



# E-LEARNING #DATMEENJENIET

Herkennen en tegengaan van  
online discriminatie

Handleiding voor professionals

**“BESTE PROFESSIONAL,  
GOED DAT JE AAN DE SLAG  
GAAT MET HET ONDERWERP  
ONLINE DISCRIMINATIE!”**

# DE E-LEARNING IN HET KORT

Deze e-learning is een tool die jou ondersteunt als je in de klas, tijdens een bijeenkomst of een werkcollege aandacht wilt besteden aan het onderwerp online discriminatie en haat. De e-learning is ontwikkeld met jongeren, voor jongeren. In deze handleiding geven we professionals in het onderwijs, jongerenwerk en sociaal domein meer informatie over het gebruik van deze tool. Ook vind je hierin tips en concrete voorbeelden over hoe je het gesprek aangaat over (online) discriminatie. De nummering in deze handleiding hangt samen met die in de e-learning. Succes en veel plezier!

## Voor wie is de e-learning?

Voor jongeren en jongvolwassenen van 16 t/m 30 jaar. De e-learning is ook interessant voor professionals in het onderwijs, jongerenwerk en het sociaal domein die jongeren begeleiden en zelf meer willen weten over online discriminatie.

## Waar gaat het over?

Deze e-learning gaat over online discriminatie. Als jongeren deze e-learning doorlopen, leren zij wat online discriminatie is, welke verschillende vormen er zijn en hoe je die herkent en waarom het nut heeft om in te grijpen als je een discriminerende of haatvolle opmerking online ziet. En niet het onbelangrijkste: hoe je dat op een slimme manier doet. Tijdens de e-learning doorlopen deelnemers vier hoofdstukken met daarin informatie in tekst, via afbeeldingen en video's. De e-learning is interactief. Dit betekent dat er verschillende opdrachten zijn die deelnemers zelfstandig – of in tweetallen of kleine groepen – kunnen invullen. Op elke oefening volgt feedback.

## Wat levert deze e-learning op?

- Je leert wat online discriminatie is.
- Je gaat verschillende vormen van online discriminatie herkennen.
- Je leert meer over de gevolgen die discriminatie kan hebben op slachtoffers.
- Je leert meer over waarom het zinvol is om in te grijpen bij online discriminatie en hoe je ervoor zorgt dat je je daar comfortabel bij voelt.
- Reflecteer je op je eigen diversiteit en daarmee die van anderen.
- Maak je kennis met verschillende strategieën om in actie te komen, leer je meer over feedback geven én op wie jij je daarbij richt.
- Oefen je met echte voorbeelden van discriminerende berichten: hoe zou jij hierop reageren en waarom?

**Tijdsduur:** 90 minuten

**Hoe volgen:** [via deze link](#). De e-learning bestaat uit vier delen met teksten, video's, afbeeldingen en opdrachten. De delen kunnen opgeknipt worden tijdens meerdere lessen. Wel raden we aan om de volgorde aan te houden. *Deze e-learning is te vinden in de Movisie academie, hiervoor dien je eenmalig voor elke deelnemer een account aan te maken.*



## Waarom aandacht voor online discriminatie en haat?

Discriminatie meemaken is net als roken: het tast de gezondheid ernstig aan. Ook als je zelf niet gediscrimineerd wordt maar meemaakt dat mensen die op jou lijken vaak gediscrimineerd worden, kan dit negatieve effecten hebben. Hetzelfde geldt voor discriminerende en haatvolle reacties online. Deze kunnen ernstige gevolgen hebben zowel op de korte als de lange termijn. Denk aan negatieve invloed op de mentale gezondheid, sociale uitsluiting, pesten en slechtere (school)prestaties. Ook weten we uit onderzoeken dat online discriminatie en haat veel voorkomen maar dat er weinig tegen wordt gedaan. Soms lijkt het bijna alsof het erbij hoort. Of herkennen we sommige vormen van online discriminatie niet. We weten echter dat ingrijpen helpt. Zeker als je zelf niet het slachtoffer bent, maar ziet dat iemand anders gediscrimineerd wordt. In deze e-learning leren we jongeren en jongvolwassenen hoe ze in actie kunnen komen tegen online discriminatie en haat.

