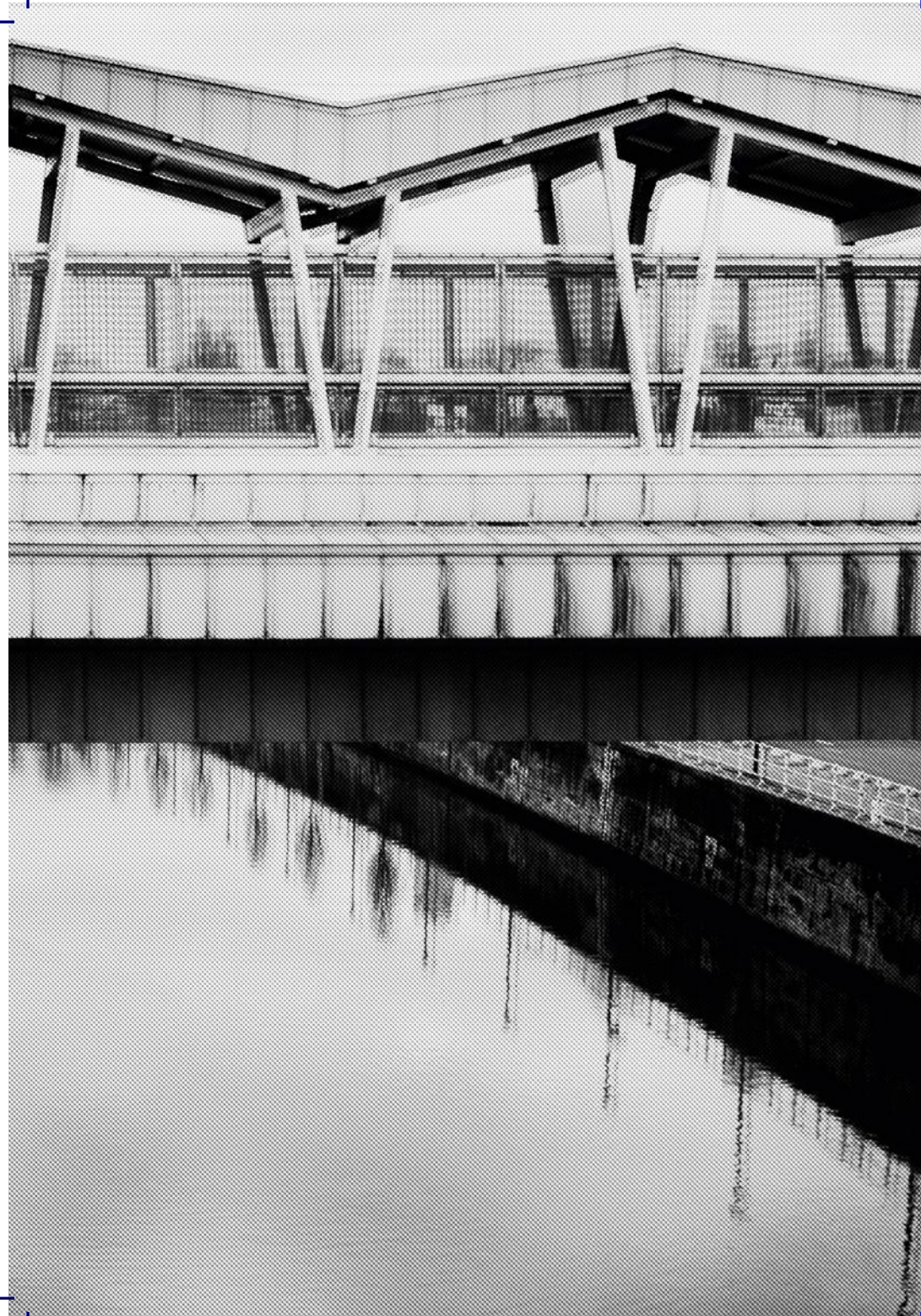


PLURALISME



Patrick Loobuyck

*Hoogleraar Levensbeschouwing verbonden aan
het Centrum Pieter Gillis van de Universiteit
Antwerpen en gastprofessor Politieke Filosofie
aan de vakgroep Wijsbegeerte en Moraal-
wetenschappen van de UGent*



