

DVD: “Een grap gaat op reis en andere verhalen” - Handleiding onderwijs

Over de docentenhandleiding

De dvd “Een grap gaat op reis en andere verhalen” is gemaakt om discriminatie zoals dat in het dagelijks leven voorkomt bespreekbaar te maken. De dvd is bedoeld voor iedereen vanaf 14 jaar.

De dvd is zeer geschikt om te gebruiken als lesmateriaal. Deze handleiding biedt docenten in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs mogelijkheden om de dvd in te passen in hun lessen.

De dvd bestaat uit 5 items: Een grap gaat op reis, De man van de televisie, Pizza Joe, Hoofddeksels en De win-win-situatie. Elk item bestaat uit een filmpje gevolgd door een aantal keuzemogelijkheden. De dvd kan zowel klassikaal als individueel (op een personal computer) bekeken worden. De dvd kan ook op een netwerk gezet worden waardoor leerlingen tegelijkertijd de dvd kunnen bekijken en hierbij hun eigen keuzes kunnen maken.

In de docentenhandleiding wordt per item een inleiding gegeven voor de docenten. De docent kan zelf kiezen of hij of zij de inhoud van deze inleiding mondeling inbrengt in de klas of de teksten van de inleiding door de leerlingen zelf laat lezen.

Daarnaast zijn er opdrachten voor de leerlingen bij de dvd. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen opdrachten voor het VMBO en voor HAVO/VWO. Er is getracht zo goed mogelijk aan te sluiten bij de eindtermen voor de verschillende onderwijstypes. De opdrachten kunnen individueel, in kleine groepjes of klassikaal behandeld worden. De opdrachten zijn zo opgesteld dat leerlingen aan de hand van de opdrachten zelfstandig de dvd kunnen bekijken. Wanneer een docent de opdrachten klassikaal behandelt, kan hij of zij uiteraard zelf een selectie maken en/of zelf nieuwe ideeën en vragen inbrengen.

De dvd biedt geen oplossingen, hij is juist bedoeld om met elkaar in gesprek te raken óver oplossingen en óver hoe wij met elkaar omgaan.

In de filmpjes worden soms woorden gebruikt of grapjes gemaakt zoals dat in het dagelijks leven ook gebeurt. Het LBR heeft ervoor gekozen om de filmpjes niet overdreven correct te maken. Het is juist de bedoeling dat er discussie ontstaat. In hoeverre bepaalde woorden of grappen reacties op kunnen roepen verschilt per school, per klas en per persoon. Bekijk als docent eerst het filmpje dat je in de klas wilt gebruiken zodat je je kunt voorbereiden op mogelijke reacties.

Over discriminatie

Discriminatie is een gevoelig onderwerp. Het onderwerp kan raken aan eigen negatieve ervaringen: oneerlijke behandeling, afwijzing en pesten.

Wanneer discriminatie aan de orde komt, kunnen mensen ook het gevoel krijgen dat ze niet meer kunnen zeggen wat ze denken of vinden.

Het tegengaan van discriminatie begint bij het besef dat iedereen vooroordelen heeft. Het kan soms moeilijk zijn om dit te erkennen. Toch is het nodig om je bewust te worden van je eigen gedrag en kritisch naar je eigen gedrag te kijken. Aan de gespreksleider, in dit geval de docent, de eervolle taak om leerlingen te stimuleren hun eigen mening te ontwikkelen en het gesprek zodanig te kanaliseren dat de deelnemers elkaar serieus nemen.

Discriminatie ligt niet alleen gevoelig bij leerlingen. Ook bij docenten en andere werknemers op een school kan dit onderwerp veel reacties oproepen. Het is aan te bevelen om naast het bespreken van discriminatie in de klas ook in teamverband stil te staan bij dit onderwerp. Hiervoor kan de handleiding voor het bespreken van discriminatie op de werkvloer gebruikt worden.

Het woord discriminatie kan zowel terecht als ten onrechte gebruikt worden. Niet elke afwijzing is een uiting van discriminatie. Bij docenten kan de uitroep "Maar dat is discriminatie" op het moment dat zij een maatregel nemen tegen een leerling irritatie opwekken. Deze uitroep kan gebruikt worden als een manier om te protesteren tegen de betreffende maatregel (geen ongebruikelijke gewoonte bij veel pubers, ongeacht hun herkomst), maar de mogelijkheid dat leerlingen zich echt gediscrimineerd worden bestaat net zo goed. Wanneer een leerling onvoldoende inzicht heeft in de reden waarom juist hem of haar die maatregel opgelegd wordt en daarom denkt dat hij of zij gediscrimineerd wordt, is dit een subjectieve maar reële ervaring.

De irritatie bij het ten onrechte hanteren van de term discriminatie kan ertoe leiden dat het onderwerp 'discriminatie' niet meer serieus genomen wordt. Om in dat soort situaties duidelijkheid te verschaffen is het belangrijk om te weten wat discriminatie is en wat het niet is. Zo kan zowel het onderwerp discriminatie als de leerling die zich al dan niet terecht gediscrimineerd voelt, serieus genomen worden.

De eerste stap is dus stilstaan bij wat discriminatie is. Hiervoor kan eventueel ook de speciaal voor leerlingen in het VO gemaakte brochure So What?! gebruikt worden, deze brochure is te bestellen bij het LBR. Ook op de educatieve website www.dutchkids.nl (voor leerlingen van 10 tot 14 jaar) is veel achtergrondinformatie over racisme en discriminatie te vinden.

In So What?! Wordt de volgende definitie van discriminatie gegeven: het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen, zoals afkomst, huidskleur, sekse en seksuele voorkeur. Deze kenmerken zeggen niets over wat iemand kan. Het is belangrijk om met leerlingen uitgebreid bij deze definitie stil te staan. In de So What?! wordt het een en ander uitgelegd over vooroordelen en racisme, en over wat je hier zelf tegen kunt doen.

Scholen kunnen actief stelling nemen tegen racisme met het project School Zonder Racisme. Meer informatie over dit project en over de andere activiteiten van het LBR kunt u vinden op www.lbr.nl. Het LBR heeft een uitgebreid documentatiecentrum met boeken, video's, dvd's en les- en projectmateriaal. Ook kunt u bij het LBR terecht voor informatie en advies.

Voor tips over interculturaliseren, actief burgerschap en sociale integratie in het onderwijs kunt u een bezoek brengen aan www.tijm.nl.

Enkele wenken vooraf

Het werken met een thema als racisme kan uiteenlopende reacties oproepen. Betrokkenheid en enthousiasme, maar ook twijfels, vooroordelen of direct discriminerende en racistische opmerkingen. Dat kan lastig zijn, maar biedt in ieder geval een aanknopingspunt om zaken aan de orde te stellen. Een dergelijke discussie in goede banen leiden is echter niet gemakkelijk. Hieronder een aantal tips die houvast kunnen bieden.

Kleine stapjes

In één les of bijeenkomst een stevig onderwerp als racisme volledig behandelen, is nagenoeg onmogelijk. Het is daarom belangrijk om regelmatig onverdraagzaamheid en discriminatie aan de orde stellen. Vooroordelen zijn hardnekkig en zijn niet zomaar met één raak geplaatste opmerking de wereld uit te helpen. Houd er rekening mee dat bewustwording een langdurig proces is, een kwestie van kleine stapjes vooruit.

Altijd reageren op ongewenst gedrag

Wie met een groep werkt, draagt verantwoordelijkheid voor het onderling gedrag. Hij of zij heeft een voorbeeldfunctie en moet daarnaast zorgen voor een goede en veilige sfeer in de groep. Bepaalde omgangsvormen, zoals pesten, vormen van geweld en discriminatie kunnen niet onbesproken blijven. Belangrijk is om in zulke situaties altijd te reageren. Hoe eerder u een discriminerende, intolerante sfeer in de groep tegengaat, hoe groter de kans is dat de omgangsvormen veranderen.

Doorvragen en niet meteen met het vingertje wijzen

Reageer altijd op discriminerende uitlatingen, maar (ver)oordeel niet te snel. Wanneer iemand een vervelende of discriminerende opmerking maakt, wil dat nog niet zeggen dat die persoon daarom een racist is. Soms worden opmerkingen gemaakt uit provocatie. In andere gevallen speelt emotie een rol, bijvoorbeeld onzekerheid of angst. Luisteren naar elkaar – dus ook naar degene die een discriminerende opmerking maakt – is dan ook een eerste vereiste. Vraag door naar de achterliggende reden of gedachte van die opmerking. Voorkom een welles-nietes discussie. Hierbij is het belangrijk dat de taal van de jongeren zelf gesproken wordt. Zorg dus dat u die verstaat.

Aandacht voor iedereen

Concentreer u in de discussie niet alleen op de jongeren die zich discriminerend uiten. Het is even belangrijk de jongeren in de groep te ondersteunen die tegen racisme zijn, of zich afvragen of al die (politieke) tegenstellingen nu wel zo'n goed idee zijn. Voorkom een ongelijke sfeer, voorkom een situatie waarin iemand die zich racistisch uitlaat de meeste aandacht krijgt.

Zij en wij

Het praten over groepen mensen verloopt al snel via de tegenstelling 'wij' en 'zij' en in termen als 'goed' en 'fout'. Deze tegenstelling geeft al aan dat er onderscheid

wordt gemaakt. Probeer dit te doorbreken door juist overeenkomsten aan de orde te stellen. Benadruk gemeenschappelijke interesses en doelen. Hebben niet alle jongeren belang bij het veilig kunnen uitgaan? Of het op een zo leuk mogelijke manier doorbrengen van hun schooltijd? Wil niet iedereen fatsoenlijk en met respect behandeld worden?

Pas op met generalisatie

Nuanceer ook de beeldvorming over (groepen) mensen om stereotypen en generalisaties te voorkomen. Niet heel Afrika is zielig en lijdt honger. Niet alle Surinamers kunnen goed dansen. Net zo goed als het christendom verscheidenheid kent, is binnen de islam sprake van grote diversiteit.

Mensen zijn individuen en allemaal verschillend. Laat deze nuances naar voren komen.

Culturen zijn dynamisch

Er bestaat geen typische Surinaamse, Turkse, Nederlandse of ... cultuur. Geen enkele cultuur is statisch. Landen en volken kennen talloze (sub)culturen die elk hun eigen spelregels kennen. Deze spelregels veranderen voortdurend door nieuwe ervaringen en inzichten. Daarom bestaat er ook geen handleiding 'hoe om te gaan met...'. Interculturele communicatie betekent vooral: flexibel zijn en belangstelling voor elkaar hebben.

Iemand uit de groep als voorbeeld?

De meeste klassen en groepen zijn heel divers van samenstelling. Het lijkt logisch om één van de aanwezigen als voorbeeld te nemen, wanneer aandacht besteed wordt aan een bepaald land of (sub)cultuur. Echter, niet iedereen vindt dat prettig en wil 'model staan'.

Ook het vertellen van persoonlijke ervaringen met discriminatie is moeilijk. Niet iedereen wil dat; het kan zich bijvoorbeeld in de groep zelf afspelen.

Aansluiten bij actuele thema's

Bij jongeren in de pubertijd is er vaak een zekere weerstand om iets van ouderen te leren of aan te nemen. Daarom is het goed de jongeren zoveel mogelijk zelf te laten doen en ze zelf te laten ontdekken en ervaren waar racisme toe kan leiden. Actuele onderwerpen kunnen een goede invalshoek bieden om ervaringen met discriminatie te bespreken: het toelatingsbeleid van disco's, sollicitaties, berichtgeving in media. Boeken, films of muziek kunnen ook een aanleiding zijn.

Verboden voorkomen

Het is belangrijk om grenzen te stellen aan intolerant gedrag en racistische uitingen. Duidelijke gedragsregels over hoe met elkaar om te gaan bieden daarbij houvast. Probeer echter niet te snel over te gaan tot het verbieden van allerlei zaken. Verboden instellen moet het laatste middel zijn. Gebruik dit vooral ter bescherming van (potentiële) slachtoffers.

Perspectief

Pretendeer (bij lessen, gesprekken of het opzetten van een project) niet dat u degene bent die alles weet. De jongeren zelf zijn de doelgroep en dus ook de experts op dit gebied.

Het is van belang dat de groep naar huis gaat met het idee dat iedereen wel iets kan doen tegen discriminatie en racisme. Besluit daarom een les of bijeenkomst met een opdracht of oefening die perspectief biedt. Wijs eventueel op het bestaan van organisaties en instellingen waar jongeren terecht kunnen voor verdere informatie en ondersteuning.

Reacties, ervaringen?

Het LBR wenst u veel succes met het gebruik van de dvd in de klas. Uiteraard zijn wij benieuwd naar reacties en ervaringen uit de praktijk. Schroom niet om uw ervaringen of vragen te mailen naar het LBR via het contactformulier op de website (www.lbr.nl).

Marjan Möhle

Beleidsadviseur onderwijs

Film 1: Een grap gaat op reis

Eindtermen VMBO & HAVO/VWO

VMBO

Deze film en de bijbehorende opdrachten passen binnen de eindtermen met de code ML2/K/6 – De multiculturele samenleving.

De kandidaat kan aangeven op welke wijze men uitingen van vooroordelen en discriminatie tegemoet kan treden vanuit het beginsel van gelijkwaardigheid en respect.

HAVO/VWO

Dit item past binnen de eindtermen bij Keuzedomein D: Multiculturele samenleving, subdomein: Cultuur en discriminatie.

De kandidaat kan de mogelijke oorzaken en gevolgen aangeven van discriminatie (36 respectievelijk 37 bij HAVO en VWO).

Inleiding

“Een dag niet gelachen is een dag niet geleefd” is een bekend gezegde. Maar wat voor de één grappig is, kan voor de ander pijnlijk zijn, en weer een ander kan zich er ontzettend kwaad om maken.

