



THEMATISCHE FICHE

VAN STEREOTYPEN, NAAR VOORoorDELEN TOT DISCRIMINATIE

WELKE STEREOTIEPE BEELDEN HEEFT ELK VAN ONS EN HOE KUNNEN DEZE AANLEIDING
GEVEN TOT VOORoorDELEN EN DISCRIMINATIE?

Colofon

Concept: RCN Gerechtigheids & Democratie

Tekst: Sara Lanoye

Disclaimer

© Illustraties

Ondanks de nodige nasporingen bleek het niet mogelijk om alle voor alle illustraties in dit educatief pakket de copyrights te verkrijgen. Eventuele rechthebbenden worden verzocht contact op te nemen met pedagogie@rcn-ong.be.

Inleiding

De meeste Tutsi's hadden Hutu-identiteitskaarten, zodat ze werk konden vinden en hun kinderen konden studeren. Er waren ook Tutsi's die hun identiteitskaart hadden gehouden, maar zij werden enorm uitgesloten. Op school moesten om beurten de Hutu's en de Tutsi's gaan rechtstaan, zodat de leraar ons kon tellen... "

(Gabriel¹ liet zich meevoeren in het geweld en nam actief deel tijdens de genocide van Tutsi's en gematigde Hutu's in Rwanda)

We delen mensen in groepen in: man, vrouw, kind, volwassene, ... Op zich niets mis mee. Het behoort tot wie je bent. Maar wat als die hokjes belemmerend werken, je gedrag bepalen en ze zorgen voor uitsluiting en discriminatie? In workshop 1 "Voorbij de hokjes... Hoe weerwerk bieden tegen stereotypen, vooroordelen en discriminatie" verdiepen we ons in het ontstaan en de gevolgen van stereotypen en vooroordelen en discriminatie. We horen van een Rwandese getuige welke verregaande gevolgen dit had tijdens de Rwandese genocide in 1994. Tot slot staan we stil bij hoe we dit denken kunnen doorbreken en kunnen reageren op discriminatie in onze leefwereld. Om je inhoudelijk voor te bereiden op de workshop bieden we een kort overzicht van wat stereotypen en vooroordelen juist inhouden, hoe deze kunnen leiden tot discriminatie en hoe we kunnen reageren hierop.

Hoe wij "de ander" zien en hoe "de ander" ons ziet: stereotypen

Welk beeld heb jij van een Mexicaan? Een vrouw? Een leerkracht? Een homoseksuele man? In de voorstelling van deze personen is de kans groot dat bijvoorbeeld de Mexicaan een sombrero aanhad, de vrouw een jurk of rok of lang haar. Heeft elke vrouw lang haar? Draagt elke Mexicaan een sombrero? Juist, deze vereenvoudigde beelden gaan niet op voor alle leden van een groep en noemen we **stereotypen**. Het zijn **algemene ideeën en beelden, vereenvoudigde veralgemeningen en clichés over mensen en groepen**. Individuele kenmerken of verschillen tussen mensen worden niet in acht genomen en bepaalde kenmerken worden uitvergroot. Doordat we stereotypen op bepaalde groepen kleven, gaan we ervan uit dat elk lid van deze groep ook deze eigenschappen bezit. Zo bestaan er over heel wat groepen stereotiepe beelden op basis van nationaliteit ("de Nederlanders" of "de Amerikanen"), beroepen ("de leerkracht" of "de bouwvakker"), leeftijd ("de jeugd van tegenwoordig", "de gepensioneerden"), geslacht ("typisch mannelijk"), religie ("de moslims"), woonplaats ("de Antwerpenaren"), seksuele voorkeur ("typisch iets voor lesbiennes"), etc.

