

HOE VOORKOM IK DAT IK EEN MICRO-AGRESSIE BEGA EN HOE REAGEER IK ALS IK ER EEN HOOR?

INFORMEER UZELF

Hebt u mensen dingen horen zeggen als: 'Ik zie geen ras' of 'Het maakt me niet uit of hij zwart, wit of paars is, ik behandel iedereen hetzelfde; ik ben kleurenblind'? Misschien hebt u deze dingen wel eens gezegd. Begrijp dat dit soort dingen beschouwd kunnen worden als micro-agressies.

Wat is een micro-agressie?

De alledaagse verbale, fysieke of omgevingsgebonden vernedering, sneer of belediging, opzettelijk of onopzettelijk, die denigrerende of negatieve boodschappen overbrengt aan personen op basis van het feit dat ze tot een gemarginaliseerde groep behoren.

Micro-agressies en de boodschappen die ze uitzenden herkennen

De eerste stap in het aanpakken van micro-agressies is herkennen wanneer een micro-agressie heeft plaatsgevonden en welke boodschap daarmee wordt uitgezonden. De context van de relatie en de situatie is cruciaal. Hieronder staan algemene thema's waaraan micro-agressies zijn verbonden.

Thema	Voorbeelden Van Micro-Agressie	Boodschap
Vreemdeling in eigen land Wanneer Aziatische Amerikanen, Latino-Amerikanen en anderen die er anders uitzien of anders heten dan de dominante cultuur, worden verondersteld in het buitenland geboren te zijn.	<ul style="list-style-type: none"> • Waar komt u vandaan of waar bent u geboren?' • 'Wat bent u? U ziet er zo interessant uit!' • Iemand die een Aziatische Amerikaan of Latino-Amerikaan vraagt om hem woorden in zijn moedertaal te leren. • 'Uw naam is moeilijk uit te spreken'. De namen van crewleden van de productie verkeerd blijven uitspreken nadat ze keer op keer zijn gecorrigeerd. Niet bereid om goed te luisteren en de uitspraak van een niet-Engelse naam te leren. 	U bent een eeuwige vreemdeling in uw eigen land. Uw etnische/raciale identiteit maakt u exotisch.
Toeschrijving van intelligentie Intelligentie toekennen aan een persoon van kleur of een vrouw op basis van zijn/haar/hun ras/gender.	<ul style="list-style-type: none"> • 'U bent een aanwinst voor uw ras.' • 'Wow! Hoe bent u zo goed geworden in wiskunde?' • Tegen een Aziat: 'U bent vast goed in wiskunde, kunt u me helpen met dit probleem?' • Tegen een vrouw van kleur: 'Ik had nooit gedacht dat u een wetenschapper was.' 	Mensen van kleur zijn over het algemeen niet zo intelligent als witte mensen. Alle Aziaten zijn intelligent en goed in wiskunde/wetenschap. Het is ongebruikelijk dat een vrouw goed is in wiskunde.

