



erasmus

HOGESCHOOL BRUSSEL

**Professionele Ontwikkeling
2019 – 2020**

DIVERSITEIT

DIVERSITEIT

Overzicht inhoud

- Identiteit en diversiteit
- Stereotypen en vooroordelen
- Uitsluiting en discriminatie
- Antidiscriminatiewetgeving
- UNIA, IGVM, MYRIA
- Van uitsluiting/exclusie naar aansluiting/inclusie
- Cases (komen aan bod tijdens de volgende lessen)

IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

- Diversiteit betekent: “Wat divers is” en verwijst naar identiteit
- Diversiteit omvat alle kenmerken die maken dat mensen van elkaar verschillen
- Intersectioneel denken over diversiteit
- Diversiteitscirkel met aspecten van identiteit:

“Iedereen is anders.”

IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

Intersectioneel denken over diversiteit

- Sekse en gender
- Generatie en levensfase
- Etniciteit
- Ziekte, gezondheid, talenten en handicaps
- Seksuele oriëntatie
- Religie en levensbeschouwing
- Sociale klasse en professionele socialisatie

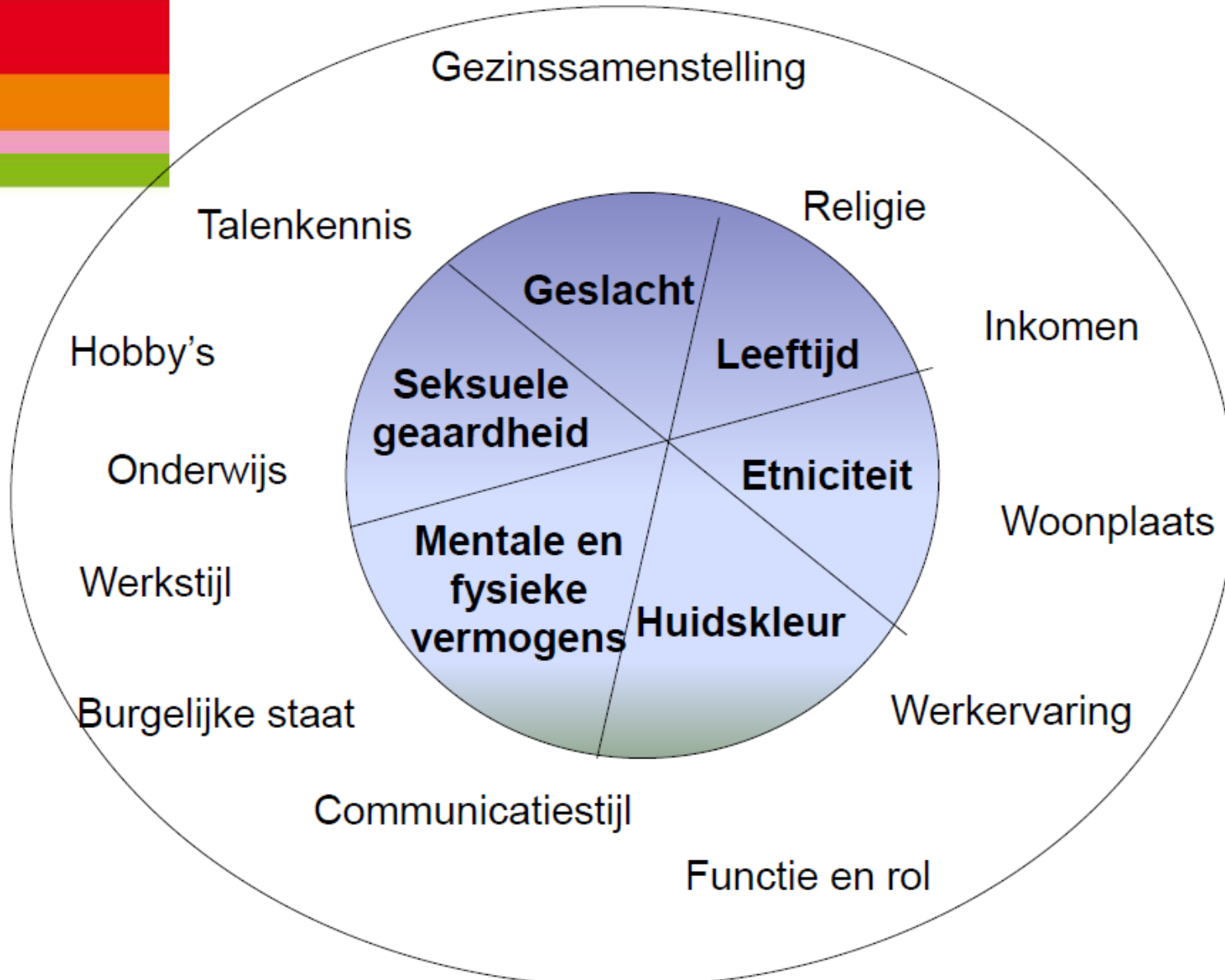
IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