Bevatten stereotypen dan geen kern van waarheid? Deze vraag is niet zo eenvoudig te beantwoorden, aangezien er zoveel individuele verschillen zijn tussen leden van een bepaalde groep. Sommige leden zullen in min of meerdere mate beantwoorden aan het beeld dat je van hen hebt, terwijl er zoveel anderen niet beantwoorden aan dat beeld. Daarnaast corrigeren we dit beeld, door het principe dat de

¹ Om veiligheids- en privacyredenen is de naam van onze getuige gewijzigd.

uitzondering de regel bevestigt. Als iemand niet aan het beeld voldoet dat we over een bepaalde groep hebben, zullen we deze persoon als afwijkend van het stereotype bestempelen. Een voorbeeld: Je ziet iemand met heel veel moeite zijn of haar auto parkeren. Je denkt “Deze persoon kan niet parkeren, dat zal wel een vrouw zijn.” Wanneer je voorbij de auto passeert, zie je dat het een vrouw is. Jouw stereotiepe beeld dat vrouwen niet kunnen parkeren wordt bevestigd. Wanneer de autobestuurder een man is, is jouw gedachte “die man zal een slechte dag hebben of is een uitzondering op de regel dat mannen goed kunnen parkeren.

Ingroup vs. outgroup: Bij stereotypen is het ook belangrijk na te denken tot welke verschillende groepen je zelf behoort. Zo zal je meer individuele verschillen waarnemen tussen mensen van de groep waartoe je zelf behoort dan bij groepen waar je weinig affiniteit mee hebt. Onderzoek toont aan dat hoe beter je een groep kent of leert kennen, hoe meer interne verschillen je zal waarnemen. Hoe minder je een groep kent of mee in contact komt, hoe homogener je deze groep ziet.

Waarom maken we gebruik van stereotypen? Stereotypering of het indelen van mensen in groepen aan de hand van simpele en herkenbare kenmerken, gebeurt vaak zeer onbewust en automatisch. Het zorgt voor een simplificatie van de complexe wereld waarin we leven. **Op die manier wordt de realiteit overzichtelijker, bevattelijker en dus makkelijker te begrijpen.** Hierdoor kunnen onze hersenen een situatie snel inschatten en een beslissing maken. Indien we ieder individu in zijn volledige totaliteit en complexiteit moeten interpreteren, zouden onze hersenen het overzicht niet meer kunnen bewaren. Zo kan het bijvoorbeeld in één oogopslag duidelijk zijn waar het mannen- en waar het vrouwen toilet zich bevindt door het gebruik van een vereenvoudigd beeld van een man en een vrouw op de deur. We houden dan geen rekening met de individuele verschillen tussen mannen, vrouwen of interseksuele personen. Dit natuurlijke patroon van symplificatie is handig om onze dagdagelijkse wereld te ordenen, maar heeft ook bijkomende gevolgen en kan individuen reduceren tot een categorie en misleidend zijn in contacten met anderen.

Wat is de oorsprong van stereotypen? Sommige stereotypen worden gedragen door grote groepen mensen en kunnen reeds eeuwenlang bestaan. Denk maar aan het stereotype beeld over de Joodse gemeenschap. Stereotypen kunnen sterk verankerd zijn in ons denken en daarom moeilijk te wijzigen zijn. Ze zijn dus niet alleen gebaseerd op de eigen waarneming en ervaringen. Ook leerkrachten, ouders, vrienden en familie kunnen een bepalende rol hebben over hoe je denkt over bepaalde groepen. Je hebt als het ware het beeld opgepikt “van horen zeggen”. Daarnaast spelen ook de media (televisie, kranten, sociale media, etc.) een rol in hoe zij verschillende groepen portretteren en dragen op die manier bij aan de enkelzijdige verhalen over bepaalde groepen. Zo kom je vaak stereotiepe beelden en elementen tegen in films, strips, televisieseries, reclame of (kinder)boeken. Dit is om op een eenvoudige en snelle manier duidelijk te maken om welke groep het gaat.

