

INFOBUNDEL

INTERCULTURALITEIT EN HANDICAPS IN HET ZUIDEN

*Achtergrondinformatie bij de vormingsmomenten in het kader van het project
'solidariteit onder verenigingen'*

INHOUD

« INTERCULTURALITEIT »	2
DEFINIËRING VAN CULTUUR	2
Cultuur als een ijsberg	2
Kenmerken van cultuur	3
Indeling van culturen	5
STEREOTYPEN, VOOROORDELEN EN DISCRIMINATIE	7
Vooroordeel	7
Stereotype	7
Discriminatie	7
Verklarende processen	8
INTERCULTURELE COMMUNICATIE	10
Interculturele contacten	10
Tips voor interculturele communicatie	11
CULTUURSHOCK	13
« CULTUUR EN HANDICAP »	15
DEFINIËRING VAN HANDICAP	15
VERKLARINGEN VOOR HANDICAPS	16
VISIE EN HOUDING T.O.V. MENSEN MET EEN HANDICAP	17
BIBLIOGRAFIE	19

« INTERCULTURALITEIT »

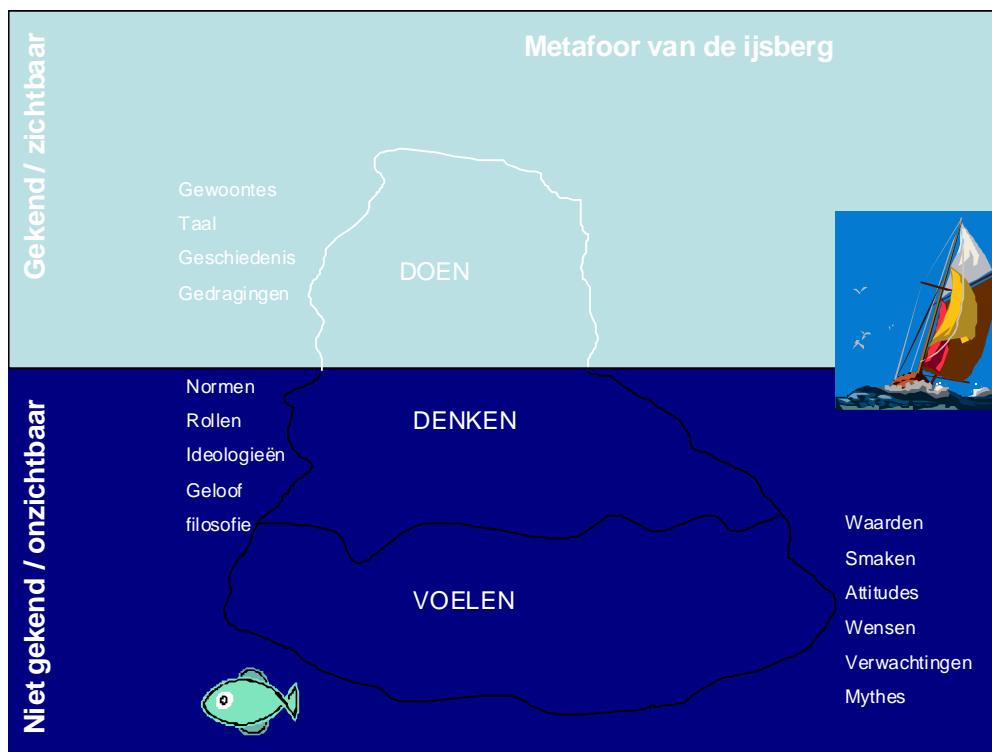
Om meer te weten te komen over interculturaliteit, nemen we eerst het woord cultuur onder de loep. Wat bedoelen we precies wanneer we het hebben over verschillende culturen? Daarna bekijken we wat er gebeurt wanneer mensen van verschillende culturen elkaar ontmoeten. We onderzoeken verschillende manieren waarop we met elkaar kunnen omgaan. Tenslotte bespreken we het fenomeen cultuurshock.

DEFINIËRING VAN CULTUUR

Cultuur als een ijsberg

Cultuur is een woord dat iedereen begrijpt, maar dat we moeilijk kunnen uitleggen. Trompenaars (1993, p. 20) verwoordt dit treffend door te stellen dat *cultuur voor de mens is als water voor een vis. Je merkt cultuur alleen als je er niet meer in zit.*

Heel wat aspecten van cultuur zijn immers onzichtbaar, niet tastbaar en worden als vanzelfsprekend beschouwd.



Om dit onderscheid tussen zichtbare en onzichtbare elementen van cultuur te beschrijven, gebruikt men vaak het beeld van de ijsberg. Van de ijsberg is alleen het

bovenste topje te zien. Het grootste deel van de ijsberg kunnen we niet zien. Dat is ook zo bij cultuur.

De zichtbare elementen van een cultuur zijn vaak het eerste contact met een cultuur. Vaak lijken ze op het eerste zicht een beetje raar. Dat komt omdat je als buitenstaander de onzichtbare elementen niet kent. Die onzichtbare elementen geven vorm aan het gedrag en sturen dit gedrag.