In grappen spelen vooroordelen en stereotypen vaak een grote rol. Het gaat vaak om vooroordelen en stereotypen over een andere dan de dominante groep. Zo kent een Nederlandse moppenwebsite de categorie Belgenmoppen en is er op een Belgische moppensite de categorie ‘Hollanders’ te vinden. In veel gevallen is de inhoud onderling inwisselbaar. Belgen maken grappen over domme Hollanders en Nederlanders maken grappen over domme Belgen. Ook in andere buurlanden worden dezelfde moppen gebruikt.

Over wie gaat deze mop?

Een en een zitten tegenover elkaar in de trein. De tast in zijn jaszak en haalt er een plastic zakje uit, gevuld met appelpitjes. Hij neemt er een paar uit het zakje en eet ze op. Enkele minuten later doet hij precies hetzelfde.

Vraagt die: 'waarom eet jij appelpitten?'

'Daar word je slim van' zegt de

'Verkoop jij niet een paar van die pitjes?' vraagt de

'Tuurlijk' zegt de, '100 Euro/Dollar/Roepie per stuk'.

'Nou, geef mij d'r maar 5' zegt de

Zo gezegd, zo gedaan. Apetrots eet de een paar van zijn pitjes en terwijl ie

knabbelt denkt ie: 'Zoveel geld voor een paar pitjes?'

Zegt de tegen de 'Vind je dat niet wat duur? Voor dat geld kan ik enkele kilo's appels kopen en heb ik er de pitjes gratis bij.'

Zegt de: 'Zie je, het begint al te werken.'

Deze mop wordt overal verteld. De ene keer met Hollanders en Belgen, een andere keer met Tunesiërs en Algerijnen in de hoofdrol.

In "Een grap gaat op reis" wordt een racistische grap doorverteld door verschillende personen binnen een bedrijf. In het filmpje staat niet zozeer de grap centraal als wel de bedenkingen en bezwaren die mensen kunnen hebben bij het doorvertellen van de grap. Deze bedenkingen zullen er ook op school zijn. Ook het gebruik van het woord 'negers' ligt in Nederland bij sommige mensen gevoelig. Het is belangrijk je hier bewust van te zijn. Om de situatie realistisch te houden is ervoor gekozen om in het filmpje een grap te gebruiken die in het dagelijks leven verteld wordt, en niet een 'gekuiste' versie.

Humor bestaat overal ter wereld. Humor wordt wel eens een 'smeermiddel' genoemd. Het kan de sfeer verlichten, zorgen voor ontspanning en het makkelijker maken om bepaalde dingen te bespreken. Ook kan het de afstand tussen mensen verkleinen en een bepaald groepsgevoel creëren. 'Lachen is de kortste afstand tussen mensen' heeft John F. Kennedy eens gezegd.

Toch kunnen sommige grapjes de afstand tussen mensen ook vergroten. Het versterken van het groepsgevoel gaat ten koste van buitenstaanders, men zet zich als groep af tegen een andere groep om het gevoel 'wij zijn goed, wij zijn slim, wij zijn beschaafd' te versterken. Ook dit is een wereldwijd verschijnsel, overal worden er grappen gemaakt over de domme bewoners van buurlanden en ook binnen veel samenlevingen zijn bepaalde groepen vaak de klos. Vaak zijn het grapjes van de dominante groep over leden van een minderheidsgroep. Maar humor wordt ook door minderheden gebruikt als manier om voor zichzelf op te komen. Zij maken op hun beurt grapjes over de dominante groep, of gaan juist aan de haal met de vooroordelen die er over henzelf bestaan.

Wat grappig is en wat niet is bovenal erg persoonlijk. Ook over welke grap wel of niet te ver gaat, kwetsend of racistisch is, kan men van mening verschillen. Hierbij moet eerst gekeken worden naar de inhoud van de grap. Hoe grof is de grap?

Daarnaast zijn er een aantal richtlijnen te noemen:

- Kijk naar verhoudingen in de maatschappij: worden er altijd grapjes gemaakt over minderheidsgroepen in de maatschappij (bijvoorbeeld allochtonen, homoseksuelen) of altijd over dezelfde groep? Speelt machtsverschil hierbij een rol?

- Kijk naar verhoudingen binnen de organisatie: worden er grapjes gemaakt over minderheidsgroepen binnen de organisatie (bijvoorbeeld vrouwen, allochtonen, homoseksuelen) of over een bepaalde afdeling waarin minderheden sterk vertegenwoordigd zijn? In hoeverre speelt machtsverschil binnen de organisatie (managers tegenover uitvoerend medewerkers) hierbij een rol?
- Wie maakt grappen over wie: is er ook zelfspot en wordt humor ook gebruikt als een wapen van de minderheid? Zijn het altijd dezelfde die het mikpunt zijn van grappen?
- Frequentie: hoe vaak worden de grappen gemaakt, worden er sowieso veel grappen gemaakt?
- Wie zijn er aanwezig bij het maken van bepaalde grappen: worden er vooral grappen óver anderen gemaakt waar zij niet bij zijn of zijn zij er juist wel bij? Zijn mensen als individu of als groep het mikpunt van grappen? Worden de grappen ook gemaakt als de verantwoordelijke leidinggevende erbij is?
- Wat wordt gedaan met klachten over racistische of discriminerende grappen? Worden deze meteen serieus genomen?

Het is belangrijk om bewust te zijn van patronen hierin. Binnen elke organisatie of school moet de boodschap duidelijk zijn: racistische grappen kunnen niet. Klachten hierover moeten direct serieus genomen worden.

De werkgever is ervoor verantwoordelijk dat de degenen waarover hij het gezag uitoefent niet discrimineren. De Commissie Gelijke Behandeling stelt dat de vraag of de betreffende werknemer wel of geen aanstoot nam aan de grap en wel of niet meelachte hierbij geen rol mag spelen.

Het is algemeen bekend dat (racistische) pesterijen op de werkvloer hoe dan ook de slachtoffers aantasten in hun functioneren. Ook de bedrijfscultuur “Dit is hier normaal”, “Zo gaan we nu eenmaal met elkaar om” mag hierbij geen rol spelen evenals het punt of de grap wel of niet racistisch bedoeld was.

Een werkgever moet, evenals een schooldirecteur of leerkracht, het beschermen van werknemers en leerlingen tegen racistische grappen serieus nemen. Het is belangrijk om in verschillende moppen en grappen stereotypen en vooroordelen te herkennen en je er bewust van te zijn dat dit vooroordelen en stereotypen zijn.

Ook is het belangrijk om te kunnen reageren als je een bepaalde grap te ver vindt gaan. Mensen vertellen grappen om leuk gevonden te worden. Door duidelijk te reageren op een grap die níet kan, kan je voorkomen dat deze grap zijn reis voortzet in jouw omgeving.

De school moet duidelijk zijn: racistische en discriminerende grappen mogen niet. Waar de grens precies ligt is moeilijk vast te leggen, wat wel vast ligt is dat er bij twijfel over gepraat moet worden en dat iedereen daar serieus in genomen moet worden.

Opdrachten HAVO/VWO met antwoorden

Doel: de leerling kan de mogelijke oorzaken en gevolgen aangeven van discriminatie.

Humor bestaat overal ter wereld. Humor wordt wel eens een 'smeermiddel' genoemd, het kan de sfeer verlichten, zorgen voor ontspanning en het makkelijker maken om bepaalde dingen te bespreken. Ook kan het de afstand tussen mensen verkleinen en een bepaald groepsgevoel creëren. 'Lachen is de kortste afstand tussen mensen' heeft John F. Kennedy eens gezegd.

Toch kunnen sommige grapjes de afstand tussen mensen vergroten. Het versterken van het groepsgevoel gaat ten koste van buitenstaanders, men zet zich als groep af tegen een andere groep om het gevoel 'wij zijn goed, wij zijn slim, wij zijn beschaafd' te versterken. Ook dit is een wereldwijd verschijnsel, overal worden er grappen gemaakt over de 'domme' bewoners van buurlanden en ook binnen veel samenlevingen zijn bepaalde groepen vaak de klos. Vaak zijn het grapjes van de dominante groep over leden van een minderheidsgroep. Maar humor wordt ook door minderheden gebruikt als manier om voor zichzelf op te komen. Zij maken op hun beurt grapjes over de dominante groep, of gaan juist aan de haal met de vooroordelen die er over hen zelf bestaan.

Bekijk eerst hoe de grap doorverteld wordt.

1a. Hoe vaak wordt de grap verteld, door wie, wat is volgens jou de relatie met de persoon aan wie de grap verteld wordt? Let op de reactie (gezicht, wat zegt iemand)?

De grap wordt vier keer verteld: door de pizzakoerier, Harrie, Ada en Theo.
Het zijn werkcontacten en collega's van elkaar.
Harrie: Lacht hartelijk om de grap.
Ada: Lacht voorzichtig.
Theo: Aarzelt maar lacht uiteindelijk wel.
Stanley: Lacht niet en loopt weg.

1b. Wat voor grap zou er doorverteld worden? Hoe weet je dat?

Vrij te antwoorden.

Luister naar de grap.

2a. Wat vind je van deze grap?

2b. Zou jij hem doorvertellen? Waarom wel/niet?

Racisme betekent er vanuit gaan dat bepaalde mensen, op grond van hun huidskleur of afkomst, minder waard zijn dan anderen.

3a. Wat is racistisch aan deze mop?

Dat negers zogenaamd uit negerzoenen komen en dat je zogenaamd moet voorkomen dat dit gebeurt.

3b. In een mop zit ook vaak iemand die zich dom of onlogisch gedraagt. Wie is dat in dit geval?

Degene die denkt dat negers uit negerzoenen komen en deze daarom plattrapt.

Kijk en luister naar de reacties achteraf van de verschillende personen die de mop verteld hebben.

4a. Vergelijk die met hun eerste reactie.

Reacties zijn als volgt:

Harrie: Lacht om de grap en zegt ook dat deze grap moet kunnen.

Ada: Lacht om de grap maar twijfelt of de grap kan, zegt dat zij het uit vindt maken aan wie je de grap vertelt.

Theo: Aarzelt eerst maar lacht uiteindelijk wel, zegt dan dat hij vooral geschokt is als een vrouw zo'n grap vertelt.

Stanley: Lacht niet en loopt weg, geeft aan dat hij zich gekwetst voelt door de grap.

4b. Geef voor elk van hen aan wat volgens jou de belangrijkste motivatie was om de mop door te vertellen.

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld:

Pizzakoerier: Het wordt hem gevraagd, kennelijk wisselen ze vaker grappen uit, hij wil waarschijnlijk aardig gevonden worden, misschien krijgt hij dan een fooi.

Harrie: Houdt wel van een leuke grap op zijn tijd.

Ada: Wil graag 'one of the guys' zijn op haar werk, staat voor haar misschien gelijk aan het serieus genomen worden als vrouw.

Theo: Wil graag op goede voet staan met Stanley, misschien ook wel hem juist het gevoel geven dat hij erbij hoort.

De bewaker zegt dat het vertellen van en luisteren naar een onderdeel van een inburgeringscursus zou moeten zijn. "Dan weten ze meteen hoe het hier werkt". Met 'hier' bedoelt hij waarschijnlijk Nederland.

5a. Probeer in je eigen woorden te vertellen hoe het volgens jou 'hier' werkt.

Vrij in te vullen.

5b. Denk je dat het in andere landen anders werkt?

Meerdere antwoorden mogelijk. Waarschijnlijk niet. In elk land zijn er grappen over minderheden of burens. Maar de manier waarop de grappen verteld worden of wat er precies grappig gevonden kan worden verschilt wel per land of streek.

6. Bedenk twee redenen waarom iemand die net in Nederland is bepaalde grappen anders zal ervaren dan een Nederlander die hier geboren en getogen is.

Meerdere antwoorden mogelijk. Iemand kent de taal nog niet goed en begrijpt de grap niet goed. Iemand kent de humor niet. Iemand voelt zich onzeker over zijn positie in het land (ben ik welkom, kan ik een huis vinden, kan ik een baan vinden) en dit gevoel wordt bevestigd.

Opdrachten HAVO/VWO met antwoorden

Doel: de leerling kan de mogelijke oorzaken en gevolgen aangeven van discriminatie.

Humor bestaat overal ter wereld. Humor wordt wel eens een 'smeermiddel' genoemd, het kan de sfeer verlichten, zorgen voor ontspanning en het makkelijker maken om bepaalde dingen te bespreken. Ook kan het de afstand tussen mensen verkleinen en een bepaald groepsgevoel creëren. 'Lachen is de kortste afstand tussen mensen' heeft John F. Kennedy eens gezegd.

Toch kunnen sommige grapjes de afstand tussen mensen vergroten. Het versterken van het groepsgevoel gaat ten koste van buitenstaanders, men zet zich als groep af tegen een andere groep om het gevoel 'wij zijn goed, wij zijn slim, wij zijn beschaafd' te versterken. Ook dit is een wereldwijd verschijnsel, overal worden er grappen gemaakt over de 'domme' bewoners van buurlanden en ook binnen veel samenlevingen zijn bepaalde groepen vaak de klos. Vaak zijn het grapjes van de dominante groep over leden van een minderheidsgroep. Maar humor wordt ook door minderheden gebruikt als manier om voor zichzelf op te komen. Zij maken op hun beurt grapjes over de dominante groep, of gaan juist aan de haal met de vooroordelen die er over hen zelf bestaan.

Bekijk eerst hoe de grap doorverteld wordt.

1a. Hoe vaak wordt de grap verteld, door wie, wat is volgens jou de relatie met de persoon aan wie de grap verteld wordt? Let op de reactie (gezicht, wat zegt iemand)?

De grap wordt vier keer verteld: door de pizzakoerier, Harrie, Ada en Theo. Het zijn werkcontacten en collega's van elkaar.

Harrie: Lacht hartelijk om de grap.

Ada: Lacht voorzichtig.

Theo: Aarzelt maar lacht uiteindelijk wel.

Stanley: Lacht niet en loopt weg.

1b. Wat voor grap zou er doorverteld worden? Hoe weet je dat?

Vrij te antwoorden.

Luister naar de grap.

2a. Wat vind je van deze grap?

2b. Zou jij hem doorvertellen? Waarom wel/niet?

Racisme betekent er vanuit gaan dat bepaalde mensen, op grond van hun huidskleur of afkomst, minder waard zijn dan anderen.

