door een professional een communicatieboodschap ontwikkeld die gericht wordt op een ontvangende doelgroep. Een inclusieve benadering van communicatie vraagt om andere vertrekpunten. Het gaat dan om:

1. Bewust worden van eigen positie en aannames
2. Lokaliseren van belangen en belanghebbenden
3. Overeenkomsten vinden tussen belanghebbenden
4. Verschillen erkennen waar rekening mee gehouden moet worden

In deze handreiking worden deze vier richtinggevende aspecten van inclusief communiceren uitgelegd en toegelicht met voorbeelden uit de praktijk.”

Meerdere vliegen in een klap: onderzoek naar discriminatie. Hoe zijn verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen?

Auteur Hanneke Felten, Ikram Taouanza, René Broekroelofs
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving
Jaar van uitgave 2018
Downloaden

<https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/meerdere-vliegen-in-eeen-klap.pdf>

Abstract “Discriminatie kent vele uitingsvormen. Islamofobie, afrofobie, antisemitisme en homofobie zijn slechts enkele voorbeelden. De aanpak ervan richt zich meestal niet op het verminderen van een specifieke vorm maar op discriminatie in het algemeen. Dit lijkt een stuk efficiënter dan voor iedere vorm van discriminatie een aparte interventie of methode ontwikkelen. Is dat ook zo? Onderzoekers van KIS doken de wetenschappelijke literatuur in om het uit te zoeken. En vonden aanwijzingen over wat wel werkt en wat niet werkt in het bestrijden van discriminatie met een brede focus.”

Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie

Auteur Hanneke Felten, Saskia Keuzenkamp
Uitgever Kennisplatform Integratie & Samenleving
Jaar van uitgave 2016
Downloaden <http://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/goed-voorbeeld-doet-volgen.pdf>

Abstract “In Nederland worden verschillende preventieve werkwijzen ingezet om discriminatie onder scholieren te bestrijden. Een daarvan is de inzet van rolmodellen. In deze publicatie onderzoeken we of rolmodellen die het goede voorbeeld geven door goed met elkaar samen te werken ondanks etnische of religieuze verschillen, een succesvolle aanpak tegen discriminatie is.

Uit het onderzoek blijkt dat wanneer een rolmodel uit de eigen groep laat zien goed overweg te kunnen met iemand uit een andere etnische, culturele of religieuze groep waar vooroordelen tegenover bestaan, de houding hierover kan veranderen. Dit heeft vooral effect bij mensen die de andere groep nog weinig hebben ontmoet en er dus onbekend mee zijn. Ook zijn er aanwijzingen dat het voornamelijk werkt bij mensen die openlijk vooroordelen uiten.

Behalve dat in het onderzoek wordt ingegaan of de inzet van rolmodellen werkt, wordt ook bekeken hoe dat dan werkt en welke randvoorwaarden van belang zijn. Dit is getoetst op basis van beschikbare wetenschappelijke kennis. Met deze onderzoeksresultaten kunnen ontwikkelaars van interventies met rolmodellen hun training zo nodig aanscherpen of verbeteren.”

