



Implementation of effective practices for the development of students' emotional intelligence with particular emphasis on anti-discrimination activities at European universities

IMPROVING
EMOTIONAL
INTELLIGENCE



Co-funded by
the European Union

EHBO-koffer

Welkom bij de **EQUNI EHBO-koffer**, jouw hulpmiddel om de uitdagingen en emoties die tijdens het bordspel kunnen ontstaan, te begrijpen en te verwerken. Deze koffer is ontworpen om je te ondersteunen bij het herkennen en aanpakken van discriminatie, terwijl je ook je emotionele intelligentie versterkt.

In deze koffer vind je:

- **Handige tips:** Praktische adviezen voor als je jezelf ziet als slachtoffer, getuige, of onbedoelde dader van discriminatie.
- **Lijst met behoeften en emoties:** Helpt je om de gevoelens en onderliggende behoeften van slachtoffers, getuigen en daders in discriminerende situaties te herkennen en uit te drukken.
- **Belangrijke definities:** Essentiële termen rond discriminatie die je helpen bij het beantwoorden van vragen in het spel en het verdiepen van je begrip van het onderwerp.

Onthoud dat deze kit er is om je te helpen wanneer je het moeilijk vindt om vragen te beantwoorden of opdrachten uit te voeren tijdens het spel. Gebruik hem om empathie, begrip en positieve actie te stimuleren. Laten we samen werken aan een meer inclusieve en ondersteunende omgeving aan de universiteit.

Veel plezier met het spel!



Gefinancierd door de Europese Unie. De meningen en standpunten in deze publicatie zijn die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of de Nationale Agentschap (NA). Noch de Europese Unie noch de NA kunnen hiervoor aansprakelijk worden gesteld.

Projectreferentie: 2022-1-PL01-KA220-HED-000089417

Implementatieperiode: 31-12-2022 tot 30-12-2025

Programma: Erasmus+

Actiotype: Samenwerkingspartnerschappen in hoger onderwijs

EU-subsidie: €400.000,00

Coordinator



Lodz University
of Technology

Partners



university of
 groningen



SumFuo
Grandir ensemble

Ry

Nykiel



UAlg
UNIVERSIDADE DO ALGARVE





Handige tips

Hier vind je praktische adviezen en concrete stappen die je kunt nemen als je jezelf in een discriminerende situatie bevindt. Deze tips zijn bedoeld om je te helpen doordacht en constructief te reageren.

Als je **slachtoffer** bent van discriminatie

- 1. Erken je gevoelens:** Het is belangrijk om je emoties te herkennen en te accepteren. Je kunt je gekwetst, boos of verward voelen. Neem de tijd om rustig adem te halen en te begrijpen wat je voelt.
- 2. Verwoord gevoelens:** Gebruik “ik”-uitspraken om te vertellen hoe je je voelt. Bijvoorbeeld: “Ik voel me pijnlijk geraakt als je dat zegt, omdat ik respect voor een ander belangrijk vind.” Zo geef je je emoties weer zonder anderen de schuld te geven.
- 3. Communiceer je behoeften:** Geef duidelijk aan wat je nodig hebt om je veilig en gerespecteerd te voelen. Bijvoorbeeld: “Zou je er rekening mee willen houden dat ik deze opmerkingen als pijnlijk ervaar?”
- 4. Zoek steun:** Praat met vrienden, familie of mensen die je vertrouwt en die je emotioneel kunnen steunen. Het delen van je ervaring kan helpen om je minder alleen te voelen.
- 5. Leg het incident vast:** Schrijf op wat er is gebeurd, met data, tijden en eventuele getuigen. Dit kan nuttig zijn als je besluit het incident te melden.
- 6. Meld het incident:** Als je je veilig genoeg voelt, meld de discriminatie dan bij de juiste instanties van je universiteit. Zij kunnen je begeleiden bij de volgende stappen en ondersteuning bieden.
- 7. Zorg goed voor jezelf:** Doe dingen die je helpen te ontspannen en je energie op te laden, zoals een boek lezen, wandelen of mindfulness beoefenen.