## DEFINITIES

**Online discriminatie.** Het College van de rechten van de Mens definieert discriminatie als volgt: "Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd.". Wettelijk zijn de volgende gronden verboden om te discrimineren: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd. Discriminatie kan ook online plaatsvinden.

In de e-learning focussen we op online discriminatie op sociale media, die in interactie tussen mensen plaatsvindt. Bij online discriminatie kan het zowel gaan om individuele discriminatie als discriminatie van de groep waartoe iemand gerekend wordt. Individuele online discriminatie betekent dat een persoon wordt gekleineerd of buitengesloten op basis van kenmerken als etniciteit, religie, sekse, seksuele voorkeur of huidskleur door het gebruik van online content zoals emoticons, gesproken berichten, filmpjes, afbeeldingen, memes, gifjes en teksten.

Het kan ook zijn dat online discriminatie niet direct gericht is op jou als individu, maar dit kan wel als discriminatie worden ervaren. Het gaat hier om 'grappen', negatieve afbeeldingen of beledigingen die worden geuit over de groep waartoe jij jezelf rekent of gerekend wordt, in het Engels bestempeld als *vicarious discrimination*. Beide vormen van discriminatie kunnen zich uiten in negatieve bejegening zoals pesten, vernederende opmerkingen of microagressies. Deze micro-agressies zijn meestal zo doorgedrongen en automatisch in dagelijkse (online) interacties, dat ze vaak over het hoofd worden gezien. Ook kunnen discriminerende berichten online leiden tot fysieke bedreigingen en geweld.

**Hatespeech.** Online discriminatie wordt wel eens verward met online hatespeech, of haatspraak in het Nederlands. Bij haatspraak gaat het feitelijk om een specifieke vorm van discriminerend gedrag, namelijk haatdragende opmerkingen of opmerkingen die haat tegen een groep die in de minderheid is, te bevorderen. Oftewel: hatespeech is het gebruik van agressieve, gewelddadige of beledigende taal, gericht op een specifieke groep mensen die een gemeenschappelijk eigenschap delen, zoals hetzelfde geslacht, religie, huidskleur, etniciteit of politieke voorkeur. Dat kan zowel online als offline zijn.

# VOORBEREIDING

**De e-learning kunnen jongeren zelfstandig maken. Het is wel slim om je als docent, begeleider of sociaal professional goed voor te bereiden als je aandacht aan dit onderwerp besteedt. Zo voorkom je dat je voor onverwachte dingen komt te staan.**

- Doe zelf de e-learning.
- Regel een ruimte met digitale middelen waarop de e-learning gemaakt kan worden. De e-learning is te volgen op computer, tablet of smartphone.
- Zorg dat iedereen een koptelefoon heeft vanwege de video's.

## **Sluit aan bij de ervaringen en beleving van de jongeren:**

- Als je met jongeren 'van kleur', lhbt+ jongeren, jongeren met een migratieachtergrond of religieuze jongeren in gesprek gaat over discriminatie, dan komen er vaak heftige verhalen los. Daarom is het belangrijk om ook altijd in te zetten op empowerment, door o.a. jongeren te wijzen op hun rechten; dat discriminatie verboden is en hoe ze een melding kunnen doen.
- Sommige jongeren kunnen het gevoel hebben dat het thema discriminatie voor hen niet relevant is omdat ze dit zelf niet hebben meegemaakt. Belangrijk is dat zij zich gaan inleven in iemand die 'anders' is dan zij zelf, bijvoorbeeld via ervaringsverhalen. In de e-learning hebben we ook wat video's toegevoegd. Je kunt ook een ervaringsdeskundige uitnodigen.

# TIJDENS DE SESSIE: INTRODUCTIE

**Je gaat nu beginnen! Warm eerst samen op: introduceer het onderwerp (online) discriminatie en creëer een veilige sfeer waar vanuit jongeren met elkaar hierover in gesprek gaan.**

- Introduceer de e-learning: wat houdt het in, wat zijn de doelen (zie 'E-learning in het kort') en wat is de tijdsduur? Je kunt eventueel ook samen de doelen per deel doorlopen, hiervoor kan je de e-learning op het grote scherm laten zien.
- Geef een *trigger warning*. Tijdens de e-learning worden voorbeelden getoond van haat en discriminatie. Deze kunnen als schokkend worden ervaren. Op de cursuspagina staan websites en telefoonnummers van organisaties waar ze terecht kunnen als ze hierdoor geraakt zijn vanwege eigen ervaringen met discriminatie.