Belangrijk om te onthouden is dat ieder van ons stereotypen heeft om de wereld te ordenen en te begrijpen. Ons bewust zijn van onze eigen (stereotiepe) beelden is belangrijk, aangezien deze stereotypen ons kunnen belemmeren om de werkelijkheid in al zijn diversiteit te kunnen waarnemen.

Het gevaar van een eenzijdig verhaal

"Het enkele verhaal creëert stereotypen en het probleem met stereotypen is niet dat ze niet waar zijn, maar dat ze onvolledig zijn. Ze maken één verhaal het enige verhaal."

(Chimamanda Ngozi Adichie)

Stereotypen ordenen de complexe wereld om ons heen, maar wanneer worden deze bewuste en onbewuste stereotypen problematisch? Stereotypen kunnen ertoe leiden dat we een **onvolledig, onnauwkeurig en simplistisch beeld en verhaal ontwikkelen over "anderen"**. Wanneer dit eenzijdige verhaal het enige verhaal is dat we van een andere groep hebben, kunnen we denken dat dit de werkelijkheid is. Het gevaar schuilt erin dat dit ene verhaal ook het enige verhaal over die groep vormt en het alle complexiteit en veelzijdigheid weghaalt. Het *single story* is niet representatief voor de hele groep, verengt niet alleen hoe we zelf denken, maar verengt ook hoe we over "anderen" denken en holt ervaringen uit. Het ontdoet mensen van hun waardigheid. Het belemmert ons van gelijkwaardigheid, het benadrukt hoe verschillend we zijn, eerder dan hoe gelijkend we zijn.

Deze *single stories* vertellen ook iets over de machtsrelaties in onze wereld. Wie ze vertelt, wanneer men ze vertelt, hoe men ze vertelt en hoeveel men ze vertelt, hangt samen met machtsstructuren. Want hebben we allemaal niet geleerd dat Columbus Amerika ontdekt heeft? Terwijl het continent reeds eeuwenlang bewoond was en een rijke cultuur en geschiedenis kende? Het toont de eurocentrische manier van geschiedschrijving en dus het vertellen van verhalen en *single stories*. Macht is niet alleen het verhaal over de ander te vertellen, maar het verhaal herhaaldelijk te blijven vertellen tot het 'definitieve' en enige verhaal over die persoon. Hoe deze *single stories* te doorprikken, lees je in het deel "Hoe kunnen we eenzijdige beeldvorming doorbreken en reageren op discriminatie?" op pagina 8.

TIP!

In haar inspirerende TED-talk « Het gevaar van een eenzijdig verhaal » waarschuwt Chimamanda Ngozi Adichie over de gevolgen en gevaren van eenzijdige verhalen en beelden over bepaalde personen, landen, culturen en religies.



Hoe ontstaan vooroordelen?

Wanneer je iemand voor de eerste keer ontmoet (bijvoorbeeld een nieuwe collega of leerling), vorm je je een mening. Dit gebeurt meestal onbewust en automatisch op basis van hoe die persoon eruitziet, wat hij of zij aan heeft, de manier waarop hij of zij staat, zit of spreekt, een bepaalde hobby of interesse, etc. Ook gebeurtenissen, zaken die we horen, zien of lezen, kleuren je mening. Je oordeelt op basis van een bepaalde ervaring of kennis die je hebt opgedaan. **Wanneer jouw mening, positief of negatief, niet gebaseerd is op feiten, maar op veronderstellingen, stereotypen of veralgemeningen over een bepaalde groep, spreken we van een vooroordeel. Het is een ongegronde mening of oordeel vóóraf en heeft een emotionele lading.** De mening over een bepaalde groep geldt ook voor een individueel lid van die groep. Iedereen heeft vooroordelen, geen mens gaat geheel onbevooroordeeld door het leven.



