



**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

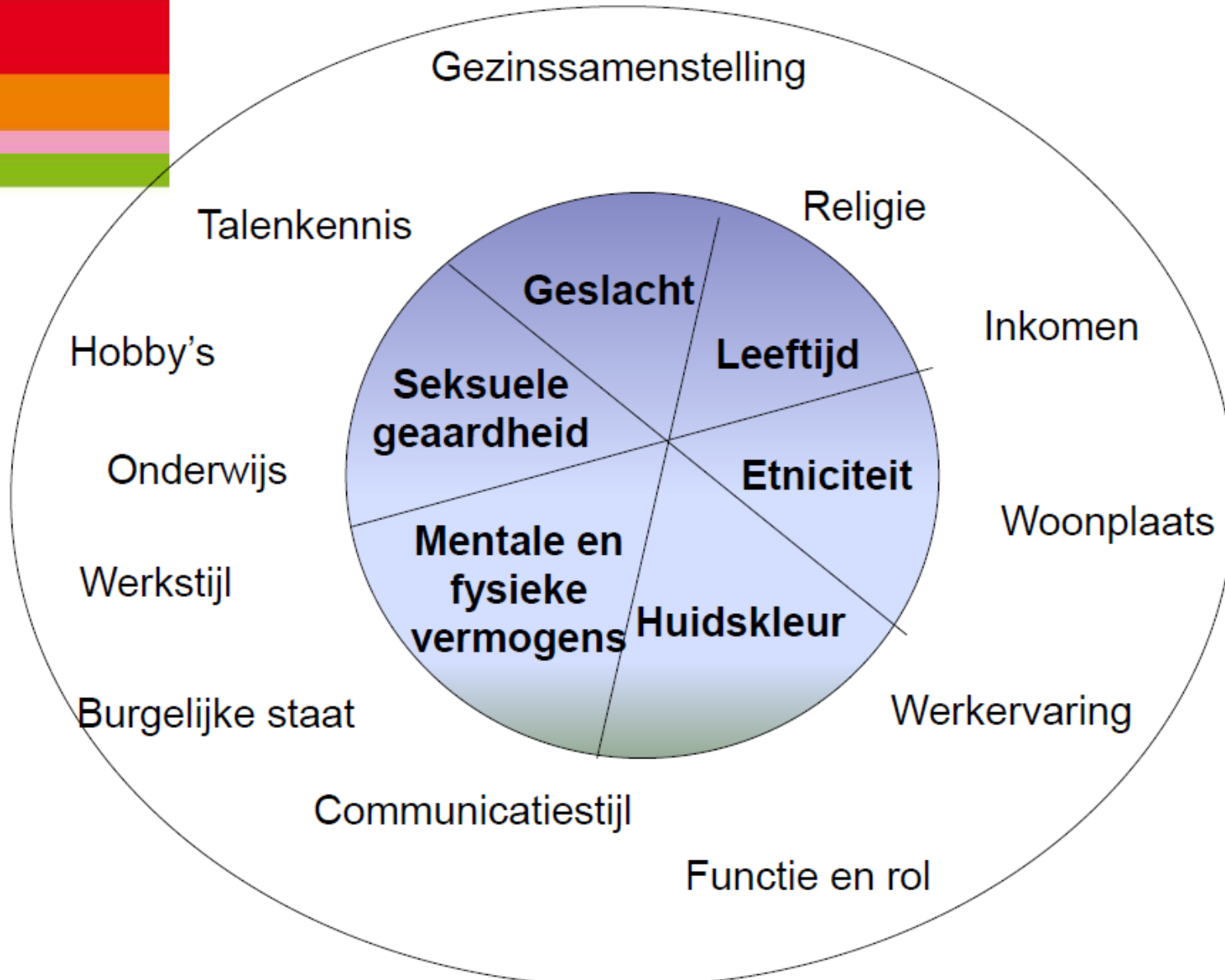
# IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