3a. Wat is racistisch aan deze mop?

Dat negers zogenaamd uit negerzoenen komen en dat je zogenaamd moet voorkomen dat dit gebeurt.

3b. In een mop zit ook vaak iemand die zich dom of onlogisch gedraagt. Wie is dat in dit geval?

Degene die denkt dat negers uit negerzoenen komen en deze daarom plattrapt.

Kijk en luister naar de reacties achteraf van de verschillende personen die de mop verteld hebben.

4a. Vergelijk die met hun eerste reactie.

Reacties zijn als volgt:

Harrie: Lacht om de grap en zegt ook dat deze grap moet kunnen.

Ada: Lacht om de grap maar twijfelt of de grap kan, zegt dat zij het uit vindt maken aan wie je de grap vertelt.

Theo: Aarzelt eerst maar lacht uiteindelijk wel, zegt dan dat hij vooral geschokt is als een vrouw zo'n grap vertelt.

Stanley: Lacht niet en loopt weg, geeft aan dat hij zich gekwetst voelt door de grap.

4b. Geef voor elk van hen aan wat volgens jou de belangrijkste motivatie was om de mop door te vertellen.

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld:

Pizzakoerier: Het wordt hem gevraagd, kennelijk wisselen ze vaker grappen uit, hij wil waarschijnlijk aardig gevonden worden, misschien krijgt hij dan een fooi.

Harrie: Houdt wel van een leuke grap op zijn tijd.

Ada: Wil graag 'one of the guys' zijn op haar werk, staat voor haar misschien gelijk aan het serieus genomen worden als vrouw.

Theo: Wil graag op goede voet staan met Stanley, misschien ook wel hem juist het gevoel geven dat hij erbij hoort.

De bewaker zegt dat het vertellen van en luisteren naar een onderdeel van een inburgeringscursus zou moeten zijn. "Dan weten ze meteen hoe het hier werkt". Met 'hier' bedoelt hij waarschijnlijk Nederland.

5a. Probeer in je eigen woorden te vertellen hoe het volgens jou 'hier' werkt.

Vrij in te vullen.

5b. Denk je dat het in andere landen anders werkt?

Meerdere antwoorden mogelijk. Waarschijnlijk niet. In elk land zijn er grappen over minderheden of buren. Maar de manier waarop de grappen verteld worden of wat er precies grappig gevonden kan worden verschilt wel per land of streek.

6. Bedenk twee redenen waarom iemand die net in Nederland is bepaalde grappen anders zal ervaren dan een Nederlander die hier geboren en getogen is.

Meerdere antwoorden mogelijk. Iemand kent de taal nog niet goed en begrijpt de grap niet goed. Iemand kent de humor niet. Iemand voelt zich onzeker over zijn positie in het land (ben ik welkom, kan ik een huis vinden, kan ik een baan vinden) en dit gevoel wordt bevestigd.

Film 2: Pizza Joe

Eindtermen VMBO & HAVO/VWO

VMBO

Dit item past bij de Eindtermen ML/2/K/6 en dan met name: De kandidaat kan aangeven op welke wijze men uitingen van vooroordelen en discriminatie tegemoet kan treden vanuit het beginsel van gelijkwaardigheid en respect (5).

HAVO/VWO

Dit item past binnen keuzedomein D Multiculturele samenleving, subdomein Multiculturele samenleving: De kandidaat kan mogelijke oorzaken en gevolgen aangeven van discriminatie (36 en 37 voor respectievelijk HAVO en VWO).

Inleiding

Bij pesten wordt vaak in eerste instantie gedacht aan scheldpartijen, uit de hand gelopen grappen of geweld tussen kinderen. Regelmatig wordt dan verzucht "Kinderen kunnen zó hard zijn". Er is inmiddels veel verschenen op het gebied van het bestrijden van pestgedrag in het onderwijs. De laatste tijd lijkt het taboe op het praten over pestgedrag ván en gericht óp volwassenen langzaam te verdwijnen. Ook volwassenen kunnen hard zijn. Op de werkvloer wordt gepest met alle gevolgen van dien en zelfs werkgevers kunnen hieraan meedoen.

In Pizza Joe wordt in beeld gebracht hoe langdurig pesten kan leiden tot het vertrek van een medewerker en wat de rol van de verschillende betrokkenen hierbij was. Werkgevers zijn verplicht hun personeel te beschermen tegen discriminatie. Het gedrag van de 'chef' in het filmpje Pizza Joe is ontoelaatbaar. Hij laat niet alleen na zijn werknemer te beschermen tegen discriminatie, hij doet hier zelfs aan mee. Dit is strafbaar.

Pesten kent naast de dader en het slachtoffer nog een belangrijk figuur: de omstander of toekijker. Juist deze laatste groep speelt een belangrijke rol bij het tegengaan van pesten. Helaas bedanken omstanders vaak, bewust of onbewust, voor deze rol. Angst, loyaliteit, groepsdruk en het idee dat het slachtoffer het aan

zichzelf te danken heeft dragen hier mede aan bij. Daarnaast kan onzekerheid over wat te doen een belemmering vormen.

In het filmpje wordt de situatie bekeken door de ogen van de omstanders. Er is geprobeerd zo goed mogelijk aan te sluiten bij de belevingswereld van jongeren en niet een correct en tegelijkertijd onrealistisch beeld te schetsen. De woordkeus van de jongeren en de grapjes die zij onderling maken, kunnen reacties oproepen: kan je dat zeggen, mag je dat woord gebruiken... Dit is de bedoeling van de dvd.

Er is geen kant-en-klaar antwoord op pesten, discriminatie en racisme maar het is wel algemeen bewezen dat niets doen in ieder geval níet helpt. Bij het horen van een racistische of anderszins beledigende opmerking is het belangrijk dat hier iets van gezegd wordt. Hiermee wordt zowel een signaal gegeven naar de dader (je gaat te ver) als naar het slachtoffer (je staat er niet alleen voor). Ook eventuele andere omstanders weten nu: hier wordt door iemand een grens getrokken!

Wat het beste is om te zeggen is afhankelijk van de persoon en de situatie. Het kan variëren van een korte maar duidelijke boodschap "Ik vind dat je dit niet kan zeggen" tot een discussie waarbij vragen gesteld kunnen worden als "Weet je dat wel zeker?," "Zou dat voor iedereen gelden?," "Heb je dat zelf meegemaakt?".

Veel mensen aarzelen met reageren omdat zij eigenlijk ook niet precies weten hoe het zit, bijvoorbeeld met het aantal moslims in Nederland, criminaliteit, etcetera. Dit is niet nodig. Degene die iets roept of beweert heeft iets uit te leggen, je hoeft het niet béter te weten om hier iets van te zeggen of om uitleg te vragen.

Wanneer iemand zelf het slachtoffer is van racisme of discriminatie is het belangrijk dat hij of zij contact zoekt met iemand die hij of zij vertrouwt en die kan helpen. In Nederland zijn er antidiscriminatiebureau's (ADB's) waar meldingen en klachten van discriminatie gedaan kunnen worden. Op de website www.lvadb.nl staat een overzicht met adressen van alle ADB's in Nederland.

Op school kan het project School Zonder Racisme gebruikt worden om duidelijk te maken dat racisme en discriminatie niet thuis horen op school. Scholen die zich hierbij aansluiten krijgen verschillende mogelijkheden en middelen om racisme ter discussie te stellen. Kijk voor meer informatie op www.lbr.nl/szr.

Opdrachten VMBO en antwoorden

Doel: leerlingen leren verwoorden hoe hij of zij zelf en anderen uitingen van vooroordelen en discriminatie tegemoet kunnen treden vanuit het beginsel van gelijkwaardigheid en respect.

Bekijk het eerste filmpje.

Discriminatie, vooroordelen en stereotypen. Je kunt ze dagelijks tegenkomen in gesprekken op school, op je werk of met je vrienden.

De jongens bij de afhaalpizzeria maken veel lol met elkaar. Kijk een eerste keer naar het gesprekje tot en met scène 2.

1. Probeer de volgende vragen globaal te beantwoorden.

1a. Wie zijn dit?

Winnetou, Bleekscheet en Turk.

1b. Wat zijn zij van elkaar?

Collega's, misschien ook wel vrienden.

1c. Waar gaat het gesprek over?

Over een andere collega en over de geintjes die er op het werk werden uitgehaald.

1d. Welke twee andere belangrijke personen komen niet in beeld?

Joe (Aba) en de chef.

Bekijk het filmpje opnieuw per deel. Beantwoord hierbij de volgende vragen.

Aba

2a. Weet Winnetou wat de naam Aba betekent?

Ja, ongeveer.

2b. Weet hij echt waar de naam vandaan komt?

Nee. Hij haalt verschillende Afrikaanse talen en/of bevolkingsgroepen door elkaar.

Pizza Joe

3a. Wie is de beste vriend van de chef?

Bleekscheet.

3b. Maakt het volgens jou uit of je een bijnaam krijgt van je beste vriend of van iemand anders?

Vrij te antwoorden.

Zwartsenigger

4. Wat vond Turk van de grap van de chef over aangebrande pizza's?

Hij vond het wel lachen.

Fanatiek

5a. Waarom vond Winnetou Joe fanatiek?

Omdat hij altijd het eerste terug was.

5b. Hoe reageert Turk op het pesterijtje van Bleekscheet over de Ramadan?

Zucht en geeft een klap op de pet van Bleekscheet.

Jungle

6a. Wat vonden de jongens van de grap van de chef over de jungle?

Lachen.

6b. Waarom maken zij apengeluiden?

Om te laten zien dat zij het een leuk grapje vonden, of in ieder geval om te doen alsof.

6c. Stel dat je hier ook bij was en het géén leuke grap vond. Hoe zou je dan reageren?

Vrij te antwoorden.

Pizza Istanboel

7a. Welk vooroordeel herken je in de opmerking van Bleekscheet over buitenlanders?

Dat buitenlanders niet altijd op hun werk zijn.

Pizza Ethiopië

8a. Waarin gingen de jongens een stap verder bij het grapje over pizza Ethiopië?

Ze gingen de pizza echt maken.

8b. Noem nog een ander verschil tussen een grap over een pizza met gehakt en paprika en een pizza die leeg en aangebrand is.

De eerste is in ieder geval nog aantrekkelijk en eetbaar.

Teruggestuurd

9a. Waarom is Joe weggelopen?

Omdat van hem verwacht werd dat hij geld ging eisen van iemand die geen pizza's van hem aan wilde nemen.

9b. Had de klant de pizza's betaald als Joe opnieuw naar hem toe was gegaan?

Nee, waarschijnlijk niet.

9c. Waarom stuurde de chef Joe terug?

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld; omdat hij geld wilde zien, omdat hij niet zelf durfde te gaan, omdat hij Joe wilde uittesten.

Scene 3

10a. Wat vindt Turk van het grapje met de foto op het prikbord?

Niet leuk.

10b. Hoe vindt Turk dat je met dit soort grapjes om moet gaan?

Niet door op je kop laten zitten en niet persoonlijk aantrekken.

Scene 4

11a. Weet Bleekscheet hoe het is om gepest te worden?

Ja.

11b. Waarom zei hij er niets van?

Omdat hij de beste vriend van de chef is en altijd de beste ritjes krijgt.

Scene 5

12a. Wat vindt Winnetou van de grapjes van Bleekscheet?

Dat hij soms te ver ging.

12b. Waarom zei hij er niets van?

Omdat het zijn beste vriend is en hem niet wilde afvallen.

Tot slot

13a. Wie had er volgens jou voor kunnen zorgen dat Joe niet op deze manier was weggegaan (meerdere antwoorden mogelijk)

Meerdere antwoorden mogelijk.

13b. Beschrijf hoe dit volgens jou had kunnen gaan, je kan dit ook doen in de vorm van een stripverhaal of door zelf een scene te spelen.

Vrij in te vullen.,

Film 3: Hoofddeksels

Eindtermen VMBO & HAVO/VWO

VMBO

Deze film en de bijbehorende opdrachten passen binnen de eindtermen met de code ML2/K/6 De multiculturele samenleving: De kandidaat kan aangeven op welke wijze men uitingen van vooroordelen en discriminatie tegemoet kan treden vanuit het beginsel van gelijkwaardigheid en respect.

HAVO/VWO

Dit item past binnen de Eindtermen bij keuzedomein D: Multiculturele samenleving, subdomein: Cultuur en discriminatie.

De kandidaat kan met concrete voorbeelden verduidelijken dat de Nederlandse samenleving bestaat uit verschillende groepen met verschillende (sub)culturen (34) en mogelijke oorzaken en gevolgen aangeven van discriminatie (36 respectievelijk 37 voor HAVO en VWO).

Inleiding

Nederland kent een grote diversiteit aan leefstijlen en levensbeschouwingen. Er wordt soms gedacht dat het vooral belangrijk is om veel te weten over andere culturen en religies om de ander te kunnen begrijpen. Dit leidt helaas vaak tot een statisch cultuurbegrip met weinig oog voor de eigen verhouding die ieder mens tot zijn of haar omgeving heeft. Dat is met name zichtbaar in de discussie rondom het dragen van een hoofddoek. Er wordt gezocht naar dé reden waarom moslima's een hoofddoek dragen terwijl verschillende vrouwen hier verschillende redenen voor kunnen hebben. Of een niet-moslim legt, na grondige bestudering van de Koran, aan een moslimvrouw uit dat zij geen hoofddoek hoeft te dragen omdat dit niet in de Koran staat.

Het wel of niet dragen van een hoofddoek en het instellen van een mogelijk verbod doet in verschillende landen regelmatig stof opwaaien waarbij veel verschillende meningen worden gehoord. Om deze discussie goed te kunnen voeren, is het belangrijk om onderscheid te maken tussen enerzijds de wettelijke situatie in Nederland op dit moment en anderzijds de inhoudelijke argumenten van verschillende partijen.

Nederland kent de vrijheid van godsdienst. Dit betekent dat iedereen in Nederland vrij is om zijn of haar geloof te uiten. Het dragen van een hoofddoek, keppel of kruis hoort daar ook bij. Deze vrijheid geldt voor iedereen conform de Algemene Wet Gelijke Behandeling.