<p>Kleurenblindheid Uitspraken die aangeven dat een wit persoon ras niet wil of hoeft te erkennen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 'Als ik naar u kijk, zie ik geen kleur.' • 'Er is maar één ras: het menselijk ras.' • 'Ik geloof niet in ras.' • De ervaringen van mensen van kleur ontkennen door de geloofwaardigheid/geldigheid van hun verhalen in twijfel te trekken. 	<p>Assimileren met de dominante cultuur.</p> <p>Het ontkennen van het belang van de raciale/etnische ervaring en geschiedenis van een persoon van kleur.</p> <p>Het ontkennen van het individu als een raciaal/cultureel wezen.</p>
<p>Criminaliteit/aanname van criminele status Een persoon van kleur wordt verondersteld gevaarlijk, crimineel of afwijkend te zijn op basis van zijn/haar ras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een wit persoon grijpt naar zijn/haar tas of controleert zijn/haar portefeuille als een zwart persoon of een latino nadert. • Een winkelleigenaar die een klant van kleur door de winkel volgt. • Iemand steekt de straat over om een persoon van kleur te ontwijken. • Terwijl iemand door de studio loopt, benadert een bewaker een PA van kleur om te vragen of hij/zij verdwaald is, waarbij hij/zij ervan uitgaat dat de persoon probeert een van de sets binnen te sluipen. 	<p>U bent een crimineel.</p> <p>U gaat stelen/u bent arm, u hoort er niet bij.</p> <p>U bent gevaarlijk.</p>
<p>Ontkenning van individueel racisme/seksisme/heteroseksisme Een uitspraak die wordt gedaan wanneer vooroordelen worden ontkend.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 'Ik ben geen racist. Ik heb meerdere zwarte vrienden.' • 'Als vrouw weet ik wat u doormaakt als raciale minderheid.' • 'Nou, dat heb ik nog nooit zien gebeuren. Dus...' • Tegen een persoon van kleur: 'Weet u zeker dat u gevolgd werd in de winkel? Ik kan het niet geloven.' 	<p>Ik zou nooit een racist kunnen zijn want ik heb vrienden van kleur.</p> <p>Uw raciale onderdrukking is niet anders dan mijn genderonderdrukking. Ik kan geen racist zijn. Ik ben zoals u.</p> <p>De persoonlijke ervaring ontkennen van individuen die vooroordelen ervaren.</p>
<p>Mythe van meritocratie Uitspraken waarin wordt beweerd dat ras of geslacht geen rol spelen in levenssuccessen, bijvoorbeeld in kwesties rond kansen en vooruitgang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 'Ik vind dat de meest gekwalificeerde persoon de baan moet krijgen.' • 'Natuurlijk kreeg hij de baan, ook al heeft hij niet zoveel credits - hij is zwart!' • 'Mannen en vrouwen hebben gelijke kansen om prestaties te leveren.' • 'Gender speelt geen rol bij wie we aannemen.' • 'Iedereen kan slagen in deze maatschappij, als ze maar hard genoeg werken.' 	<p>Mensen van kleur krijgen extra oneerlijke voordelen vanwege hun ras.</p> <p>Het speelveld is gelijk, dus als vrouwen het niet redden, ligt het probleem bij hen.</p> <p>Mensen van kleur zijn lui en/of incompetent en moeten harder werken.</p>
<p>Pathologiseren van culturele waarden/communicatiestijlen Het idee dat de waarden en communicatiestijlen van de dominante/witte cultuur ideaal/'normaal' zijn.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tegen een Aziat, Latino of inheemse Amerikaan: 'Waarom bent u zo stil? We willen weten wat u denkt. Wees spraakzamer.' 'Praat meer.' • Een zwart persoon vragen: 'Waarom bent u zo luid/druk? Doe maar rustig.' • 'Waarom bent u altijd boos?' wanneer ras ter sprake komt in een gesprek. • Iemand afwijzen die ras/cultuur ter sprake brengt. 	<p>Assimileren met de dominante cultuur.</p> <p>Laat uw culturele bagage buiten.</p> <p>Er is geen ruimte voor verschillen.</p>

<p>Tweederangsburger Treedt op wanneer een lid van de doelgroep een verschillende behandeling krijgt van de machtsgroep; bijvoorbeeld als klant/werknemer een voorkeursbehandeling krijgen boven een persoon van kleur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Producent van kleur wordt aangezien voor de PA en gevraagd om koffie te halen. • Niet naast iemand willen zitten vanwege zijn/haar/hun kleur. • Vrouwelijke arts wordt aangezien voor een verpleegkundige. • Genegeerd worden bij een winkelbalie omdat de aandacht uitgaat naar de witte klant. • Zeggen 'Jullie mensen...' • Een crewlid stuurt een e-mail naar een andere collega waarin hij iemand anders beschrijft als een 'goede zwarte producent'. • Stem verheffen of langzaam spreken tegen een blinde. • In de schrijverskamer spreekt de mannelijke schrijver over de niet-mannelijke schrijvers. 	<p>Mensen van kleur werken in dienst van witte mensen. Ze konden onmogelijk hoge posities bekleden.</p> <p>Vrouwen bekleden verzorgende functies.</p> <p>Witte klanten zijn meer gewaardeerde klanten dan mensen van kleur.</p> <p>U hoort er niet bij. U bent een minderwaardig wezen.</p> <p>Een persoon met een beperking wordt gedefinieerd als iemand die minder is op alle aspecten van fysiek en mentaal functioneren.</p> <p>De bijdragen van niet-mannelijke schrijvers zijn minder waard dan de bijdragen van mannelijke schrijvers.</p>
<p>Seksistisch/racistisch/heteroseksistisch taalgebruik Termen die mensen van kleur, vrouwen en LGBTQ+ personen uitsluiten of vernederen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik van het voornaamwoord 'hij' om naar alle mensen te verwijzen. • Er constant aan herinnerd worden door een collega dat 'we alleen maar vrouwen zijn'. • Gedwongen worden om Man of Vrouw te kiezen bij het invullen van onboardingformulieren. • Twee opties voor relatiestatus: getrouwd of single. • Een heteroseksuele man die vaker met zijn vrouwelijke vrienden optrekt dan met zijn mannelijke vrienden, wordt als homo bestempeld. 	<p>De ervaring van mannen is universeel.</p> <p>De ervaring van vrouwen is onzichtbaar.</p> <p>LGBTQ+ categorieën worden niet erkend.</p> <p>LGBTQ+ partnerschappen zijn onzichtbaar.</p> <p>Mannen die niet voldoen aan mannelijke stereotypen zijn minderwaardig.</p>
<p>Traditionele rolverdeling Vooroordelen en stereotypen ontstaan wanneer verwachtingen over traditionele rollen of stereotypen worden doorgegeven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 'Je bent een meisje, je hoeft niet goed te zijn in wiskunde.' • Iemand vraagt een vrouw naar haar leeftijd en als die persoon hoort dat ze 31 is, kijkt diegene snel naar haar ringvinger. • Een producent vraagt een vrouwelijk castlid of ze van plan is kinderen te krijgen. • Toont verbazing als een vrouwelijke vrouw lesbisch blijkt te zijn. • Een assertief vrouwelijk afdelingshoofd bestempelen als een '____', terwijl een mannelijke tegenhanger wordt beschreven als een 'krachtige leider'. 	<p>Vrouwen zijn minder goed in wiskunde en exacte wetenschappen.</p> <p>Vrouwen moeten tijdens de vruchtbare leeftijd getrouwd zijn omdat dat hun voornaamste doel is.</p> <p>Vrouwen gaan te ver als ze agressief zijn.</p>