Diversiteitscirkel met aspecten van identiteit

Diversiteitscirkel

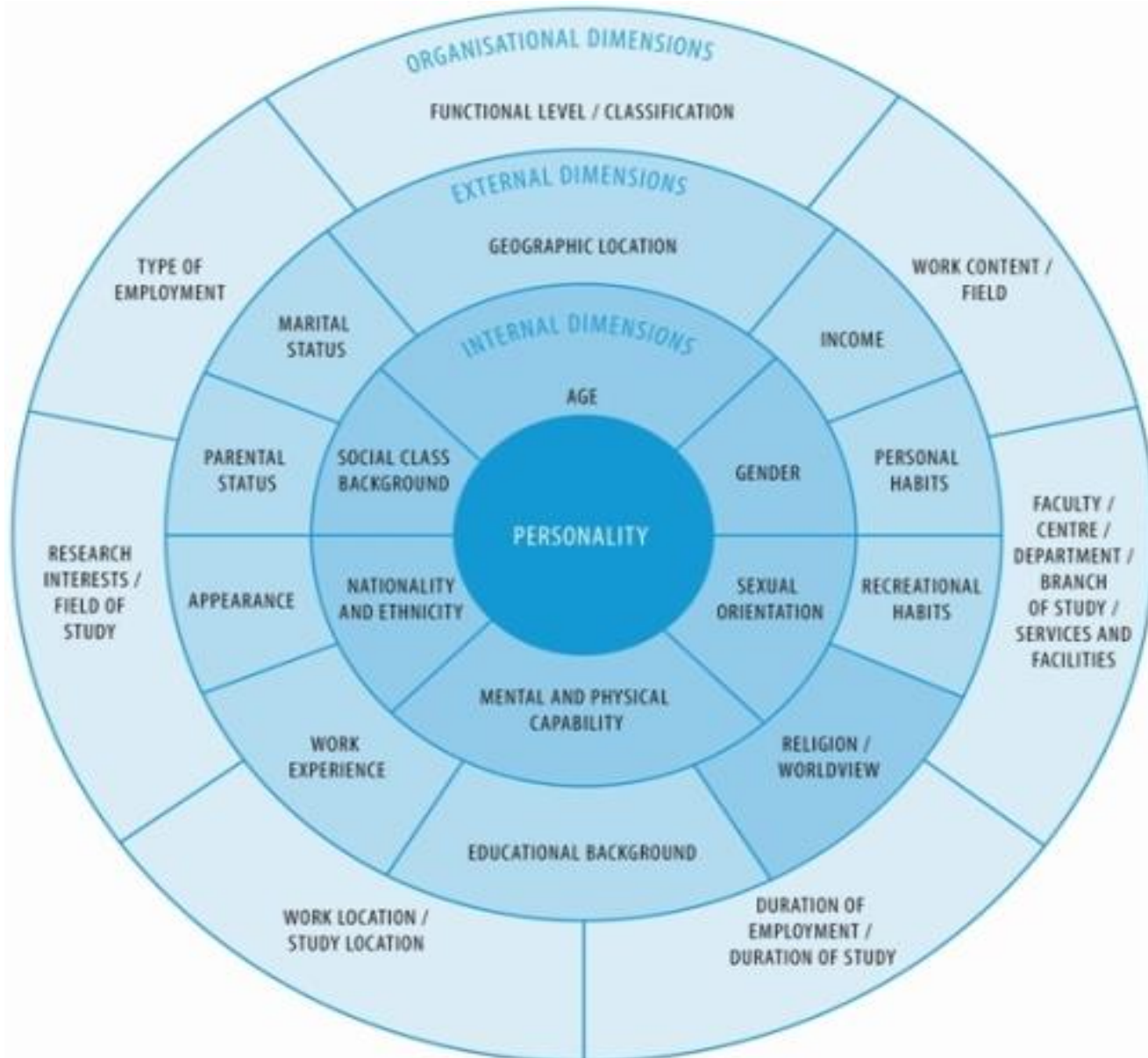


1.1. Cirkel van diversiteit



Bron Bijscholing Interfederaal gelijkkansencentrum, 2014