De Algemene Wet Gelijke Behandeling verbiedt onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Hierbij is er verschil tussen direct onderscheid en indirect onderscheid. Als iemand op één van de bovenstaande gronden ongelijk behandeld wordt is er sprake van directe discriminatie. Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een schijnbaar neutrale eis of voorwaarde wordt gesteld die via een omweg toch leidt tot discriminatie. Dit is het geval als een persoon of groep op grond van de hierboven genoemde verboden vormen van onderscheid gedupeerd wordt. Bij indirect onderscheid is er wel een uitzondering mogelijk. Het kan zijn dat er een rechtvaardigingsgrond is voor het stellen van de eis. Deze moet passend zijn en samenhangen met de doelstelling.

Met betrekking tot het dragen van een hoofddoek zijn er een aantal uitzonderingen mogelijk. Ten eerste kan het bijzonder onderwijs een uitzondering maken. Bijzonder onderwijs is onderwijs op levensbeschouwelijke grondslag. Een katholieke school die consequent beleid voert om haar katholieke identiteit te bewaken, mag uitingen van

een ander geloof dan het katholicisme verbieden. De school mag dan een hoofddoek verbieden als uiting van het islamitische geloof.

Een andere uitzondering is de discussie in de rechtbank. Om uitdrukking te geven aan de onpartijdigheid en onafhankelijkheid van de rechterlijke macht mag een rechtbank kleding-eisen stellen. In bepaalde functies kan dan een hoofddoek verboden worden. Er is nog een discussie over voor welke functies dit dan geldt. Volgens de Commissie Gelijke Behandeling is het toepassen van de kleding-eis op de functie van een waarnemend griffier niet noodzakelijk.

Ook kan er een uitzondering gemaakt worden tijdens de gymlessen waarbij de school met het oog op veiligheid het dragen van een hoofddoek verbiedt.

Tenslotte is er een uitzondering voor gezichtsbedekkende sluiers. Deze sluiers bemoeilijken de herkenning en het oogcontact. Voor veel beroepen en bijvoorbeeld op school is dit een probleem. Gezichtsbedekkende sluiers mogen dan wel verboden worden, ook al is er sprake van indirect onderscheid.

Omdat het dragen van een hoofddoek gezien wordt als een geloofsuiting, kan het niet verboden worden met een algemeen verbod op hoofddekkingen, zoals sommige scholen of horeca-gelegenheden dit hanteren. Toch gebeurt dit nog wel eens. Dit kan een reden zijn om naar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) te gaan. Deze commissie is een onafhankelijke en deskundige organisatie die ingesteld is door de regering om uitspraken te doen over mogelijke gevallen van ongelijke behandeling. De uitspraken van de CGB zijn juridisch niet bindend – de CGB kan de partij die gediscrimineerd heeft niet dwingen haar oordeel op te volgen. In de praktijk wordt het oordeel meestal wel geaccepteerd en nageleefd. Toch kan het gebeuren dat een café ook na zo'n uitspraak nog klanten met een hoofddoek blijft weigeren. En het is ook de vraag in hoeverre iemand met een hoofddoek nog trek heeft in een cappuccino in het betreffende café.

In de discussie over een hoofddoekverbod worden door voor- en tegenstanders verschillende argumenten gebruikt. Sommige voorstanders van een verbod zien de hoofddoek als een symbool van vrouwenonderdrukking. Er wordt dan vaak gedacht dat vrouwen een hoofddoek dragen omdat zij dat moeten van hun man, broer of vader. Andere mensen zien het hoofddoekje als een symbool van politiek verzet. Zij denken hierbij aan extremistische moslims die zich afzetten tegen de westerse wereld. Tegenstanders van een verbod geven aan dat veel vrouwen die een hoofddoek dragen hier zelf bewust voor kiezen. Zij vinden dat deze vrouwen recht hebben op de vrijheid om hun geloof te uiten. Volgens tegenstanders berusten de argumenten van voorstanders van een verbod op vooroordelen over moslims.

Zowel sommige vóór- als sommige tegenstanders raadplegen de Koran om duidelijkheid te krijgen over het al dan niet moeten dragen van een hoofddoek. De aanwijzingen uit de Koran zijn op verschillende manieren te interpreteren en geven daarom ook geen uitkomst.

Het is vooral belangrijk om open en zonder vooroordelen met elkaar in gesprek te blijven, hierbij rekening houdend met de vrijheid die de Nederlandse Grondwet ons biedt.

Het filmpje laat een geheel aan indrukken en meningen rondom het thema hoofddeksels zien. Aanleiding voor het maken van dit filmpje is de regelmatig terugkerende discussie over het wel of niet dragen van een hoofddoek door islamitische vrouwen. Ook andere religieuze symbolen komen in deze discussie aan de orde.

Meer informatie over de wet is te vinden op:
www.lbr.nl

Over uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling:
www.cgb.nl

Opdrachten VMBO en antwoorden

Doel: de leerling is op de hoogte van wetgeving rondom discriminatie en kent de specifieke positie van de hoofddoek hierbinnen.

Bekijk het filmpje over hoofddeksels.

1. Noem twee voorbeelden van hoofddeksels uit het filmpje die jou aanspraken. Vertel erbij waarom ze je aanspraken. Maakten ze je nieuwsgierig, kwam het je bekend voor, vond je het mooi, vond je het schokkend, etcetera.

Vrij te beantwoorden.

2. De hoofddoek wordt de laatste tijd vooral in verband gebracht met de islam en in het bijzonder met vrouwelijke moslims. Geef twee voorbeelden uit het filmpje die een ander verband laten zien.

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld: katholieke non met een hoofddoek, bijbelse taferelen met mannen en vrouwen met een hoofddoek, hoofddoek als mode-artikel.

Lees de tekst in de bijlage over de hoofddoek.

3a. Wat houdt de vrijheid van godsdienst in?

Dat je vrij bent om je geloof te uiten, inclusief het dragen van een keppeltje, kruisje of hoofddoek.

3b. Wat is het belang van de Algemene Wet Gelijke Behandeling hierbij?

Deze vrijheid geldt voor iedereen en er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende religies.

4a. Noem zelf twee argumenten voor een hoofddoekverbod die vaak genoemd worden.

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld:

- (I) Hoofddoek is een vorm van vrouwenonderdrukking, vrouwen kiezen er niet zelf voor.
- (II) Hoofddoek is een symbool voor moslim-extremisme .
- (III) De hoofddoek kan gevaarlijk zijn bij het gymmen op school.
- (IV) Een hoofddoek is een uiting van de islam en op sommige katholieke scholen worden geen uitingen van een ander geloof dan het katholieke toegestaan.

Een vooroordeel is een oordeel dat niet gebaseerd is op kennis of redenering. In hoeverre spelen vooroordelen een rol bij elk van deze argumenten?

5. Noem twee vaakgenoemde argumenten tegen een hoofddoekverbod.

Veel vrouwen geven aan wel zelf te kiezen voor een hoofddoek. Er is vrijheid van godsdienst en dat geldt voor iedereen. Je mag mensen met een hoofddoek niet uitsluiten van bepaalde scholen of organisaties.

6. Welke gevolgen kan het hanteren van een hoofddoekverbod hebben?

Dat islamitische vrouwen met een hoofddoek uitgesloten worden van bepaalde scholen, organisaties of bijvoorbeeld horecagelegenheden.

7a. Wat is verschil tussen het dragen van een hoofddoek en het dragen van een honkbalpet?

Het dragen van een honkbalpakket is een religieuze uiting.

7b. Waarom kan het laatste gemakkelijker verboden worden?

Omdat dit niet wordt beschermd door de vrijheid van godsdienst.

Opdrachten HAVO/VWO en antwoorden

Doel: de leerling kan aan de hand van het voorbeeld aangaande de hoofddoek verduidelijken dat de Nederlandse samenleving bestaat uit verschillende groepen met verschillende (sub)culturen en is op de hoogte van wetgeving rondom discriminatie.

Bekijk het filmpje over hoofddeksels.

1. Noem twee voorbeelden van hoofddeksels uit het filmpje die jou aanspraken. Vertel erbij waarom ze je aanspraken. Maakten ze je nieuwsgierig, kwam het je bekend voor, vond je het mooi, vond je het schokkend, etcetera.

Vrij te beantwoorden.

2. De hoofddoek wordt de laatste tijd vooral in verband gebracht met de islam en in het bijzonder met vrouwelijke moslims. Geef twee voorbeelden uit het filmpje die een ander verband laten zien.

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld: katholieke non met een hoofddoek, bijbelse taferelen met mannen en vrouwen met een hoofddoek, hoofddoek als mode-artikel.

Luister naar de afzonderlijke citaten. Bij het doen van een bepaalde uitspraak kunnen verschillende achtergronden centraal staan, hierbij kan je denken aan:

- eigen ervaring
- kennis van wet- of regelgeving
- vooroordelen
- gevoel
- belangrijke waarden of principes

3. Probeer per citaat aan te geven waar deze op gebaseerd is.

Meer antwoorden mogelijk

4a. Wat houdt de vrijheid van godsdienst in?

Dat je vrij bent om je geloof te uiten, inclusief het dragen van een keppeltje, kruisje of hoofddoek.

4b. Wat is het belang van de Algemene Wet Gelijke Behandeling hierbij?

Deze vrijheid geldt voor iedereen en er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende religies.

5a. Noem zelf twee argumenten voor een hoofddoekverbod die vaak genoemd worden.

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld:

- (I) Hoofddoek is een vorm van vrouwenonderdrukking, vrouwen kiezen er niet zelf voor.
- (II) Hoofddoek is een symbool voor moslim-extremisme .
- (III) De hoofddoek kan gevaarlijk zijn bij het gymmen op school.
- (IV) Een hoofddoek is een uiting van de islam en op sommige katholieke scholen worden geen uitingen van een ander geloof dan het katholieke toegestaan.

Een vooroordeel is een oordeel dat niet gebaseerd is op kennis of redenering. In hoeverre spelen vooroordelen een rol bij elk van deze argumenten?

5b. Noem twee argumenten tegen een hoofddoekverbod die vaak genoemd worden.

Veel vrouwen geven aan wel zelf te kiezen voor een hoofddoek. Er is vrijheid van godsdienst en dat geldt voor iedereen. Je mag mensen met een hoofddoek niet uitsluiten van bepaalde scholen of organisaties.

6. Welke gevolgen kan het hanteren van een hoofddoekverbod hebben?

Dat islamitische vrouwen met een hoofddoek uitgesloten worden van bepaalde scholen, organisaties of bijvoorbeeld horecagelegenheden.

7a. Wat is verschil tussen het dragen van een hoofddoek en het dragen van een honkbalpet?

Het dragen van een honkbalpet is geen religieuze uiting.

7b. Waarom kan het laatste gemakkelijker verboden worden?

Omdat dit niet wordt beschermd door de vrijheid van godsdienst.

Begeleidende tekst: over de hoofddoek-discussie

In Nederland wonen mensen met verschillende ideeën, gewoontes en levensbeschouwingen. Dit gaat doorgaans zonder problemen, Nederland is een vrij land en mensen zijn vrij om hun mening en geloof te uiten zo lang dit niet schadelijk is voor anderen en zij anderen ook vrij laten hierin.

Op een aantal gebieden gaat dit soms minder makkelijk. Dit leidt dan tot discussies, zowel in de politiek als in het café of koffiehuis om de hoek. Het is goed dat deze discussies gevoerd worden. Het is ook belangrijk om deze discussies te baseren op de feiten. Een discussie gebaseerd op vooroordelen leidt tot onduidelijkheid en onjuiste conclusies. Ook moet je goed op de hoogte zijn van de betreffende wetgeving.

De discussie

Een voorbeeld van zo'n discussie die regelmatig terug komt is een mogelijk verbod op het dragen van een hoofddoek. Deze discussie vindt in veel landen plaats. In dit stukje wordt ingegaan op de Nederlandse situatie.

De argumenten

In de discussie over een hoofddoekverbod worden door voor- en tegenstanders verschillende argumenten gebruikt.

Waarom wel een verbod?

Sommige voorstanders van een verbod zien de hoofddoek als een symbool van vrouwenonderdrukking. Er wordt dan vaak gedacht dat vrouwen een hoofddoek dragen omdat zij dat moeten van hun man, broer of vader. Andere mensen zien het hoofddoekje als een symbool van politiek verzet. Zij denken hierbij aan extremistische moslims die zich afzetten tegen de westerse wereld. Het dragen van een hoofddoek tijdens de gymles kan ook gevaarlijk zijn. Ook kan een hoofddoek ervoor zorgen dat degene die hem draagt niet als neutraal of onpartijdig gezien wordt. Dit kan in sommige beroepen een probleem zijn. Voor het verbieden van een sluier die ook het gezicht bedekt gelden nog extra argumenten. Deze persoon kan je niet meer herkennen en je kan geen oogcontact maken. Dit is in veel situaties een probleem.

Waarom géén verbod?

Veel vrouwen die een hoofddoek dragen zeggen hier zelf bewust voor kiezen en geven aan dat zij niet onderdrukt worden. Ook zeggen zij niets te maken te hebben met extremisme. Volgens tegenstanders van een verbod berusten veel argumenten van voorstanders op vooroordelen over moslims. Een hoofddoekverbod kan ervoor zorgen dat moslimvrouwen die een hoofddoek willen dragen bepaalde banen niet kunnen krijgen of niet naar bepaalde scholen kunnen gaan. Hierdoor krijgen zij minder kansen.

Zowel sommige vóór- als sommige tegenstanders proberen ook duidelijkheid uit de Koran te halen wat het betreft het wel of niet moeten dragen van een hoofddoek. De aanwijzingen uit de Koran zijn op verschillende manieren te interpreteren en geven daarom geen uitkomst.

De wet

Nederland kent de vrijheid van godsdienst. Dit betekent dat iedereen in Nederland vrij is om zijn of haar geloof te uiten. Het dragen van een hoofddoek, keppel of kruis hoort hier ook bij. Deze vrijheid geldt voor iedereen.

