

CHECKLIST

AANPAK DISCRIMINATIE IN SOCIAAL WERK

voor sociaal werk en vrijwilligerswerk

Een bewoner die geen hulp wil van een professional met een hoofddoek. Een vrijwilliger die niet met mensen met een Aziatische migratieachtergrond wil werken of een 'grap' maakt over de herkomst van een collega. Discriminatie komt op verschillende manieren en op verschillende niveaus voor, ook binnen het sociaal werk en vrijwilligerswerk.

Uit Movisie's Kennissynthese uitsluiting in de sociale basis blijkt dat organisaties dit wel eens gedogen en zelfs faciliteren. Als dit voorkomt en blijft voortbestaan, kan uiteindelijk institutioneel discriminatie ontstaan. Reden genoeg dus om vinger aan de pols te houden in jouw organisatie en te onderzoeken wat je kunt doen. Deze checklist helpt je daarbij met een overzicht van interventies die je kunt toepassen. Hoe meer vinkjes je zet, hoe actiever jouw organisatie is in het aanpakken van discriminatie.

Over de checklist

Discriminatie komt op verschillende manieren voor. De checklist maakt hier onderscheid in. Onderdelen A en B gaan over discriminatie tussen cliënten, patiënten, (buurt)bewoners en professionals. Dat gaat dus met name over interpersoonlijke discriminatie. Als je dit niet aanpakt, binnen een organisatie, dan wordt het institutioneel, daar gaat onderdeel C over.

We baseren de indeling op de verzamelde kennis uit de Kennissynthese uitsluiting in de sociale basis van Movisie.

- **Onderdeel A:** discriminatie vanuit een cliënt, patiënt, (buurt)bewoner gericht op de professional en tussen cliënten, patiënten, (buurt)bewoners onderling.
- **Onderdeel B:** discriminatie vanuit een professional gericht op de cliënt, patiënt, (buurt)bewoner en tussen professionals onderling.
- **Onderdeel C:** discriminatie in methodes, protocollen en beleid.

Discriminatie vanuit een cliënt, patiënt, (buurt)bewoner gericht op een professional en tussen cliënten, patiënten, (buurt)bewoners onderling

Denk aan een cliënt die de deur dicht gooit voor een professional vanwege diens huidskleur. Of aan een patiënt die ontdekt dat haar zorgverlener homoseksueel is en om vervanging vraagt. Denk ook aan buurtbewoners die elkaar discrimineren of een cliënt die wordt uitgescholden in de wachtkamer van de schuldhulpverlening. Hoe kun je dit aanpakken? Bekijk onderstaande lijst en vink de interventies aan die jouw organisatie toepast. Hoe meer interventies je toepast, hoe steviger je aanpak.

Wat?	Hoe?	Aanwezig?
Gedragscode	Stel gedragsregels op voor cliënten en patiënten én voor bezoekers van een locatie. Geef duidelijk aan dat je discriminatie niet tolereert. Zorg dat deze gedragsregels voor iedereen goed te zien zijn. Zie bijvoorbeeld deze huisregels van een buurthuis of deze gedragscode voor vrijwilligers.	
Beleid	Maak beleid waarin staat wat te doen als een cliënt, patiënt, (buurt)bewoner een professional weigert. Neem hierbij de aanwijzingen van het College van de Rechten van de Mens als uitgangspunt en kijk voor meer informatie ook in de Algemene wet gelijke behandeling en in de internationale arbeidsnorm die gericht is op het aanpakken van geweld en intimidatie op de werkvloer.	
Omstanders-trainingen	Je kunt omstanders stimuleren en leren ingrijpen met omstanders trainingen. Zie hiervoor de KIS database antidiscriminatie-interventies . Discriminatie kan, net als andere vormen van ongewenst gedrag, voortduren omdat niemand ingrijpt. Omstanders hebben dus een belangrijke rol. In de training leren mensen hoe ze moeten ingrijpen wanneer zij getuige zijn van discriminatie. Hiermee draag je bovendien een sociale norm uit als organisatie en dit kan ervoor zorgen dat discriminatie eerder stopt en in de toekomst minder voorkomt. Meer informatie over omstanders trainingen lees je in dit artikel op de website van KIS .	