## Diversiteitscirkel met aspecten van identiteit

Diversiteitscirkel

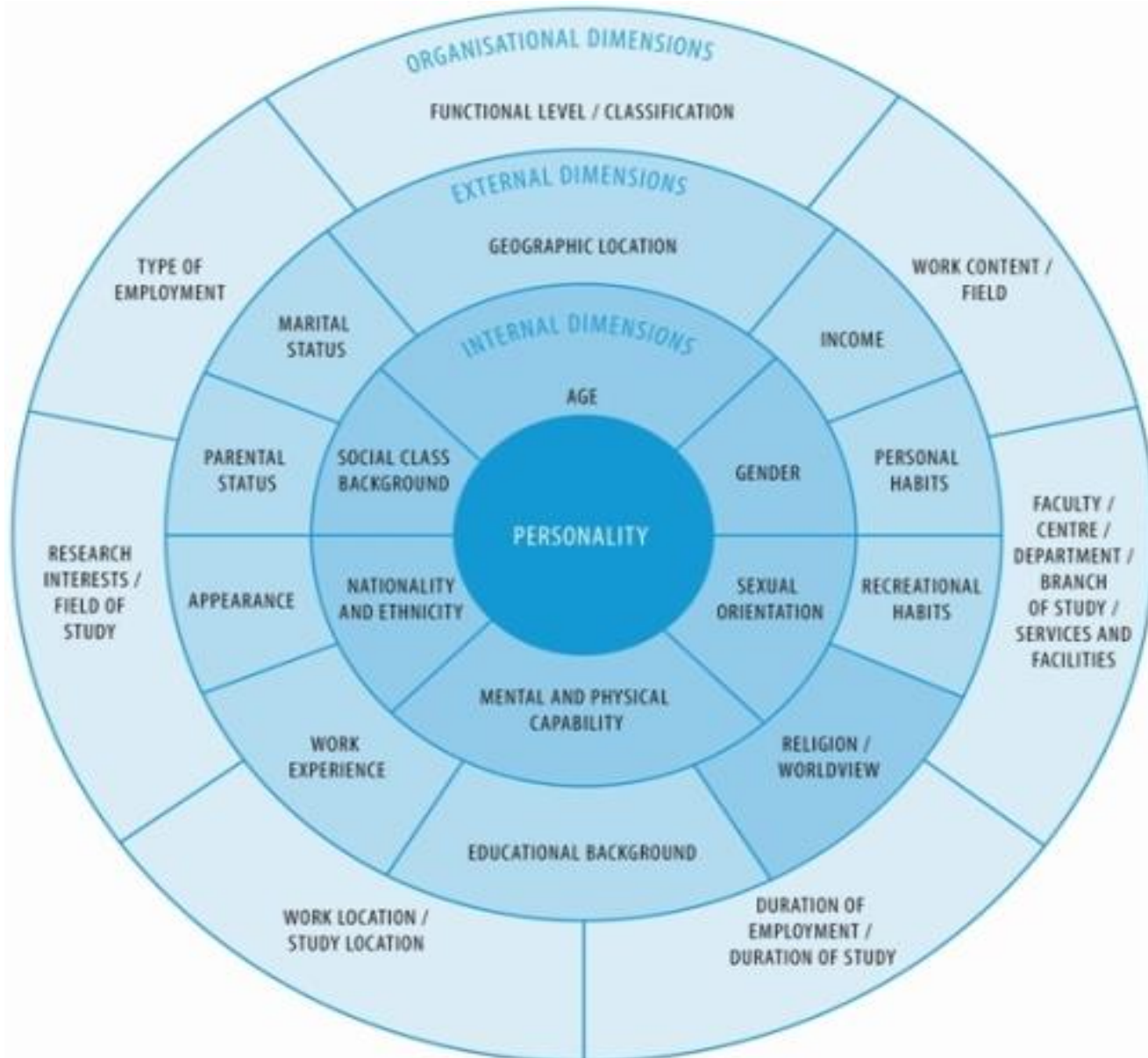


# 1.1. Cirkel van diversiteit



Bron Bijscholing Interfederaal gelijkkansencentrum, 2014

