

GEDRAGSCODE

Inleiding

Welkom bij de Gedragscode voor de Gerrit Rietveld Academie (GRA), die zowel de Rietveld Academie als het Sandberg Instituut omvat en geldt voor zowel studenten als medewerkers. Dit document beschrijft de visie die wij als GRA-gemeenschap nastreven en de regels die gevolgd moeten worden om ieders sociale veiligheid te waarborgen. Het doel van dit document is tweeledig: ten eerste om een cultuur van verantwoordelijkheid en zorg te schetsen en te begeleiden, en ten tweede om je te verwijzen naar ondersteuning als dat nodig is. Op de volgende pagina's vind je:

1. Uitgangspunten.....	2
2. Visie.....	3
3. Gewenst en ongewenst gedrag.....	5
4. Wat kun je doen?.....	8
5. Wat gebeurt er met je melding of klacht?.....	9
6. Inclusief en toegankelijk taalgebruik.....	10
Colofon.....	11
Bijlage I. Verklarende woordenlijst.....	12

1. Uitgangspunten

De GRA onderschrijft en handelt naar het statement van 20 mei 2021 van de sector kunstonderwijs in Nederland KUO:

- In het kunstonderwijs moet iedereen in een goede en professionele sfeer, die veilig en transparant is, kunnen werken en studeren, zowel in onderwijs als in onderzoek. Het is glashelder dat ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, onacceptabel is en moet worden voorkomen.
- Het kunstonderwijs werkt, naast preventie, aan andere doelen die bijdragen aan het versterken van een gezonde en respectvolle cultuur binnen de kunstopleidingen. Belangrijke pijlers zijn dat elk signaal wordt opgevolgd en dat er nooit wordt weggekeken, maar altijd actie wordt ondernomen. Verder is het van doorslaggevend belang dat studenten en medewerkers elkaar kunnen en durven aanspreken op gedrag. Een voorwaarde is ook dat er daarnaast heldere plekken zijn om klachten en bezwaren kenbaar te maken.
- Het kunstonderwijs is een vorm van onderwijs waarbij niet alleen de vakinhoudelijke ontwikkeling centraal staat, maar ook de persoonlijke ontwikkeling. Hierbij speelt fysieke en mentale nabijheid een grote rol. Dit is zowel een grote kwaliteit van het kunstonderwijs als ook een kwetsbaarheid waar wij ons als sector bewust van zijn. Er zijn relatief veel individuele onderwijsvormen en er is een intensieve samenwerking tussen student en docent en tussen studenten onderling. Dit maakt het des te meer noodzakelijk om aandacht te hebben voor sociale veiligheid.

2. Visie

Deze gedragscode is bedoeld als leidraad en kader om te komen tot een instelling die sociaal veilig, vreugdevol en betekenisvol is voor iedereen. De Gerrit Rietveld Academie streeft ernaar een open omgeving te bieden, een omgeving die diepgaande gesprekken stimuleert en ruimte creëert voor alle leden om na te denken, van gedachten te veranderen en te groeien als mens en als kunstenaar. We hopen een onderzoekende en nieuwsgierige geest aan te moedigen en tegelijkertijd elkaar te steunen en elkaars grenzen te respecteren. Respect, zorg, rechtvaardigheid, solidariteit en veiligheid zijn onze basiswaarden.

We houden rekening met de specifieke uitdagingen van een kunstopleiding. Tijdens het artistieke proces duiken we in onze persoonlijke geschiedenis, doorkruisen we emotionele thema's en denken we na over filosofische en politieke vragen. In onze praktijk delen we soms intieme delen van onze realiteit en ons denken. Hoe stimulerend en bevredigend het ook is om de mogelijkheid te hebben om ons 'authentieke' zelf met elkaar te delen, het creëert ook kwetsbaarheid. Daarom is het extreem belangrijk dat we een robuust begrip hebben van sociale veiligheid en vaardigheden ontwikkelen in het respecteren van elkaars emotionele arbeid en interpersoonlijke grenzen.

Deze gedragscode moet iedereen in de academie ten goede komen, en in het bijzonder mensen met een gemarginaliseerde identiteit, waaronder (maar niet beperkt tot) mensen van kleur, queer en neurodiverse personen. Het moet worden bevorderd door een actieve cultivering van zelfbewustzijn en nederigheid, die nodig is om de impact te begrijpen die ons gedrag heeft op elkaar en op de omgeving die we samen creëren. We erkennen dat onze identiteiten ons niet beperken of definiëren en dat we in sommige contexten meer macht hebben dan in andere.

We streven naar een cultuur die gericht is op de groei en ontwikkeling van het individu (medewerkers en studenten) en op een veiligere en vriendelijkere cultuur op de academie. We streven ernaar zelfbewust en zelfkritisch te zijn, zodat we ten goede kunnen veranderen. We moeten proberen onze standpunten genuanceerd te verwoorden en openstaan voor de mogelijkheid dat we onze meningen en perspectieven moeten bijstellen. We streven ernaar om waar nodig ruimte te creëren voor vrijgevigheid en vergeving. Tegelijkertijd accepteren we dat er bepaalde grenzen zijn die niet overschreden mogen worden. Met dit alles in ons achterhoofd proberen we een open en nieuwsgierige houding aan te nemen bij het deconstrueren

van systemische macht en na te denken over hoe macht zich reproduceert in het patroon van alledaagse handelingen en interacties.

We streven ernaar om collectief na te denken en te communiceren over wat het betekent om een bondgenoot te zijn. Dit omvat collectief nadenken over hoe we mensen met een gemarginaliseerde identiteit actief kunnen beschermen. Het betekent ook nadenken over wat het betekent om bewust te zijn van je eigen positie en ruimte te maken voor anderen. We erkennen dat er moeilijke situaties ontstaan waarin we niet altijd de vaardigheden hebben om te doen wat nodig is.

In dit opzicht willen we een instelling zijn die elkaars leertraject ondersteunt en passende training zoekt. We willen leren heroriënteren van schaamte naar ondersteuning. Wanneer we ons in uitdagende situaties bevinden, betekent dit soms dat we een stap terug moeten doen, moeten vertragen of pauzeren en luisteren. We erkennen ook dat mensen met verschillende snelheden en leerstijlen leren. Onze opvoeding, neurodivergenties, ervaringen uit het verleden en huidige omstandigheden vormen allemaal ons vermogen om in het moment te verwerken en bepalen de snelheid waarmee we kunnen leren en afleren.

Wij geloven in de kracht van kunst en elkaar om samen te werken aan een sociaal veilige omgeving voor iedereen.

3. Gewenst en ongewenst gedrag¹

De GRA staat voor een veilige studie- en werkomgeving, waarin gedragsnormen gelden. Discriminatie, (seksuele) intimidatie, (micro-)agressie en geweld, pesten, roddelen en geruchten verspreiden, middelenmisbruik, diefstal en fraude passen daar vanzelfsprekend niet bij. Wat we hieronder verstaan staat in de volgende paragrafen vermeld.

Discriminatie en andere vormen van onverdraagzaamheid

Discriminerende overtuigingen, systemen en gedragingen zijn gebaseerd op stereotypen, vooroordelen en angst. Voorbeelden hiervan zijn onrechtvaardige of nadelige behandeling van verschillende categorieën/identiteiten van mensen, op grond van ras, etnische en/of culturele achtergrond, religieuze achtergrond, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, handicap, leeftijd, klasse, fysieke en/of mentale verschillen en/of (chronische) ziekte. Een specifieke en meer systematische vorm van discriminatie is racisme. De academie tolereert geen racistisch, islamfoob, antisemitisch, seksistisch, ageïstisch, ableïstisch, classistisch, xenofob, transfoob, homofob, bifoob, vetfoob of ander onderdrukkend gedrag, taalgebruik en stereotypering.

Intimidatie

Onder intimidatie (psychische agressie) wordt verstaan het uitoefenen van psychische druk, meestal vanuit een hiërarchische positie; er is dan sprake van machtsmisbruik. Het kan gaan om verbaal, non-verbaal en/of fysiek gedrag dat als doel of gevolg heeft iemands waardigheid aan te tasten.

Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is gedrag met een seksuele lading waardoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat. Denk hierbij aan: verbaal gedrag (zoals seksueel getinte grappen, seksistische opmerkingen, appjes en het tonen van seksueel getinte afbeeldingen), non-verbaal gedrag (zoals staren naar bepaalde lichaamsdelen, gezichtsuitdrukkingen) en fysiek gedrag (zoals onnodige en ongewenste aanrakingen, nadrukkelijk dicht achter of bij iemand gaan staan, het afdwingen van seksuele diensten en/of gunsten, aanranding en verkrachting).

Agressie of geweld

Onder agressie en geweld worden alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een persoon fysiek en/of verbaal wordt aangevallen of bedreigd.

¹ Voor een uitgebreidere lijst van termen zie de bijlage bij dit document.