Score

Discriminatie vanuit de professional gericht op de cliënt, patiënt, (buurt) bewoner en tussen professionals onderling



Iedereen heeft onbewuste vooroordelen en stereotypen. Als je je hier niet bewust van bent, kan dit een rol spelen in je werk. Hoe kun je dit aanpakken? Bekijk onderstaande lijst en vink de interventies voor professionals aan. Je leest in de omschrijving wanneer je welke interventie kunt toepassen. Hoe meer interventies je toepast, hoe steviger je aanpak.

Wat?	Hoe?	Aanwezig?
Training (inter) culturele competenties	Dit is een soort training die je kritisch laat nadenken over ongelijkheid. Je leert er ook samen te werken met mensen met verschillende achtergronden. Goed om op te letten: rekening houden met verschillende culturen kan uitmonden in stereotyperingen, je kunt dus onbedoeld stereotypering in de hand werken. Vraag dit goed uit bij de inkoop: selecteer vooraf en stel goede criteria op. Kijk voor een voorbeeld hiervan in de Movisie Academie .	
Training zelfreflectie (culturele bescheidenheid)	<u>Training zelfreflectie (culturele bescheidenheid)</u> is een soort training om te voorkomen dat witte mensen zich (door hun opvoeding, socialisatie en de organisatie waar zij werken) bewust of onbewust superieur voelen boven mensen die zij zien als niet wit. Zulke trainingen zijn voornamelijk bedoeld voor professionals die zelf geen migratieachtergrond hebben.	
Antiracisme-trainingen en educatie	Dit zijn trainingen gericht op het veranderen van systemen van racisme. In Nederland zijn er nog niet veel van zulke trainingen specifiek voor het sociaal werk. Wel heeft ondernemersschool Fawaka een leergang voor docenten ontwikkeld waarmee professionals leren racisme, discriminatie en privilege te herkennen en er mee om te gaan.	

<p>Geschiedenisles</p>	<p>Dit zijn trainingen waarin de geschiedenis van racisme, kolonisatie en 'witheid' als constructie worden behandeld. Dit zorgt ervoor dat deelnemers beter in staat zijn om racisme aan te kaarten binnen hun werk. Een voorbeeld is de interventie Ketu Koti Tafel. Deze kun je inzetten voor buurtbewoners en professionals. Ondernemersschool Fawaka heeft ook aanbod als het gaat om het leren over de geschiedenis van slavernij, kolonisatie en racisme.</p>	
<p>Bewustwordings-trainingen</p>	<p>Dit zijn trainingen gericht op het ontdekken en leren controleren van eigen (impliciete) vooroordelen. Het eerste deel van zo'n training gaat om de bewustwording van zulke vooroordelen. Daarna worden deelnemers getraind in het monitoren van zichzelf en het leren controleren van deze vooroordelen, ofwel het niet tonen van hun vooroordelen. Zet deze training in bij een doelgroep die (a) vaardig is in zelfreflectie en (b) gemotiveerd is om discriminatie te verminderen. Een voorbeeld van zo'n training is die van <u>My Story Academy</u> gericht op de jeugdzorg.</p> <p>Let er bij dit soort trainingen op dat je voldoende herhaalt en laat het bijvoorbeeld terugkomen in intervisie. Je vindt meer informatie over deze trainingen in het KIS-rapport '<u>Van confrontatie naar minder discriminatie</u>'.</p>	

Score

Discriminatie in methodes, protocollen en beleid



Als een organisatie ingaat op het verzoek van een cliënt voor een andere hulpverlener op grond van racistische motieven, dan spreken we van institutionele discriminatie. Denk hierbij ook aan organisaties die wel initiatieven van witte mensen faciliteert en niet van mensen van kleur. Hoe kun je institutionele discriminatie aanpakken? Bekijk onderstaande lijst en vink de interventies aan die jouw organisatie toepast. Hoe meer interventies je toepast, hoe steviger je aanpak.