# 1.1. Cirkel diversiteit met organisationele dimensies



Bron Internet Google zoekterm Diversity circles, januari 2016

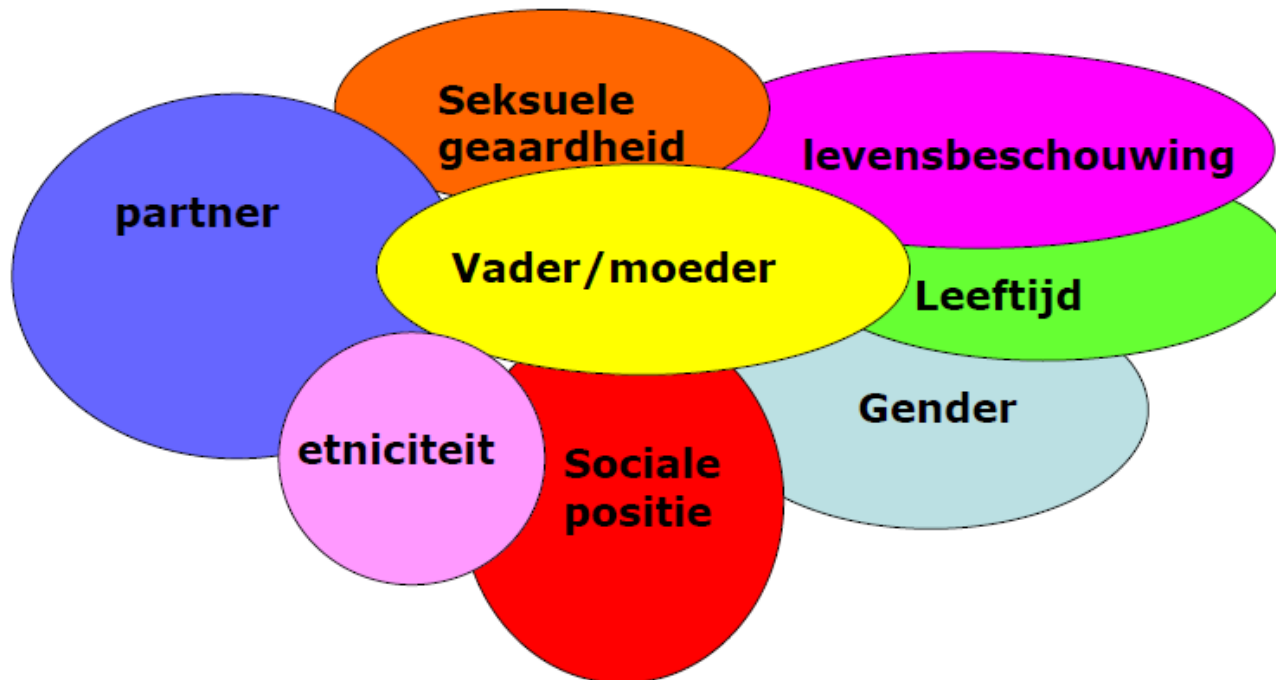


# IDENTITEIT EN DIVERSITEIT

## Meervoudige identiteit



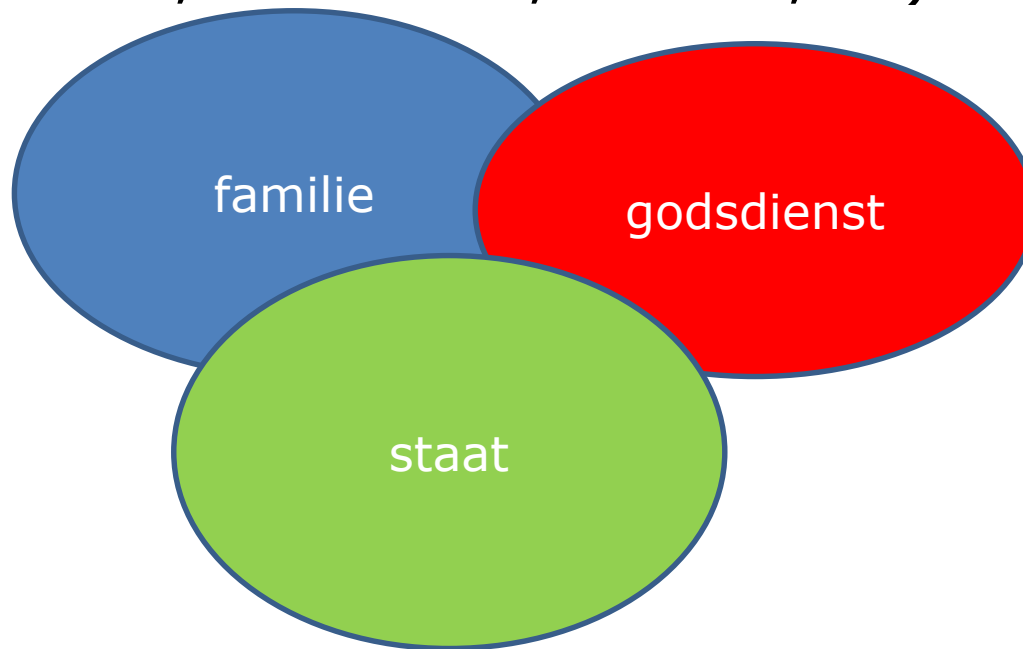