1.1. Cirkel diversiteit met organisationele dimensies



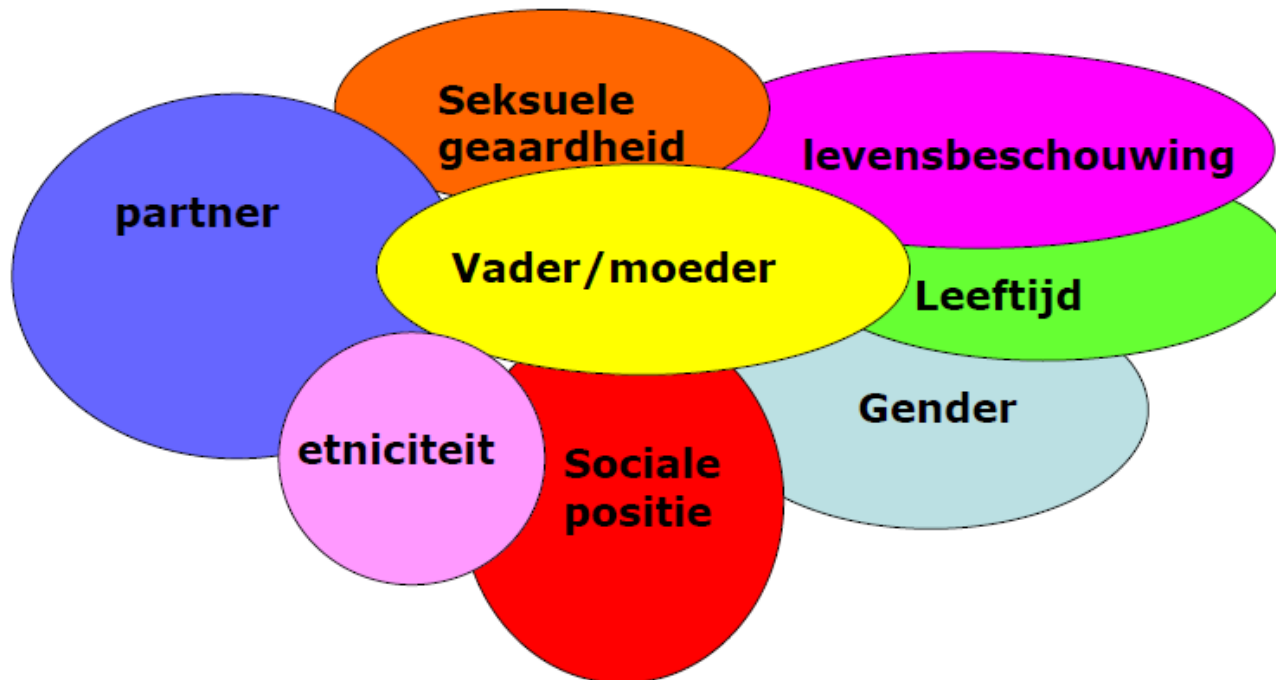
Bron Internet Google zoekterm Diversity circles, januari 2016

IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

Meervoudige identiteit



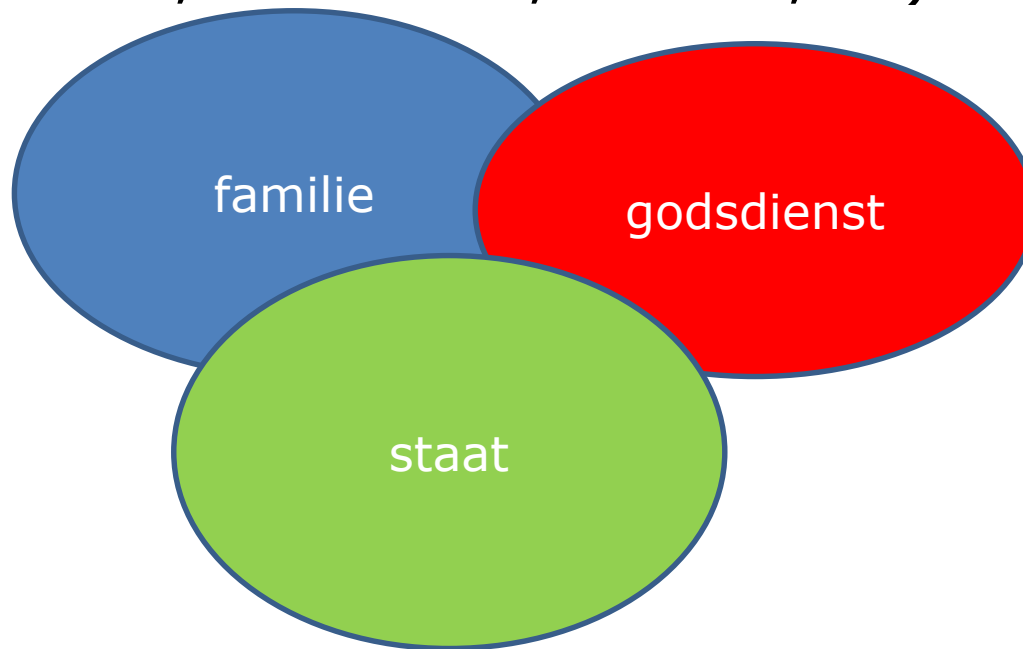
1.2. Meervoudige identiteit



IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

Semi-autonome sociale velden (= SASV)

- Elke samenleving is opgebouwd uit verschillende sociale velden die elkaar gedeeltelijk (kunnen) overlappen (staat, godsdienst, economie, familie, ...).



IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

Semi-autonome sociale velden (= SASV)

- Elk sociaal veld brengt waarden, normen en regels voort én beschikt over mogelijkheden om deze te doen respecteren.
- Elk sociaal veld wordt beïnvloed door de waarden, normen en regels van andere sociale velden = semi-autonomie.
- Concreet denken en handelen van mensen wordt bepaald door de waarden, normen en regels van de verschillende SASV waartoe zij behoren.

IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

“Iedereen in anders”

- Is alle verschil even belangrijk?
- Gaat het om individueel *versus* groepsgebonden verschil?

Bron Nkomo & Cox, 1996 en Zanoni, Janssens, Benschop & Nkomo, 2010, geciteerd door JANSSENS, M., Succes met uw diversiteitsbeleid, Leuven, 2013

STEREOTYPEN EN VOOROORDELEN

- Stereotypen
 - Clichés over groepen
 - Deze beelden worden gedeeld
 - We weten doorgaans wel beter, maar blijven stereotypen toch hanteren
- Iedereen hanteert stereotypen