Kenmerken van cultuur

Hier geven we kort een aantal sleutelkenmerken van cultuur aan. Uit de beschrijving van die kenmerken zal blijken dat cultuur een moeilijk begrip is dat vele ladingen dekt.

❖ Cultuur is wat mensen **verbindt**

Cultuur wordt vaak als het tegengestelde van natuur beschouwd. In die zin is cultuur gemeenschappelijk voor alle mensen. Cultuur is naast het 'natuurlijke' al datgene - tastbaar en niet tastbaar - wat mensen 'maken'.

❖ Cultuur is wat mensen van elkaar **onderscheidt**

Er zijn verschillende 'culturen'. In de antropologische zin wordt cultuur begrepen als 'een manier van leven' als een systeem van antwoorden op de fysieke, klimatologische, technologische en sociale omgeving gedeeld door een groep van individuen en die doorheen de tijd over generaties heen wordt doorgegeven.

❖ Cultuur is gebaseerd op **toevalligheden**

Cultuur berust op toevalligheden uit het verleden. Deze toevalligheden leiden tot gewoontes en denkpatronen waarvan mensen zich vaak niet bewust zijn.

❖ Cultuur bestaat uit **macrocultuur en microcultuur**

- ⇒ Macrocultuur: grote culturele groepen (bijvoorbeeld: Westen/Noorden, Joods/Christelijk/Moslim, industriële/traditionele cultuur)
- ⇒ Microcultuur: dit zijn kleine onderverdelingen in culturen (bijvoorbeeld: culturen verbonden aan leeftijd, aan geslacht, aan sociale klasse). We praten in deze context bijvoorbeeld over arbeidscultuur, jongerencultuur, vrouwencultuur, de Brusselse cultuur.

❖ Cultuur bestaat in het **meervoud**

- ⇒ Geen enkel individu kent alle aspecten van de cultuur waarvan hij/zij lid is.
- ⇒ Elk individu heeft verschillende *culturele* rollen (men is tegelijkertijd vrouw, arbeider, Vlaams, niet gelovig en van Spaanse origine).

❖ Culturen **evoluëren** en blijven **stabiel**

- ⇒ Enerzijds heeft een cultuur een duurzaam en permanent aspect.
- ⇒ Anderzijds hebben culturen een dynamisch aspect. Culturen zijn immers constant in beweging en veranderen steeds.

❖ Culturen worden **geïncarneerd**

Culturen worden gedragen door personen. We ontmoeten geen culturen, we ontmoeten personen die een cultuur hebben geïnternaliseerd. Deze personen produceren op hun beurt die cultuur (het zijn vectoren van die cultuur) en ze veranderen tegelijk die cultuur (het zijn actoren van die cultuur).

❖ Culturen zijn **collectief**

- ⇒ Cultuur vormt het gemeenschappelijk element voor een groep. Cultuur zorgt ervoor dat we op elkaar gelijk en het versterkt ons gevoel deel uit te maken van een gemeenschap.
- ⇒ Het gevolg van dat idee is dat onze cultuur ons onderscheidt van andere groepen, waardoor de onderlinge verschillen met andere groepen worden benadrukt.

❖ Culturen zijn **bewust** en **onbewust**

- ⇒ Cultuur bestaat uit zichtbare, tastbare en bewuste elementen zoals eetgewoonten, taal en geschiedenis.
- ⇒ Cultuur bestaat ook uit elementen die onzichtbaar en onbewust zijn zoals waarden, geloof en wereldvisie.

❖ Cultuur ontwikkelt **waarden**

- ⇒ Binnen een cultuur bestaat het idee wat goed is en wat slecht is
- ⇒ Er worden maatregelen voorgeschreven om houdingen ten opzichte van anderen vorm te geven en om zich te gedragen in de samenleving

Indeling van culturen

Heel wat onderzoekers hebben pogingen gedaan om culturen in te delen volgens een aantal categorieën. Het is belangrijk hierbij op te merken dat elke indeling willekeurig is en dus op bepaalde vlakken tekort schiet. Verder merken we op dat het diversiteitsdenken vaak gekenmerkt wordt door zwart-wit denken. Hiermee bedoelen we dat verschillende culturen vanuit tegenstellingen ten opzichte van elkaar worden gedefinieerd.

❖ **Collectivistische** versus **individualistische** culturen

Een onderscheid dat vaak wordt aangehaald is het verschil tussen collectivistische culturen en individualistische culturen. Collectivistische culturen worden dan gelijkgesteld met niet-westerse culturen en individualistische culturen met westerse culturen.

David Pinto, hoogleraar interculturele communicatie, bedacht onderstaand kader. Hij nuanceert de tegenstelling tussen individualistische culturen en collectivistische culturen door te stellen dat dit slechts extremen zijn op een schaal. We vinden de verschillen tussen deze twee culturen niet enkel tussen landen, maar ook tussen groepen, regio's, gemeenschappen, bedrijven, afdelingen en zelfs binnen eenzelfde gezin.