Hoe worden deze vooroordelen gevormd? Er zijn naast stereotypen ook andere factoren die (kunnen) zorgen dat we bevooroordeeld denken over bepaalde mensen. Zo komt een deel van onze vooroordelen voort uit het *pars-pro-toto-principe*. Je beoordeelt/veroordeelt een groep of geheel op basis van een lid of onderdeel van die groep. Zo werd je eens ziek en denk je dat het van de mosselen kwamen die je toen at. Je bent niet volledig zeker, maar je eet daarom nooit meer mosselen of zelfs zeevruchten. Of dacht je dat iemand met een migratieachtergrond jouw portefeuille stal en daarom is iedereen met een migratieachtergrond een (potentiële) dief. We kunnen met één lid van de groep een vervelende ervaring hebben opgedaan en op grond daarvan vooroordelen erop na houden over de hele groep. Vooroordelen ontstaan dus bij moeilijkheden, problemen, wrijvingen of verschillen met een (lid van een) andere groep. De vooroordelen kunnen voortkomen uit persoonlijke (negatieve) ervaringen, maar ook gestoeld zijn op meningen van anderen (als de media, politici, ouders, vrienden, leerkrachten, etc.), waarbij het “van horen zeggen”-principe gangbaar is in combinatie met een gebrek aan kennis en contact. Wanneer vooroordelen door verschillende mensen in een samenleving gedragen worden, kunnen ze ervoor zorgen dat bepaalde groepen een lagere sociale status en vervolgens een stigma toebedeeld krijgen.

Een vooroordeel is dus een positieve of negatieve beoordeling over iemand of een groep mensen, zonder dat je deze persoon kent. Je geeft vóóraf een oordeel en trekt daardoor een conclusie. Een vooroordeel kan dus voor negatief gedrag, conflicten en ook discriminatie zorgen.

Discriminatie: het gevolg van stereotypen en vooroordelen?

Bij het benaderen of aanspreken van mensen op straat, in de tram, in een nieuwe job, bij het zoeken naar vrienden of een partner, behandelen we mensen voortdurend verschillend. We spreken daarom nog niet van discriminatie. **Discriminatie ontstaat wanneer je (op basis van vooroordelen) anderen**

ongelijk behandelt op basis van afkomst, huidskleur, nationaliteit, politieke of religieuze voorkeur, sekse, seksuele geaardheid, taal, leeftijd, lichamelijke of mentale beperking, etc. Helaas gebeurt discriminatie nog dagelijks en kan iedereen ermee in aanraking komen, zowel leden van minderheids- als meerderheidsgroepen. Wanneer een werkgever een sollicitante weigert aan te nemen omdat ze 50+ of zwanger is of wanneer men je de toegang tot een horecazaak weigert omdat je een andere huidskleur hebt, spreken we bijvoorbeeld van discriminatie.

In workshop 1 “Voorbij de hokjes... Hoe weerwerk bieden tegen stereotypen, vooroordelen en discriminatie” besteden we aandacht aan het fenomeen van **“wit privilege”**. De term wit privilege kreeg meer maatschappelijke belangstelling en bekendheid door de beweging *Black lives matter*, die het (dodelijke) geweld tegenover zwarten in de VS aan de kaak stelt. **Deze term drukt de maatschappelijke voordelen of voorrecht die blanke mensen (en volgens sommige theorieën blanke heteroseksuele (christelijke) mannen uit de middenklasse van middelbare leeftijd) zouden ervaren ten opzichte van leden van andere etnische groepen in dezelfde sociale, politieke en economische omstandigheden.** Met andere woorden gaat het om de vooringenomenheid, vooroordelen en discriminatie tegenover niet-blanke mensen. Zo toont bijvoorbeeld het filmpje in de prezi een blanke man die een fiets probeert los te maken in de meeste gevallen wordt beschouwd als een huisvader die zijn fietssleutel kwijt is, terwijl een man met een andere huidskleur vaker als dief wordt geportretteerd.