Onthoud dat je het recht hebt om je veilig en gerespecteerd te voelen op de universiteit. Gebruik deze tips om discriminerende situaties met vertrouwen en zorg voor jezelf aan te pakken.



Als je getuige bent van discriminatie

1. Herken de situatie: Besteed aandacht aan wat er om je heen gebeurt. Als je merkt dat iemand oneerlijk wordt behandeld, erken dit dan.

2. Bied steun aan: Benader het slachtoffer en bied je steun aan. Je kunt bijvoorbeeld zeggen: "Ik zag wat er gebeurde en ik ben er voor je."

3. Deel wat je hebt waargenomen: Gebruik "ik"-uitspraken om te beschrijven wat je hebt gezien. Bijvoorbeeld: "Ik hoorde dat er op luide toon tegen je werd gesproken."

4. Moedig aan om te melden: Moedig het slachtoffer aan om het incident te melden, mits diegene zich daar goed bij voelt. Bied aan om mee te gaan voor ondersteuning.

5. Grijp in als het veilig is: Als je je veilig en zeker voelt, kun je de dader aanspreken. Gebruik kalme en respectvolle taal, zoals: "Ik vind het volume waarmee je sprak niet gepast, omdat het hoorbaar was voor anderen die er niets mee te maken hebben."

6. Leg het incident vast: Schrijf op wat je hebt gezien, met details zoals datum, tijd en eventuele andere getuigen. Dit kan nuttig zijn als het slachtoffer besluit om melding te maken.

7. Sta stil bij je eigen handelen: Neem na het incident de tijd om te reflecteren op wat er is gebeurd en hoe je hebt gereageerd. Denk na over wat je in de toekomst kunt doen om bij te dragen aan een omgeving zonder discriminatie.

Onthoud: jouw rol als getuige kan een groot verschil maken. Door op te staan tegen discriminatie draag je bij aan een veiligere en meer inclusieve universiteit voor iedereen.





Als je onbedoeld iemand discrimineert

1. Erken de feedback: Als iemand je erop wijst dat jouw gedrag discriminerend was, luister daar dan naar zonder te onderbreken. Erken de gevoelens van de ander en bedank hen dat ze het onder je aandacht brengen.

2. Sta stil bij je gedrag: Neem een moment om na te denken over wat er is gezegd en hoe jouw gedrag anderen mogelijk heeft geraakt. Overweeg waarom het als discriminerend werd ervaren.

3. Bied een oprechte verontschuldiging aan: Zeg oprecht 'sorry' tegen de persoon in kwestie. Gebruik "ik"-uitspraken om verantwoordelijkheid te nemen, bijvoorbeeld: "Het spijt me voor mijn opmerking. Ik besef dat die kwetsend en ongepast was."

4. Vraag om verduidelijking: Als je niet zeker weet waarom je gedrag als discriminerend werd ervaren, vraag dan om uitleg. Dit helpt je om het beter te begrijpen en soortgelijk gedrag in de toekomst te vermijden.

5. Onderwijs jezelf: Neem zelf het initiatief om meer te leren over discriminatie en de impact ervan. Lees bijvoorbeeld artikelen, volg workshops of ga het gesprek aan.

6. Verander je gedrag: Zet je bewust in om je gedrag aan te passen en dezelfde fouten niet opnieuw te maken. Laat zien dat je respectvol en inclusief wilt zijn.

7. Zoek steun: Als je moeite hebt om je gedrag te begrijpen of te veranderen, praat dan met vertrouwde vrienden, mentoren of professionals die je kunnen helpen.

Onthoud: we vertonen allemaal onbewust kleine vormen van vooringenomenheid. Het herkennen en aanpakken van je eigen discriminerende gedrag is een belangrijke stap in je persoonlijke groei én in het creëren van een inclusieve en respectvolle omgeving. Jouw bereidheid om te leren en te verbeteren kan echt het verschil maken.