STEREOTYPEN

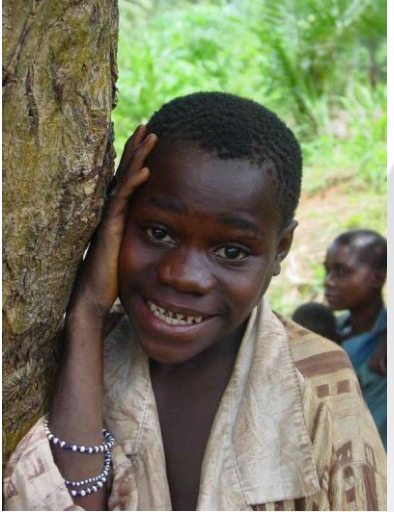
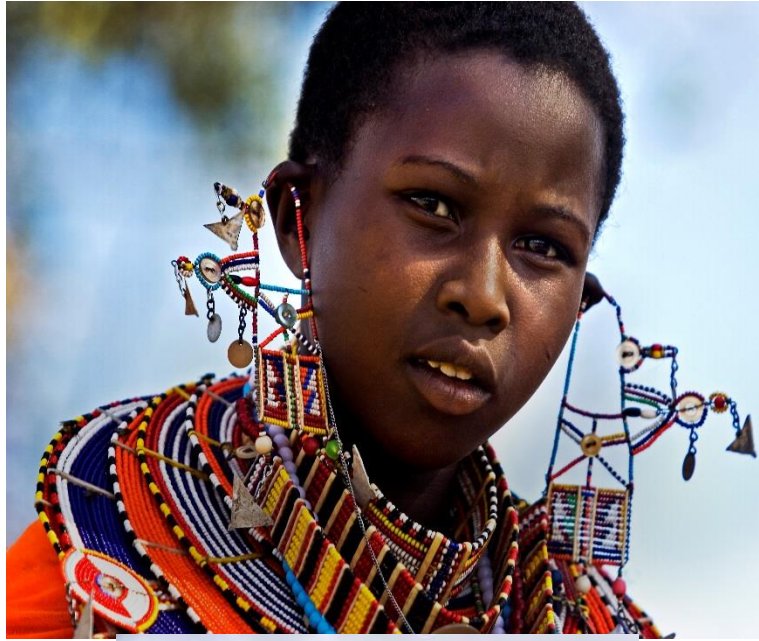
- Iedereen hanteert stereotypen
Opdracht 1: stel je een paard voor

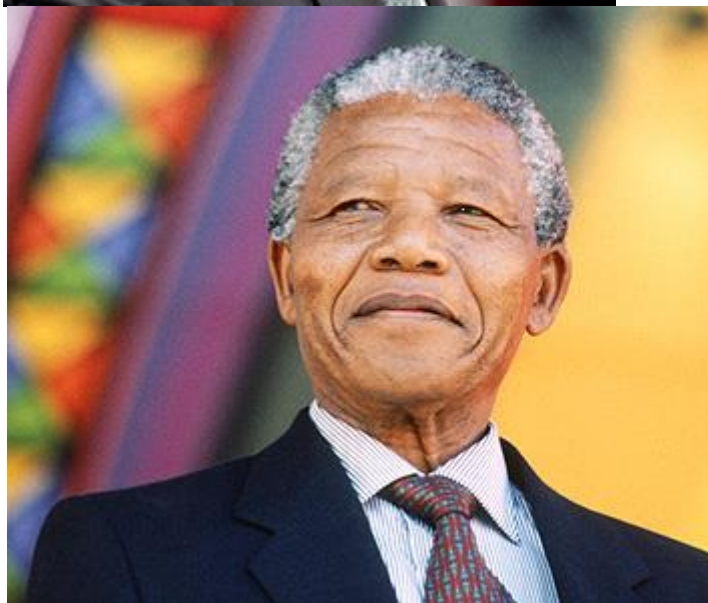
STEREOTYPEN: FALABELLA OF SHIRE = PAARD



STEREOTYPEN

- Iedereen hanteert stereotypen
Opdracht 2: stel je een Afrikaan voor





STEREOTYPEN EN VOOROORDELEN

- Stereotypen
 - Zijn niet problematisch op zich
Iedereen heeft nood aan ordening en vereenvoudiging van informatie
 - Kunnen (zeer) problematisch worden wanneer het waardeoordelen worden die contacten met anderen gaan beïnvloeden = vooroordelen

STEREOTYPEN EN VOOROORDELEN

- Vooroordelen
 - Gaan verder dan stereotypen
 - Bevatten waardeoordelen
 - Gaan gepaard met een emotie (+/-)
 - Zijn hardnekkig
 - Leiden vaak tot een “Zie je wel” - effect

STEREOTYPEN EN VOOROORDELEN

- Vooroordelen ontstaan via een combinatie van
 - Socialisatie: ouders, onderwijs, omgeving
 - Media
 - Eigen ervaringen
 - “Van horen zeggen”

STEREOTYPEN EN VOOROORDELEN

- Vooroordelen leiden tot
 - Wij - zij polarisatie
 - Negatieve vooroordelen over de outgroup/outsidiers/de anderen
 - Positieve vooroordelen over ingroup/insiders/de eigen groep

UITSLUITING EN DISCRIMINATIE

Van stereotypen naar discriminatie

STEREOTYPEN

= cognitief mechanisme

VOORoorDEEL

= waardeoordeel, houding

DISCRIMINATIE

= gedrag, anders behandelen, uitsluiten

<https://www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie/tools/pedagogische-videos-van-unia>

UITSLUITING EN DISCRIMINATIE

Het kan escaleren...