Het concept van wit privilege drukt uit hoe in sommige omstandigheden de discriminatie van bepaalde groepen bepaalde rechten of voordelen oplevert voor andere groepen. Op die manier werkt ze de ongelijkheid tussen minderheids- en meerderheidsgroepen in de hand. Het versterkt ondermeer de bevoorrechte en dominante positie, de grotere sociale status, betere en makkelijkere toegang tot bijvoorbeeld de arbeids- of huizenmarkt, rijkdommen en kansen van de blanke meerderheidsgroep in onze samenleving. Wanneer een zwarte persoon de toegang tot bepaalde huizen in een bepaalde wijk wordt ontzegd, is dat niet enkel discriminerend en onrechtvaardig, maar biedt het ook een groter scala aan opties aan huisvesting voor blanke middenklassers.

Een bewustwording van dit fenomeen is een eerste stap om gelijke (machts)verhoudingen in onze maatschappij te doorbreken. Toch zorgt deze term voor heel wat controverses: Is het niet de klasse of een ander sociaal voorrecht dat zorgt voor dieper onderliggende sociale problemen van ongelijkheid? Andere academici vragen zich af in hoeverre huidskleur bijdraagt aan de privileges en stellen dat er ook andere identiteitskenmerken (dan huidskleur) aan de basis liggen van de verschillende voorrechten. Hoe dan ook toont het concept van wit privilege de gevolgen van vooroordelen en discriminatie.

De gevolgen van discriminatie kunnen verregaand zijn. Op individueel vlak kan het zorgen dat iemand niet zichzelf kan zijn en zich bijvoorbeeld niet veilig voelt om hand in hand te lopen als homokoppel en dit vermijdt uit schrik voor blikken, scheldpartijen of fysiek geweld (*gaybashing*). Een gevoel van minderwaardigheid, twijfel en onzekerheid kan zich ontwikkelen. Op maatschappelijk vlak kan discriminatie zorgen dat bepaalde groepen systematisch benadeeld worden. Wanneer je op basis van een niet-Westers klinkende naam minder kansen hebt op goede huisvesting kan dit wijzen op structurelere vormen van discriminatie in onze samenleving. Soms kan discriminatie ook een institutioneel karakter hebben, zoals tijdens de apartheid in Zuid-Afrika of de rassensegregatie tot 1964 in de VS. Ook de genocide in Rwanda, die in workshop 1 wordt besproken, valt niet los te zien van de

jarenlange koloniale discriminatie. Kortom discriminatie kan zorgen voor **een verlies van eigenwaarde en een toename van negatieve gevoelens als frustraties, verdriet, angst en agressie**. Daarnaast kan het zorgen voor **structurele en maatschappelijke achterstelling en buitensluiting uit de maatschappij, een verlies van vrijheid en mensenrechten en de verbondenheid met die maatschappij**.

Hoe kunnen we eenzijdige beeldvorming doorbreken en reageren op discriminatie?

“When we reject the single story, when we realize that there is never a single story about any place. We regain a kind of paradise.”

(Chimamanda Ngozi Adichie)

Stereotypen zijn onvermijdelijk en niemand gaat onbevooroordeeld door het leven. Ze zijn tot op zekere hoogte functioneel, maar kunnen een open en menselijk contact in de weg staan. Ze kunnen anderen belemmeren om zich optimaal te ontplooien of leiden tot discriminatie. **Bewustwording** is de sleutel in het doorbreken van stereotypen, vooroordelen en discriminatie. **Het is het vertrekpunt om je eigen beelden en die van anderen te leren herkennen én erkennen en ze vervolgens in vraag te stellen**. Weet hebben van je eigen beeld, het herkennen van de oorsprong, de werking en gevolgen van stereotypen en vooroordelen is dus van groot belang. Die bewustwording kan voor een intrinsieke motivatie zorgen om bepaalde eigen beelden te wijzigen. Het onderdrukken van stereotypen leidt dus meestal niet tot een mentaliteits- en gedragswijziging. Enkel wanneer iemand vanuit zichzelf gemotiveerd is om te werken aan een open blik naar anderen kunnen stereotypen en vooroordelen wijzigen.