Lijst van Behoeften

Herkennen en uiten van behoeften is cruciaal in het verminderen van discriminatie, omdat dit de onderliggende oorzaken van emoties en gedrag aankaart. Duidelijke communicatie over behoeften bevordert empathie, vergemakkelijkt de dialoog en moedigt positieve actie aan. Gebruik deze lijst om de behoeften van iedereen die betrokken is bij een discriminerende situatie op de universiteit te verkennen en te verwoord.

- | | | |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1. Acceptatie | 11. Bijdrage | 21. Verbondenheid |
| 2. Waardering | 12. Creativiteit | 22. Ontspanning |
| 3. Authenticiteit | 13. Waardigheid | 23. Rust |
| 4. Balans | 14. Effectiviteit | 24. Veiligheid |
| 5. Erbij horen | 15. Empathie | 25. Zelfrespect |
| 6. Zorg | 16. Vrijheid | 26. Ruimte |
| 7. Uitdaging | 17. Hoop | 27. Spontaniteit |
| 8. Keuzevrijheid | 18. Humor | 28. Stabiliteit |
| 9. Communicatie | 19. Spelen | 29. Steun |
| 10. Medeleven | 20. Orde | 30. Vertrouwen |

Lijst van gevoelens

Erkennen en uiten van gevoelens is essentieel bij het aanpakken van discriminatie, omdat het ons helpt begrijpen wat de impact is van onze eigen acties en die van anderen. Heldere communicatie over gevoelens bevordert empathie en vergemakkelijkt de dialoog. Gebruik deze lijst om de gevoelens van iedereen die betrokken is bij een discriminerende situatie op de universiteit te verkennen en onder woorden te brengen.

- | | | |
|---------------------|-----------------|---------------------|
| 1. Frustratie | 11. In paniek | 21. Onzeker |
| 2. Verwondering | 12. Jaloezie | 22. Gelukkig |
| 3. Woede | 13. Tevreden | 23. Liefdevol |
| 4. Angst | 14. Schuldig | 24. Razend |
| 5. Afkeer | 15. Dankbaar | 25. Berouwvol |
| 6. Rustig | 16. Blij | 26. Verdrietig |
| 7. Minachting | 17. Haatdragend | 27. Beschaamd |
| 8. Nieuwsgierigheid | 18. Machteloos | 28. Verrast |
| 9. Wanhoop | 19. Hoopvol | 29. Gesterkt |
| 10. Walging | 20. Afschuw | 30. Verwachtingsvol |





Belangrijke Definities

Onbewuste vooroordelen

zijn veronderstellingen, overtuigingen en houdingen waarmee we informatie verwerken. We zijn ons vaak niet bewust van deze vooroordelen en hebben er daardoor ook geen controle over.

Voorbeeld: Een docent weet dat een student hoge cijfers haalt in andere vakken en gaat ervan uit dat deze student ook in dit vak zal uitblinken. De docent ziet daardoor vooral de positieve elementen in de presentatie die de student moet geven

Bevestigingsvooordeel of confirmation bias

is de neiging om informatie te zoeken, te interpreteren en te herinneren op een manier die overeenstemt met onze bestaande waarden, meningen en overtuigingen.

Voorbeeld: een student die een onderzoeksartikel schrijft over een controversieel onderwerp zoekt alleen bronnen die zijn of haar eigen mening ondersteunen, en negeert of verwerpt bronnen die een tegengesteld standpunt geven. Dit leidt tot een eenzijdig en incompleet begrip van het onderwerp.

Discriminatie

is elk gedrag dat gebaseerd is op onderscheid naar sociale of natuurlijke categorieën, los van iemands kwaliteiten, capaciteiten of persoonlijk gedrag.

Voorbeeld: een docent die consequent lagere cijfers geeft aan studenten van een bepaalde etnische groep, terwijl hun werk even goed is als dat van andere studenten. Dit onrechtvaardige gedrag op basis van ras of etniciteit creëert een vijandige en ongelijke leeromgeving, wat de academische prestaties en de ervaring van deze studenten negatief beïnvloedt.