- De e-learning bevat verschillende oefeningen. Geef aan dat hun antwoorden niet bewaard worden.
- Benadruk dat jullie aan de slag gaan met verschillende vormen van discriminatie. Jongeren zien in eerste instantie vaak niet de overeenkomst tussen de ene vorm van discriminatie en de andere. Ze vinden het bijvoorbeeld verkeerd om iemand af te wijzen voor een stage vanwege iemands afkomst maar hebben geen moeite om iemand uit de weg te gaan omdat hij homo is of andersom.
- Benadruk de veiligheid van de les of bijeenkomst, bijvoorbeeld door enkele gespreksregels op te schrijven op een bord of flip-over.
- Benoem en benadruk de waarden en normen die je wilt versterken. Bijvoorbeeld als docent in de klas: 'We gaan het hebben over online discriminatie omdat we het hier op school belangrijk vinden om ook op sociale media elkaar met respect te behandelen.'
- Stel altijd een duidelijke sociale norm. Dit doe je onder andere door in te zetten op een duidelijk 'wij-gevoel' als groep: iedereen hoort erbij. Benoem hierbij dat er ook verschillen zijn in bijvoorbeeld achtergrond en religie (als dat het geval is) en dat dit oké is. Maak duidelijk dat discriminatie niet geaccepteerd wordt.
- Vermijd het herhalen van vooroordelen en stereotypen, ook als je deze vervolgens onderuit haalt. Vraag bijvoorbeeld niet ter introductie of jongeren voorbeelden geven van stereotiepe beelden die zij zelf hebben.
- Meer weten hierover? Lees dan [dit artikel](#).

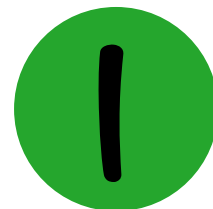
### Optioneel:

- Als de groep elkaar nog niet kent, vraag (vooraf) aan elke deelnemer dat die zich tijdens de sessie voorstelt door middel van een eigen sociale media-post of van iemand die zij volgen online. Wat zegt deze post over deze persoon?
- Doe van tevoren met de groep een creatieve oefening waarbij de deelnemers out of de box moeten denken. Dit zorgt ervoor dat de jongeren minder snel geneigd zijn om in stereotypen te denken.

## E-LEARNING

Het hebben van vooroordelen en stereotypen maakt de kans groter dat mensen daadwerkelijk gaan discrimineren. Vooroordelen zijn meestal negatieve gevoelens over een bepaalde groep mensen. Stereotypen zijn overtrokken beelden die er zijn over groepen in de samenleving. Beiden kunnen zowel positief als negatief zijn. Een voorbeeld van een stereotype is 'alle Amsterdammers zijn vegan', als je daarbij ook nog een negatief gevoel bij hebt is het ook een vooroordeel. Stereotypen en vooroordelen kunnen bewust als (semi) onbewust zijn. De meeste stereotypen bestaan uit automatische associaties die we min of meer onbewust maken.

**Tijdens de sessie: de e-learning maken.** In elk deel van de e-learning zijn oefeningen die jongeren zelfstandig, in tweetallen of eventueel in groter verband kunnen maken en/of nabespreken. Sommige oefeningen kunnen ook offline besproken worden. Voor elk deel van de e-learning geven we enkele opties en wat mogelijke extra (offline) oefeningen.