Micro-agressie

Microagressie betreft opmerkingen of handelingen die mensen maken op basis van stereotypen en vooroordelen. Dit kunnen subtiele beledigingen, vijandigheden of ongevoelige opmerkingen zijn. Microagressie kan de vorm aannemen van een 'grapje' of een 'compliment' dat identiteitsverschillen op een negatieve manier benadrukt. De schade die microagressie veroorzaakt is vaak onbedoeld en moet in de meeste gevallen worden hersteld door zelfreflectie, excuses en ruimte voor groei. In sommige gevallen vermommen mensen agressief gedrag als een microagressie, bijvoorbeeld door opzettelijk een schadelijke grap te vertellen of een 'subtiele' belediging te uiten om de grenzen te testen van waar ze mee weg kunnen komen, in welk geval er sprake is van agressie of pesten.

Pesten

Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet kan verdedigen. Dit kan een (combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn. Voorbeelden zijn het negeren, doodzwijgen of moedwillig buitensluiten van iemand, roddelen, vervelende en kleinerende opmerkingen maken, bewust zinloze taken of opdrachten geven. Cyberpesten is ook pesten en omvat (maar is niet beperkt tot) kwetsende, intimiderende en lasterlijke uitspraken online, openbaar of in de privésfeer.

Roddelen en geruchten verspreiden

Roddelen is achter iemands rug over hem of haar praten op een voor hem of haar denigrerende manier. Het verspreiden van geruchten is het verspreiden van vaak onjuiste informatie, gebaseerd op verkeerde informatie of veronderstellingen op basis van beperkte kennis en percepties. Roddelen en het verspreiden van geruchten kan niet alleen schadelijk zijn voor de persoon over wie wordt gesproken, maar kan ook het vertrouwen schaden en barrières opwerpen in de communicatie met anderen in dezelfde omgeving. De academie moedigt al haar leden aan om kwesties op respectvolle wijze rechtstreeks met de persoon aan te kaarten als zij zich daar veilig genoeg voor voelen.

Middelen (ge- en misbruik)

Het gebruik van middelen zoals drugs of alcohol kan de werkprestaties nadelig beïnvloeden en de eigen veiligheid en die van anderen in gevaar brengen. Drugsgebruik is nooit toegestaan. Belangrijk is ook dat roken op het schoolterrein niet is toegestaan. Alcohol mag alleen gebruikt worden op daarvoor geschikte momenten, zoals sociale bijeenkomsten.

Fraude en diefstal

Fraude en diefstal worden uiteraard niet getolereerd. We verwachten van iedereen dat deze zorgvuldig omgaat met de middelen van de academie. Hieronder worden zowel de materiële middelen verstaan (apparatuur, ruimtes) als de immateriële middelen (tijd). Daarnaast werkt iedereen op een juiste en eerlijke wijze met gegevens/informatie, en met respect voor het (intellectueel eigendom) van een ander. Diefstal van iemands intellectuele eigendom, zoals van een kunstwerk of plagiaat van andermans scriptie, binnen of buiten de academie, is niet toegestaan.

Intieme relaties

Als er tussen een medewerker/docent en een (meerderjarige) student een (vrijwillige en wederzijdse) relatie met een persoonlijk en/of intiem karakter ontstaat, informeert de medewerker zijn/haar/hun leidinggevende hier direct over.

Een relatie met een persoonlijk en/of intiem karakter tussen een medewerker/docent en een minderjarige student is onder alle omstandigheden ontoelaatbaar. Dit geldt uiteraard ook voor een relatie met een meerderjarige student indien deze een onvrijwillig en niet-wederzijds karakter heeft.

Als er tussen medewerkers onderling een relatie met een intiem karakter ontstaat, wordt dit zo snel mogelijk aan de leidinggevende gemeld.

4. Wat kun je doen?

Wat kun je doen als je als student of medewerker ontoelaatbaar gedrag zoals discriminatie, agressie, (seksuele) intimidatie en pesten meemaakt of daarvan getuige bent? Of misschien heb je iets kwetsends of ongepasts meegemaakt, of iets anders negatiefs, onaangenaams of verwarrend en heb je hulp en begeleiding nodig bij wat je nu moet doen?

De GRA heeft een groot netwerk van ondersteuning beschikbaar voor alle medewerkers en studenten, variërend van mensen die een luisterend oor bieden, bemiddelaars om te helpen bij (het de-escaleren van) conflicten en instanties die kunnen helpen bij het onderzoeken van een klacht.

In de meeste gevallen is de eerste stap een gesprek met een [vertrouwenspersoon](#) (intern of extern) die je kan helpen om toegang te krijgen tot andere hulpbronnen en je kan begeleiden bij elke optie.

Op onze website staat een overzicht van de mensen en instanties met wie je contact kunt opnemen. Let op: je kunt iets anoniem melden, maar de academie kan geen actie namens jou ondernemen als je anoniem blijft.

5. Wat gebeurt er met je melding of klacht?

Dus je hebt iets gemeld of ergens over geklaagd? Wat er vervolgens gebeurt, hangt af van de aard van je melding of klacht. In eerste instantie ontvang je een bevestiging van de ontvangst van je melding of klacht, gevolgd door communicatie over wat er verder gebeurt. Vaak (maar niet altijd) begint reparatie met een gesprek, en indien nodig zal bemiddeling worden aangeboden. In geval je een klacht indient bij de klachtencommissie, adviseert deze of er consequenties zouden moeten zijn en wat die dan zijn (meer informatie vind je [hier](#)).

De werkwijze van de vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris staan op de website. Ook de werkwijze van de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen vind je op de website.

De GRA kan, conform de cao hbo of andere van toepassing zijnde regelgeving, zoals de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), passende maatregelen nemen als deze gedragscode wordt overtreden.

Van gedragingen, waarbij sprake is/kan zijn van een strafbaar feit, zal aangifte bij de politie worden gedaan en bij de vertrouwensinspecteur van de Inspectie voor het hoger onderwijs en bij de politie gedaan, conform de plicht die voortvloeit uit de WHW.

6. Inclusief en toegankelijk taalgebruik

De academie streeft ernaar een inclusieve, ondersteunende omgeving te creëren voor alle mensen, ongeacht hun verschillen. Het is onze verantwoordelijkheid om deze geest van inclusie door te trekken in elke tekst, publicatie en directe (gesproken) communicatie met elkaar. Dit betekent dat we een woordenschat gebruiken die uitsluiting en stereotypering vermijdt en vrij is van beschrijvingen die individuen of groepen mensen afschilderen als afhankelijk, machteloos of minder gewaardeerd dan anderen. Alle seksistische, racistische, capabele of andere discriminerende terminologie wordt vermeden.

Enkele leidende principes:

- Handicap of identiteit: de persoon zelf moet altijd centraal staan, niet een handicap. Reduceer een persoon niet tot alleen zijn/haar/hun identiteit.
- Gender: gebruik gender-inclusieve termen in plaats van een onderscheid te maken naar geslacht. Gebruik bijvoorbeeld 'mensen' of iemands naam in plaats van meneer/mevrouw/meisje. Respecteer ook de voornaamwoorden waarmee mensen zich identificeren. Denk eraan dat transgender personen (net als non-binaire personen) zich kunnen identificeren met zij/hen en die/diens, maar ook met zij/hen² en/of hij/hen.
- Ras identiteit: woorden als 'minderheid' of 'kwetsbare' (groepen) zijn steeds meer achterhaald omdat ze mensen en groepen nog meer stigmatiseren. Het is beter om te gebruiken: 'mensen/persoon van kleur' in plaats van 'een lid van een raciale of gemarginaliseerde groep'. Gebruik ook namen van nationaliteiten, volkeren en rassen met een hoofdletter: Zwart, Inheems, Aziatisch, Latijns-Amerikaans, Caribisch.
- Seksuele identiteit en diversiteit: gebruik seksuele geaardheid, niet seksuele voorkeur. Queer is een steeds meer geaccepteerde en gebruikte term onder LGBTIQ+ personen zelf. Houd er echter rekening mee dat in termen van taal seksuele identiteit ook een kwestie van zelfidentificatie is. Blijf dicht bij datgene waarmee iemand zichzelf identificeert.

² Met 'zij' wordt hier het vrouwelijke voornaamwoord bedoeld.

Colofon

Het werk aan de Gedragscode is in 2021-2022 begonnen door onderzoeker Afiah Vijlbrief en in 2022-2023 verder gebracht door Ayesha Ghanchi en Belinda Bantje in overleg met leden van de GRA-gemeenschap, waaronder studenten, medewerkers en het management. Deze visie-verklaring is geschreven naar aanleiding van de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens ons consultatieproces. In die zin is de 'wij' waarnaar in deze verklaring wordt verwezen een verwijzing naar de vele stemmen uit alle geledingen van de academie.