Eurocentrisme

geeft de voorkeur aan Europese culturele normen en sluit de ervaringen en realiteiten van andere culturele groepen uit.

Voorbeeld: een geschiedenisprogramma dat vooral Europese geschiedenis behandelt, terwijl de geschiedenis van andere regio's, zoals Afrika, Azië en Latijns-Amerika, nauwelijks aan bod komen. Dit leidt tot een vertekend wereldbeeld waarin Europese



perspectieven en prestaties als het belangrijkste worden gezien, terwijl de bijdragen en ervaringen van niet-Europese culturen worden gemarginaliseerd.

Intimidatie en grensoverschrijdend gedrag

Intimidatie of grensoverschrijdend gedrag is gedrag dat iemands waardigheid aantast en gerelateerd is aan een van de gronden voor discriminatie.

Voorbeeld: *een student die herhaaldelijk ongewenste en ongepaste opmerkingen maakt over het uiterlijk van een andere student, waardoor een vijandige en ongemakkelijke sfeer ontstaat. Dit gedrag kan het vermogen van de getroffen belemmeren om deel te nemen aan academische en sociale activiteiten, wat hun universitaire ervaring negatief beïnvloedt.*

Impliciete vooringenomenheid

Impliciete vooringenomenheid is een onbewuste toeschrijving van bepaalde kenmerken aan verschillende sociale groepen, die je perceptie, houding en gedrag ten opzichte van die groep beïnvloedt.

Voorbeeld: *een docent die onbewust mannelijke studenten vaker aan het woord laat dan vrouwelijke studenten tijdens colleges. De docent gaat er misschien van uit dat mannen meer kennis of zelfvertrouwen hebben, terwijl vrouwelijke studenten even bekwaam zijn. Deze bias kan de participatie en het zelfvertrouwen van vrouwelijke studenten negatief beïnvloeden en leidt tot een ongelijke leeromgeving.*

In-groep

Een in-groep is een sociale groep met wie een persoon zich identificeert als lid. Een uit-groep is het tegenovergestelde: de groep met wie iemand zich juist niet identificeert.

Voorbeeld: *een prestigieuze vereniging die alleen studenten accepteert die dure lidmaatschapskosten en activiteiten kunnen betalen, waardoor studenten uit minder welgestelde achtergronden worden uitgesloten. Deze uitsluiting kan zorgen voor elitisme en verdeeldheid binnen de universiteitsgemeenschap, waardoor niet alle studenten zich welkom en gewaardeerd voelen.*



Taalvooroordeel

Taalvooroordeel is het gebruik van taal dat bepaalde groepen mensen op oneerlijke wijze bevoordeelt of stereotypeert.

Voorbeeld: een docent die consequent studenten met een standaardaccent bevoordeelt boven studenten met een regionaal of niet-moedertaalaccent. Dit kan zich uiten in positievere feedback, hogere cijfers of meer kansen voor studenten met een standaard accent, terwijl de vaardigheden en bijdragen van studenten met andere accenten onterecht worden beoordeeld.

Microagressies

zijn kleine verbale of non-verbale uitingen die niet alleen als beledigend kunnen worden ervaren, maar ook stereotypen in stand houden.

Voorbeeld: een docent die een student herhaaldelijk verkeerd aanspreekt qua geslacht, en ondanks meerdere correcties toch de verkeerde voornaamwoorden gebruikt. Dit gedrag kan ervoor zorgen dat de student zich niet gerespecteerd en gemarginaliseerd voelt, waardoor een vijandige en onvriendelijke leeromgeving ontstaat.

Positieve discriminatie

betekent het geven van voorkeursbehandeling aan individuen uit groepen die historisch gezien discriminatie of ondervertegenwoordiging hebben ervaren, om zo een meer rechtvaardige en diverse omgeving te creëren.

Voorbeeld (geef een ander voorbeeld voor de opdracht op de kaart): een beleid dat een bepaald percentage van de toelatingsplaatsen reserveert voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen.



Dit werk is vrij beschikbaar onder de licentie **CC BY-NC 4.0**