De Algemene Wet Gelijke Behandeling verbiedt onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Dus iedereen mag, ongeacht zijn of haar geloof, dit geloof uiten. Dit betekent dat het dragen van een hoofddoek als religieuze uiting niet verboden mag worden.

De Algemene Wet Gelijke Behandeling maakt verschil tussen direct onderscheid en indirect onderscheid. Als iemand op één van de bovenstaande gronden ongelijk behandeld wordt is er sprake van directe discriminatie.

Daarnaast is er indirecte discriminatie. In dit geval wordt een op het eerste gezicht neutrale eis of voorwaarde gesteld, die via een omweg toch leidt tot discriminatie. Dit is het geval als een persoon of groep op grond van de hierboven genoemde verboden vormen van onderscheid gedupeerd wordt. Het verbieden van een hoofddoek is zo'n vorm van indirect onderscheid. Hierbij is er wel een uitzondering mogelijk. Het kan zijn dat er een rechtvaardigingsgrond is voor het stellen van de eis. Dit betekent in het geval van de hoofddoek dat er aantoonbare logische redenen zijn om de hoofddoek te verbieden, bijvoorbeeld veiligheid. Je moet dan ook aantonen dat er geen andere manieren zijn om te zorgen voor veiligheid en dat de maatregel (het verbieden van een hoofddoek) ook past bij de doelstelling.

Met betrekking tot het dragen van een hoofddoek zijn er een aantal uitzonderingen mogelijk.

Ten eerste kan het bijzonder onderwijs een uitzondering maken. Bijzonder onderwijs is onderwijs op levensbeschouwelijke grondslag, bijvoorbeeld een katholieke school. Als deze school alle uitingen van andere geloven dan het katholieke verbiedt dan kan zij ook een hoofddoek als uiting van de islam verbieden.

Een andere uitzondering is de discussie in de rechtbank. Een rechtbank moet altijd onpartijdig zijn en zij mag daarom kleding-eisen stellen aan de mensen die er werken.

In bepaalde functies kan dan een hoofddoek verboden worden. Er is nog een discussie over voor welke functies dit dan zou moeten gelden.

Ook kan een school het dragen van een hoofddoek tijdens de gymlessen verbieden omdat dit gevaarlijk kan zijn.

Tenslotte is er een uitzondering voor gezichtsbedekkende sluiers. Als iemand zo'n sluier draagt kan je deze persoon niet herkennen en geen oogcontact hebben. Voor veel beroepen en bijvoorbeeld op school is dit een probleem.

Omdat het dragen van een hoofddoek gezien wordt als een geloofsuiting kan het niet verboden worden met een algemeen verbod op hoofddeksels, dat sommige scholen of café's hebben. Een school die het dragen van petten, mutsen of andere hoofddeksels in de klas verbiedt moet een uitzondering maken voor een hoofddoek.

Als je denkt dat het dragen van een hoofddoek ten onrechte wordt verboden kan je naar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) gaan. Deze commissie is een onafhankelijke en deskundige organisatie die ingesteld is door de regering om uitspraken te doen over mogelijke gevallen van ongelijke behandeling.

Film 4: Die man van de televisie

Eindtermen VMBO & HAVO/VWO

VMBO

Deze film en de bijbehorende opdrachten passen binnen de eindtermen met de code ML/2/K/7: Massamedia: De kandidaat kan nieuwsvoorziening kritisch beoordelen (3) en beargumenteren in hoeverre er sprake is van beïnvloeding door massamedia (4).

HAVO/VWO

Dit item past binnen de Eindtermen bij keuzedomein C Massamedia van het examenprogramma maatschappijleer HAVO en VWO en dan in het bijzonder bij subdomein Massamedia en cultuur: De kandidaat kan aan de hand van concrete voorbeelden uitleggen welke rol media vervullen in het socialisatieproces, dat wil zeggen de overdracht van waarden, normen, cultuur, vooroordelen en stereotypen (17) en aan de hand van concrete voorbeelden uitleggen welke rol de media vervullen in de beeldvorming over de werkelijkheid (18).

Inleiding

Leerlingen komen op verschillende manieren in aanraking met nieuwsvoorziening. Met name televisie en internet spelen hierin een belangrijke rol. Maar ook kranten, en dan met name gratis dagbladen zoals de Spits! En de Metro, worden veel gelezen door jongeren.

Het is belangrijk dat leerlingen inzicht krijgen in de selectieprocessen die vooraf gaan aan de nieuwsvoorziening in de media. De film Die man van de televisie kan gebruikt worden om dit in de klas te behandelen.

Tussen het moment van de aanleiding voor het nieuws en het uiteindelijke nieuwsbericht op de televisie en in de krant worden er voortdurend keuzes gemaakt. De eerste selectie gebeurt al bij de betrokken personen of organisaties. Wordt er actief nieuws naar buiten gebracht, bijvoorbeeld met een persbericht? Zo ja wat gaat er naar buiten?

Journalisten en redacties maken keuzes op het moment dat het nieuws hen bereikt. Wat nemen we over, waar gaan we achteraan, waar willen we meer van weten? Wanneer een journalist een reportage maakt of een interview houdt en hij of zij dit om moet zetten in een item van 4 minuten of een bericht van 400 woorden, moet er geselecteerd worden.

De redactie maakt een selectie: wat wordt er opgenomen in de krant of in de uitzending? Hoeveel ruimte of tijd wordt hier aan besteed? In welke volgorde wordt het gepresenteerd?

“Nieuws is niet wat er gebeurt, maar wat iemand zegt dat er gebeurt of zal gebeuren” citeert Jaap van Ginneken Leon Sigal in zijn boek “De schepping van de wereld in het nieuws”.

In de journalistiek worden twee criteria genoemd voor het selecteren van nieuwsbronnen. Ten eerste de autoriteit: er is een voorkeur voor bronnen die verondersteld worden op de hoogte te zijn. Dit betekent niet dat die bron ook álles vertelt wat hij of zij weet.

Ten tweede is er de credibiliteit of geloofwaardigheid. In de media worden bepaalde bronnen als geloofwaardig behandeld, zelfs als dit niet terecht is. Zo kunnen uitspraken van belangrijke personen als ‘harde feiten’ gepresenteerd worden.

Een derde criterium dat niet vaak door journalisten maar wel door communicatiewetenschappers wordt genoemd, is beschikbaarheid. Zo kunnen bronnen met een kantoor, een woordvoerder en/of een secretaresse makkelijker bereikt worden door journalisten dan bronnen die dit niet hebben.

Een journalist kan besluiten dat een bepaalde uitspraak aanleiding is voor een nieuwsbericht wanneer de inhoud van de uitspraak iets nieuws bevat, een belangrijke ontdekking of een nog niet eerder gehoorde visie. Maar vaak heeft niet de inhoud van een uitspraak nieuwswaarde, maar het feit dat een bepaalde persoon die uitspraak doet. In het filmpje De man van de televisie zit het nieuws niet in het feit dat de meeste fietsen door Marokkanen gestolen worden (los van de vraag of dit waar is of niet) maar in het feit dat een kamerlid een dergelijke ongenueanceerde en ongegronde uitspraak doet.

Veel nieuws wordt door de media ‘gemaakt’. Een ogenschijnlijk normale gebeurtenis wordt nieuws als het door de media ook als zodanig bestempeld wordt. Vaak nemen media ook “nieuws” van elkaar over. Tegelijkertijd zijn er ook veel belangrijke gebeurtenissen die het nieuws niet halen. Zo was er lange tijd weinig aandacht voor de burgeroorlog in Congo.

Door het maken van bovenstaande keuzes hebben de media grote invloed op de beeldvorming over minderheidsgroepen zoals bijvoorbeeld allochtonen. Om te voorkomen dat de selectie leidt tot eenzijdige dan wel negatieve beeldvorming geeft NVJ Bureau Migranten & Media een aantal aanbevelingen:

- Vermeld alleen iemands nationaliteit, geloof, cultuur, geboorteland of naam indien relevant.
- Wees bewust van het perspectief van waaruit je als journalist bericht.
- Ga extra zorgvuldig om met cijfers, statistische gegevens en andere feiten.
- Maak bij extreme uitspraken duidelijk dat het geen algemeen aanvaarde opinies betreft.
- Maak allochtonen zichtbaar in beeld, interviews en personeelsbestand.

Een belangrijk onderscheid dat leerlingen in dit verband moeten kunnen maken is dat tussen objectief en subjectief. Feiten moeten als zodanig herkend worden, evenals meningen en gevoelens. De aanwezigheid van aanhalingstekens rondom een krantenkop geven aan dat het niet om een feit gaat, maar om wat iemand gezegd heeft. Deze vaardigheden kunnen zowel bij het bekijken van de dvd als bij het analyseren van actuele televisieprogramma's geoefend worden.

In de media wordt ook geprobeerd bepaalde maatschappelijke verschijnselen te verklaren. Zij doen dit soms door verbanden te leggen tussen bepaalde verschijnselen. Soms wordt er dan ten onrechte een oorzakelijk verband gesuggereerd.

Ook in de wetenschap wordt vaak gezocht naar verbanden tussen uiteenlopende verschijnselen. Wanneer bepaalde verschijnselen tegelijkertijd voorkomen wordt onderzocht welk verband er zou kunnen zijn. Zo komt jeugdcriminaliteit vaak voor bij jongeren die weinig woonruimte hebben. Dit hoeft echter niet te betekenen dat het hebben van weinig woonruimte leidt tot criminaliteit. Er is sprake van correlatie, bepaalde verschijnselen komen tegelijkertijd voor, maar er is nog geen oorzakelijk verband. Uit nader onderzoek blijkt dat er correlatie is tussen jeugdcriminaliteit en beperkte woonruimte omdat zij beiden het gevolg zijn van armoede.

Het ideale verband tussen twee verschijnselen is oorzaak en gevolg. Om dit verband aan te kunnen tonen is alleen correlatie niet voldoende, je moet ook een theorie hebben die aannemelijk maakt dat er een oorzakelijk verband is en deze theorie kunnen testen. Je moet controleren of beide verschijnselen niet het gevolg zijn van een ander, misschien niet zichtbaar, verschijnsel.

De massamedia spelen een belangrijke rol in onze samenleving op het gebied van beeldvorming. Zij dragen bij aan het overbrengen van waarden, normen, cultuur, vooroordelen en stereotypen. Voordat leerlingen kunnen analyseren hoe dit in zijn werk gaat moet eerst stilgestaan worden bij de hierboven genoemde begrippen.

Er zijn vele verschillende definities van cultuur. Eenvoudig gezegd is cultuur alles wat mensen doen en maken, hoe ze eruitzien, wat ze denken en voelen. Wanneer mensen samenleven, beïnvloeden zij elkaar. Zij gaan gewoonten en ideeën met elkaar delen en op deze manier ontstaat er een cultuur. Tegelijkertijd heeft ieder

mens een eigen identiteit. Ieder mens heeft een idee over wie hij of zij zelf is en wat bij hem of haar hoort.

Elk mens is anders in wat hij of zij overneemt van een cultuur. Een cultuur is niet allesbepalend. Een cultuur bepaalt samen met andere sociale factoren als geslacht, sociale klasse, leeftijd en opleiding de identiteit van een persoon. Cultuur heeft invloed op hoe mensen met elkaar leven, maar de manier waarop mensen met elkaar leven heeft ook weer invloed op de cultuur. Cultuur staat niet vast, het ontwikkelt zich, net zoals mensen zich ontwikkelen.

Een groep mensen met een eigen cultuur kan een land zijn, maar ook een stad, een wijk of een familie kan een eigen cultuur hebben. Binnen een samenleving kan er ook een groep mensen zijn die zich onderscheidt van de algemene cultuur en eigen gewoonten en ideeën ontwikkelt. Dit noemt men een subcultuur. De cultuur van de grootste of machtigste groep in een samenleving wordt de dominante cultuur genoemd. In een multiculturele samenleving zijn verschillende culturen aanwezig. Er zijn zowel overeenkomsten als verschillen tussen deze culturen. Ook vinden er veranderingen plaats waarbij mensen uit verschillende culturen gewoontes en ideeën van elkaar overnemen.

De begrippen waarden en normen worden bijna altijd in combinatie gebruikt zonder dat er echt onderscheid gemaakt wordt. Het begrip waarde kent men vooral als de betekenis die iets heeft als bezit of als ruilobject, in onze samenleving vaak uitgedrukt in geld. In de context van normen en waarden wordt met waarde bedoeld: de betekenis die iets heeft in geestelijk, zedelijk of esthetisch opzicht of door persoonlijke betrekking. In meer alledaagse taal: wat vind je als persoon of als samenleving belangrijk, waar hecht je waarde aan?

Het begrip norm hangt nauw samen met het woord normaal. Het heeft betrekking op de manier van handelen waarnaar een categorie van personen zich kan of moet richten. Het gaat hierbij om regels over wat men van elkaar verwacht.

Een vooroordeel is een oordeel over iets of iemand dat niet berust op kennis of op redenering. Vaak wordt er een mening over een persoon gevormd op basis van het feit dat hij of zij tot een bepaalde groep behoort. Vooroordelen zijn vaak negatief en kloppen niet met de werkelijkheid. Iedereen heeft vooroordelen. Deze zijn aangeleerd en kunnen dus ook weer afgeleerd worden. Iedereen heeft bepaalde ideeën over andere mensen zonder dat hij of zij weet of dit klopt. Het bestrijden van vooroordelen begint bij het stilstaan bij de eigen vooroordelen en vervolgens vragen stellen om de eigen ideeën te toetsen.

Een stereotype is een vastliggend beeld van een groep of personen uit een groep. Een stereotype is gebaseerd op vooroordelen en klopt dus vaak niet. Toch komen in de media nog vele stereotypen voor. Denk aan de ijverige huisvrouw of de succesvolle zakenman in de reclame. Ook komen groepen uit minderheden (allochtonen, homoseksuelen) vooral in beeld als er gesproken wordt over (problemen bij) de groep waar zij toe behoren.