PRAAT EROVER. GEEF HET TOE ONDERBREEK HET

Wat als u onbedoeld een micro-agressie begaat?

We hebben allemaal wel eens iets kwetsends gezegd, opzettelijk of niet. Wanneer deze opmerkingen racistisch geladen zijn en gebaseerd zijn op vooringenomen aannames en vooroordelen, is het nog belangrijker om te herkennen wat we hebben gezegd en waarom het kwetsend was. En dan moeten we dat toegeven!

Wat als u getuige bent van micro-agressie?

- Vraag om meer uitleg: 'Kunt u iets meer zeggen over wat u daarmee bedoelt?' 'Hoe komt u erbij om dat te denken?'
- Scheid intentie van impact: 'Ik weet dat u zich dit niet realiseerde, maar toen u... (opmerking/gedrag), was dat kwetsend/aanstootgevend omdat ... In plaats daarvan kon u ... (ander taalgebruik of gedrag).'
- Deel uw eigen proces: 'Het viel me op dat u ... (opmerking/gedrag). Vroeger deed/zei ik dat ook, maar toen leerde ik ...'
- Erken de gevoelens achter de uitspraak: 'Het klinkt alsof u erg gefrustreerd/zenuwachtig/boos bent...' 'Ik kan begrijpen dat u kwaad bent als u zich niet gerespecteerd voelt.'
- Vertel ze dat ze te slim of te goed zijn om zulke dingen te zeggen: 'Kom op. U bent te slim om zoiets doms/beledigends te zeggen.'
- Een beroep doen op waarden en principes: 'Ik weet dat u echt geeft om...Door zo te handelen worden die intenties echt ondermijnd.'

HOE VOORKOM IK DAT IK EEN MICRO-AGRESSIE BEGA EN HOE REAGEER IK ALS IK ER EEN HOOR?

WAT ALS EEN MICRO-AGRESSIE OP U IS GERICHT?

Volg deze gids om effectief te reageren op micro-agressies:

- **Beschuldig niet.** Concentreer u op hoe de uitspraken u hebben geraakt /hoe u zich door de uitspraken voelde.
- **Leg uit.** Zorg ervoor dat u goed hebt gehoord/begrepen wat er is gezegd. Vraag om meer uitleg.
- **1:1** Een oprechte 1:1 zal waarschijnlijk meer opleveren dan iemand aanspreken in een groepssituatie.
- **Moedig empathie aan.** Stel voor om zich voor te stellen hoe het is voor de persoon/groep die beledigd is. Moedig aan om zich te verplaatsen in de ander / de groep.
- **Creëer een constructieve dialoog.** Probeer niet de les te lezen. Ga in plaats daarvan het gesprek aan over hoe u zich voelt als u die opmerkingen hoort.
- **Luister naar andere standpunten.** Hoe uitdagend het ook is, de bereidheid om open te staan voor alle kanten kan dezelfde reactie van anderen in gevaar brengen.

VOOROORDELEN AANPAKKEN VERGT OEFENING

Het is begrijpelijk dat we geïrriteerd raken door micro-agressies en kwetsende opmerkingen. Probeer verschillende scenario's in een rollenspel te spelen, zodat u klaar bent om op het moment zelf te reageren. Als u een paar goed ingestudeerde zinnen bij de hand hebt, kunt u uw stem laten horen als het er echt op aankomt. Deze gids bevat een uitgebreide lijst met zinnen en antwoorden die u kunt gebruiken. Hier zijn enkele voorbeelden.

- **Dat vind ik niet grappig. Het klinkt racistisch.**
- **Waarom is die grap grappig?**
- **Laten we voorzichtig zijn met wat we zeggen. We respecteren hier alle mensen.**
- **Laat me daar een beetje verder op ingaan...**
- **Hoe denkt u dat onze/uw ... zich zou voelen als hij/zij u dat hoorde zeggen of hij/zij hoorde dat u haar/hem zo noemt?**
- **Ik wil u niet voor het hoofd stoten, maar die opmerking geeft me een ongemakkelijk gevoel.**
- **Denk na over wat u net zei. Als u dat echt meent, moeten we praten.**