Wat?	Aanwezig?
<p>Processen die duidelijk discriminerend gedrag in de hand werken afschaffen of veranderen. Zoals het veranderen van een negatieve sociale norm. Om te achterhalen of jouw organisatie voldoet aan de antiracisme en discriminatie voorwaarden kun je het keurmerk Fyjas inzetten. Dit biedt ook manieren om te werken aan een positieve sociale norm.</p>	
<p>Maak duidelijke protocollen, risicotaxaties en plannen. Zowel bij discriminatie vanuit cliënten als bij de discriminatie van cliënten onderling kun je protocollen opstellen waarin duidelijk staat hoe te handelen bij het signaleren ervan. Het is een stappenplan voor het effectief aanpakken van institutioneel racisme en is ook bruikbaar voor andere organisaties dan gemeenten en op andere discriminatiegronden. In dit stappenplan van KIS vindt je praktische tips en informatie</p>	
<p>Voeg processen toe om de invloed van individuele vooroordelen en stereotypen in te perken. Omdat vooroordelen en stereotiepe beelden wijdverspreid zijn in de samenleving, is het cruciaal dat binnen organisaties duidelijke processen zijn omschreven die voorkomen dat zulke vooroordelen een rol spelen bij besluiten. Een voorbeeld hiervan is het invoeren van objectief werven en selecteren. Zie ook de e-learning van Movisie Academie over objectief werven en selecteren.</p>	
<p>Zorg ervoor dat degenen die worden gediscrimineerd ook betrokken zijn bij de verandering van processen. Ervaringsdeskundigheid met discriminatie wordt gewaardeerd. Betrek mensen met een migratieachtergrond en mensen van kleur bij de aanpak van institutioneel racisme en mensen met een beperking bij institutioneel validisme.</p>	

<p>Vergroot de diversiteit in het personeelsbestand in alle lagen van de organisatie, dus ook in de top. Zet bijvoorbeeld de KIS-workshop <u>Draagvlak creëren bij professionals voor diversiteit en inclusie</u> in.</p>	
<p>Neem sociale normen op in de beroepscode. Door kennis te geven over de antidiscriminatiewetten en over mensenrechtenverdragen maak je duidelijk wat er wel kan en wat er niet kan. Op deze manier stel je een sociale norm en die norm beïnvloedt gedrag. Je kunt die norm ook neerzetten door met medewerkers regels of afspraken te maken waarin staat dat je discriminatie niet accepteert. Lees meer over het effect van wetgeving in het KIS-rapport <u>Wat werkt in de aanpak van discriminatie</u> en over mensenrechten en sociale normen in het rapport <u>Zelfbeschikking, veiligheid en gelijkheid</u> van Movisie.</p>	
<p>Zorg voor een goede meld- en klachtenprocedure voor personeel en voor cliënten, patiënten en (buurt)bewoners. In de <u>Handreiking cultuurverandering op de werkvloer</u> van de Rijksoverheid lees je hoe je een meld- en klachtenregeling vormgeeft en wat je doet als er een melding wordt gemaakt.</p>	
<p>Voer tevredenheidsonderzoek uit onder bewoners en cliënten en vraag naar ervaringen van discriminatie. Als je daarbij (anoniem) vraagt naar afkomst, gender, seksuele geaardheid, het hebben van een beperking en religie, kun je de tevredenheid per groep vergelijken. Zo kun je nagaan of moslims, lhbtq+ cliënten en cliënten met een beperking even tevreden zijn als de cliënten die niet tot die groepen behoren. Ook is het aan te raden om te kijken naar de intersecties: zie je bijvoorbeeld verschil in tevredenheid tussen mannen en vrouwen? En wat als je daar afkomst aan toevoegt?</p>	

Score