DIVERSITEIT: EEN REALITEIT

De term 'pluralisme' kan op twee manieren gebruikt worden: als neutrale beschrijving van een realiteit of als een normatieve, inhoudelijke positie. Als beschrijvende term is hij inwisselbaar met het concept diversiteit. Diversiteit kan zich manifesteren op vlak van sociaal-economische of etnische afkomst, culturele achtergrond, nationaliteit, huidskleur, taal, geslacht, opleiding, uiterlijk, religieuze/levensbeschouwelijke opvattingen, ethiek, gewoonten, kledij, voorkeuren, enzovoort.

‘Diversiteit kan een nieuw mentaal venster openen en een frisse wind laten waaien.’

Er zijn dus heel wat vormen van diversiteit. Sommige zijn fysiek en liggen buiten de verantwoordelijkheid van mensen (handicap, huidskleur, afkomst, geslacht en geaardheid). Andere zijn niet-fysiek (opvoeding en cultuur, religieus-levensbeschouwelijke opvattingen en praktijken, vestimentaire en culinaire voorkeuren). Hoe meer de diversiteit mee het gevolg is van de vrije en geïnformeerde keuze van mensen, hoe meer mensen er ook op aangesproken kunnen worden.

Diversiteit in beschrijvende zin houdt strikt genomen geen waardeoordeel in. Mensen kunnen echter voor of tegen de aanwezige diversiteit zijn. Ze kunnen diversiteit toejuichen of verfoeien. Diversiteit kan mensen verrijken, aantrekken, afschrikken, uitdagen of koud laten.

In wat volgt zullen we het voornamelijk over levensbeschouwelijke, morele en filosofische diversiteit hebben, omdat dit meestal met de term pluralisme wordt geassocieerd. Het gaat hierbij niet uitsluitend om verschillen tussen levensbeschouwelijke, morele en filosofische tradities, maar ook om diversiteit binnen die tradities zelf. Moslims, christenen, atheïsten, ... ze kunnen er onderling ook nog eens heel verschillende opvattingen, praktijken en attitudes op nahouden.



DEMOCRATIE EN DIVERSITEIT

Los van hoe mensen diversiteit evalueren, zijn er minimale regels die de omgang met diversiteit normeren. Antidiscriminatie richtlijnen en de antidiscriminatie wetgeving verbieden het personen of groepen uit te sluiten of te discrimineren omwille van “geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheids-toestand, een handicap of een fysieke eigenschap.”

‘In een open, democratische samenleving die gebaseerd is op vrijheid en gelijkheid, is diversiteit onvermijdelijk.’

Er is sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op één van bovenstaande discriminatiegronden.

Het kan ook zijn dat bepaalde praktijken, gewoontes en regels op het eerste gezicht onschuldig zijn, maar toch discriminerende gevolgen hebben. In dat geval is er sprake van indirecte discriminatie. Bijvoorbeeld als een intern reglement hoofddeksels verbiedt of geen dieren toelaat en daardoor mensen met keppel, hoofddoek, tulband of blindengeleidehond geweigerd moeten worden. In dat verband kan het zinvol zijn om een vorm van redelijke aanpassing toe te passen.

In een open, democratische samenleving die gebaseerd is op vrijheid en gelijkheid, is diversiteit onvermijdelijk. Wie mensen vrijlaat, creëert diversiteit. Diversiteit verbieden, impliceert autoritair totalitarisme. Er is dus geen andere democratische optie. In een open, democratische samenleving is diversiteit het uitgangspunt en burgers moeten dat aanvaarden. Opvoeding, onderwijs, media, middenveld en politiek zullen burgers hierop moeten voorbereiden en attenderen, en hen bijsturen waar nodig.

PLURALISME

Elke burger aanvaardt dat het de taak is van de overheid ieders recht te beschermen om zichzelf te zijn, zichzelf te ontplooiën, een eigen identiteit aan te nemen en in de praktijk te brengen. Uit respect voor ieders vrijheid en gelijkheid stelt de overheid zich ook levensbeschouwelijk neutraal en onpartijdig op. Dat betekent dat de overheid zich onpartijdig presenteert, ze geen maatregelen neemt die doelbewust bepaalde opvattingen, groepen of tradities bevoordelen of discrimineren en dat ze alle burgers als vrije en gelijkwaardige individuen behandelt.

