

# diversiteitsmatrix

	NEO-ASSIMILATIE	MULTICULTURALISME	LIBERAAL EGALITARISME
VISIE OP ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT	Diversiteit bedreigt de sociale cohesie in de samenleving	De samenleving bestaat uit verschillende gemeenschappen: een etnisch-culturele meerderheid en diverse etnisch-culturele minderheden	Culturele diversiteit is vooral een aangelegenheid van het individu of de groep en heeft geen of beperkte plaats in de publieke ruimte
VISIE OP OMGANG MET DIVERSITEIT	Aanpassen aan normen en waarden van meerderheidsgroep; cohesie is geworteld in culturele eenheid.	Mensenrechtenperspectief: gelijke behandeling van etnisch-culturele minderheden en cultureel gedifferentieerde rechten waarborgen om eigenheid van etnisch-culturele minderheden te ondersteunen: geen gedwongen aanpassing.	Uitingen van etnisch-culturele diversiteit zoveel mogelijk beperken tot private sfeer om universele gelijkheid tussen mensen niet te ondermijnen.
OP WELK NIVEAU OMGANG MET DIVERSITEIT ORGANISEREN	Vooraf focus op individueel en nationaal niveau: nieuwkomers moeten zich als individuen aanpassen in meerderheidscultuur.	Focus op nationaal niveau voor vormgeven van relatie tussen meerderheids- en minderheidscultuur.	Niet in publieke sfeer, uitingen van culturele diversiteit beperken tot niveau van individuen en culturele groepen.
BELEIDSVISIE	Assimilatiebeleid gericht op reduceren van culturele verschillen en inpassing in nationale leidende cultuur.	Beleid gericht op ondersteunen etnisch-culturele minderheden en vertegenwoordiging van diverse gemeenschappen.	Beleid moet kleurenblind zijn en specifieke etnisch-culturele groepen geen andere behandeling geven (noch negatief, noch positief)
IMPLICATIES VOOR MIDDENVELD	Nauwelijks expliciete aandacht voor rol van instellingen en organisaties; ze fungeren als socialisatie-instrument in meerderheidscultuur.	Organisaties als instrument om culturele eigenheid en maatschappelijke positie te ondersteunen, gemobiliseerd rond gedeelde culturele identiteit; etnisch-culturele zelforganisaties als vertegenwoordigers van diversiteit in de samenleving.	Kleurenblindheid impliceert dat organisaties niet moeten investeren in diversensitief beleid of divers recruteringsbeleid.
VERHOUDING MET ANDERE PARADIGMA'S	'Oudste' paradigma, maar recente heropleving in reactie op perceptie van falen van multiculturalisme	Reactie op neo-assimilatie	Erg kritisch voor multiculturalisme en diversiteitsperspectief

## DIVERSITEITS-PARADIGMA

Diversiteit aan perspectieven, competenties en netwerken verrijkend voor samenleving en organisaties

## SUPERDIVERSITEIT

Grote en groeiende diversiteit *binnen* etnisch-culturele groepen

## INTER-CULTURALISME

Blijvend belang van meerderheidscultuur als sokkel voor integratie

### VISIE OP ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT

### VISIE OP ONGANG MET DIVERSITEIT

Gericht op ontsluiten van diverse competenties, vaardigheden en netwerken: diversiteitsmanagement om organisaties succesvoller en innovatiever te maken.

Diversiteit als normaal gegeven in de samenleving - convivialiteit; diversiteit niet reduceren tot etnisch-culturele gemeenschappen.

Inzetten op interpersoonlijke dialoog en wederzijdse aanpassing maar met expliciete erkenning van belang van meerderheidscultuur.

### OP WELK NIVEAU ONGANG MET DIVERSITEIT ORGANISEREN

Gecombineerde focus op niveau van organisaties en instellingen en individuele leden of werknemers.

Sterke focus op samenleven in concrete (lokale) context; focus op stedelijke of wijkidentiteit.

Focus op lokale niveau en microcontext waarbinnen dialoog plaatsvindt.

### BELEIDSVISIE

Inzetten op diversiteitsmanagement en interculturele competenties.

Kritisch voor multiculturele en assimilatiebeleid; geen duidelijke beleidsvisie.

Faciliteren van intercultureel contact, ondersteund door gedeelde publieke cultuur waarin diversiteit als meerwaarde gezien wordt.