### 1.2. Meervoudige identiteit



# 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

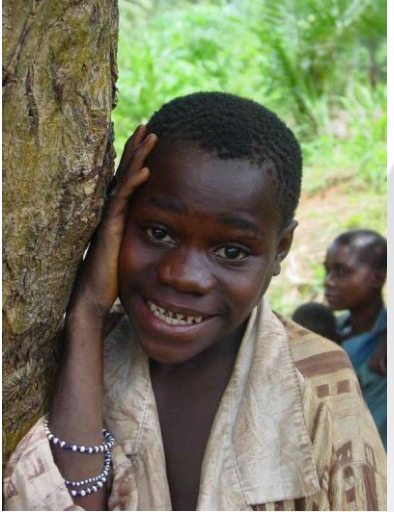
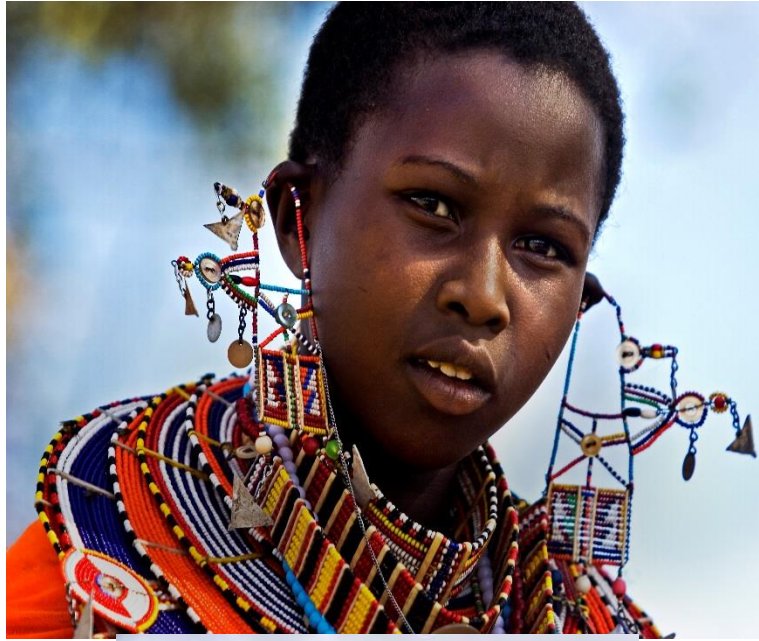
# **STEREOTYPEN: FALABELLA OF SHIRE = PAARD**