TOLERANTIE: AANVAARDEN VAN DIVERSITEIT

Mensen en organisaties kunnen uiteenlopende redenen hebben waarom ze pluralisme aanvaarden. Er kunnen verschillende argumenten spelen. Religieus: de Koran en de Bijbel vragen respect voor andersdenkenden, in de ogen van God is iedereen broeder en zuster van elkaar. Moreel: respect voor mensenrechten en fundamentele vrijheden. Filosofisch: zelfbeschikking, Immanuel Kant, humanisme. Pragmatisch: pluralisme levert ons iets op en vermijdt conflict. Epistemologisch: we kunnen altijd van elkaar leren, niemand heeft op politiek/moreel/filosofisch vlak 100% de waarheid in pacht.





Waarom mensen pluralisme aanvaarden is van ondergeschikt belang. Wat telt is dát ze pluralisme aanvaarden en de deugd van de tolerantie in de praktijk brengen. Dat betekent dat men respecteert dat andere mensen er andere ideeën kunnen op nahouden.

Dit alles betekent overigens niet dat je zelf (als individu of organisatie) geen eigen opvatting of levensbeschouwelijke inspiratie en kleur meer zou mogen hebben, uitdragen of verdedigen. Tolerantie kan pas een morele deugd zijn wanneer er ruimte is voor fundamentele verschillen. Waar alles om het even is en iedereen een relativistische positie inneemt, is er geen echt pluralisme en is tolerantie overbodig.

VERSCHILLENDE INVULLINGEN VAN HET CONCEPT PLURALISME

We maken een onderscheid tussen actief en passief pluralisme: diversiteit kan passief aanvaard worden of we kunnen er actief en positief mee aan de slag gaan. Deze vormen van pluralisme kunnen toegepast worden op de samenleving als geheel (moet die zich actief dan wel passief pluralistisch inrichten?), maar ook op burgers, particuliere organisaties en verenigingen (willen zij zich actief dan wel passief pluralistisch opstellen?).

PASSIEF PLURALISME

Diversiteit wordt aanvaard en niemand wordt nog vervolgd, uitgesloten of in de persoonlijke integriteit aangetast omwille van een andere overtuiging. Omdat levensbeschouwelijke diversiteit echter vaak tot conflict heeft geleid, wordt de strategie van de privatisering en de terughoudendheid voorgesteld. Mensen mogen geloven en doen wat ze willen, maar dat is een private aangelegenheid. Iets voor thuis, in de zuilorganisatie of op zondag in de kerk, op vrijdag in de moskee, ... Wegens het conflictpotentieel is er een zekere argwaan voor een teveel aan diversiteit in de publieke ruimte.

Passief pluralisme toont geen groot vertrouwen in de mogelijkheid en de noodzaak van een redelijk en publiek gesprek over morele en levensbeschouwelijke thema's. Het verzuilde model is hiervan een uiting. Mensen, organisaties en verenigingen nemen een houding van niet-inmenging aan en mensen groeperen zich voornamelijk met levensbeschouwelijk gelijkgestemden. Passief pluralisme kan op die manier ook uitmonden in wederzijdse onverschilligheid en vormen van segregatie.

Passief pluralisme laat zich gemakkelijk linken met exclusieve neutraliteit. Uit respect voor de diversiteit neemt de organisatie zelf geen stelling in op vlak van levensbeschouwing. En waar mogelijk houdt ze het thema van pluralisme ook buiten de eigen werking en organisatie. Een organisatie kan omwille van pragmatische of eerder principiële argumenten voor deze vorm van neutraliteit en passief pluralisme kiezen als de beste vorm om met diversiteit om te gaan.

ACTIEF PLURALISME

Actief pluralisme is een open houding ten aanzien van (de eigen en andere) levensbeschouwingen die insisteert op een inhoudelijke dialoog binnen en tussen levensbeschouwingen. Het impliceert een concreet engagement om levensbeschouwingen als fenomeen, als overtuiging én als praktijk ernstig te nemen. Het moedigt inhoudelijke positionering aan, laat diversiteit zien en gaat ervan uit dat actieve interesse voor elkaars uitgangspunten kan bijdragen tot een duurzaam en kwaliteitsvol samenleven.