### IMPLICATIES VOOR MIDDENVELD

Diversiteitsmanagement en interculturele competenties zodat interne diversiteit organisaties succesvoller en innovatiever maakt; focus op succes van organisaties en leden en werknemers als 'assets' voor organisatie.

Etnisch-culturele zelforganisaties capteren onvoldoende superdiversiteit; focus op samenleven in diversiteit eerder dan op organisaties.

Inzetten op contact over etnisch-culturele grenzen heen en op het leggen van sociale verbindingen en creëren van gedeelde publieke cultuur en identiteit.

### VERHOUDING MET ANDERE PARADIGMA'S

Positief alternatief voor multiculturalisme; wijst (neo-) assimilatie af.

Kritiek op multiculturalisme en assimilationisme.

Bekritiseert vooral het multiculturalisme, maar houdt ook in meer of mindere mate afstand van het assimilationisme.

## VISIE OP ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT

## VISIE OP OMGANG MET DIVERSITEIT

## OP WELK NIVEAU OMGANG MET DIVERSITEIT ORGANISEREN

## BELEIDSVISIE

## IMPLICATIES VOOR MIDDENVELD

## VERHOUDING MET ANDERE PARADIGMA'S

### INTER-SECTIONALISME

Identiteit van individu komt tot stand op snijpunt van alle assen van verschil; achterstellingen door samengaan van verschillende identiteiten.

Diversiteit altijd in samenhang met andere identiteiten bekijken, met bijzondere aandacht voor hoe ze tot uitsluiting leiden.

Vooraf aandacht voor microniveau (reflectiviteit over eigen identiteit en positie in samenleving) en mesoniveau (coalitievorming).

Kruispuntdenken: beleid gericht op snijpunten van sociale ongelijkheden.

Coalitievorming en partnerschappen aangaan en reflectieve houding van individuen en organisaties.

Kritisch voor gebrek aan aandacht voor macht in diversiteitsdenken en voor hoe andere sociale verschillen interageren met raciale en etnisch-culturele ongelijkheid in anti-racisme en multiculturalisme, verwerpt assimilatiedenken omdat het geen aandacht heeft voor sociale verschillen en hoe interactie daartussen sociale ongelijkheid creëert.

### ANTI-RACISME

Ziet raciale en etnisch-culturele verschillen als bron van vooroordelen en discriminatie en dus sociale ongelijkheid

Bestrijden van sociale ongelijkheid die haar oorsprong vindt in raciale en etnisch-culturele verschillen.

Aandacht voor verschillende niveaus: mesoniveau (hoe racisme bestrijden in organisaties), microniveau (interpersoonlijke relaties) en macroniveau (structureel racisme in de samenleving en haar geschiedenis).

Racistische attitudes en discriminatie aanpakken; anti-racisme in alle lagen van organisaties inbedden; anti-racisme beleid voeren, met aandacht voor juridische en onderwijsmatige aanpak.

Belang van segment van middenveld dat zich specifiek richt op bestrijden van racisme en discriminatie; belang van diversiteitsbeleid en stimuleren van anti-racistische houding en aanpak in elke laag van middenveldorganisatie.

Deelt een rechtenbenadering met multiculturalisme (maar kritische voor hoe wetgeving raciale ongelijkheid ook kan bestendigen); overlapt met diversiteitsbeleid, maar neemt dit op vanuit rechtenperspectief; besteedt meer dan andere perspectieven aandacht aan hoe racisme ingebed zit in attitudes en gedrag in en structuur en werking van organisaties; verwerpt assimilatieperspectief omdat dit blind is voor raciale ongelijkheid.

### POST KOLONIALISME

Kolonialisering resulteerde in eurocentrische kijk op niet-Westerse culturele praktijken en kaders.

Noodzaak aan deconstrueren van Eurocentrisme.

Op individueel niveau door zelfreflectie en bewustwording; op niveau van organisaties en samenleving door uitingen van koloniale macht en denken te bestrijden.

Stimuleren van dekolonisatie van het denken en culturele symbolen; bewustwording stimuleren via o.a. onderwijs; kunst en cultuur.

Organisaties (o.a. in veld van kunst, cultuur en onderwijs) spelen rol in bewustwording, bespreekbaar maken van koloniaal verleden en effecten

Verwant met anti-racisme en intersectionalisme, maar met aandacht voor historische wortels van raciale ongelijkheid en focus op cultuur en bewustzijn; bekritiseert gebrek aan aandacht voor machtsongelijkheid in diversiteitsparadigma,