Het (als bijvoorbeeld leerkracht of ouder zijnde) aanbieden van diverse beelden en verhalen kan ook bijdragen aan het verruimen van de blik en diepgewortelde of sterke stereotypen in vraag stellen. *Single stories* of eenzijdige verhalen kunnen een impact hebben op hoe we anderen zien en hoe we met hen omgaan. Het kan een voedingsbodempot voor vooroordelen en discriminatie. Toch kunnen verhalen ook een *tool* zijn om beelden bij te stellen en onze werkelijkheid te verrijken. Op een “preventieve” manier kunnen we stereotypen en vooroordelen doorbreken. **We kunnen bewuste keuzes maken wanneer we verhalen vertellen, beeldmateriaal, artikels, boeken, films, en andere media kiezen in plaats van te blijven steken in het reeds vertelde en gekende verhaal**. Je verrijkt niet alleen de beelden en werkelijkheid, ook meer mensen zullen zich aangesproken voelen wanneer een verhaal bijvoorbeeld niet gaat over een blank heterokoppel, maar homoseksueel is of een migratieachtergrond heeft. Zoek naar een evenwicht van verschillende verhalen, vanuit diverse perspectieven en wees bewust van de gangbare eenzijdige verhalen om op een preventieve manier aandacht te besteden aan het doorbreken van stereotypen. Wees je (als leerkracht, ouder, televisie- of radiomaker, auteur, etc.) bewust van de keuze van je beelden of verhalen, de boodschap en de (impliciete) impact van jouw keuze bij het verhalen over vrouwen, mannen, migranten en vluchtelingen, hetero- en homoseksuele personen, mensen met een handicap, etc.

Ook contacten en ontmoetingen waarbij de stereotypen niet worden bevestigd en waarbij bepaalde stereotiepe rollen worden doorbroken, helpen om een meer genuanceerd en veelzijdig beeld te creëren over ‘anderen’. Idealiter zijn deze contacten genoeg in aantal, uiteenlopend en veelzijdig om ook een effect te beogen.

Na deze bewustwording om de eigen (en andermans) stereotypen en vooroordelen te herkennen én erkennen (“preventieve” manieren van omgaan met stereotypen en vooroordelen), is het ook belangrijk om te **reageren**. Het bewustwordingsproces start bij jezelf, maar kan ook inspirerend zijn voor anderen in je nabije omgeving. Wanneer er sprake is van stereotype of zelfs discriminerende uitspraken, spreek die persoon aan. **Probeer te vragen naar achterliggende redenen (motivatie – Waarom zeg of toon je dit?), alsook de bronnen (Van waar haal je dit? Waarop baseer je je?).** Meestal kan je met deze eenvoudige vragen reeds een bewustwordings- en reflectieproces starten en vermijd je een welles-nietesspelletje. Geef ook jouw mening, ervaring of beeld mee, om op die manier een ander beeld te schetsen, eventuele *single stories* en vooroordelen te doorprikken en ontcrachten. Door de juiste vragen te stellen, kom je verder dan een defensieve houding, zakelijke tegenargumenten of in de tegenaanval of veroordeling te gaan. **Hou de dialoog vooral open, maar geef wel jouw eigen grenzen (wat kan wel/niet) aan** (bijvoorbeeld: kwetsende, seksistische, discriminerende, racistische opmerkingen, etc.).

Discriminatie is een onterechte ongelijke behandeling en is bij wet verboden. Mensen die van mening zijn dat ze gediscrimineerd zijn, kunnen zich aanmelden bij **UNIA, het interfederaal gelijkheidscentrum** dat elke individuele case onderzoekt.

