

# Stellingen

Activiteit om stelling in te nemen en te reflecteren over situaties gelinkt aan wit privilege

## Aanpak

1. Projecteer een stelling en vraag de groep om zich te positioneren op een schaal van 1 – 10, van helemaal niet akkoord tot helemaal akkoord.
2. Bevraag per stelling enkele deelnemers over hun plaats in de ruimte.
3. Geef ruimte aan de groep om te reageren en met elkaar in discussie te gaan.  
Probeer zelf het gesprek te faciliteren door open vragen te stellen (hoe, waarom, ...) en samen te vatten wat je hoort. Speel in op de verschillende meningen in de groep.
4. Blijf de ruimte gebruiken.  
Bijvoorbeeld:
  - Geef deelnemers de kans om te wisselen van plaats indien een argument van de ander hen overtuigt.
  - Laat deelnemers achter de deelnemer die reageert, gaan staan als ze akkoord zijn met wat hij/zij zegt.
5. Je kan na elke stelling duiding geven of op het einde nogmaals alle geponeerde stellingen overlopen en dan de duiding geven.

## *Te gebruiken*

- Eyeopener/confrontatie
- Informeren
- Facilitator voor gesprek/discussie

## *Duur*

Dit hangt af van hoeveel stellingen je opneemt in je workshop

## *Vorbereiding en materialen*

- PowerPoint
- Beamer en projectiescherm - muur
- Materiaal om te deelnemers zich te positioneren ( bladen van akkoord tot helemaal niet akkoord, of met cijfers van 1 – 10,

## Doelen

- De deelnemers verwoorden hun eigen standpunt en luisteren naar dat van anderen.
- De deelnemers krijgen inzicht over de ongelijkheid en de voordelen-nadelen die iemand kan hebben, en het effect dat dit heeft op verschillende leefwerelden en leefdomeinen.

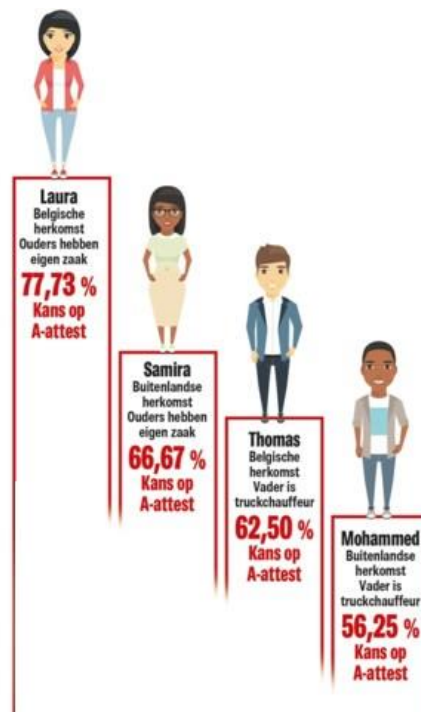
## Stellingen met duiding

- Schoolresultaten beslissen of iemand aan A, B of C-attest krijgt.

### Duiding:

Uit een studie van Unia uit 2018 blijkt dat bij twijfel scholieren met een Belgische herkomst vaker een A-attest krijgen i.p.v. een B of C-attest. Scholieren van vreemde herkomst krijgen vaker een B-attest, met als argumentatie hun resultaten en op de 2de plaats hun toekomstplannen. Dit komt vanuit een stereotype beeldvorming. Ook wordt er bij gelijke resultaten maar verschillende herkomst of sociaal economische status de resultaten bij Belgische en hoge SES soms vermeld dat het onderpresteren eenmalig is, bij lage SES of vreemde herkomst wordt dit niet vermeld. Het B-attest wordt gegeven omdat dit meer zou aansluiten bij de capaciteiten en wordt er niet gekeken naar de doorstroomkansen. Er wordt vooral gekeken naar het behalen van een secundair diploma en het niet hebben van vertraging op school. Terwijl bij Belgische scholieren wordt er juist gekeken naar de toekomstperspectieven, de kans op voortgezet onderwijs.