Bijlage I. Verklarende woordenlijst

Bondgenootschap

Bondgenoot zijn betekent dat je actief je privileges kunt erkennen (zie privilege versus onderdrukking), ruimte kunt geven aan anderen, jezelf kunt voorlichten, feedback kunt accepteren en je actief kunt uitspreken als je iets ziet gebeuren, bijvoorbeeld seksistisch gedrag. In een context van sociale rechtvaardigheid betekent dit metaforisch gesproken 'achter' een gemarginaliseerde groep mensen staan, zoals steun betuigen en machtsverschillen erkennen.

Voorbeeld

Wanneer bijvoorbeeld een vrouw van kleur de enige persoon van kleur in de kamer is, zijn witte collega's (zowel mannen, vrouwen als andere genders) zich bewust van hun positie, geven ze deze vrouw de ruimte en dringen ze erop aan om meer raciale (en andere) groepen aan tafel te krijgen.

Call-Out versus Call-In

Iemand uitschelden betekent dat je iets wat hij/zij/hen gedaan of gezegd heeft direct aan de kaak stelt, meestal in het openbaar met de bedoeling het wangedrag van die persoon aan anderen te laten zien. Dit wangedrag is onacceptabel, wordt niet getolereerd en/of is schadelijk. De Calling-In daarentegen wordt over het algemeen privé gedaan, vergt meer geduld en kan een situatie inhouden waarin begrip voor verschillen kan worden onderzocht. Bij een Call-In ben je gericht op de reflectie en niet zozeer op de reactie.

Voorbeeld

- Call-Out: iemand publiekelijk aanspreken op gedrag dat gezien kan worden als seksueel intimiderend, racisme, homofobie of andere vormen van onverdraagzaamheid die onaanvaardbaar zijn.
- Call-In: met de persoon in gesprek gaan en ervoor zorgen dat hij/zij/hen het problematische gedrag verandert door met medeleven en geduld het wangedrag door te spreken en uit te leggen. Met andere woorden, met een Call-In investeer je in iemands leerproces en houd je diegene tegelijkertijd verantwoordelijk.

Onthoud dat het goed is om na te denken over hoe en wanneer we bij onderdrukking een Call-Out toepassen. Bij 'calling out' moeten we er ook voor zorgen dat er voldoende ruimte is voor het slachtoffer om emoties en ervaring(en) te uiten. Anders wordt er te veel nadruk gelegd op de dader.

CIS-gender versus transgender

Genderidentiteit staat voor iemands diepste concept van het eigen geslacht. Dit kan hetzelfde of verschillend zijn van het

geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. Traditioneel zijn westerse concepten van gender binair, gecategoriseerd als 'vrouwelijk' of 'mannelijk'. Tegenwoordig lijkt er meer ruimte te zijn voor andere genders die de binaire definitie overstijgen, zoals zowel vrouwelijk als mannelijk, geen van beide of mengvormen. Mensen die zich identificeren met het geslacht dat ze bij hun geboorte hebben gekregen, worden CIS-gender genoemd. Degenen die zich daar niet mee identificeren, worden transgender genoemd. Daarmee is transgender op zich een overkoepelende term voor mensen van wie de genderidentiteit en -uitdrukking(en) niet overeenkomen met de sociaal-culturele verwachtingen. Er zijn veel variaties van zowel binaire als non-binaire transgender personen. Onthoud dat gender een kwestie (en proces) van zelfidentificatie is. Bovendien impliceert trans zijn geen specifieke seksuele oriëntatie.

Consent

Er zijn veel soorten toestemming die binnen een kunstacademische context moeten worden uitgedrukt en begrepen. We horen vaak van de term 'consent' als het gaat om seksuele relaties, maar het concept van consent is op de academie in bredere zin van toepassing, als het gaat om toestemming geven voor elkaars gebruik van verhalen, ideeën of beelden en stem in elkaars werk. Vooral omdat de academie een plek is waar ideeën en persoonlijke verhalen worden uitgewisseld en waar mensen vaak in elkaars werk voorkomen. Consent is de toestemming van een individu om een bepaalde handeling te laten plaatsvinden. We spreken van wederzijdse toestemming omdat beide partijen expliciet moeten instemmen met elke actie die ondernomen wordt. Let op: als iemand niet expliciet 'nee' zegt, betekent dit niet automatisch 'ja' - zwijgen betekent geen toestemming.

Er mag geen reproductie van het beeld, de stem of het verhaal van een andere student in iemands werk worden gebruikt zonder expliciete toestemming.

Als een student gedeeltelijke of volledige naaktheid gebruikt in zijn/haar/hun werk, en vooral als dit werk het fysiek aanraken van anderen inhoudt, moet er een overeenkomst van toestemming zijn.