Individualistische cultuur	Collectivistische cultuur
Individugericht	Groepsgericht
Mild, ruim, flexibel (regels)	Strak, star, streng (regels)
Nadruk ligt op inhoud	Nadruk ligt op relatie en vorm
Hoogste streven: zelfontplooiing	Hoogste streven: eer
→ grofmazig: een grove structuur bepaalt hoe je je moet gedragen, maar er is onderhandelingsruimte	→ fijnmazig: tot in het detail ligt vast hoe je je in welke situatie moet gedragen
→ westerse culturen	→ niet-westerse culturen

❖ Indeling van Hofstede

Een andere indeling waar vaak naar wordt verwezen wanneer het over interculturaliteit gaat, is deze van Hofstede. Hij deed een grootschalig onderzoek in 53 landen, waarbij hij op zoek ging naar de belangrijkste culturele dimensies die ervoor zorgen dat mensen van elkaar verschillen. Hij onderscheidde 5 dimensies om de verschillen tussen nationale culturen te bepalen.

- Machtsafstand - De mate waarin minder machtige leden van een samenleving of organisatie de ongelijke verdeling van macht aanvaarden. Een hoge score betekent dat zowel leiders en volgers de ongelijkheid in de samenleving aanvaarden en ondersteunen. Latijns-Amerikaanse en Arabische landen scoren hier hoog op. Scandinavische landen scoren extreem laag.
- Individualisme - Een hoge mate van individualisme verwijst naar een situatie waarin iedereen geacht wordt om voor zichzelf of naaste familie te zorgen. In culturen met een hoge graad van collectivisme wordt het individu niet geïdentificeerd aan de hand van de groep.
- Masculiniteit - Landen die hoog scoren op masculiniteit hechten veel waarde aan een duidelijke rolverdeling tussen mannen en vrouwen. In feminiene landen overlappen de rollen tussen mannen en vrouwen veel meer. Hofstede bestempelde Japan als de meest masculiene samenleving en Zweden als de meest feminiene samenleving.
- Onzekerheidsvermijding - De mate waarin men op zoek gaat naar duidelijke regels en structuren om onzekerheid te vermijden. België scoort hier bijvoorbeeld heel hoog op, Ecuador gemiddeld en India eerder laag.
- Lange- of kortetermijndenken - In deze later toegevoegde vijfde dimensie wordt (oosterse) volharding in de ontwikkeling en toepassing van vernieuwingen geplaatst tegenover (westerse) drang naar waarheid en onmiddellijk resultaat.

Deze indeling is wereldberoemd, maar heeft ook veel kritiek geogst. Het is ten eerste niet mogelijk om verschillende landen gelijk te stellen met verschillende culturen. Bovendien, zoals hierboven al aangehaald, bestaan er binnen culturen ook heel grote verschillen. Het opdelen van culturen in verschillende categorieën is niet zonder gevaar. Dat leggen we hieronder uit wanneer we de oorzaken en gevolgen van stereotiepen, vooroordelen en discriminatie bespreken.

STEREOTYPEN, VOOROORDELEN EN DISCRIMINATIE

Wanneer mensen van verschillende culturele achtergronden elkaar ontmoeten, ontstaan er niet zelden misverstanden en vooroordelen. Om inzicht te krijgen in processen van interculturele communicatie is het interessant om een aantal factoren te bekijken die deze processen beïnvloeden. We bekijken de invloed van ons denken en onze emoties en gebruiken inzichten vanuit de sociale psychologie om te begrijpen hoe stereotypen en vooroordelen tot stand komen.

Vooroordeel

Een **vooordeel** is een 'negatieve houding of persoonlijke mening over een persoon of groep, die niet noodzakelijk is gebaseerd op de kennis van die persoon of groep'.

Een vooroordeel hebben betekent dus letterlijk dat je 'vooraf oordeelt', dus een waardeoordeel toekent zonder (goede) kennis. Vooroordelen zijn vaak gebaseerd op stereotypen.

Stereotype

Een **stereotype** is een 'attitude', een algemene en simplistische visie over een groep van personen. Stereotypen zijn vaak, maar niet altijd negatief. Ze kunnen gebaseerd zijn op een vooroordeel; ze kunnen het gevolg zijn van een contact met een persoon uit een groep. Stereotypen vereenvoudigen de werkelijkheid en houden geen rekening met individuele verschillen. Stereotypen hebben de eigenschap dat ze altijd een grond van **waarheid** bevatten, maar daarom niet voor heel de groep. Hier ligt het probleem. Aan de hand van enkele kleine voorbeeldjes achterhaal je snel je eigen vooroordelen.

Denk aan een Antwerpenaar. Wat zegt men over hen?

Discriminatie

Discriminatie ontstaat uit vooroordelen tegenover een groep van personen die op grond van 'verschillen' met die groep anders worden behandeld.