Het actief pluralisme schuift vaak geen pasklare antwoorden naar voren op concrete vragen; het thematiseert veeleer de achtergrond waartegen concrete antwoorden worden gewikt en gewogen. Het nodigt uit tot het creëren van een open ruimte waarin we ook levensbeschouwelijke thema's kunnen bespreken en waarin ieder individu zijn diepste drijfveren en identificaties mag uitspreken. De dialoog die zo op gang komt, kan je in een dubbele zin open noemen. Er is enerzijds de openheid waarmee men de dialoog binnentreedt, anderzijds heeft de dialoog ook



een open einde. In een discussie over levensbeschouwelijke uitgangspunten bestaat het streven er niet noodzakelijk in de onderlinge spanning op te heffen, maar ze voortdurend opnieuw tot thema van onderzoek en gesprek te maken.

Actief pluralisme laat zich gemakkelijk linken met inclusieve neutraliteit. Uit respect voor de diversiteit neemt de organisatie zelf geen levensbeschouwelijke positie in. Maar waar mogelijk gaat ze wel actief met de diversiteit aan de slag. Het pluralisme wordt intern gethematiseerd en zichtbaar gemaakt, grenzen van segregatie worden actief tegengewerkt en er wordt ingezet op de meerwaarde van interculturele contacten.

VERSCHILLENDE TOEPASSINGEN VAN HET CONCEPT PLURALISME

EXTERN PLURALISME

Een organisatie/vereniging kan zelf levensbeschouwelijk gekleurd zijn, zich baseren op een bepaalde levensbeschouwelijke visie, die visie uitdragen, ... en in functie daarvan bij de leden/personeelsleden minstens een vorm van loyaliteit ten aanzien van het levensbeschouwelijke project veronderstellen, vragen of eisen.

Dergelijke organisatie is intern niet pluralistisch, maar kan wel (actief) pluralistisch ingesteld zijn naar buiten toe. Ze staat tolerant tegenover andere visies en organisaties. En ze is bijvoorbeeld ook bereid om met organisaties van een andere levensbeschouwelijke of een pluralistische of neutrale signatuur samen te werken.

INTERN PLURALISME

Een organisatie of vereniging belichaamt zelf het pluralisme. Ze verbindt zichzelf niet met een welbepaalde levensbeschouwing maar laat intern het pluralisme toe. Dat kan op een actief of passief pluralistische

PLURALISME

manier. Passief pluralistische organisaties zullen zich eerder als neutraal profileren. Actief pluralistische organisaties zullen de diversiteit eerder opzoeken en het pluralisme nastreven, thematiseren, zichtbaar maken, verzilveren en als meerwaarde erkennen.

DIVERSITEITSBELEID

Om pluralisme gestalte te geven, kan er extra aandacht zijn voor de uitwerking en het in de praktijk brengen van een diversiteitsbeleid. Dit kan gaan over extra inspanningen om pluralisme tot stand te brengen in de interne werking, bij het personeel of bij de doelgroep waarvoor men werkt.

Pluralisme is steeds gebaat met een context van openheid, wederkerigheid, luisterbereidheid, gesprek en dialoog. Pluralisme kan niet vermijden dat er soms wrijvingen ontstaan. Diversiteit is vaak ambivalent. Enerzijds levert ze kansen op: diversiteit kan ons leven of de werking van een organisatie verrijken en nieuwe inzichten en manieren van werken





opleveren. Diversiteit kan een nieuw mentaal venster openen en een frisse wind laten waaien. In een context van diversiteit kunnen mensen zich door de ander uitgedaagd weten, kunnen evidenties eens in vraag gesteld worden en kunnen boeiende gesprekken en uitdagende contacten ontstaan.

‘Hoe meer de diversiteit mee het gevolg is van de vrije en geïnformeerde keuze van mensen, hoe meer mensen er ook op aangesproken kunnen worden.’