Er wordt ook gedacht dat ouders van vreemde herkomst minder ondersteuning bieden, ook dit is er door stereotype beeldvorming.



- Je diploma bepaalt het niveau van tewerkstelling

### Duiding:

Uit een onderzoek van de Koning Boudewijnstichting uit 2017 blijkt dat de werkloosheid bij Congolese, Rwandese en Burundese Belgen 4 keer hoger ligt dan bij de werkende bevolking. Bij descendents van hen, geboren in België, is dit 3 maal hoger. Al zijn zij procentueel hoger opgeleid dan anderen. Meer dan 60% van de descendents hebben een hoger opleidingsniveau, in 2016 waren 29.9% van de Belgen hoog opgeleid. Opmerking bij de 60%, er kwam een hoge respons van hoogopgeleiden. Uit de socio-economische monitoring van Unia uit 2017 blijkt dat in 2014 de tewerkstellingsgraad van mensen van Belgische origine 73% bedroeg, 42.5% van sub-Sahara, 42.2% Europees land buiten EU, 44,3 % mensen uit Maghreb en 46% voor mensen uit kandidaat-lidstaten EU. Een hoger opleidingsniveau neemt deze ongelijkheid niet weg, mensen van niet-EU-origine hebben een met 10

procentpunten lagere tewerkstellingsgraad dan deze met EU-origine. Mensen van vreemde origine zijn oververtegenwoordigd in sectoren die slecht betaald zijn of met precare jobs, zoals uitzendwerk, de bouw, de horeca en de poetssector. Uit de socio-economische monitoring uit 2019 van Uni blijkt dat 46.5% van mensen van Maghrebijnse origine een job heeft, bij mensen van Belgische origine is dit 73.3%. Een diploma bepaalt niet altijd dat je (sneller) een job vindt. Bij mensen van Belgische origine klopt dit maar dit is niet het geval voor mensen van niet-Europese origine. Met een diploma vinden zij wel een job binnen hun vakgebied maar niet snel daarbuiten. Jongeren van niet-Belgische origine vinden minder snel een job.

- Je werk bepaalt je loon

Duiding:

Uit dezelfde monitoring van Unia in 2017 blijkt dat 12,3% van de mensen van Belgische origine met een laag opleidingsniveau hebben een hoog loon, bij mensen van een andere origine is dit 4.2% voor mensen uit Maghreblanden en 1.2% voor mensen uit Aziatische landen. Terwijl ze hetzelfde opleidingsniveau hebben. Bij de mensen uit Maghreblanden en Azië hebben 60 tot 80% een laag loon, bij mensen van Belgische origine is dit 40%. 58.2% van de mensen van Belgische origine hebben een ambtenarencontract, slechts 21.5 van de mensen met Maghrebijnse origine en 15.2 met Afrikaanse origine. Mensen met vreemde origine hebben ook vaker een arbeiderscontract. Unia wijst als reden aan de ongelijkheid in het onderwijs maar ook individuele en structurele discriminatie. Er blijven aanwijzingen van discriminatie tussen 2 kandidaten met hetzelfde diploma maar andere origine.

(<https://www.unia.be/nl/artikels/socio-economische-monitoring-2017-origine-bepaalt-kans-op-werk-1>)

- Mensen met een inkomen vinden makkelijk een woonst

Duiding:

Uit een onderzoek van Unia uit 2014 bleek dat 42% van de vastgoedkantoren ingaat op de vraag van verhuurders om niet verhuren aan 'vreemdelingen'. Uit een onderzoek van professor Verhaeghe uit 2018 bleek dat 40% van kandidaat-huurders met een Maghrebijnse klinkende naam gediscrimineerd worden. Hoe je naam klinkt, beïnvloedt of je al dan niet een afspraak krijgt.