Er zijn twee vormen van discriminatie:

Directe discriminatie doet zich voor wanneer iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie, op grond van zijn huidskleur of

etnische oorsprong, godsdienst of overtuigingen, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Voorbeeld. Een werkaanbieding die stelt dat 'mensen met een handicap niet hoeven te solliciteren', is discriminerend.

Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer op het eerste zicht neutrale criteria, bepalingen of praktijken mensen benadelen op grond van hun huidskleur of etnische oorsprong, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Voorbeeld. Vereisen dat iedereen die solliciteert voor een bepaalde baan een test moet afleggen in een bepaalde taal, ook al is die talenkennis niet nodig voor het uitoefenen van de baan. Deze test kan iedereen met een andere moedertaal uitsluiten.

Verklarende processen

Hierna bespreken we een aantal inzichten die ons kunnen helpen om te verklaren waarom we vaak vooroordelen of stereotypen hebben over anderen.

❖ Denken

Wanneer we in onbekende situaties terechtkomen die ons onzekerheid inboezemen, ontwikkelen we vaak onbewust een strategie om hiermee om te gaan. Zulke situaties kunnen zich voordoen binnen multiculturele omgevingen waar we geconfronteerd worden met verschillen. Een strategie die we ontwikkelen is het probleem buiten ons gaan zoeken. *“De anderen gedragen zich raar, ze zien het verkeerd, ze zijn niet ontwikkeld ...”* We situeren het probleem in zulke situaties minder makkelijk binnen ons zelf. We staan weinig stil bij het feit dat wijzelf misschien een en ander niet begrijpen of dat ons idee misschien ook niet helemaal het juiste is.

❖ Emoties

Uit het bovenstaande valt misschien af te leiden dat onze reactie in onzekere situaties eerder rationeel is. Toch reageren we in situaties waar we geconfronteerd worden met verschillen eerder emotioneel dan rationeel.

Wie zich hiervan bewust is, kan emoties als irritatie en kwaadheid gebruiken als een soort alarmbelletje dat je vertelt dat je over een bepaalde situatie niet genoeg informatie hebt. Je kan jezelf dan de vraag stellen wat je precies tegen de borst stuit in die bepaalde situatie. Als dit duidelijk wordt verwoord naar de andere persoon of personen

die de irritatie of kwaadheid opwekken, wordt het probleem bespreekbaar voor het uit de hand kan lopen.

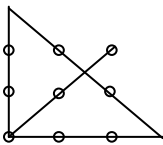
❖ Inzichten vanuit de sociale psychologie

Mensen gaan spontaan hun sociale omgeving waarnemen als bestaande uit een relatief beperkt aantal sociale groepen waarin men zowel zichzelf als anderen een plaats geeft.

Mensen gaan alles wat zij waarnemen in **hokjes** plaatsen. Dat is voor de mens een overlevingsmechanisme omdat er enorm veel informatie op ons afkomt. Het is noodzakelijk om orde te creëren in de chaos. Categoriseren is dus menselijk.

Maar: als we dan iets tegenkomen wat niet strookt met wat we gewoon zijn, dat we niet kennen, dan gaat dat 'vreemde' ons eigen referentiekader in vraag stellen. Door iets anders te zien worden we geconfronteerd met wie we zelf zijn. Dat is een angstig gevoel, en we proberen ons te 'sussen' door 'het andere' te 'veroordelen'.

Dus: door ons 'hokjesdenken' en door 'het andere te veroordelen' ontstaan vooroordelen.



INTERCULTURELE COMMUNICATIE

De hierboven beschreven inzichten kunnen we gebruiken om in te zoomen op een aantal aspecten van interculturele communicatie.

Interculturele contacten

Culturen zijn altijd in interactie met elkaar. Naargelang de situatie kunnen verschillende vormen van interactie of manieren van reageren zich voordoen.

Op interpersoonlijk niveau	Op niveau van verschillende culturen
<i>Dominantie:</i> ik leg mijn cultuur op, want dat is de beste manier.	<i>Deculturatie:</i> Cultureel verval onder invloed van een dominante cultuur.
<i>Vermijden:</i> “Ik doe net alsof ik het niet merk. Het is niet belangrijk genoeg om er een toestand van te maken, dus ik laat het maar zo”.	<i>Onverschilligheid:</i> “Blijf wie je bent en ik blijf wie ik ben”.
<i>Aanpassing:</i> “Wij komen er nieuw bij, dus wij accepteren jullie regels”.	<i>Assimilatie:</i> het volledig verlies van de eigen culturele identiteit om zich volledig te integreren in een andere cultuur
<i>Samenwerking:</i> een nieuwe manier creëren om dingen aan te pakken. De nieuwe manier maakt gebruik van de sterke kanten van beide partijen om een zo goed mogelijk resultaat te bereiken.	<i>Synergie:</i> transformatie van één of meerdere karakteristieken van culturen die in contact staan met elkaar. Bijvoorbeeld: het ontstaan van jazz, kerstening tijdens de periode van kolonisatie.