Allport (1954)



UITROEING

FYSIEK
GEWELD

DISCRIMINATIE

VERMIJDEN

BELEDIGINGEN



5 De meerderheid organiseert de uitroeiing van de minderheid.

4 De meerderheid beschadigt goederen van de minderheid en valt de minderheid aan.

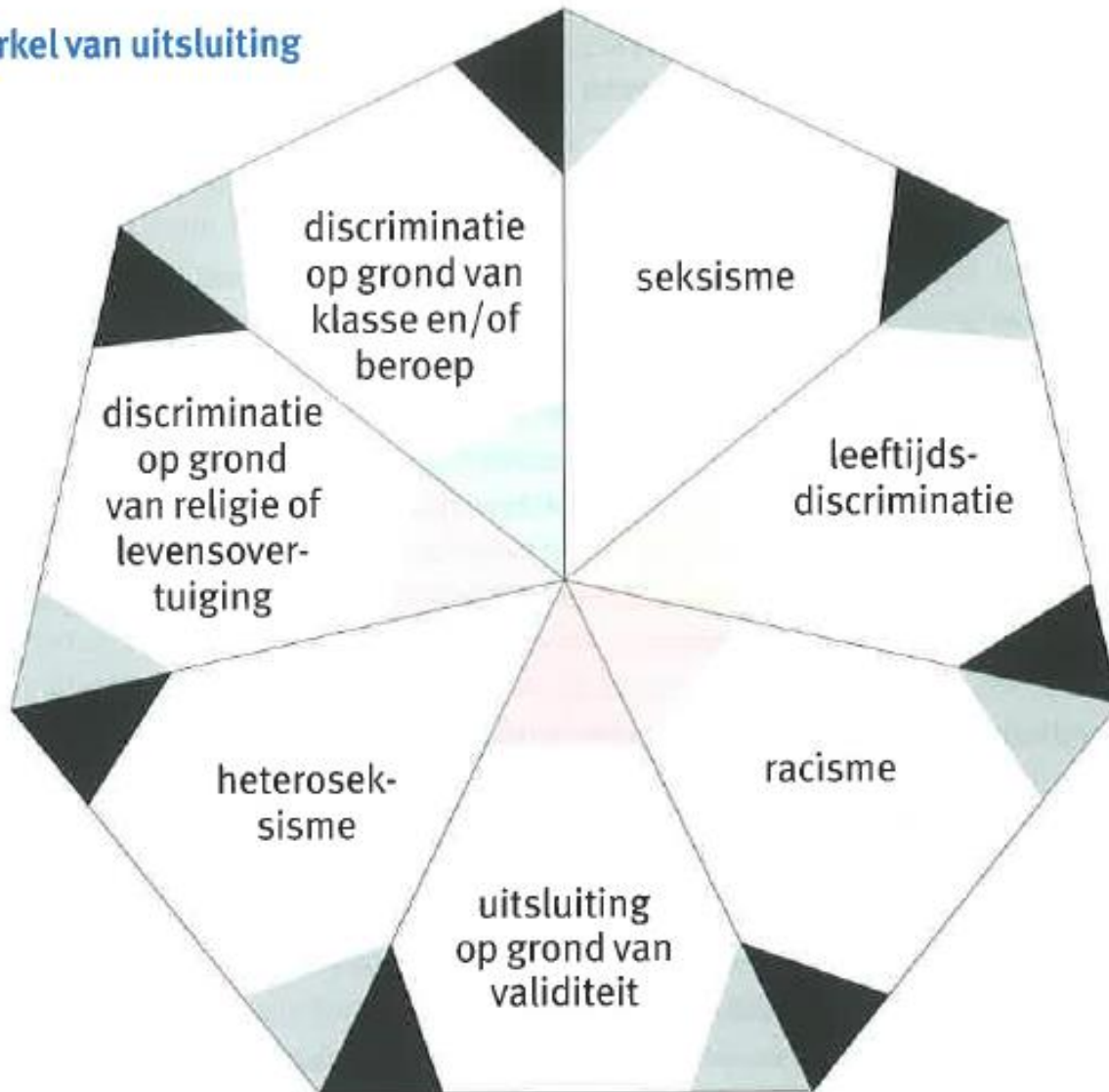
3 De meerderheid weigert bepaalde rechten, diensten, ... toe te kennen aan de minderheid.