Anderzijds is diversiteit ook vaak een uitdaging. Mensen met een andere mening en andere gewoontes kunnen op de zenuwen werken en de normale werking of gang van zaken verstoren of bemoeilijken. We weten ook dat mensen intuïtief gemakkelijk een eerder defensieve houding aannemen ten aanzien van het vreemde, het onbekende en het andere. Je kunt dat veroordelen, negeren of er constructief mee aan de slag gaan, onder meer door vooroordelen en angsten weg te werken, mensen op voet van gelijkheid met elkaar in contact te brengen en te laten samenwerken.

Soms kunnen er vragen komen om de werking wat aan te passen: mogen er levensbeschouwelijke symbolen gedragen worden? Kan er halalvlees aangeboden worden? Kunnen moslims vrijaf krijgen op het Offerfeest? Organisaties kunnen hierover in gesprek gaan. Of er aan zo'n vragen al dan niet tegemoetgekomen kan worden, hangt van verschillende zaken af. Is een redelijke accommodatie mogelijk, dit wil zeggen, kan het zonder al te grote kost, inspanning of last op anderen af te schuiven? Is de vraag moreel verantwoord? Ondermijnt het tegemoetkomen aan de vraag de werking van de organisatie?

GRENZEN

Pluralisme wordt door de democratische uitgangspunten zelf beperkt. Opvattingen die ingaan tegen de uitgangspunten van onze samenleving – namelijk dat elke burger als een vrij en gelijkwaardig individu behandeld moet worden – hoeven niet op voet van gelijkheid behandeld, laat staan gerespecteerd, te worden. Racisme dat mensen met een andere huidskleur wil uitsluiten, nazisme dat joden minderwaardige mensen noemt, salafisme dat de sharia hier wil invoeren, ... zijn opvattingen die hier idealiter niet thuishoren. Pluralistische organisaties moeten aan deze opvattingen in principe geen ruimte geven, want ze ondermijnen de mogelijkheid om echt pluralistisch te zijn. Wie zelf geen respect heeft voor het feit dat andere mensen er andere meningen kunnen op nahouden en wie zelf de mogelijkheden voor pluralisme (i.c. vrijheid en gelijkheid) ondermijnt, stelt zich onredelijk op en zet zichzelf buiten spel.

Dit betekent ook dat elke onderhandeling op het terrein over de manier waarop pluralisme concreet inhoud krijgt binnen deze klijtlijnen zal moeten plaatsvinden. Alles wat zich binnen de klijtlijnen bevindt is open voor dialoog en overleg. Hier is ruimte voor evolutie, gesprek en creatieve invulling. Over de klijtlijnen zelf valt echter minder te discussiëren gezien ze net als mogelijkheden voor pluralisme functioneren voor dialoog en pluralisme.

LEESTIPS

Abicht, Ludo (2006), 'Actief Pluralisme. Zeven stellingen', in Eva Brems en Ruth Stokx (eds.), *Recht en minderheden. De ene diversiteit is de andere niet*, Die Keure.

Apostel, Leo e.a. (1990), *Zonder Zuilen. Stappen naar een open samenleving*, Kritik.

Beginselverklaring Actief Pluralisme van de Universiteit Antwerpen



<https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/organisatiestructuur/centra-en-instituten/centrum-pieter-gillis/over-het-centrum/beginselverklaring/>

Eindverslag Commissie “ter invulling van de cursus maatschappelijke oriëntatie”, Vlaamse regering mei 2006 http://www2.vlaanderen.be/docs_cms/vlaanderen/comBossuytLR.pdf

Geldof, Dirk (2013), *Superdiversiteit*. Hoe migratie onze samenleving verandert, Acco.

Loobuyck, Patrick (2007), *Levensbeschouwing en diversiteit bij middenvel-dorganisatie*, in Rosalie Heens, *Levensbeschouwing in het middenveld: cement of segment*, vzw Motief/Epo: 93-100.

Loobuyck, Patrick (2017), *Samenleven met gezond verstand*, Polis.

Vanheeswijck, Guido (2008), *Tolerantie en actief pluralisme*, Pelckmans/Klement.

Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Staatsblad: 17 maart 2003.

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2003/02/25/2003012105/staatsblad>