Binnen het diversiteitsdebat in België zien we doorheen de jaren een verschuiving van de nadruk op *assimilatie* naar het streven naar een *synergie* in een multiculturele samenleving. Dit wil zeggen dat we niet meer eisen van anderen dat ze hun eigen cultuur volledig onderdrukken. We worden ons net bewust van het feit dat de rijkdom van onze samenleving juist ligt in haar verschillen. We streven naar inclusie. Dit wil

zeggen dat iedereen deel kan uitmaken van alle facetten van de samenleving op zijn of haar manier.

Als laatste willen we opmerken dat diversiteit een containerbegrip is en dat iedereen hier iets anders onder begrijpt. Volgens sommigen gaat het voornamelijk om etnische minderheden, voor de anderen gaat het dan weer meer over mensen met een handicap. Het diversiteitsprincipe dekt vele ladingen, maar in essentie gaat het over het uitroeien van vooroordelen en het stimuleren van inclusie.

Tips voor interculturele communicatie

Denken 'outside the box' is makkelijker gezegd dan gedaan. Bewustzijn van het feit dat we allemaal binnen een bepaald kader denken lijkt ons dan ook een eerste voorwaarde om tot wederzijds begrip te komen.

Bovendien is het belangrijk bewust te zijn van het belang van communicatie. Je kunt immers niet 'niet-communiceren'. Een aantal kleine tips kunnen helpen om eventuele misverstanden te voorkomen of hiermee om te gaan.

- ❖ Je inzet, betrokkenheid en openheid zijn doorslaggevend. Het verschil op zich is niet het probleem, het is hoe je ermee omgaat.
- ❖ Wees voorbereid op verschillen en ga ze niet uit de weg (crash i.p.v. clash). Het is belangrijk om het niet bij de clash te laten. Conflict is een belangrijke vorm van leren. Denk daarbij aan de ijsberg. Heel wat gedragingen zijn immers gestoeld op dieperliggende waarden en normen die niet meteen duidelijk zijn. Maar wanneer je de confrontatie aangaat kunnen deze zaken wel duidelijk worden. Als je in contact komt met iemand die verschillend is van jezelf en durft afstappen van je vooroordelen, dan pas zie je de voordelen.

Voorbeeld. Een Antwerpenaar is luidruchtig, MAAR dus ook assertief. Een Limburger kan daar iets van leren.

Voorbeeld. Een Limburger is bescheiden, daar kan de Antwerpenaar wat van leren.

- ❖ Ontculturaliseren

Gedrag dat we niet begrijpen of waarmee we het lastig hebben gaan we verklaren vanuit cultuur. We gaan het gedrag internaliseren, dit wil zeggen dat we het gedrag bestempelen als eigen aan een cultuur. We zien de cultuur als belangrijkste oorzaak

waarom dingen mislopen. Wanneer datzelfde gedrag wordt gesteld door iemand van onze eigen cultuur, dan gaan we dit verklaren vanuit situationele factoren. We zien het gedrag als het gevolg van externe factoren buiten de cultuur. Dat is een valkuil waar we heel snel in trappen. Het is belangrijk om te beseffen dat cultuur slechts één van de oorzaken van gedrag is, daarnaast heb je nog karakter, persoonlijkheid, politiek enzovoort. Het is daarom ook fout om te beweren dat je graag in contact komt met 'andere culturen'. Je kan beter zeggen dat je graag in contact komt met 'andere mensen'.

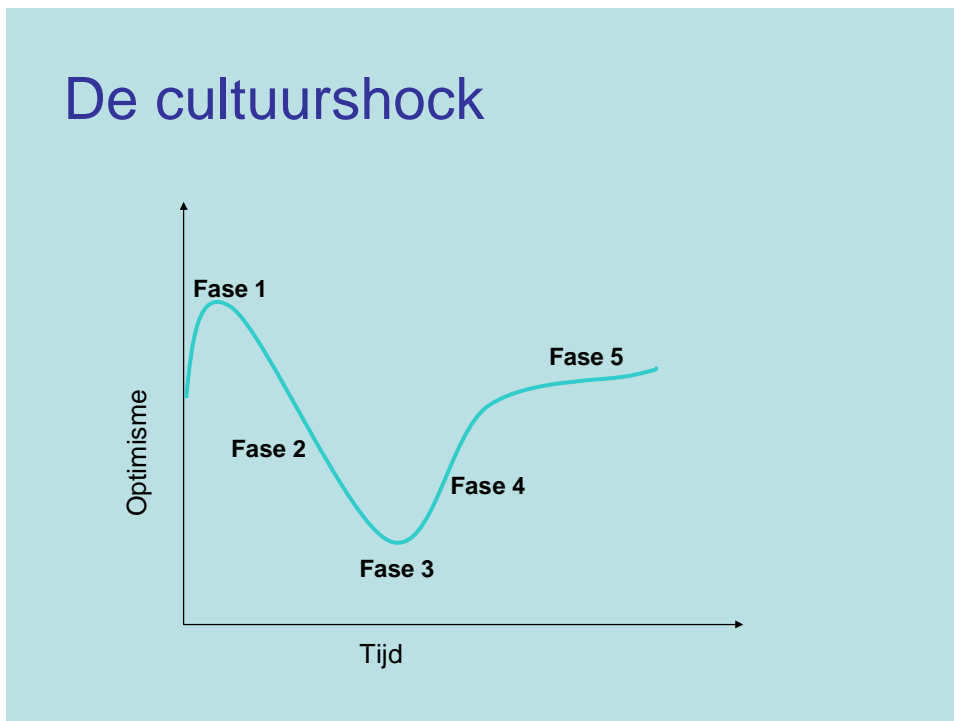
❖ Basisvoorwaarden om tot wederzijds begrip te komen