# 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/outsidere/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.

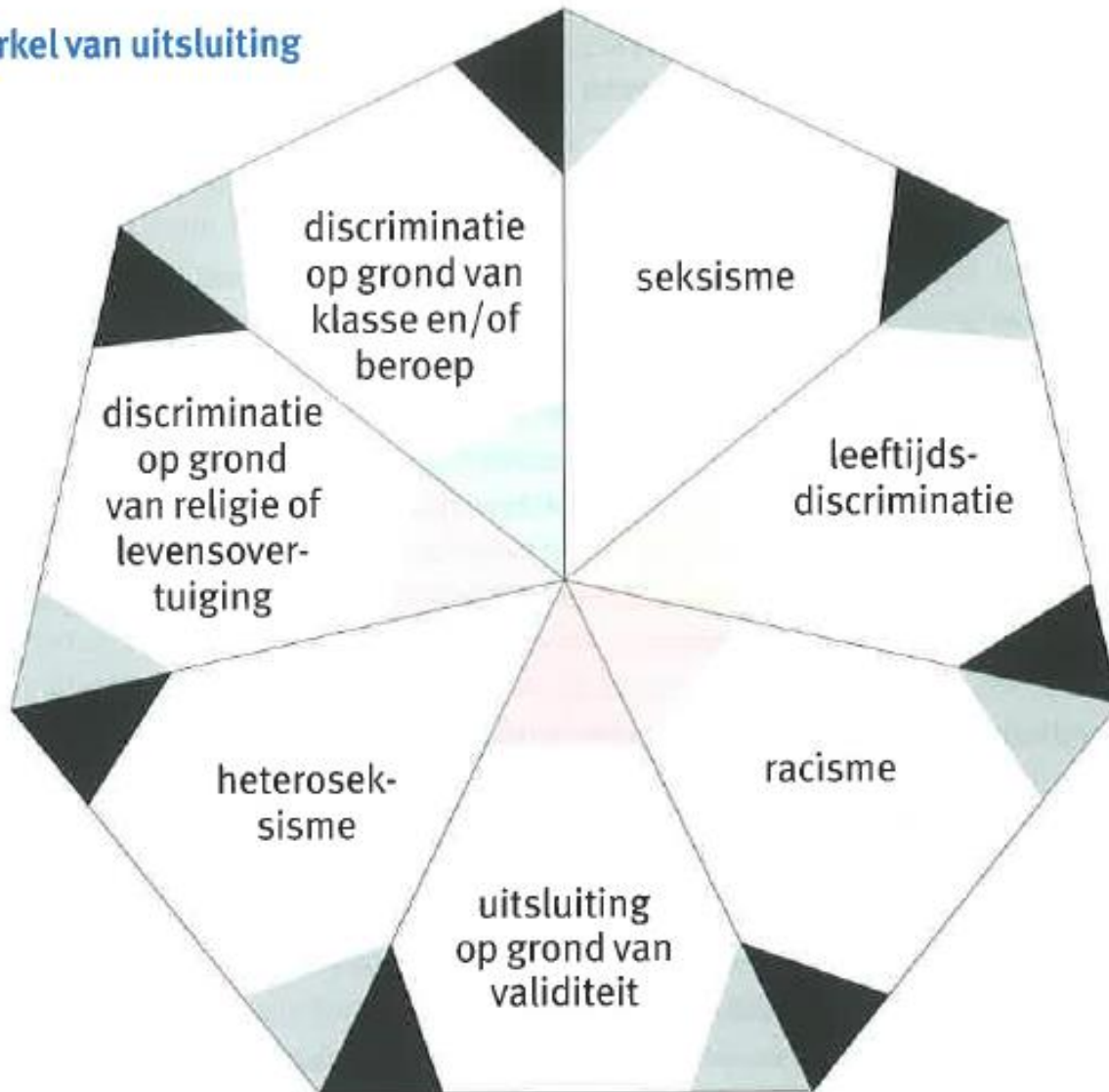
**2** De meerderheid ontwijkt de minderheid, vermijdt contact.

**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>

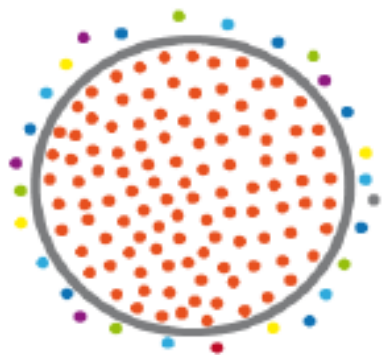
# MYRIA

- 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

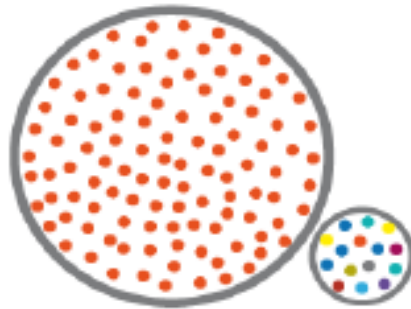
# MYRIA

- 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>

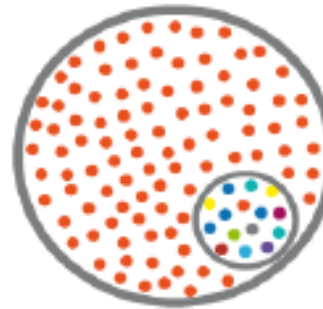
# Van exclusie naar inclusie



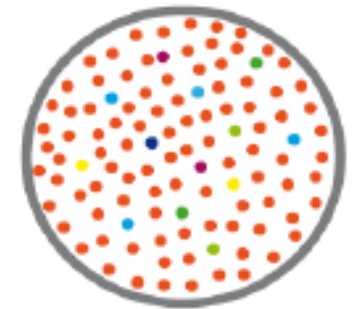
Exklusie



Segregatie



Integratie



Inclusie

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



# BRONNEN

- [www.unia.be](http://www.unia.be)
- [www.igvm-iefh.belgium.be](http://www.igvm-iefh.belgium.be)
- [www.myria.be](http://www.myria.be)
- [www.solidariteitdiversiteit.be](http://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