Referenties

- Baert, S., Lamberts, M., Sottiaux, S., Verhaeghe, P.-P., Vermeir, D., Verstraete, J., & Winters, S. (2021). *Eindrapport Centraal Expertencomité Discriminatie. Vlaamse overheid. Vlaamse Overheid.*
- Bell, L. (2010). *Storytelling for Social Justice*. New York: Routledge.
- Bellaart, H. (2021). Diversiteitsensitief werken in de zorg. Leernetwerken geven een kwaliteitsimpuls. Kennisplatform Integratie en Samenleving. Opgehaald van https://www.kis.nl/sites/default/files/421131_diversiteitsensitief-werken-in-de-zorg_web.pdf
- Cap au, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2011). *Wie heeft voorrang: jonge turken of prille grijsaards? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten*. HIVA. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Chin, K., & Rudelius-Palmer, K. (2010). Storytelling as a Relational and Instrumental Tool for Addressing Racial Justice. *Race/Ethnicity*, 3(2).
- Christiaens, E. (2021, 06 16). Samia Ahrouch bestrijdt discriminatie in het voetbal: 'Er is meer nodig dan sancties'. *BRUZZ*. Opgehaald van <https://www.bruzz.be/samenleving/samia-ahrouch-bestrijdt-discriminatie-het-voetbal-er-meer-nodig-dan-sancties-2021-06-16>
- Club Brugge. (2020). *Geef racisme de rode kaart. Lerarenhandleiding schoolprogramma*.
- Club Brugge. (2020). *Geef racisme de rode kaart. werkboek*.
- De Ambrassade. (sd). *toolbox diversiteit*. Opgehaald van [ambrassade: https://ambrassade.be/nl/toolbox-diversiteit/meer-weten-over/racisme-en-discriminatie](https://ambrassade.be/nl/toolbox-diversiteit/meer-weten-over/racisme-en-discriminatie)
- Departement Cultuur, Jeugd en Media. (2018). *Diversiteit in/en het jeugwerk. Masterplan 2018-2020*. Departement Cultuur, Jeugd en Media.
- Draulans, D. (2021, 05 26). Het flaterende brein: hoe vooroordelen ontstaan en hoe je ze kunt aanpakken. *Knack*.
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism*.
- Felten, H., Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., & Noor, S. (2021). Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme? Een literatuuronderzoek. Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Felten, H., Broekroelofs, R., & van de Kamp, J. (2020). *Opgroeien zonder vooroordelen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. Opgehaald van www.kis.nl
- Gordijn, E., & Wigboldus, D. (2013). Stereotypen. *Sociale psychologie*.
- Kendi, I. X. (2019). *How to be an antiracist*. London: Penguin Random House.
- Kendi, I. X. (2021). *De 9 stappen van Baby Antiracist*. Pelckmans Uitgevers.
- Laporte, F., Geboers, J., & Chakaoui, N. (2015, november). "Het zal wel aan mij liggen..." Omgaan met de effecten van discriminatie en racisme op kinderen. *Kinderrechtenforum nr 11, 2015*. Kinderrechtencoalitie Vlaanderen vzw.

- Lewontin, R. (1972). The Apportionment of human diversity. *Evol. Biol.*, 6, 381-398.
- Netwerk Antiracisme en -Discriminatie. (sd). Opgehaald van Jeugdwerk tegen racisme: <https://jeugdwerktegenracisme.be/>
- Paluck, E., & Green, D. (2009). Prejudice reduction: What work? A review oand assessment of research and practice. *Annual Review of Psychology*, 339-367.
- Pardoën, T. (2021, 07 13). Rashid en Cherifa uit 'blind gekocht': 'Uiteindelijk bleken we toch meer Belg dan Marokkaan'. *Knack*. Opgehaald van <https://www.knack.be/nieuws/belgie/rashid-en-cherifa-uit-blind-gekocht-uiteindelijk-bleken-we-toch-meer-belg-dan-marokkaan/article-longread-1756717.html>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008, March 05). How does intergroup contact reduce prejudice? Recent meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*.
- Pijpers, F., Vanneste, Y., & Feron, F. (2019). *Gevolgen van Early Life Stress*. Utrecht: Stichting Nederlands Centrum Jeugdgezondheid. Opgehaald van www.ncj.nl/earlylifestress
- Platform JEP. (sd). Leeraanbod polarisatie en radicalisering voor (jeugd)professionals. Platform JEP. Opgehaald van https://www.kis.nl/sites/default/files/leeraanbod_polarisatie_en_radicalisering_def.pdf
- Skinner, A., & Meltzoff, A. (2018, October 14). Childhood Experiences and Intergroup Biases among Children. *Social Issues and Policy Review*.
- Swartenbroux, K. (2019, November 4). Zeven hardnekkige vooroordelen over autisme ontcracht: 'Liever autisme dan een nare persoonlijkheid'. *Humo*.
- Taouanza, I., & Felten, H. (2017, 11 15). *KIS-onderzoek belicht effectiviteit van interventies tegen discriminatie*. Opgeroepen op 2021, van Kennisplatform Integratie en Samenleving: <https://www.kis.nl/artikel/kis-onderzoek-belicht-effectiviteit-van-interventies-tegen-discriminatie>
- UNIA. (sd). *UNIA*. Opgehaald van <https://www.unia.be/nl/>
- Whiterspoon, D., Wooding, S., Rogers, A., Marchani, E., Watkins, W., Batzer, M., & Jorde, L. (2007, May). Genetic Similarities Wighting and Beetween Human Population. *Genetics*, 351-359. doi:<https://doi.org/10.1534/genetics.106.067355>
- Willems, J. (2016). *Goed Bestuur*. Opgeroepen op 2021, van Goed Bestuur: <https://goedbestuur.be/>