- Kennis hebben van je eigen cultuur
- De vooronderstellingen van je eigen denken en handelen in vraag durven stellen
- Bewustzijn van het feit dat er verschillen bestaan in cultuur en waarden
- Rekening willen houden met iemands achtergrond, taal en geloofsystemen
- Begrijpen dat iemands achtergrond, waarden en vooroordelen zijn visie beïnvloeden
- Je eigen geloofstelsel willen of kunnen aanpassen om het perspectief van de andere te zien
- Op zoek gaan naar gelijkenissen en overeenkomsten. Durf je ook van je kwetsbare kant te tonen in relaties met anderen

CULTUURSHOCK

Wanneer mensen voor korte of langere tijd in het buitenland verblijven, ervaren zij vaak een cultuurshock. Die is voor iedereen anders en hangt uiteraard ook af van de duur en de intensiteit van de ervaring. In het algemeen worden binnen een cultuurshock een aantal fases onderscheiden. Inzicht hebben in die fases is interessant om zich bewust te zijn van hoe een cultuurshock belevingen kan beïnvloeden.

Het gaat hier voor alle duidelijkheid over cultuurshock op individueel niveau en niet over de clash tussen culturen.



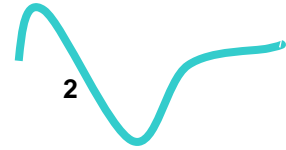
Fase 1 : de Honeymoon fase

- Staat van euforie
- Alles is nieuw en verwonderlijk
- Verschillen worden niet zo sterk waargenomen



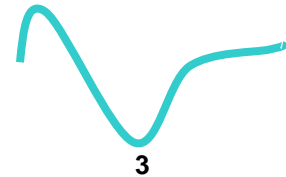
Fase 2: de Desintegratiefase

- verwarring en desoriëntatie
- groeiend gevoel van verschillend zijn
- psychologische isolatie



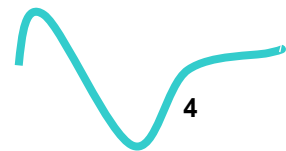
Fase 3: de Re-integratiefase

- de gastcultuur wordt verworpen
- beschermreactie: stereotypering, veralgemening en negatief beoordelen
- keuzemoment: terugkeren of oplossen



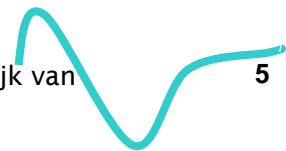
Fase 4: de Autonomie-fase

- groeiende gevoeligheid voor aspecten van de gastcultuur
- verwerven van culturele vaardigheden
- culturele kameleon



Fase 5: de Onafhankelijkheidsfase

- verhoogd zelfbewustzijn en cultureel bewustzijn, onafhankelijk van een specifieke cultuur
- uitgebreid referentiekader



Fase 6: de Terugkeer

- Gelijkaardige cyclus bij terugkeer
- Frustratie over het niet-begrijpen
- Omgekeerde heimwee
- Verandering versus de groep
- Graduele acceptatie



« CULTUUR EN HANDICAP »

Handicap wordt gedefinieerd door cultuur. De tendens om mensen met verschillende beperkingen te categoriseren als mensen met een handicap is een vrij nieuw fenomeen dat afstamt uit westerse samenlevingen. In 'traditionele' samenlevingen bestaat het woord handicap als overkoepelende term niet. Wel bestaan er specifieke woorden voor bepaalde beperkingen zoals blind, doof, lam enzovoort.

Wanneer we vanuit cultureel oogpunt naar handicaps kijken, werpen zich een aantal vragen op. Wat betekent een handicap in een bepaalde samenleving? Hoe wordt de status van een persoon met een handicap bepaald in een samenleving? Wat zijn de belangrijkste verklaringen die worden aangehaald als men praat over personen met een handicap in een samenleving?