2 De meerderheid ontwijkt de minderheid, vermijdt contact.

1 De meerderheid maakt grappen, opmerkingen, ... over minderheid

UITSLUITING EN DISCRIMINATIE

Cirkel van uitsluiting



ANTIDISCRIMINATIEWETGEVING

- Antidiscriminatiewetgeving (= wetten, decreten en ordonnances):
19 'beschermde criteria'
- Discriminatie op grond van elk van die criteria is verboden en strafbaar

ANTIDISCRIMINATIEWETGEVING

- UNIA is bevoegd voor 17 van die criteria:
 - de 5 'raciale criteria': zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst (Joodse oorsprong) en nationale of etnische afstamming
 - handicap
 - geloof of levensbeschouwing
 - seksuele geaardheid
 - leeftijd
 - vermogen (of financiële middelen)
 - burgerlijke staat
 - politieke overtuiging
 - syndicale overtuiging
 - gezondheidstoestand
 - een fysieke of genetische eigenschap
 - geboorte
 - sociale afkomst

ANTIDISCRIMINATIEWETGEVING

- Criterium 18: geslacht = bevoegdheid van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- Criterium 19: taal
Geen enkel overheidsorgaan met specifieke bevoegdheid

ANTIDISCRIMINATIEWETGEVING



STAPSGEWIJZE ANALYSE

beschermd criterium?

JA

aangelegenheid waarop de wet/het decreet van toepassing is?

JA

verboden gedrag op grond van een beschermd criterium?

JA

rechtvaardiging conform de wet?

NEEN

DISCRIMINATIE *

UNIA

- UNIA: <https://www.unia.be>
- Opgericht bij Wet van 15 februari 1993
 - Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
 - Samenwerkingakkoord tussen federale overheid en gewesten en gemeenschappen van 12 juni 2013 waarbij Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding wordt hervormd tot
 - Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme, vaak Gelijkekansencentrum genoemd
 - Federaal Migratiecentrum, vanaf 2015 MYRIA
 - Sinds 2016: UNIA

UNIA

- Opdrachten
 - Gelijkheid verdedigen
 - Strijden tegen discriminatie op basis van 17 discriminatiecriteria

UNIA

- Wat doet UNIA?
 - Individuele ondersteuning en begeleiding van personen die zich gediscrimineerd voelen en/of getuige zijn van discriminatie
 - Informatie over hun rechten
 - Oplossing via verzoening
 - In bepaalde gevallen procedure voor rechtbank
 - Sensibilisatie, preventie en aanbevelingen

- Sensibilisatie, preventie en aanbevelingen
 - Opleidingen o.a. online opleiding over antidiscriminatiewetgeving
<https://www.ediv.be/?lang=nl>
 - Tools in strijd tegen discriminatie o.a. video's
<https://www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie/tools/pedagogische-videos-van-unia>

- Sensibilisatie, preventie en aanbevelingen
 - Informatie- en sensibilisatiecampagnes
Voorbeelden zie:
<https://www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie>
 - Gerichte adviezen en aanbevelingen aan organisaties en overheden
Voorbeelden zie:
<https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia>
 - Kennis- en expertisecentrum: publicaties en statistieken
Voorbeelden zie:
<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken>

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN: <https://igvm-iefh.belgium.be>
- Opgericht door de wet van 16 december 2002
- Opdracht: gelijkheid van vrouwen en mannen beschermen en bevorderen
- Wat doet IGVM?
Vergelijkbare taken als UNIA, maar enkel betreffende gelijkheid van vrouwen en mannen
 - Individuele ondersteuning en begeleiding
 - Sensibilisatie, preventie en aanbevelingen