Tot slot kan het interessant zijn om zelf na te denken wat je kan doen aan uitsluiting, discriminatie en vooroordelen. Wat kan de school doen? Welke ideeën geven jouw leerlingen, collega’s, directie aan om met elkaar en ieders diversiteit en identiteit om te gaan? Welke ideeën en bijhorende acties of activiteiten kan de school (directie, leerkrachten) uitvoeren? Welke ideeën willen ze zelf aanpakken in de klas?

Om je verder in te verdiepen...

We lijsten enkele interessante bronnen op om je te verdiepen in de besproken thema's. Sommige zijn beschikbaar in onze mediatheek. Aarzel niet om ons te contacteren via pedagogie@rcn-ong.be om deze te ontfemen.

Films en documentaires

Adichie, C.N., Het gevaar van een eenzijdig verhaal, 2009, 18min41sec,

https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=nl

In deze inspirerende TED-talk waarschuwt Chimamanda Ngozi Adichie ons over de gevolgen en gevaren van eenzijdige verhalen en beelden over bepaalde personen, landen, culturen of religies.

Bergman, S., Wit is ook een kleur, 2016, 51min.

Op welke manier kleurt wit zijn het denken? In deze Nederlandse documentaire analyseert Sunny Bergman hoe geïstitutioniseerd racisme is en welke rol ieder van ons hierin kan spelen.



Bergman, S., Zwart als roet, 2014, 56min., https://www.npostart.nl/2doc/01-12-2014/VPWON_1226620.

Sunny Bergman onderzoekt de (onbewuste) vooroordelen ten opzichte van huidskleur. Aanleiding zijn de hoogoplopende emoties rond het pietendebat in Nederland.

Smit, J.-W., Wat zijn vooroordelen en stereotypen?, 2014, 2min.24sec.,

<https://www.youtube.com/watch?v=rVnPvWXpXGw>

In dit korte filmpje wordt op een overzichtelijke manier uitgelegd wat stereotypen en vooroordelen zijn en hoe ze kunnen leiden tot discriminatie en racisme.

Websites

<https://www.unia.be/>

Unia is een openbare instelling die discriminatie bestrijdt en gelijke kansen bevordert. Unia zet overheden, publieke instellingen en bedrijven aan om discriminatie en segregatie te bestrijden en ondersteunt het burgers die gediscrimineerd zijn. Zo kan iedereen die zich in België gediscrimineerd voelt of getuige is van discriminatie dit melden bij Unia. Daarnaast organiseert Unia, als kennis- en expertisecentrum ook campagnes om te informeren en te sensibiliseren rond diversiteit, discriminatie en gelijkheid.



**Interfederaal
Gelijkekansencentrum**

<https://onderwijs.hetarchief.be/>



Dit gratis webplatform zit vol gratis audiovisueel materiaal aan voor het onderwijs. De inhoud werd geselecteerd door en voor leerkrachten op basis van de eindtermen en leerplannen en in samenwerking met andere onderwijspartners.

Ontdek welk interessant en kwalitatief materiaal het aanbiedt rond stereotypen, vooroordelen en discriminatie.

Boeken

Abrams, D., Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Equality and Human Rights Commission, 2010.

Bergman, S., Wit is ook een kleur, Nijgh & Van Ditmar, 2016.

Blum, L. (2008). White Privilege: A Mild Critique. Theory and Research in Education. 6 (3): 309–321.

<https://www.annefrank.org/nl/educatie/>

De Nederlandse Anne Frank Stichting ontwikkelde een online tool “Begin bij jezelf!”, over thema’s als identiteit en diversiteit en stereotypen, vooroordelen en discriminatie.



McIntosh, P. (2010). White privilege: Unpacking the Invisible Knapsack, Independent School, Vol. 49 Issue 2, p.31-36.

Suggesties?

Jouw feedback is van onschatbare waarde. Maakte je gebruik van onze handleiding en/of één van onze thematische fiches? Ben je tevreden of wens je iets op te merken of aan te vullen? Laat dit ons gerust weten op pedagogie@rcn-ong.be. Alvast bedankt voor jullie waardevolle feedback!