DEFINIËRING VAN HANDICAP

Wat er als een handicap of beperking wordt gezien verschilt van cultuur tot cultuur. Sociale en culturele factoren bepalen het model dat gebruikt wordt om naar handicaps te kijken. We moeten ons realiseren dat veel samenlevingen geen letterlijke vertaling van het woord 'handicap' hebben. In het Chinees is de vertaling die het dichtst bij een equivalent van 'een handicap hebben' ligt: 'het hebben van een ziekte omdat men geschonden is' of 'ziek zijn omdat men een stuk afval is'. In Libanon vertaalt men 'een handicap hebben' met 'geconfronteerd worden met een obstakel'. In Laos en Cambodja is het 'geamputeerd zijn'. In de Filipijnen zegt men: 'onvermogen hebben' of 'pech hebben'.

Bovendien is er een verschil in wat elke cultuur onder de term 'handicap' opneemt. Zo wordt dyslexie in onze maatschappij gezien als een handicap, omdat het een obstakel is bij het vinden van werk en het uitoefenen van een actief burgerschap, terwijl dyslexie in andere maatschappijen met een mondelinge traditie niet als een ernstige handicap geldt. In westerse samenlevingen spelen functiebeperkingen dus een belangrijke rol bij het bepalen van (de graad) van handicaps. Dit is niet zo in alle samenlevingen. In sommige regio's in Zimbabwe bijvoorbeeld worden kinderen die hun bovenste tanden eerst krijgen gezien als kinderen met een handicap.

Een ander voorbeeld is dat van de Tuareg in Mali. Daar worden sproeten en smalle achterwerken gezien als een serieuze barrière om te kunnen trouwen en daarom wordt dit ook beschouwd als een handicap.

In de Kalawayaregio in het Boliviaanse Andesgebergte worden kreupele en verlamde handen gezien als de stem van God, eerder dan een handicap. Verder wordt blindheid gezien als een gave om het onzichtbare te zien. Anders zijn is in de eerste plaats niets negatiefs, maar iets heiligs. Bepaalde fysieke kenmerken worden dus op een hele andere manier vertaald, niet in de zin van ziekte, beperking, handicap, maar als roeping.

VERKLARINGEN VOOR HANDICAPS

Algemeen gesteld hebben samenlevingen verklaringen voor waarom sommige individuen (en andere niet) een beperking hebben en hoe deze personen met een beperking behandeld moeten worden, welke rollen gepast en ongepast zijn voor deze personen en welke rechten ze al dan niet hebben.

Vaak worden handicaps gezien als het gevolg van zonden of het beledigen van de geesten. Ze worden gezien als een straf van hogherhand. Vele religieuze teksten bevatten verhalen waarin de link wordt gelegd tussen zonden en een bepaalde vorm van handicap. In sommige religies worden handicaps ook verbonden aan eerdere levens of aan het leven van voorouders en worden ze gezien als een straf voor hun fouten. In de Bijbel vinden we bijvoorbeeld vermeldingen terug van negatieve vooroordelen ten opzichte van handicaps. Personen met psychiatrische symptomen worden bijvoorbeeld bekeken als bezeten door onreine geesten en fysieke beperkingen worden gezien als het gevolg van zonden.

Er zijn ook voorbeelden van niet-religieuze verklaringen voor handicaps. In de Filipijnen bijvoorbeeld beviel een vrouw van een baby wiens benen verlamd waren. Haar verklaring voor de handicap van haar zoon was dat ze had gewerkt met zicht op het standbeeld van een nationale held tijdens haar zwangerschap en dat haar baby die stijfheid in zijn benen moest hebben overgenomen.

In veel westerse landen worden handicaps vaak uitgelegd in medische termen, als het resultaat van een ongeluk, genetische afwijkingen of virale infecties. Aan deze medische verklaring wordt door velen nog een sociale factor toegevoegd. Handicaps worden binnen het sociaal model gezien als een macrosociaal probleem. Daarvoor maakt het

model een onderscheid tussen een functiebeperking en een handicap. Iemand kan een functiebeperking hebben, maar daarvan geen hinder ondervinden omdat de diensten en plaatsen in de maatschappij volledig aangepast en toegankelijk zijn voor deze persoon. Er wordt pas van een handicap gesproken wanneer deze persoon beperkt wordt door ontoegankelijkheid, discriminatie, vooroordelen en een gebrek aan gelijke kansen. De bal wordt van het individu met een beperking, naar het kamp van de samenleving geschopt, die onvoldoende aangepast is voor de inclusie van iedere persoon met of zonder beperking¹.

VISIE EN HOUDING T.O.V. MENSEN MET EEN HANDICAP

Deze verklaringen en definities leiden tot verschillende manieren om met mensen met een handicap om te gaan.

In het westerse gezondheidssysteem wordt de oorzaak van een functiebeperking binnen onszelf gelegd. We proberen dan de functiebeperking van de persoon te remediëren door fysieke ingrepen of door aangepaste ondersteuning.