In de bijgaande opdrachten komen bovenstaande onderwerpen aan de orde. U kunt indien gewenst bij deze opdracht ook de woordenlijst uitprinten voor de leerlingen ter ondersteuning bij het maken van de opdrachten.

Opdrachten VMBO en antwoorden

Doel:

- leerlingen leren dat de nieuwsvoorziening in de media het resultaat is van selectieprocessen
- leerlingen leren het begrip 'objectief' en passen dit toe op berichtgeving

Inleiding

De man van de televisie gaat over nieuws. Waar komt het nieuws vandaan? En wie zorgt ervoor dat het nieuws wordt? En wat zijn de gevolgen hiervan?

Het nieuws heeft veel te maken met vooroordelen en discriminatie. Bij het maken van nieuws worden er steeds keuzes gemaakt. Dit heet een selectieproces. Het begint bij de persoon of organisatie die het nieuws voor het eerst naar buiten brengt, dit is de bron.

Hoe worden deze keuzes gemaakt? Ten eerste is er een voorkeur voor bronnen die autoriteit hebben. Dit zijn personen of organisaties waarvan gedacht wordt dat zij weten wat er gebeurt. Ten tweede is er een voorkeur voor bronnen met geloofwaardigheid. Bepaalde mensen of organisaties worden eerder geloofd dan anderen, omdat zij belangrijk zijn of veel macht hebben. Dit is niet altijd terecht. Ten derde speelt beschikbaarheid een rol. Een organisatie met een eigen woordvoerder is makkelijk te bereiken door een journalist en die zal daar dan ook eerder gebruik van maken. Soms speelt toeval ook een rol.

Scène 1

Niet alles wat gebeurt komt in het nieuws. Dan zouden we omkomen in de kranten en zou er op TV geen tijd over zijn voor soaps en spelletjes. Er moeten dus keuzes gemaakt worden. Dit gaat soms heel bewust, soms speelt het toeval ook een rol.

1. Welke keuze maken Frits de journalist en Kees de cameraman?

Zij gaan Chris van Dorpel interviewen over zijn uitspraken.

2. Wat was de aanleiding om deze keuze te maken?

Een bericht in de krant.

3. Welk toeval speelde een rol?

Kees kon snel achterhalen waar Van Dorpel op dat moment was.

4. Iemand heeft wel eens gezegd "Nieuws is niet dat wat er gebeurd is, maar dat wat iemand zegt dat er gebeurd is of gaat gebeuren". Wat denk je dat met deze uitspraak bedoeld wordt?

Meer antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld: belangrijke mensen kunnen het nieuws beïnvloeden met bepaalde uitspraken, veel nieuws bestaat vooral uit uitspraken in plaats van feiten, journalisten moeten eerst door een bepaalde uitspraak ergens opgewezen worden voordat ze iets gaan uitzoeken.

Frits leest een stukje voor uit de krant:

“Kamerlid Chris van Dorpel verbaasde gisteravond vriend en vijand tijdens een forumdiscussie in de Meerpaal in Dronten.” En nou komt het: “Zijn opmerking dat “Niet alle Marokkanen fietsendieven zijn maar de meeste fietsen wel door Marokkanen worden gestolen” werd door het handjevol aanwezigen niet in dank afgenomen. Ook de organisatoren vonden de uitspraken van Van Dorpel onnodig kwetsend en racistisch ...”

5. Welke kop stond er boven dit stukje?

“Meeste fietsen door Marokkanen gestolen”.

6. Waarom staan er aanhalingstekens bij?

Omdat het een citaat is en geen feit op zichzelf.

7a. Waarom zou de redactie voor deze kop gekozen hebben?

Omdat het aansluit bij een bepaald gevoel voor sensatie en een gevoel van onveiligheid bij sommige mensen. Het is ook kort en krachtig.

7b. Hoe kan deze kop bijdragen aan vooroordelen?

Mensen die het artikel niet lezen of alleen vluchtig lezen, onthouden alleen dat de meeste fietsen door Marokkanen gestolen worden.

Het is belangrijk om als je naar het nieuws kijkt of de krant leest op te letten of iets objectief is of niet. Objectief betekent gebaseerd op feiten, zonder vooroordelen, zonder invloed van de eigen mening of voorkeur. Het tegenovergestelde is subjectief. Dit betekent juist persoonlijk of partijdig, volgens de eigen opvattingen.

Als iets objectief is kan je het toetsen met waar of niet waar. Als iets subjectief gaat het om de mening van een persoon, deze kan voor die persoon waar zijn maar voor een ander weer helemaal niet.

9. Bekijk bij de volgende uitspraken of ze objectief of subjectief zijn.

9a. Het stelen van fietsen is verboden bij wet.

Objectief

9b. Als iemand jouw fiets steelt, mag je er zelf ook wel eentje jatten.

Subjectief

9c. Het stelen van fietsen moet zwaarder bestraft worden.

Subjectief

9d. Jongeren zijn onvoorzichtiger in het verkeer dan ouderen.

Objectief

10. Bedenk een andere kop voor het stukje dat Frits voorleest.

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld: Chris van Dorpel schokt met uitspraak, Links en rechts struikelen over uitspraak Van Dorpel, Van Dorpel spreekt zich uit over criminaliteit.

Scène 2:

11. Wat zegt de politicus als hem gevraagd wordt om commentaar?

Dat hij zijn uitspraak betreurt.

12. Licht hij deze uitspraak ook toe?

Nee.

13a. Wat betekent racisme?

Er van uitgaan dat bepaalde mensen op grond van hun huidkleur of afkomst minder waard zijn dan anderen.

13b. Wat zou men racistisch aan deze opmerking kunnen vinden?

Dat een groep met een bepaalde afkomst in verband gebracht wordt met fietsendiefstal terwijl die afkomst er niet toe doet.

14a. Wat is realisme?

Levenshouding waarbij men alleen uitgaat van de waarneembare werkelijkheid.

14b. Wat zou men realistisch aan deze opmerking kunnen vinden?

Dat je maatschappelijke problemen zoals diefstal moet kunnen benoemen.

Scène 3

15. Samir vraagt "Ik heb geen flauw benul waar je het over hebt?" Probeer in je eigen woorden te zeggen waar het over gaat.

Meerdere antwoorden mogelijk. Komt neer op uitspraak van Van Dorpel dat meeste fietsen gestolen worden door Marokkanen en dat Samir hier als Marokkaan op aangesproken wordt.

Scène 4

Frits vraagt “Heeft iemand eigenlijk nog gecheckt of het waar is?”.

16. Wie heeft het gecheckt?

Kees de cameraman.

17. Wat was zijn conclusie?

Onzin, het is niet waar.

18. Wat had Frits aan Van Dorpel kunnen vragen als ze dit eerder gecheckt hadden?

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld: Waar baseerde u deze uitspraak op? Wist u dat de meeste fietsen gestolen worden door ...? Waarom heeft u een uitspraak gedaan die niet waar is?

19. Wat was er dan blijven hangen?

Dat Van Dorpel een uitspraak gedaan heeft die hij niet toe kan lichten c.q. uit kan leggen.

Stel dat het wel waar zou zijn dat de meeste fietsen door Marokkanen gestolen worden.

20a. Kan je dan concluderen dat alle Marokkanen fietsendieven zijn?

Nee.

20b. Betekent het dan iemand een fiets steelt omdat hij Marokkaans is?

Nee.

20c. Bedenk verschillende redenen waarom iemand een fiets steelt.

Meerdere antwoorden mogelijk.

Scène 5

20. Wat bedoelt Chris van Dorpel met “De pers is toch een risicofactor”?

Dat de pers niet alles precies zo overbrengt zoals jij het gezegd of bedoeld hebt omdat er geselecteerd is.

Met imago wordt het beeld bedoeld dat andere mensen van iets of iemand hebben.

21a. Wat bedoelt Chris met de uitspraak “Politiek is imago”?

Dat het in de politiek gaat om het beeld dat anderen van je hebben.

21b. Wat voor imago zou hij willen hebben volgens jou?

Meerdere antwoorden mogelijk. Bijvoorbeeld: iemand die zegt wat hij denkt, iemand die de problemen bij de naam durf te noemen.

Scène 6

22a. Waarom voelt Samir zich niet aangesproken als er iets gezegd wordt over “alle Marokkanen”?

Hij voelt zich in eerste instantie basketbakker, of voelt zich horen bij zijn voetbalclub, en voelt zich niet direct Marokkaan.

22b. Waar zou hij zich wel door aangesproken voelen?

Basketbakker, voetballer.

22c. Waar zou jij je door aangesproken voelen?

Ik voel me aangesproken als ze iets zeggen over alle

Vrij te antwoorden.

Scène 7

23a. Heeft Kees een vooroordeel over ‘de kijker’?

Ja.

23b. Zo ja, welk vooroordeel?

Dat de kijker ongeïnteresseerd en cynisch is.

Scène 8

24. Hoe komt Van Dorp aan de uitspraak “Realisme is iets anders dan racisme?”

Van de voorlichter.

25. Als zijn vrouw wegloopt lijkt Chris nog even na te denken. Schrijf in je eigen woorden wat hij zou kunnen denken.

Vrij te antwoorden.

Opdrachten HAVO/VWO en antwoorden

Doel: leerlingen leren hoe de media een rol speelt bij de beeldvorming over de werkelijkheid.

In dit filmpje zitten verschillende personages die allemaal een rol spelen bij het creëren en in stand houden of wegnemen van vooroordelen.

1. Bekijk het filmpje en volg één van de personages. Maak een profiel van dit personage op ongeveer een ½ A4'tje of bespreek het profiel in de klas. Denk hierbij aan de volgende vragen:

- Wat zegt hij of zij?
- Wat is zijn of haar rol in de situatie?
- Welk belang heeft hij of zij in de situatie?
- Wat is de invloed van de eigen rol en het eigen belang?

Een vooroordeel is een oordeel dat niet gebaseerd is op kennis van feiten of op een redenering.

2a. Hoe kunnen media vooroordelen bevestigen?

Door een bepaalde groep alleen aandacht te geven bij negatieve ontwikkelingen zoals criminaliteit, armoede, schooluitval.

Door onzorgvuldig om te gaan met statistieken.

Door bepaalde groepen alleen als onderwerp aan bod te laten komen en mensen uit een bepaalde groep niet aan te spreken op hun deskundigheid of kwaliteiten.

Door gebruik van stereotypen in soaps, reclame, videoclipen.

2b. Kun je hier een voorbeeld van noemen?

Vrij te antwoorden.

3a. Hoe kunnen media vooroordelen weerleggen?

Door op een evenredige manier aandacht te besteden aan verschillende groepen.

Door zorgvuldig om te gaan met statistieken.

Door mensen uit minderheidsgroepen als deskundige (op welk gebied dan ook) te presenteren en niet alleen als vertegenwoordiger van een bepaalde groep.

Door stereotypen te vermijden.

3b. Kun je hier een voorbeeld van noemen?

Vrij te antwoorden.

Om te voorkomen dat de selectie leidt tot éézijdige danwel negatieve beeldvorming geeft NVJ Bureau Migranten & Media een aantal aanbevelingen:

- Vermeld alleen iemands nationaliteit, geloof, cultuur, geboorteland of naam indien relevant.
- Wees bewust van het perspectief van waaruit je als journalist bericht.
- Ga extra zorgvuldig om met cijfers, statistische gegevens en andere feiten.
- Maak bij extreme uitspraken duidelijk dat het geen algemeen aanvaarde opinies betreft.
- Maak allochtonen zichtbaar in beeld, interviews en personeelsbestand.

4. In hoeverre hebben de journalisten rekening gehouden met deze aanbevelingen? Schrijf hierover een kort commentaar van een ½ A4'tje.

Vrij te antwoorden.

5. Verzamel zelf twee krantenartikelen (het liefst uit verschillende kranten) en vergelijk deze met elkaar. Gebruik ook hiervoor bovenstaande aanbevelingen.

Vrij te antwoorden.

6a. Wat bedoelt Frits met “papegaaiencircuit”?

Verschillende media (kranten, televisie, radio, internet) die nieuws van elkaar overnemen zonder de feiten te checken.

6b. Is er op dit moment een bepaald onderwerp dat circuleert in het papegaaiencircuit?

6c. Probeer te onderzoeken waar de bron zit van dit onderwerp, wie heeft dit als eerste ingebracht?

Vrij te antwoorden.

In de wetenschap wordt vaak gezocht naar verbanden tussen uiteenlopende verschijnselen. Wanneer bepaalde verschijnselen tegelijkertijd voorkomen wordt onderzocht welk verband er zou kunnen zijn. Zo komt jeugdcriminaliteit vaak voor bij jongeren die weinig woonruimte hebben. Dit hoeft echter niet te betekenen dat het hebben van weinig woonruimte leidt tot criminaliteit. Er is sprake van correlatie, bepaalde verschijnselen komen tegelijkertijd voor, maar er is nog geen oorzakelijk verband. Uit nader onderzoek blijkt dat er correlatie is tussen jeugdcriminaliteit en beperkte woonruimte omdat zij beiden het gevolg zijn van armoede.

Het ideale verband tussen twee verschijnselen is oorzaak en gevolg. Om dit verband aan te kunnen tonen is alleen correlatie niet voldoende, je moet ook een theorie hebben die aannemelijk maakt dat er een oorzakelijk verband is en deze theorie kunnen testen. Ook moet je dus controleren of beide verschijnselen niet het gevolg zijn van een ander, misschien niet zichtbaar, verschijnsel.

Zoek een nieuwsbericht over een bepaald verschijnsel of bepaald gedrag dat veel voorkomt bij een zekere bevolkingsgroep.

7a. Wordt er in dit bericht een bepaald causaal verband gesuggereerd, met andere woorden: denkt men in termen van oorzaak-gevolg?

7b. Bestaat er een aannemelijke theorie over een oorzaak-gevolg relatie?

7c. Kan je ook nog een andere oorzaak bedenken van het verschijnsel die verklaart waarom het juist bij die groep voorkomt?