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

- Wat doet IGVM?
 - Activiteiten: zie <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten>
 - Discriminatie
 - Geweld
 - Arbeid
 - Politiek
 - Gender mainstreaming
 - Transgender
 - Onderzoek met als prioritaire domeinen: zie <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/onderzoek>
 - Geweld
 - Arbeid
 - Besluitvorming
 - Gender mainstreaming
 - Seksisme
 - Transgender

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

- Wat doet IGVM?
 - Adviezen en aanbevelingen: zie <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/adviezen>
 - Publicaties: zie <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties>

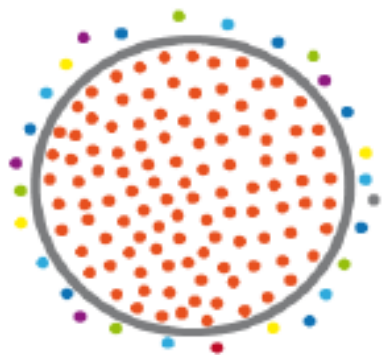
MYRIA

- MYRIA: <https://www.myria.be>
- Opdrachten als federaal migratiecentrum
 - Waken over de grondrechten van vreemdelingen
 - Informeren over de aard en de omvang van de migratiestromen
 - Strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel stimuleren

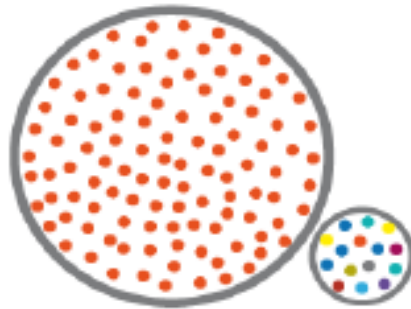
MYRIA

- Wat doet MYRIA?
 - Individuele ondersteuning en begeleiding
Informatie en juridisch advies bij onder meer:
 - Procedures voor gezinshereniging
 - Vrij verkeer van EU-burgers en hun familieleden
 - Inschrijving bij de gemeente
 - Detentie in gesloten centra
 - Terugkeer en verwijdering
 - Onderzoek schijnhuwelijk of schijnwettelijke samenwoning
 - Toegang tot de Belgische nationaliteit en staatloosheid
 - Klachten bij de politie en bij sociale inspectiediensten door personen zonder verblijfspapieren
 - Invordering van achterstallig loon van werknemers zonder verblijfspapieren
 - Sensibilisatie, preventie en aanbevelingen: zie <https://www.myria.be/nl/aanbevelingen>
 - Publicaties: zie <https://www.myria.be/nl/publicaties>

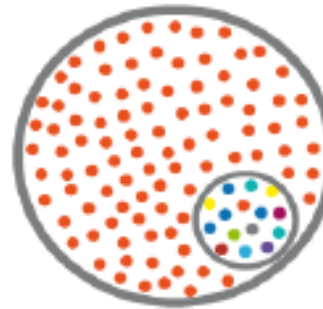
Van exclusie naar inclusie



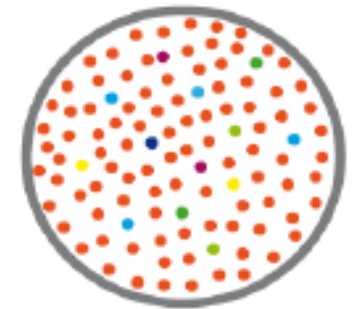
Exclusie



Segregatie



Integratie



Inclusie

Unia, Strategisch plan 2016-2018, p. 7.

BRONNEN

- www.unia.be
- www.igvm-iefh.belgium.be
- www.myria.be
- www.solidariteitdiversiteit.be
- ARNOU Marieke en VERMAUT Hannah, Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme, Bijscholing Erasmushogeschool Brussel, 2014
- CELIS Luc, LE ROY Jessy, VAN GIJSEGEM Veerle en VAN RANSBEECK Elfie, *Werkboek cultuursensitieve hulpverlening. Cultuur is niet één-voudig*, Brussel, Politeia en EhB, 2017
- JANSSENS Maddy, Studiedag 'Succes met uw diversiteitsbeleid', Leuven, 2013
- LOEFFEN, T. en TIGCHELAAR, H., *Retourtje inzicht. Creatief met diversiteit voor sociale professionals*, Bussum, Coutinho, 2013