Andere verklarende systemen leggen de oorzaak buiten het menselijk lichaam. Dat zorgt dan ook voor een volledig andere manier om met een beperking of handicap om te gaan. Wanneer de oorzaak van een handicap buiten de persoon zelf wordt gelegd, dan wordt de beperking niet als een bepaalde fysieke of mentale conditie gezien, maar als een symptoom van een onderliggend sociaal probleem.

Dit kunnen we illustreren aan de hand van het voorbeeld van Maureen Mapfumo uit Zimbabwe. Zij leed aan serieuze epilepsieaanvallen en als gevolg daarvan was ze verlamd aan één kant van het lichaam. Meermaals raadden ontwikkelingswerkers haar aan om naar het ziekenhuis te gaan om zich te laten behandelen. Aanvankelijk leken het meisje en haar moeder wel gemotiveerd om dit te doen. Maar de moeder ging nooit mee met haar dochter naar het ziekenhuis. Een buur legde aan de ontwikkelingswerkers uit waarom het moeilijk was voor het meisje en haar moeder om haar in het ziekenhuis te laten behandelen. Hij verwees naar de verklaring die werd gegeven voor haar handicap, om dit uit te leggen. De oom van het meisje had immers in het verleden een andere man vermoordt. De familie van de dader beweerde achteraf dat het zelfverdediging was. De

¹ Een bekend voorbeeld van inclusie van personen met een beperking is dat van dove personen op het Amerikaanse eiland Martha's Vineyard. Door een erfelijke aandoening zijn er zoveel dove mensen dat het voor elke burger van pas komt om gebarentaal te leren. Mensen die doof zijn doen dezelfde jobs, dezelfde activiteiten en bekleden dezelfde posities in de maatschappij als hun horende medeburgers.

familie van het slachtoffer beweerde dat het een brutale moord was en zij wilden wraak. De zaak kon niet makkelijk worden opgelost en het conflict legde een serieuze druk op de hele gemeenschap. Wanneer het meisje last begon te krijgen van de epilepsieaanvallen en als gevolg daarvan half verlamd werd, besloten beide partijen dat dit voldoende compensatie voor de moord was. Daarom durfden het meisje en haar moeder niet naar het ziekenhuis om haar te laten behandelen, omdat ze dan vreesden dat het oude conflict tussen beide families weer zou oplaaien.

In ontwikkelingsprojecten moet dus rekening worden gehouden met de culturele context. Het is belangrijk om een ethnocentrische visie op handicaps te vermijden om waardeconflicten te voorkomen. Een ontwikkelingsproject voor mensen met een handicap heeft weinig kans op slagen indien men zich niet bewust is van het beeld dat men heeft van personen met een handicap in het gebied waar het project wordt uitgevoerd.

BIBLIOGRAFIE

Burck, D. (1999). Incorporation of knowledge of social and cultural factors in the practice of rehabilitation projects. In B. Holzer, A. Vreede & Weight, G. (Eds.), *Disabilities in different cultures: reflections on local concepts* (p. 199-207). Transcript Verlag: Bielefeld, Germany.

Cohen-Emerique, M. (1980). Elements de base pour une formation a l'approche des migrants et plus generalement a l'approche interculturelle. *Annales de Vaucresson*, 17, p.116-139.

Coleridge P. (2000) *Disability and culture*. In: Thomas, M. and Thomas, M.J. (eds) Selected Readings in CBR. Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal 2000 (1), p. 21 - 39.

Decaluwé, E. (2009). *Handicap en Internationale solidariteit*. Handicap International.

Devlieger, P. (1995). Why disabled? The cultural understanding of physical disability in an African society. In B. Ingstad & S.R. Whyte (Eds.), *Disability and culture* (p. 94-106). Berkeley: University of California Press.

Foronda, C.L.(2008). A concept analysis of cultural sensitivity. *Journal of transcultural nursing*, 19 (3), p. 207-212.

FOUNTAIN, (1996). *Education pour le développement, un outil pour un apprentissage global*, De Boeck : Brussel.

Infocyclus BTC (2009).

Ingstad, B. (2001). Disability in the Developing World. In G. L. Albrecht, K.D.Seelman, & M. Bury (Eds.), *Handbook of Disability Studies*. London: Sage, p.772-790.

MDAA (2008). Culture, religion and disability: an introduction. [Online: <http://www.mdaa.org.au/publications/ethnicity/information.html>]

Kubokawa, A. & Ottoway, A. (2009). Positive psychology and cultural sensitivity: a review of literature. *Graduate journal of counseling psychology*, 1(2), 13.

Rösing, I. (2010). Stigma or sacredness. Notes on dealing with disability in an Andean culture. In: Holzer, B., Vreede, A. & Weight, G. (1998). *Disability in Different Cultures. Reflections on Local Concepts*, p. 27-43.

Van Houten, D. (2008). Werken aan inclusie. *Sociale interventie*, 17 (3).

Scheer, J. & Groce, N. (1988). Impairment as a Human Constant: Cross-Cultural and Historical Perspectives on Variation. *Journal of Social Issues* (44), p. 23-37.