Ieder mens heeft een eigen identiteit. Ieder mens heeft een idee over wie hij of zij zelf is en wat bij hem of haar hoort. Dit betekent ook dat je het gevoel hebt om bij een bepaalde groep te horen.

8a. Bedenk voor jezelf tot welke verschillende groepen je behoort (denk hierbij aan afkomst, sekse, seksuele voorkeur, opleiding, hobby's, beroep, sociaal milieu, etcetera). Noem er drie.

8b. Welke groep is voor jou de belangrijkste?

Vooroordelen hangen samen met de manier waarop bewust of onbewust mensen ingedeeld worden in groepen. Er wordt gedacht dat mensen bepaalde eigenschappen hebben omdat zij bij een bepaalde groep horen. Een belangrijk begrip hierbij is cultuur. Er zijn vele verschillende definities van cultuur. Eenvoudig gezegd is cultuur alles wat mensen doen en maken, hoe ze eruitzien, wat ze denken en voelen. Wanneer mensen samenleven beïnvloeden zij elkaar. Zij gaan gewoonten en ideeën met elkaar delen en op deze manier ontstaat er een cultuur. Dit betekent niet dat alle mensen die binnen een bepaalde cultuur leven allemaal hetzelfde zijn. Ook zijn er veel overeenkomsten tussen verschillende culturen.

9a. Heb je wel eens gemerkt dat iemand jou in een bepaalde groep indeelde en daarom ook vooroordelen over jou had?

9b. Hoe vond je dit?

7,8 en 9 allemaal vrij te antwoorden.

Film 5: De 'win win' situatie

Eindtermen VMBO & HAVO/VWO

VMBO

Deze film en de bijbehorende opdrachten passen binnen de eindtermen voor maatschappijleer, ML2/K/5, domein: Mens en werk. De kandidaat kan factoren noemen en herkennen die van invloed kunnen zijn op de cultuur van een bedrijf (2).

HAVO/VWO

Dit item past binnen de eindtermen voor maatschappijleer, keuzedomein E: Mens en werk. De kandidaat kan ten aanzien van een concreet maatschappelijk vraagstuk verschillende belangen van betrokken groepen en individuen onderscheiden en uitleggen hoe deze belangen samenhangen met hun maatschappelijke positie.

En: Management en organisatie, domein B: Interne organisatie en personeelsbeleid. De kandidaat kan verklaren welke organisatiestructuren voor een organisatie in aanmerking komen om overzichtelijke en betrouwbare informatie te verkrijgen voor het beheer van de organisatie. Daarnaast kan hij analyseren hoe een spanningsveld kan ontstaan tussen de belangen van een organisatie en de belangen van de maatschappij bij de werving van personeel en het inzetten van arbeidskrachten (1) en verklaren c.q. analyseren waarom een organisatie bij het selecteren van personeel grote waarde hecht aan de economische voor- en nadelen die de organisatie heeft van nieuwe personeelsleden. Hij kan ook verklaren waarom de overheid via wetgeving tracht bepaalde sociale groeperingen een sterkere positie op de arbeidsmarkt te geven (6).

Inleiding

De film De 'win-win' situatie laat een typisch dilemma zien waar bijvoorbeeld zorginstellingen zich geconfronteerd mee kunnen zien. De zorg voor de patiënt staat vaak bovenaan, maar wat als dit ten koste gaat van de zorg voor het personeel?

Een werkgever heeft de verplichting zijn werknemers te beschermen tegen racisme en discriminatie. In de zorg is, anders dan in veel andere sectoren, intensief contact vaak noodzakelijk. Denk hierbij aan wassen, het toedienen van medicijnen of voedsel. Wanneer een patiënt niets van de verzorger moet hebben is dit al snel een probleem. Wanneer een patiënt een verzorger afwijst op grond van bijvoorbeeld huidkleur, sekse, seksuele geaardheid of godsdienst is er sprake van discriminatie. Het gaat hier namelijk om kenmerken die niet relevant zijn voor de uit te oefenen taak.

Een werkgever die zijn personeel moet beschermen tegen racisme en discriminatie zal ten eerste moeten voorkomen dat racisme en discriminatie voorkomt op de werkvloer. Dit kan door het opstellen van duidelijke gedragscodes hierover, door met voorlichting te laten zien dat diversiteit gewaardeerd wordt, door een vertrouwenspersoon aan te wijzen en het signaleren van racisme en discriminatie onderdeel uit te laten maken van de risico-inventarisatie zoals die volgens de ARBO-wetgeving gemaakt moet worden. Een werkgever die in deze zorgverplichting tekort schiet is aansprakelijk voor de schade.

Een belangrijk verschil tussen een cliënt c.q. patiënt in het ziekenhuis en een klant in een winkel of ander bedrijf is dat de eerstgenoemde intensief contact heeft met het personeel. Een tweede verschil is het feit dat een patiënt vaker onverwacht en gedwongen door omstandigheden in het ziekenhuis terecht komt. Ten derde bevindt de patiënt zich in een kwetsbare positie ten opzichte van de verzorgers. Bovendien kan weigeren van hulp door verzorgers leiden tot verslechtering van de gezondheidstoestand van de patiënt.

In de film lost de werkgever de problemen op door de vrouw die geconfronteerd wordt met discriminatie een voordeel te geven. Op die manier is de kans klein dat zij hierover een klacht indient. Hij geeft de vrouw die niet door Vera geholpen wil worden, en haar kinderen, hiermee impliciet gelijk. Zij lijken nu het recht te hebben om niet geholpen te worden door iemand die hen vanwege de huidkleur of afkomst niet aanstaat. Of de werkgever écht vindt dat zij dit recht hebben is de vraag. Hij wil waarschijnlijk vooral problemen op de afdeling voorkomen. Toch is het belangrijk om stil te staan bij het signaal dat hij hiermee afgeeft naar zowel de patiënten als zijn personeel. Wat zou er gebeuren als meer mensen zo'n duidelijke voor- of afkeur laten blijken voor bepaalde groepen mensen? En wat zou dit vervolgens kunnen betekenen voor het personeelsbeleid?

Verwachtingen over hoe patiënten, cliënten of klanten kunnen reageren op personeel spelen soms een rol bij de selectie van personeel. Bijvoorbeeld wanneer vrouwen met een hoofddoek solliciteren naar bepaalde (meer publieke) functies wordt dit argument gehoord. "Het past niet bij het imago van ons bedrijf". De werkgever kan zich ook verschuilen achter de klant. "Persoonlijk vind ik dat het moet kunnen, zo'n hoofddoek, maar veel klanten hebben er moeite mee". Soms wordt het omgedraaid:

“Wij denken niet dat je je hier zal thuisvoelen”. Ook kunnen mensen met een bepaalde achtergrond geweigerd worden zonder dat er expliciete reden genoemd wordt.

Opdrachten VMBO en antwoorden

Doel:

- * leerlingen leren hoe een besluit over personeelsbeleid tot stand kan komen
- * leerlingen maken kennis met dilemma's rond discriminatie op de werkvloer

Bekijk het eerste filmpje.

1a. Op welk moment is er voor het eerst sprake van discriminatie?

Als mevrouw van Dale Vera weigert.

1b. Wat zegt mevrouw van Dale tegen Vera?

Ik moet jou helemaal niet.

2a. Volgens de dochter van mevrouw van Dale moet haar man 'er' iets van zeggen. Waar moet hij iets van zeggen?

Dat mevrouw Van Dale niet door zuster Vera geholpen wil worden.

2b. Waarom?

Omdat zij het beste wil voor haar moeder.

3a. Hannah brengt twee klachten in de vergadering. Van wie zijn deze klachten?

Van Vera en van mevrouw Van Dale.

3b. Probeer op te schrijven wat volgens jou de klachten zijn.

Vera: ik kan mijn werk niet goed doen want een patient wijst mij af.

Mevrouw Van Dale: ik word geholpen door een zwarte vrouw en dat wil ik niet.

4. Wat bedoelt Hannah met “Ik heb geen alternatief”.

Zij moet ervoor zorgen dat alle patienten goed verzorgd worden en heeft al haar personeel daarvoor nodig.

Het vinden van een oplossing begint met een goede omschrijving van het probleem. Als mensen het niet eens zijn over het probleem zullen zij het ook niet snel eens zijn over de oplossing.

5. Wat is volgens Hannah een probleem?

Als een patient niet geholpen wil worden door een bepaalde persoon.

6. Wie geven volgens Dirk Jan Staal de problemen?

De allochtonen.

Een 'win-win' situatie is een situatie waarin beide partijen voordeel hebben.

7. Waarom noemt Staal zijn oplossing een 'win-win' situatie?

Omdat Vera er voordeel van heeft, zij maakt promotie.
En omdat het probleem tussen mevrouw van Dale en Vera is opgelost.

8. Past zijn oplossing bij zijn idee van het probleem?

Ja, als de allochtonen de oorzaak zijn van het probleem dan kan je die het beste overplaatsen.

9. Tot welke oplossing zou Hannah's omschrijving van het probleem kunnen leiden?

10. Aan het begin zegt de verteller dat dit ook het verhaal van Jan Dirk Staal is.
Waarom is het ook zijn verhaal?

Omdat hij degene is die een beslissing maakt met veel invloed.

Bekijk de korte filmpjes.

Vera

11a. Wat vindt Vera van haar promotie?

Ze is er blij mee.

11b. Bedenk waarom volgens haar het probleem niet opgelost is.

Als er in plaats van haar weer iemand komt die gediscrimineerd wordt is er weer hetzelfde probleem.

Hannah

12a. Waarom weet JanDirk volgens Hannah niet hoe het in de praktijk werkt?

Zij zit nu met een personeelstekort en moet werken met uitzendkrachten. Ook kan in de toekomst weer hetzelfde probleem ontstaan.

12b. Welke andere oplossing geeft Hannah nu zelf aan?

Zelf met de familie gaan praten.

JanDirk

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op grond van kenmerken die er niet toe doen zoals bijvoorbeeld huidkleur, afkomst, sekse, seksuele voorkeur of religie.

13a. Waarom is er volgens Hannah sprake van discriminatie in het personeelsbeleid?

Vera krijgt op grond van haar huidkleur promotie.

13b. Betekent discriminatie altijd dat iemand er alleen nadeel van heeft?

Nee, je kan er ook voordeel van hebben. Maar het blijft oneerlijk en mag dus niet.

JanDirk wil graag een goed streekziekenhuis zijn en wil daarom geen problemen. Volgens hem is de aanwezigheid van allochtoon personeel op deze afdeling de oorzaak van het probleem.

14. Mag hij om deze reden allochtone sollicitanten weigeren?

Nee, het maken van onderscheid op grond van afkomst is sowieso verboden.

JanDirk geeft een personeelslid promotie om een probleem op te lossen. Vera wordt nu afdelingshoofd zonder dat zij gesolliciteerd heeft. Ook is niet duidelijk of zij de enige kandidaat was voor deze functie. Misschien waren er wel andere kandidaten die meer geschikt waren voor de functie van afdelingshoofd.

15. Waarom is dit in strijd met de wens om een goed ziekenhuis te zijn?

Je selecteert personeel niet op de goede manier.

Een werkgever is verplicht om zijn personeel te beschermen tegen discriminatie.

16a. Doet JanDirk dit?

Nee.

16b. Waarom wel/niet?

Omdat hij het probleem uit de weg gaat. Als een andere patiënt ook weer een personeelslid discrimineert zou hij hetzelfde probleem hebben. En hij kan niet iedereen promotie blijven geven.

Niet alleen in het ziekenhuis kan het gebeuren dat het personeel gediscrimineerd wordt. Ook in een winkel kan het gebeuren dat een klant weigert om geholpen te worden door een bepaald personeelslid. Een werkgever is verplicht om zijn werknemers te beschermen tegen discriminatie.

17a. Mag hij het probleem dan oplossen door iemand anders de klant te laten helpen?

Nee.

17b. Waarom zal dit in de praktijk soms toch gebeuren?

Als je de klant zijn zin niet geeft gaat hij misschien weg en dan verdien je minder geld.

18. Wat maakt het probleem in het ziekenhuis extra ingewikkeld?

Een patient is vaak ziek en afhankelijk, als hij niet geholpen wordt kan dit ernstige gevolgen hebben. Er is veel intensief contact tussen het personeel en de patient, bijvoorbeeld bij wassen, aankleden, toedienen van medicijnen en voedsel.

Het ziekenhuis kan discriminatie door patiënten onder meer tegengaan door duidelijk te maken dat zij personeel in huis heeft met verschillende achtergronden en dat zij hierin geen onderscheid maakt.

19. Bedenk een manier waarop het ziekenhuis dit duidelijk kan maken aan (toekomstige) patienten en familieleden. Bijvoorbeeld in de vorm van een folder of poster (N.B. Eventueel kan het ontwerpen van een poster of folder ook een opdracht zijn).

Oprachten HAVO/VWO en antwoorden

Discriminatie is het maken van onderscheid op grond van kenmerken die er niet toe doen zoals huidkleur, afkomst, sekse of seksuele voorkeur.

1a. Wat heeft dit filmpje met discriminatie te maken?

Eerst discrimineert de patiënt (zij wil niet geholpen worden door de Surinaamse verpleegkundige) en dan maakt deze verpleegkundige promotie zonder dat er een eerlijke sollicitatieprocedure is geweest.

1b. Waar leidt discriminatie door een patiënt in dit geval toe?

Promotie van de betreffende verpleegkundige.

1c. Op welke andere manier kan discriminatie door patiënten eventueel doorwerken in het personeelsbeleid?

Er wordt onderscheid gemaakt bij het aannemen van nieuw personeel.

Een werkgever is verplicht zijn werknemers te beschermen tegen discriminatie.

2a. Werd Vera beschermd tegen discriminatie?

Nee.

2b. Hoe had zij wel beschermd kunnen worden?

Als de werkgever duidelijk had gemaakt dat patiënten het personeel niet mogen weigeren op grond van hun huidskleur.

Luister naar de reacties van de drie hoofdpersonen.

3a. Geef voor elk persoon het dilemma aan.

Vera: blij met promotie, maar probleem is niet opgelost.