- Gezondheidszorg is er voor alle inwoners van een land.

Duiding:

Uit een onderzoek uit 2003 uit Groot-Brittannië blijkt dat zwarte mensen van Afrikaanse of Caraïbische achtergrond in Groot-Brittannië volgens de wet sneller onvrijwillig in een psychiatrische instelling kunnen worden opgenomen. In een psychiatrische instelling krijgen zij ook meer antipsychotica, ook al hebben zij dezelfde gezondheidsproblemen als witte patiënten. Door het personeel worden zwarte patiënten gezien als meer agressief, gevaarlijker, beangstigender en moeilijker te behandelen. Daardoor verblijven zij langer in de instelling. Daarnaast wordt dementie bij zwarte mensen veel later vastgesteld en dus in een later stadium.

- Het misdrijf bepaalt de straf

Duiding:

Uit een Brits onderzoek uit 2013 blijkt dat zwarte mensen 2 maal zo vaak worden aangeklaagd voor drugsbezit terwijl zij minder drugs gebruiken. Ook krijgen zij strengere sancties, zij worden 5 maal meer in verdenking gesteld i.p.v. dat ze ervan af komen met een waarschuwing.

Onderzoek België: [https://www.standaard.be/cnt/dmf20191227\\_04784706](https://www.standaard.be/cnt/dmf20191227_04784706)

Gemiddeld werd 88 procent van de beklaagden uit het onderzochte staal veroordeeld. Bij mensen met een islamitische naam ligt de kans op veroordeling 4,4 procentpunt hoger, dus op 92,4 procent.

- In welke mate ga je je hier op je gemak voelen?



#### Duiding:

Dit kan dreigend of onveilig aanvoelen. Mensen met een niet witte huidskleur worden vaak geconfronteerd met situaties waarin zij niet de meerderheid uitmaken.

- Ik herken mezelf in de beelden die ik zie op tv, in de krant, ...  
<https://www.youtube.com/watch?v=J0Rn42r2dk8>

- Door de media heb ik rolmodellen

#### Duiding:

Het belang om zich gerepresenteerd te voelen. De media werkt namelijk zo ideeën die naar voren worden gebracht worden overgenomen. Het beïnvloed hoe er naar minderheidsgroepen gekeken wordt, vb. andere behandeling, minder kansen, meer geviseerd en hoe mensen zichzelf zien, gevoel van minderwaardigheid en lagere verwachtingen. Maar ook stress en verminderde cognitieve systemen. onderzoek uit jaren 80 tot in 2011 was er weinig veranderd. In Hollywood in 2011 zwarte mannen voornamelijk negatief geportretteerd weinig en beperkte positieve stereotypen of slechts platte personages in 2018 analyse van 900 films ¼ zat geen man met een niet-witte huidskleur met naam of tekst. <https://www.vice.com/nl/article/zmwq3x/waarom-het-zo-belangrijk-is-om-jezelf-terug-te-zien-op-het-witte-doeke> Vandaar het belang van de black Panther film 1ste zwarte superheld, belang van evt. filmpje poppentest. Aanbevelingen jeugdraad <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/02/03/vlaamse-jeugdraad-wil-meer-diversiteit-op-tv-jongeren-vaak-nie/>

## Variatie

- Gebruik een andere manier om de mening per stelling te verkrijgen.  
Bijvoorbeeld:
  - Deel de ruimte op in vier kwadranten: Helemaal niet akkoord, niet akkoord, akkoord, helemaal akkoord
  - Laat de deelnemers duidelijk stelling innemen door de ruimte op te delen in twee: akkoord en niet akkoord
- Hou de periode vóór de workshop de media in het oog en voeg stellingen toe die inspelen op wat leeft in de samenleving.
- Voeg stellingen toe met een link naar de doelgroep, de missie, ... van jouw organisatie.

**Materiaal ter ondersteuning:**

- xxx