Discriminatie en racisme

Discriminatie en racisme worden vaak samen gebruikt en soms zelfs door elkaar. Er is echter een belangrijk onderscheid. Discriminatie is het onrechtvaardig of ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke eigenschappen die er in de specifieke situatie niet toe doen. Racisme is een specifieke vorm van discriminatie en gaat dieper in op een meer systemisch niveau gebaseerd op ras. Als zodanig kan racisme het best worden begrepen als de discriminatie, marginalisatie

en onderdrukking van mensen van kleur op basis van een sociaal geconstrueerde rassenhiërarchie die in het voordeel is van witte mensen. Daarom bestendigt racisme ongelijkheid, onderdrukking en achterstelling van mensen van kleur.

Voorbeeld

- Een voorbeeld van discriminatie is het weigeren van een appartement aan iemand in een rolstoel of het weigeren van het lidmaatschap van een sportcentrum aan iemand op basis van zijn/haar/hen homoseksualiteit.
- Racisme is een dagelijkse, overal en altijd aanwezige realiteit. Het is alomtegenwoordig, zowel bewust als onbewust. Bijvoorbeeld, uitgescholden worden op basis van je huidskleur of een Zuidoost-Aziatische persoon imiteren door een accent te leggen. Een ander voorbeeld van racisme is het toekennen van verschillende eigenschappen aan verschillende rassen, zoals dat gekleurde mensen minder ontwikkeld en armer zijn, terwijl witte mensen slimmer en rijker zijn.

Gelijkheid versus rechtvaardigheid

Gelijkheid (*equality*) betekent dat elk individu of elke groep mensen dezelfde middelen of kansen krijgt. Rechtvaardigheid (*equity*) erkent dat elke persoon verschillende omstandigheden heeft en wijst precies die middelen en kansen toe die nodig zijn om een gelijk resultaat te bereiken. Een term die meer en meer gebruikt wordt naast gelijkwaardigheid is 'equipollence', wat min of meer een soortgelijke betekenis heeft.

Voorbeeld

Als we een rijk persoon en een arm persoon elk € 1.000 zouden geven, zou dit gelijk zijn (het zou overkomen als 'gelijkheid'), omdat ze allebei evenveel geld krijgen. Als we de rijke persoon echter € 1.000 geven en de arme persoon € 2.500, dan kunnen we zeggen dat we proberen gelijkheid te bereiken door de arme persoon 'eerlijk' meer middelen te geven op basis van zijn/haar/hun financiële situatie, omdat het uitgangspunt van beide mensen om te beginnen anders is. Ditzelfde begrip van rechtvaardigheid geldt voor kansarme groepen mensen.

Ontoelaatbaar gedrag

Ontoelaatbaar gedrag verwijst naar gedrag dat absoluut onaanvaardbaar is en persoonlijke grenzen overschrijdt. Aangezien persoonlijke grenzen subjectief van aard kunnen zijn, gaat het om gedrag waarvan we collectief weten dat het niet hoort. Dat is dus ook sterk context gebonden en verandert met de tijd. Wel kunnen we zeggen dat ontoelaatbaar gedrag is; (seksuele) intimidatie, denigreren, bedreigen, pesten, agressie & geweld (gericht op een ander), machtsmisbruik en -ismen (waaronder racisme en discriminatie).

Intersectionaliteit

Intersectionaliteit is een concept en een lens waardoor we sociale relaties en hiërarchie kunnen begrijpen. Intersectionaliteit gaat over de onderlinge verbondenheid van sociale categorisatie tussen zowel zichtbare als onzichtbare identiteitskenmerken zoals ras, klasse, seksualiteit, geslacht, handicap, religie, uiterlijk en leeftijd. Deze theorie stelt dat deze kruispunten overlappende en onderling afhankelijke werkende systemen van discriminatie en onderdrukking zijn. Als zodanig legt het ongelijkheid en machtsverdeling bloot. Intersectionaliteit is op ons allemaal van toepassing, omdat we de kruispunten van onze identiteiten allemaal op een unieke manier ervaren, of we nu in (een) machtspositie(s) verkeren of niet.

Voorbeeld

Systemen van macht en onderdrukking hebben een verschillende invloed op de volgende mensen:

- zwarte moslims (plausibele afrofoobie/racisme en islamofobie);
- zwarte trans man (plausibele afrofoobie/racisme en transfobie);
- dove Aziatische transvrouw (ableïsme, sinofobie/racisme en transfobie);
- witte arme lesbische vrouw (plausibele homofobie, classisme en seksisme);
- witte oudere queer man (plausibele homofobie en ageïsme).