Hannah: blij voor Vera, maar er is een nieuw probleem ontstaan op de afdeling.

JanDirk: wil zorgen voor goede kwaliteit, maar patient is niet tevreden met zijn personeel.

3b. Hoe hadden Hannah en JanDirk kunnen bijdragen aan een oplossing?

Praten met familie, instaan voor eigen personeel, nadruk op kwaliteiten van Vera, duidelijk maken aan familie wat het beleid hierin is.

JanDirk vindt de kwaliteit van zijn ziekenhuis erg belangrijk.

4. Waarom is zijn beslissing om Vera promotie te geven hiermee in strijd?

Zij maakt geen promotie omdat zij aantoonbaar de beste is, er is geen zorgvuldige selectieprocedure geweest.

Personeelsbeleid is erg belangrijk voor de kwaliteit en het succes van een organisatie.

5. Bedenk twee redenen waarom dit zo is.

Meerdere antwoorden mogelijk.

Goed personeelsbeleid levert gemotiveerd personeel op en dat leidt tot betere kwaliteit.

Met goed personeelsbeleid krijg je de beste persoon op de beste plek.

Met goed personeelsbeleid houd je mensen tevreden en dus binnen de organisatie.

Niet alleen in het ziekenhuis kan het gebeuren dat het personeel gediscrimineerd wordt. Ook in een winkel kan het gebeuren dat een klant weigert om geholpen te worden door een bepaald personeelslid. Een werkgever is verplicht om zijn werknemers te beschermen tegen discriminatie.

6a. Mag hij het probleem dan oplossen door iemand anders de klant te laten helpen?

Nee.

6b. Waarom zal dit in de praktijk toch gebeuren?

Als je de klant zijn zin niet geeft gaat hij misschien weg en dan verdien je minder geld.

De klant is koning wordt vaak gezegd. Verwachtingen over wat een klant zou kunnen vinden of denken spelen een belangrijke rol in het bedrijfsleven, daar gaat het immers om. Vaak wordt dan gedacht aan het imago van een bedrijf.

7a. Op welke manier kan dit de kansen op een baan bij bepaalde groepen beïnvloeden?

Mensen worden niet aangenomen omdat hun hoofddoek/uiterlijk/stijl niet past bij het imago van het bedrijf.

7b. Wordt dit altijd openlijk gezegd?

Nee.

Sommige bedrijven bedenken een tussenoplossing.

7c. Wat zou zo'n tussenoplossing kunnen zijn?

Bepaalde mensen op een minder zichtbare plek.

8. Wat maakt het probleem in het ziekenhuis extra ingewikkeld?

Een patiënt is vaak ziek en afhankelijk, als hij niet geholpen wordt kan dit ernstige gevolgen hebben. Er is veel intensief contact tussen het personeel en de patiënt, bijvoorbeeld bij wassen, aankleden, toedienen van medicijnen en voedsel.

Het ziekenhuis kan discriminatie door patiënten onder meer tegengaan door duidelijk te maken dat zij personeel in huis heeft met verschillende achtergronden en dat zij hierin geen onderscheid maakt.

9. Bedenk een manier waarop het ziekenhuis dit duidelijk kan maken aan (toekomstige) patienten en familieleden.

Door in de voorlichting (folders, posters) de nadruk te leggen op diversiteit (N.B. Eventueel kan het ontwerpen van een poster of folder ook een opdracht zijn).

Over wet- en regelgeving

Er zijn verschillende nationale (en internationale) regels en wetten, waaraan we ons in Nederland moeten houden. De wet is heel duidelijk over discriminatie: het is verboden.

Artikel 1 en de Algemene Wet Gelijke Behandeling

Eén van de belangrijkste wetten is Artikel 1 van de Grondwet, samen met de Algemene Wet Gelijke Behandeling, die erbij hoort.

In Artikel 1 staat: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

Artikel 1 is verder uitgewerkt in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Daarin staat dat direct en indirect onderscheid verboden zijn.

Er is sprake van direct onderscheid wanneer iemand wordt afgewezen voor een baan op grond van bijvoorbeeld zijn huidskleur, of haar hoofddoek. Indirect onderscheid is

vaak lastiger te herkennen. Een voorbeeld: iemand wordt afgewezen voor een baan als schoonmaker omdat hij of zij geen Nederlands spreekt, terwijl dat voor de baan eigenlijk helemaal niet nodig is. In de praktijk pakt zo'n onnodige taaleis discriminerend uit, want bepaalde groepen allochtonen vallen er door buiten de boot.

Volgens de Algemene Wet Gelijke Behandeling is onderscheid niet toegestaan op verschillende terreinen, zoals het werk en bij het aanbieden van goederen of diensten (bijvoorbeeld bij het toelaten van mensen tot een disco of restaurant).

Commissie Gelijke Behandeling

Wanneer je denkt dat er iets is gebeurd wat in strijd is met de Algemene Wet Gelijke Behandeling, kun je terecht bij de Commissie Gelijke Behandeling. Tientallen klachten met betrekking tot discriminatie op grond van ras worden per jaar door de Commissie behandeld.

De oordelen van de Commissie zijn niet bindend. Dat wil zeggen dat de oordelen een soort advies zijn en dat mensen dus niet verplicht zijn er naar te handelen. Dit in tegenstelling tot de oordelen van een gewone rechter: daar moet men zich aan houden. Toch wordt er veel waarde gehecht aan wat de Commissie zegt. De gewone rechter, of nog hogere instanties, kunnen het oordeel van de Commissie in hun eigen vonnis betrekken.

Een heel belangrijke uitzondering op de Algemene Wet Gelijke Behandeling betreft het geval waarin groepen die een achterstand hebben een voordeeltje gegund wordt om ongelijkheden op te heffen of te verminderen. Zo mag bij het werven van personeel voorrang gegeven worden aan mensen uit minderheidsgroepen en vrouwen, omdat zij op de arbeidsmarkt ondervertegenwoordigd zijn.

In deze en in andere wetteksten wordt steeds het begrip 'ras' gebruikt. Veel mensen vinden dat verwarrend: er bestaan immers geen verschillende rassen. Meer hierover bij de vraag Wat is 'ras' precies? op www.lbr.nl.

Burgerlijk recht en strafrecht

De Algemene Wet Gelijke Behandeling valt onder het burgerlijk recht. In het burgerlijk recht kunnen burgers tegen elkaar bij de rechter actie ondernemen als ze vinden dat er iets gebeurd is dat niet spoort met de wet. Vaak kun je dan bijvoorbeeld een schadevergoeding vragen.

Naast het burgerlijk recht is er het strafrecht. In het strafrecht kun je als burger aangifte bij de politie doen, waarna de overheid bij de rechter actie onderneemt. Hierop kan een boete of gevangenisstraf volgen.

Antidiscriminatie wetgeving in het strafrecht

Ook in het Wetboek van Strafrecht staan verschillende antidiscriminatie wetsartikelen (de artikelen 137c, d, e, f en g, en 429quater). Daarin staat dat discriminatie op grond van ras is verboden. Het gaat bij deze artikelen om misdragingen die te maken hebben met belediging en het aanzetten tot haat tegen andere groepen, bijvoorbeeld het verspreiden van discriminerende folders, of het schreeuwen van leuzen tegen buitenlanders. Daarnaast is het verboden om in het kader van je beroep, bijvoorbeeld als eigenaar van een discotheek of als kamerverhuurder mensen te discrimineren.

Nederland maakt deel uit van verschillende internationale verbanden en moet zich daarom houden aan internationale antidiscriminatie wetten en -regels. Zo is Nederland lid van de Europese Unie. Dat betekent dat wij ons dienen te houden aan de regels die binnen de Unie vastgesteld worden door de gezamenlijke Lid-Staten in Brussel. In artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam staat dat rassendiscriminatie verboden is. Alle lidstaten dienen ervoor te zorgen dat hun nationale wet- en regelgeving rassendiscriminatie voldoet aan de eisen van de Europese Unie.

Het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR) spoort alle landen die lid zijn, waaronder Nederland, aan zoveel mogelijk maatregelen tegen rassendiscriminatie te nemen. Elke twee jaar moeten de Lidstaten rapporteren over hoe het er in hun land voor staat. In artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke rechten (BUPO) staan een gelijkheidsgebod en een discriminatieverbod, onder andere op grond van ras.

In het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), artikel 14 staat dat de rechten en de vrijheden, die in dit verdrag zijn vermeld, moeten worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, waaronder ras.

De precieze teksten van alle wetten staan bij de Relevante Wetteksten in de dossier *Wet- & regelgeving* op www.lbr.nl.

Woordenlijst

ADB: Antidiscriminatiebureau, bureau waar u klachten en meldingen kunt doen over discriminatie. Desgewenst dragen zij ook zorg voor bemiddeling en begeleiden u bij het voorleggen van uw zaak aan de Commissie Gelijke Behandeling of de Nationale Ombudsman. Hier zijn geen kosten aan verbonden. In Nederland bestaan ca. 30 ADB's of Meldpunten. Meer informatie en adressen kunt u opvragen via het telefoonnummer 0900-Bel Gelijk of 0900 235 43 54 en op www.belgelijk.nl of www.lvadb.nl.

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."

AWGB: Algemene Wet Gelijke Behandeling, wet waarin zowel directe als indirecte discriminatie verboden wordt.

CGB: Commissie Gelijke Behandeling, instantie ingesteld door de regering om de wetgeving rond gelijke behandeling te handhaven. Burgers en belangenorganisaties kunnen er met klachten over ongelijke behandeling terecht en om een oordeel vragen. De procedure is gratis. De Commissie geeft ook gevraagd en ongevraagd advies over gelijke behandelingskwesties.

Cultuur: Alles wat mensen doen en maken, hoe ze eruit zien en wat ze denken.

Discriminatie: Het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen, zoals afkomst, huidskleur, geloof, sekse, handicap of chronische ziekte, leeftijd en seksuele voorkeur.

Directe / indirecte discriminatie: Directe discriminatie is als iemand op grond van sekse, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap of chronische ziekte of seksuele voorkeur in een vergelijkbare situatie anders behandeld wordt dan een ander.

Indirecte discriminatie is bijvoorbeeld een bepaling of maatregel, die neutraal en voor iedereen gelijk lijkt te zijn, maar toch mensen van een bepaald ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap of chronische ziekte, sekse, leeftijd of seksuele voorkeur benadeelt.

Diversiteit: Het geheel van verschillen en overeenkomsten, eigenschappen en gewoontes van mensen.

Diversiteitbeleid: Het herkennen, erkennen, waarderen en positief benutten van het geheel van verschillen en overeenkomsten, eigenschappen en gewoontes van mensen.

Een beleid dus dat er systematisch op gericht is de diversiteit van de organisatie te ontwikkelen en te vergroten. Diversiteit in personeel, maar ook in producten en diensten, in communicatie enzovoort.

Dominant: Overheersend, met de meeste macht.

Dominante cultuur: Cultuur van de grootste groep of de groep met de meeste macht binnen een samenleving.

Dynamisch: Veranderlijk. Een 'dynamisch cultuurbegrip' gaat er vanuit dat culturen veranderen onder invloed van andere culturen en van de mensen die deel uit maken van de eigen cultuur.

Etniciteit: Etniciteit verwijst enerzijds naar de groep waarmee iemand zich identificeert op basis van een gedeelde geschiedenis, taal, godsdienst of cultuur. Anderzijds wordt etniciteit door de omgeving opgelegd. De betekenis die aan etniciteit en gender wordt gegeven, wordt mede bepaald door de maatschappelijke machtsstructuur. Gender en etniciteit zijn van invloed op de eigenschappen die aan individuen worden toegeschreven, de structurele ordening van de samenleving en het systeem van normen en waarden.

Gedragscode: Een code waarin een organisatie zichzelf en soms anderen regels oplegt, bijvoorbeeld met betrekking tot discriminatie of ongewenst gedrag, integriteit, of veiligheid.

Gelijke behandeling: Mensen in gelijke gevallen gelijk behandelen, dezelfde rechten verlenen, dezelfde informatie geven en in ongelijke gevallen ongelijk behandelen naar de mate van ongelijkheid.

Gender: Gender is een Engelstalige term waarvoor – nog – geen geschikte Nederlandse vertaling voorhanden is. Het begrip gender verwijst behalve naar biologische sekseverschillen vooral naar de invulling die in de samenleving wordt gegeven aan mannelijkheid en vrouwelijkheid.

Identiteit: Het idee van ieder mens over wie hij of zij is en wat bij hem of haar hoort.

Imago: Beeld dat andere mensen van iets of iemand hebben.

Non-discriminatiegronden: Die specifieke gronden waarop men geen onderscheid mag maken, waaronder leeftijd, etniciteit, sekse, religie, handicap of chronische ziekte, of seksuele voorkeur.

Normen: Verwachtingen over wat normaal is, manier van handelen waar mensen zich aan kunnen of moeten houden.

Objectief: Gebaseerd op feiten, niet beïnvloed door gevoel of vooroordelen.

Organisatiecultuur: De geschreven en ongeschreven regels en omgangsvormen binnen een organisatie.

Racisme: Er van uitgaan dat bepaalde mensen op grond van hun huidkleur of afkomst, minder waard zijn dan anderen.

Statisch: Onveranderlijk. Een 'statisch cultuurbegrip' gaat ervan uit dat culturen vastliggen en dat mensen zelf geen invloed hebben op de cultuur waarvan zij deel uitmaken.

Stereotype: Vastliggend beeld van een groep of personen uit een groep.

Subcultuur: Eigen gewoonten, ideeën en gevoelens van een groep mensen die zich onderscheidt van de dominante cultuur.

Subjectief: Gebaseerd op de eigen zienswijze of smaak.

Vooroordelen: Oordelen die niet zijn gebaseerd op kennis of redenering.

ZMV-vrouwen: De term zwarte, migranten- en vluchtelingen (zmv) verwijst naar een analyse waarin zowel verschillen in etniciteit en migratiegeschiedenis, als gemeenschappelijkheid en een gedeelde positie van marginalisering in de samenleving tot uitdrukking komt.