# WAT IS ONLINE DISCRIMINATIE?

- 1.2** deelnemers krijgen twee voorbeelden te zien waarbij ze moeten aangeven of en welke vorm van discriminatie dit is. Je kunt ervoor kiezen dat deelnemers dit zelfstandig of in tweetallen invullen en/of je dit plenair nabespreekt.
- 1.3** bij de eerste oefening wordt gevraagd wat online discriminatie is en welke voorbeelden iemand kent. Deze oefening kan ook eerst (deels) in de groep worden besproken. Hang bijvoorbeeld een flap op met 'definitie'. Vraag jongeren om in trefwoorden op post-its te schrijven waar ze aan denken bij het onderwerp online discriminatie. Eventueel kun je ze ook bevragen over de verschillende vormen die zij kennen. Vraag deelnemers vervolgens of ze de oefening voor zichzelf willen invullen in de e-learning. Bespreek de oefening in tweetallen na, heb hierbij extra aandacht voor de eventuele voorbeelden van online discriminatie die ze hebben ingevuld.
- 1.5** bij dit deel van de e-learning worden filmpjes en posts getoond waarin mensen vertellen hoe het is om discriminatie mee te maken. Ook jongeren zelf kunnen discriminatie hebben meegemaakt. Heb er aandacht voor wat ze hiermee kunnen doen. Wijs ze op hun rechten: leg uit dat discriminatie verboden is en waar je melding kunt doen en hoe je dat doet. [Deze discriminatiemeldwijzer](#) kan hierbij helpen. Ook [op deze pagina van Discriminatie.nl](#) staat meer informatie over het melden van discriminatie. Benadruk dat ze ook melding kunnen maken als ze zien dat een ander gediscrimineerd wordt.

## Extra oefening (optioneel):

Vraag jongeren om voorafgaand of tijdens de bijeenkomst één of twee voorbeelden te zoeken van een discriminerend bericht op sociale media. Laat ze in kleine groepjes aan elkaar vertellen waarom dit een discriminerend en/of kwetsend bericht is en welke vorm of vormen van discriminatie ze in de post kunnen achterhalen.

## TIP

Ga niet in discussie of je wel of niet mag discrimineren, of je wel of niet een bepaalde groep mensen moet accepteren en of wel of niet iedereen gelijk is. Discussie kan ervoor zorgen dat vooroordelen en stereotypen juist bevestigd worden. Daarnaast kan dit voor een onveilige sfeer zorgen in de groep. Kortom, het is niet verstandig om grondrechten ter discussie te stellen



# 2

## VOORDAT JE IN ACTIE KOMT

- 2.2** bij de eerste oefening wordt gevraagd aan wie je hulp kunt vragen als je online in een discussie belandt en iemand je discrimineert. Bespreek deze vraag tijdens of na het invullen van de e-lening na: wat hadden ze hier ingevuld? Schrijf dit op een bord of flip-over zodat iedereen weet bij wie ze (eventueel) kunnen aankloppen voor hulp. Vermeld ook nogmaals naar de discriminatiemeldwijzer.
- 2.4** bij dit onderdeel is een oefening toegevoegd zodat jongeren een betere blik krijgen op hun eigen diversiteit en daarmee op die van anderen. De oefening is gebaseerd op het diversiteitsvlechtwerk van Movisie en is oorspronkelijk ontwikkeld voor sociaal professionals. Het kan zijn dat niet alle zogenoemde diversiteitsfactoren jongeren iets zeggen. Bespreek deze factoren, indien nodig, voordat ze met deze oefening aan de slag gaan. In [dit artikel](#) staat meer informatie hierover.

### WIST JE DAT?

Doen alsof je geen verschillen ziet in huidskleur vaak leidt tot meer vooroordelen? Soms vinden mensen het lastig om te praten over huidskleur en afkomst want liever behandelen ze ieder als individu. Maar omdat mensen 'van kleur' wel degelijk te maken hebben met discriminatie, is het negeren van verschil, vaak niet verstandig. Dus misschien voelt het onwennig of zelfs verkeerd om de les of de bijeenkomst af te stemmen op de leerlingen in de klas en hun afkomst en huidskleur, maar het is de enige manier om ervoor te zorgen dat de les bij hen aansluit.



# HOE KOM JE IN ACTIE?

3

**33** bij dit onderdeel gaan jongeren zelf aan de slag met échte berichten. Beslis zelf of deze oefeningen zelfstandigheden, in tweetallen of in groepjes gemaakt worden.

## Extra oefeningen (optioneel):

Vraag jongeren zelf na te denken over oplossingen om online discriminatie aan te pakken. Bijvoorbeeld met de vraag: wat kunnen wij in onze klas (of op school) doen om het te voorkomen? Zo bevorder je dat jongeren onbewust discriminatie gaan ervaren als iets waar je iets aan kan/moet doen.

Vraag jongeren om vooraf discriminerende voorbeelden te zoeken op hun eigen sociale media-kanalen. Bespreek de volgende vragen met de groep: zou je hierop ingrijpen (waarom wel/niet?), op wie richt jij je als je een reactie plaatst (meelezers, slachtoffer(s) of degene die het bericht plaatst) en welke strategie/strategieën zou je toepassen? Vraag vervolgens of ze in tweetallen een post kunnen maken. Laat ze dit vervolgens presenteren aan de groep.

