

Beste Broodje onderwijs enthousiasten,

Afgelopen dinsdag 27 februari, heeft Winggo Pang (Expertise groep Diversiteit & inclusiviteit) ons uitgedaagd na te denken over het concept micro-agressie en in gesprek te gaan over oa oplossingen. (zie bijgevoegde ppt voor details). Waarbij hartelijk dank voor jullie enthousiaste en actieve deelname.

Micro-agressie wordt gedefinieerd als: veel voorkomende, subtiele en kleine acties (of inacties) die denigrerend zijn voor individuen omdat ze behoren tot een specifieke groep.

*(Pierce, Carew, Pierce-Gonzalez, & Willis, 1978).*

Micro-agressie kan worden opgedeeld in 3 categorieën:

- *Micro-assault*: waarin de microagressor (vaak) bewust “steken onder water” geeft
- *Micro-insults*: waarin microagressor zich niet bewust van het effect van zijn woorden/acties die als aggressief worden ervaren, zeker als ze opstapelen
- *Micro-invalidation*: waarin microagressor een groep te niet doet door ze, vaak onbewust, niet te horen of te zien.

Sue DW, Capodilupo CM, Torino GC, Bucceri JM, Holder AM, Nadal KL, Esquilin M. Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *Am Psychol.* 2007 May-Jun;62(4):271-86.

Versillende concrete voorbeelden van micro-agressie zijn te vinden in de presentatie. En gaan vaak, maar niet uitsluitend, om etniciteit, gender, seksuele oriëntatie, beperking, leeftijd, sociaal-economisch status.

Preliminair onderzoek binnen de faculteit Geneeskunde laat zien dat 15% van Bachelor Geneeskunde studenten en 25% van Master Geneeskunde studenten wel eens micro-agressie ervaart en zich hierdoor gediscrimineerd voelt. De focus van micro-agressie loopt uit één, bij studenten met een Nederlandse afkomst is het grootste deel gericht op gender, bij studenten met een niet Nederlandse afkomst speelt de culturele achtergrond een grotere rol dan gender. (details zie PPT).

Reacties van de groep op de cijfers en concrete echte voorbeelden waren divers van

- “schokkend”
- “niet-verrassend”
- “goed dat het nu zwart op wit staat als start punt voor het bespreekbaar maken en verbeteren.”
- Een tegenovergesteld perspectief door enkelen: “sommige studenten zeggen dat ze gediscrimineerd worden wanneer dat in de beleving van de “aangewezen” agressor niet zo is. “

In groepjes hebben we eigen ervaringen gedeeld en gekeken naar mogelijke oplossingen om met deze situaties om te gaan.

Een aantal suggesties waren:

- voor anderen opkomen als het gebeurt in je omgeving (support)
- meer bewustwording door posters met “uitspraken” te verspreiden
- zelf aanspreken (in het moment of achteraf) vragend en vanuit de ik (“wat bedoel je precies met deze opmerking? Want ik merk dat het bij mij overkomt als...”).

**Belangrijk:** “agressoren” zijn zich veelal niet-bewust van het effect van hun gedrag. Een cruciale rol is dus weggelegd voor omstanders en/of “slachtoffer” om zich te uiten en in gesprek te gaan. Wel wordt aangegeven door meerdere aanwezigen dat ze dit lastig vinden en gedachten opkomen als “kan ik dit wel zeggen”, wat getuigt van handels verlegenheid.

Onze oplossingen waren grotendeels in lijn met suggesties uit literatuur:

*(a) make the invisible visible,*

*(b) disarm the microaggression,*

*(c) educate the perpetrator, and*

*(d) seek external reinforcement or support.*

Sue DW, Alsaidi S, Awad MN, Glaeser E, Calle CZ, Mendez N. Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. Am Psychol. 2019 Jan;74(1):128-142.

**Eindconclusie:** de oplossing voor micro-agressie ligt zowel bij agressor maar wellicht nog meer bij diegene die zich aangesproken voelt en omstanders, en vraagt dus om (zelf)bewustwording en het creëren en benutten van de BRAVE space.

<https://www.ssw.umaryland.edu/media/ssw/field-education/2---The-6-Pillars-of-Brave-Space.pdf>