Gemarginaliseerde groepen/identiteiten

Tot gemarginaliseerde groepen of identiteiten behoren mensen met een gestigmatiseerde identiteit die meestal niet vertegenwoordigd zijn in machtsposities, en als ze al aan de macht zijn, is er nog steeds sprake van een ongelijke machtsdynamiek ten opzichte van anderen (bijv. mensen van kleur vs. witte mensen, queer vs. non-queer, vrouwen vs. mannen). Dit betekent dat ze ondervertegenwoordigd zijn op verschillende gebieden, zoals onderzoek, politiek, media en taal.

Voorbeeld

Voorbeelden van gemarginaliseerde groepen zijn vrouwen, mensen met een handicap, queer mensen (LGBTIQ+), bruine en zwarte mensen en mensen met cognitieve beperkingen.

Micro-agressies

Op basis van stereotypen, vooroordelen en vooringenomenheid (zie 'stereotypen en vooroordelen' hieronder) kunnen mensen zich (onbedoeld) schuldig maken aan micro-agressies jegens iemand van een gemarginaliseerde groep. Dit kunnen subtiele

beledigingen, vijandigheden, ongevoelige opmerkingen of algemeen onbeschoft gedrag zijn. Soms zelfs met de intentie als 'grapje' of 'compliment', gezien vanuit een normatief perspectief. Als zodanig wordt men 'anders behandeld'. Micro-agressies benadrukken identiteitsverschillen op een negatieve manier.

Onthoud dat micro-agressies een vorm van racisme of discriminatie kunnen zijn, zowel op macro (institutioneel) niveau als op micro (individueel) niveau. Deze fenomenen staan niet zozeer los van elkaar, maar zijn met elkaar verweven en het ene vloeit voort uit het andere. Met andere woorden: micro-agressies kunnen worden beschouwd als symptomen van grotere onderdrukkende systemen.

Voorbeelden

- 'Wauw je spreekt heel goed Nederlands.' - veronderstellen dat een persoon van kleur de Nederlandse taal niet of nauwelijks beheerst;
- 'Waar kom je eigenlijk vandaan?' - ervan uitgaan dat iemand geen recht heeft om ook Nederlands te zijn en zijn/haar/hun 'anders-zijn' benadrukken;
- 'Je bent best mooi voor een zwarte vrouw.' - stellen dat zwart zijn normaal gesproken niet mooi is als je het afzet tegen witte schoonheidsnormen;
- 'Dat is zo'n moeilijke naam, ik zal het niet eens proberen te onthouden.' - niet-westerse (klinkende) namen minderwaardig maken en kunnen worden gezien als een gebrek aan interesse of respect. Als je dit steeds weer hoort, kan het uiteindelijk zelfs je eigenwaarde en zelfbeeld aantasten.

Dader versus slachtoffer

Een dader kan iemand zijn die een strafbaar feit heeft gepleegd, maar het kan ook een individu of een groep mensen zijn die morele en ethische grenzen overschrijdt. Aan de andere kant van de lijn zijn slachtoffers, mensen die het doelwit zijn van deze daders. Merk echter op dat er vaak geen sprake is van duidelijke zwart-wit situaties, maar eerder van een grijs gebied waarin bijvoorbeeld de dader zich ook slachtoffer voelt.

Voorbeeld

Een persoon zou haatzaaiende uitspraken kunnen doen op een online platform met betrekking tot vluchtelingen door xenofobe (bijv. racistische en misschien islamofobe) opmerkingen te plaatsen. Op die manier worden vluchtelingen ontmenselijkt en tot slachtoffer gemaakt.

In de huidige samenleving is het vrij eenvoudig om iemand online aan te vallen, waardoor er vaak weinig tot geen ruimte

is voor de slachtoffers om zich uit te spreken (of zichzelf te verdedigen).

Vergeet niet dat we in bredere zin wel kunnen spreken van slachtofferschap (bijvoorbeeld in termen van racisme en hoe dit een negatief effect heeft op mensen van kleur), maar dat iemand zichzelf misschien geen slachtoffer noemt omdat hij/zij/hen een situatie niet als zodanig ervaart. Bovendien kan iemand in het ene geval slachtoffer zijn en in het andere geval dader en vice versa.

Fobieën & -ismen

Onder fobieën en -ismen vallen alle discriminerende overtuigingen, systemen en gedragingen die gebaseerd zijn op stereotypen, vooroordelen en angst. Er zijn verschillende fobieën & -ismen onder: racisme, antisemitisme, transfobie, vetfobie, xenofobie, ageïsme, ableïsme etc.

Privilege versus onderdrukking

Praten over privileges betekent praten over macht. Macht kan het best worden begrepen als het vermogen om te beslissen wie toegang heeft tot middelen; het vermogen om het gedrag van anderen, van jezelf en/of de loop van gebeurtenissen te sturen of te beïnvloeden. Privilege staat voor de onverdiende toegang tot deze middelen die voor sommige mensen alleen gemakkelijk beschikbaar is als gevolg van hun bevoorrechte sociale groepslidmaatschap. Onderdrukking daarentegen is een systeem dat voordelen en nadelen handhaaft op basis van sociale groepslidmaatschappen en werkt, opzettelijk en onopzettelijk, op individueel, institutioneel en cultureel niveau.

Voorbeeld

Een voorbeeld is wit privilege. Dit is het voordeel dat witte mensen hebben bij het krijgen van een baan, het gaan studeren, het krijgen van goede gezondheidszorg etc.

Opmerking: iemand kan een gestigmatiseerde/gemarginaliseerde identiteit hebben, maar toch (enig) voorrecht hebben ten opzichte van anderen binnen dezelfde gemarginaliseerde groep. Bijvoorbeeld een zwarte vrouw met een masterdiploma en een baan met hoge status zal waarschijnlijk meer privileges genieten dan een zwarte vrouw met een lage sociale status en geen opleiding (= intersectionaliteit). Het gaat ook de andere kant op. Bijvoorbeeld een witte man die in armoede leeft (bijv. slechte huisvesting, zorg en werkomstandigheden) is minder bevoordeeld in vergelijking tot een witte man met een middeninkomen.

Queer

Vandaag de dag wordt de term queer steeds meer mainstream en identificeren veel LGBTIQ+ mensen zich als zodanig, waar deze

voorheen vooral werd gebruikt in activistische (en soms academische) kringen. Queer kan worden opgevat als een overkoepelende term die staat voor het doorbreken van normatieve en binaire opvattingen over seksualiteit (en gender). Queer verwijst naar een open en brede seksuele (en gender) identiteit en identificeert zich als zodanig niet met een vaste seksualiteit (of geslacht).

Stereotypen en vooroordelen

Stereotypen zijn overdreven en ongenueanceerde uitspraken, gedachten en ideeën over bepaalde groepen mensen. Ze kunnen positief of negatief zijn. Vooroordelen hebben te maken met een negatieve houding en gevoelens tegenover een bepaalde groep mensen (affectief, emotie).

Opmerking: zowel stereotypen als vooroordelen gebeuren meestal onbewust en zijn beide belangrijke voorspellers van discriminatie en racisme. Hoe meer je er hebt, hoe waarschijnlijker het is dat je discrimineert.

Voorbeeld

- Een stereotiep beeld van Marokkaanse jongens is dat ze allemaal op scooters zouden rijden.
- Een vooroordeel over Marokkaanse jongens is dat ze allemaal criminele activiteiten ontplooiën. Daarom vertrouwt men Marokkaanse jongens niet.

Structureel en institutioneel racisme

Structureel racisme is het overkoepelende systeem van raciale vooroordelen in instellingen en samenlevingen. Institutioneel racisme heeft dan betrekking op organisaties, de werkplaats, georganiseerde systemen enzovoort, waar ook racistische praktijken plaatsvinden.

Voorbeeld

Oneerlijk beleid dat mensen van kleur structureel harder treft. Denk aan raciale profilering door de politie, de *blackface* van Zwarte Piet in de Nederlandse Sinterklaastraditie of het gebruik van problematisch taalgebruik om bepaalde etnische groepen te ontmenselijken.

Onbewuste vooringenomenheid

Stereotypen en vooroordelen vormen meestal de basis van onbewuste vooringenomenheid. Stereotypen en vooroordelen worden bevestigd door verschillende culturele en sociale platforms zoals boeken, kranten, film, televisie, online platforms, video en beelden; en ook taal. Verhalen die we vertellen en beluisteren bevestigen en bestendigen (bestaande) stereotypen in ons brein. De hersenen doen dit om informatie te classificeren en te verwerken. Het kan echter heel problematisch zijn als het om groepen mensen gaat, waarbij de

hersenen valse informatie draadsnijden die dan 'de waarheid'
lijkt te zijn.