## EXTRA TIPS

**Extra tips die je kunt delen bij ingrijpen en reageren:** Check eerst het account van de persoon die een discriminerende post heeft geplaatst om te achterhalen of het niet een nepaccount of 'troll' is. Bekijk o.a. de profielfoto en check wat voor soort berichten iemand plaatst, wanneer en hoe vaak.

**Denk na over de toon.** Heel vriendelijk reageren op een heel boos bericht kan helpen om de toon van een online gesprek te veranderen. Overtuigen hoeft ook niet altijd het doel te zijn. Soms kan het ook helpen om eerst begrip te tonen voor iemand. Dit werkt voornamelijk als je een (privé)gesprek met iemand aangaat.

**Stel vragen, zeker die uitnodigen tot zelfreflectie.** Wanneer je een statement geeft, zijn mensen sneller geneigd om te reageren met een tegenargument.

**Grijp in op een manier die bij je past.** Wil je vooral in gesprek via privéberichten, publiekelijk reageren of meldingen maken? Een belangrijke tip is om bij jezelf te blijven. Pick your battles. Bepaal vooraf of je wel of niet gaat ingrijpen. Heb je het gevoel dat je echt iets kan bijdragen op degene die post of op de meelezers? Of heb je even weinig energie, zit je niet zo lekker in je vel en kan je beter iemand anders vragen? Reageer met meerdere mensen tegelijkertijd op een discriminerend bericht online en doe dat openbaar. Hoe meer mensen een tegengeluid laten horen op een negatief bericht, hoe sterker de sociale norm wordt neergezet. Dit wordt ook wel 'swarming' genoemd.



# FEEDBACK GEVEN EN KRIJGEN

**4.3** bespreek hoe jongeren open kunnen staan voor feedback.

## Tijdens de sessie: als de e-learning is afgerond

De e-learning is hopelijk naar tevredenheid afgerond. Om de informatie te laten beklijven, is het belangrijk dat het steeds terugkomt en wordt herhaald. Enkele tips hierbij:

- Formuleer na het afronden van de e-learning een paar (bijvoorbeeld drie) kernboodschappen samen met de groep: wat hebben ze geleerd en wat willen we niet vergeten? Deze boodschap kan vervolgens met regelmaat terugkomen, bijvoorbeeld tijdens de les, mits de mogelijk is. Zo blijft het onderwerp leven.
- Deel tips over hoe jongeren het beste in actie komen als ze online discriminerende berichten zien. Ontwerp bijvoorbeeld een lijst met tips. Hiervoor kan de kennis van [#DatMeenJeNiet](#) gebruikt worden, zie [dit artikel](#) en [deze rapportage](#).
- Organiseer nazorg, bijvoorbeeld door te vertellen over waar jongeren (online en offline) discriminatie kunnen melden. Bij een onderwijsinstelling kan er ook doorverwezen worden naar een vertrouwenspersoon of schoolmaatschappelijk werk.
- Organiseer extra bijeenkomsten over het onderwerp. Nodig bijvoorbeeld een gastspreker uit die zelf ervaring heeft met het uitspreken tegen online discriminatie en/of hoe deze persoon weerbaar blijft.

## Optioneel: vorm een groep upstanders en kom samen in actie!

Deze e-learning is ontwikkeld binnen het project [#DatMeenJeNiet](#) waarbij jongeren samen in actie kwamen tegen online discriminatie. De groep jongeren die de e-learning heeft gevolgd, kan ook samen 'upstanders' worden en zich gaan uitspreken met of zonder de hashtag [#DatMeenJeNiet](#). In de [eindrapportage van #DatMeenJeNiet](#) staan tips geformuleerd voor organisaties die een soortgelijke aanpak willen ontwikkelen. Ook staat op de cursuspagina meer informatie over de methodiek van [#DatMeenJeNiet](#).

## Colofon

Deze handleiding is een uitgave van Movisie en is ontwikkeld binnen het project #DatMeenJeNiet.

Dit is een project van Movisie, Hogeschool Inholland & Diversity Media.

De handleiding is opgemaakt door Suggestie & Illusie.

© oktober 2022, Movisie



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken





kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken