

INTERSECTIONNEEL **DENKEN**

Handleiding voor professionelen
die intersectionaliteit of kruispuntdenken
in de eigen organisatie willen toepassen

ella

Inhoud

Inleiding

Hoofdstuk 1: Wat is intersectioneel denken?

Ontstaan van intersectionaliteit: een korte schets
Enkele basisprincipes met betrekking tot intersectioneel denken
Hoe werkt kruispuntdenken?
Het kruispunt tussen gender en etniciteit
Wist je dat?

Hoofdstuk 2: Van kruispuntdenken naar kruispuntpraktijken

Hoofdstuk 3: Intersectionaliteit: checklist voor organisaties

Bijlage: visietekst van ella vzw

Woordenlijst

Bibliografie en nuttige websites

Inleiding

Anno 2014 is intersectionaliteit één van de termen die het meest frequent circuleert in titels van wetenschappelijke artikelen, conferenties binnen de sociale wetenschappen (Wekker, 2013). De aandacht groeit, maar de toepassing ervan in organisaties en beleid laat vaak op zich wachten. Het zoeken naar verklaringen en oplossingen hiervoor houdt menig onderzoekers binnen genderstudies en andere sociale studies bezig. Wat vaststaat is de moeilijkheid om deze term uit te leggen.

In deze publicatie doen we een poging om dit kader toe te lichten, en geven we een aanzet tot een werkwijze waarop intersectionaliteit in een organisatie geïntroduceerd kan worden.

De maatschappelijke positie van vrouwen en mannen wordt niet alleen bepaald door de sociale rollen die aan de geslachten (v/m) worden gekoppeld (gender). We zijn immers niet enkel vrouw of man, maar behoren tot een bepaalde (en vaak niet welomschreven) 'etnische groep', sociale klasse, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, seksuele voorkeur.... Met andere woorden, gender is altijd gekoppeld aan andere maatschappelijke 'betekenisgevers' of indelingen zoals etniciteit, klasse, leeftijd, seksuele oriëntatie,... Zo maken we meer of minder kans op werk bijvoorbeeld wanneer we een bepaalde leeftijd hebben. De uitsluitingservaringen van etnische minderheidsvrouwen bijvoorbeeld zijn méér dan de optelsom van etniciteit plus seksediscriminatie. Ook onze seksuele oriëntatie en de 'outing' hiervan kan onze kansen vergroten of verkleinen om onze weg te vinden in deze samenleving.

Die verwevenheid van categorieën vraagt complexere analyses en oplossingen voor problemen die daarmee gepaard gaan. *Intersectionaliteit* is een benadering die de samenloop van discriminatiegronden en de dynamiek die daaruit vloeit zichtbaar maakt. Dit perspectief helpt vollediger oplossingen formuleren die rekening houden met de verschillende aspecten die onze posities bepalen. Het is een andere manier van kijken naar de realiteit dan we vandaag doorgaans gewend zijn.

Kruispuntdenken of intersectioneel denken is een onmisbaar instrument voor iedereen die strijdt tegen verschillende vormen van uitsluiting en onderdrukking.

Dit kader is sinds het ontstaan van ella de rode draad doorheen de hele werking.

In deze handleiding brengen we in *hoofdstuk één* een theoretisch overzicht van wat intersectioneel denken is. We geven kort een historisch overzicht van het ontstaan van dit perspectief, gevolgd door enkele basisprincipes van intersectionaliteit. Verder geven we aan de hand van illustraties en voorbeelden uit de praktijk weer hoe intersectioneel denken werkt. Dit eerste hoofdstuk sluiten we af met de uitwerking van het kruispunt tussen gender¹ en etniciteit². In *hoofdstuk twee* belichten we een aantal concrete praktijken van organisaties die al jaren op een intersectionele manier werken. *Hoofdstuk drie* bevat een checklist voor organisaties. Die moet je op weg zetten om dit perspectief in jouw organisatie toe te passen.

¹ Zie woordenlijst vanaf pagina XXX

² Zie woordenlijst vanaf pagina XXX

SOJOURNER TRUTH
[isab**e**lla Baumfree]

Ain't I a woman?

Hoofdstuk 1: Wat is intersectioneel denken?

WAT VOORAF GING

De oorsprong van de term *intersectionaliteit* of *kruispuntdenken* of *caleidoscopisch denken* is te situeren bij Sojourner Truth, of Isabella¹ Baumfree in 1851, in de Verenigde Staten. Hoewel de term intersectionaliteit toen nog niet bestond, was zij wel een van de eerste stemmen die in het publieke debat aandacht vroeg voor de specifieke situatie van zwarte vrouwen of de intersectie² gender en etniciteit.

Truth wees op de moeizame strijd voor emancipatie³ van zwarte vrouwen: deze wordt niet enkel bepaald door discriminatie op basis van geslacht of het gebrek aan vrouwenrechten, maar ook door onderdrukking, discriminatie op basis van etniciteit of huidskleur. Met haar toespraak en retorische vraag 'Ain't I a Woman?' was Truth één van de eersten die een duidelijk verband legde tussen de emancipatie(strijd) van de Afro-Amerikaanse bevolking en (de strijd voor) vrouwenrechten.

.....

WIE WAS SOJOURNER TRUTH?

Truth werd in 1797 geboren in slavernij en werd na haar vrijlating in 1827 actief in de feministische en antislavernij bewegingen. In 1851 hield ze op een vrouwenrechtenbijeenkomst in Akron, Ohio haar inmiddels beroemde toespraak 'Ain't I a Woman?' waarmee ze kritiek uitte op wat er gezegd werd over vrouwenrechten. Ze herkende zich immers niet in de eisen die werden gesteld door de blanke vrouwen. Truth had als slaaf heel haar leven hard moeten werken. Bovendien beschikten veel van haar lotgenoten die nog in de slavernij leefden zelfs niet over hun eigen lichaam. Truth ervaaarde als zwarte vrouw geen van die burgerlijke rechten.

¹ *ella*, kenniscentrum gender en etniciteit is vernoemd naar de (vier laatste letters van de) meisjesnaam van Sojourner Truth: *Isabella*

² Zie woordenlijst vanaf pagina X

³ Zie woordenlijst vanaf pagina X

Ontstaan van intersectionaliteit: een korte schets

DE GRONDLEGGERS: VANUIT DE PRAKTIJK

Eind de jaren 1980 en vooral begin de jaren 1990 liet de feministische Afro-Amerikaanse juriste Kimberlé Crenshaw, gespecialiseerd in anti-discriminatiewetgeving, zien hoeveel moeite de Amerikaanse rechter had met het specifieke perspectief van zwarte vrouwen in een rechtszaak met een groep zwarte vrouwen tegen General Motors (Crenshaw, 1989; 1991). In die zaak oordeelde de rechter dat het gerecht moest onderzoeken of de klacht een vorm van rassendiscriminatie⁴ was of van geslachtsdiscriminatie⁵, of beide. Het kon bijgevolg niet gaan om een combinatie of 'kruising' van beide gronden. Concreet kwam dit neer op het negeren van de ervaringen van zwarte vrouwen die wel degelijk kunnen afwijken van zowel die van witte vrouwen als die van zwarte mannen. Hier spelen immers meerdere factoren een rol. De uitsluiting op basis van geslacht (genderongelijkheid) én die op basis van afkomst of huidskleur spelen samen mee en beïnvloeden elkaar (zie verder).

Crenshaw wees met haar kritiek (Crenshaw, 1989) op de blindheid voor aspecten die een benadeelde of een geprivilegieerde positie kunnen creëren. Bijgevolg benadrukte ze dat die vaak onzichtbare aspecten, zoals gender, etniciteit, klasse⁶, seksuele oriëntatie⁷, leeftijd gelijktijdig en in wisselwerking een invloed hebben op ieders positie in de samenleving. Zo werd vanuit de feministische zwarte en (post)koloniale studies de term *intersectionaliteit of kruispuntdenken* ontwikkeld en gelanceerd in de Angelsaksische wereld. Naast Crenshaw (1989, 1991) behoort ook Patricia Hill Collins (1990; 2000) tot de grote inspiratoren. Collins' werk vertrekt voornamelijk vanuit identiteitsvorming⁸ en black feminisme⁹.

Terwijl Crenshaw in het begin de nadruk legde op het kruispunt van gender en etniciteit, breidden academici zoals Brah, Maynard, Anthias en Yuval-Davis, deze invalshoek na verloop van tijd uit (Yuval-Davis, 2006). In West-Europa waren het feministen zoals Gloria Wekker, Helma Lutz, Floya Anthias, Mieke Verloo, Malika Hamidi die intersectionaliteit meer ingang hebben doen vinden. In Nederland werd intersectioneel denken geïntroduceerd als 'kruispuntdenken' (Gloria Wekker en Helma Lutz, 2001). Met het boek *Caleidoscopische visies* (Botman, Wekker, Jouwe et al., 2001) vragen de auteurs aandacht voor de kwetsbare en onzichtbare positie van veel zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen in Nederland.

⁴⁻⁹ Zie woordenlijst [p.xxx]

ELLA: INTERSECTIONALITEIT VANUIT DE PRAKTIJK

In België is *ella* de voortrekker van het intersectioneel denken in het brede middenveld en de vrouwenbeweging. *ella* is ontstaan vanuit de nood aan meer aandacht voor meerdere vormen van achterstelling, zoals discriminatie op basis van gender én etniciteit en/of andere ordeningsprincipes.

Ontstaan van ella en de link met intersectioneel denken

Uit een actieonderzoek van 1999 waarin gepeild werd naar de specifieke noden en behoeften van vrouwen en meisjes uit etnische minderheden¹⁰ (EM) in Vlaanderen en Brussel, bleek de nood aan de ondersteuning van het vrouwenverenigingsleven van EM. De participatie van vrouwen en meisjes uit EM aan het publieke leven was toen opmerkelijk laag. Hoewel tal van vrouwen uit EM de deelname aan het (vrouwen)verenigingsleven als een hefboom voor emancipatie zagen, vonden zij weinig of geen aansluiting bij de reguliere, 'witte' vrouwenorganisaties. Deze laatste bereikten vooral blanke middenklasse vrouwengroepen. Opmerkelijk was dat deze vrouwen en meisjes niet alleen afwezig bleven binnen de vrouwenbeweging maar ook binnen de structuren van het minderhedenbeleid amper aandacht kregen. De meeste zelforganisaties van minderheden werden letterlijk en figuurlijk bemand door mannelijke leden van minderheidsgroepen. Vrouwen vonden er nauwelijks ruimte. Vanuit die vaststelling werd het Steunpunt Allochtone Vrouwen opgericht (sinds 2011 *ella, kenniscentrum gender en etniciteit*). Een organisatie die de stem kon vertolken van deze vrouwen en die naar hen luisterde was nodig. Na geruime tijd werd ook de aandacht voor jongens en mannen vergroot omdat gender en etniciteit niet enkel vrouwen maar ook mannen een positie toewijzen.

Onderzoek en intersectionaliteit

Onderzoek vanuit intersectioneel perspectief neemt meer dan één discriminatiegrond of as mee omdat de samenleving door meer dan één ordeningsprincipe georganiseerd wordt. We zien echter dat veel onderzoek naar gender kleurenblind¹¹ is, terwijl onderzoek naar etniciteit vaak genderblind is (Lutz et al, 2002; Botman e.a., 2001).

Aandacht voor gender en/of etniciteit?

Tot op vandaag merken we, ook in België, dat de aandacht voor gender binnen eender welk domein (zoals werk, onderwijs, justitie, zorg, gelijke kansen, media e.a.) te vaak kleurenblind is, en dat de aandacht voor etniciteit te vaak genderblind is. Denken we bijvoorbeeld aan het thema werkloosheid bij minderheids-

¹⁰ Hierna afgekort als EM of ECM [etnisch culturele minderheden]

¹¹ Zie woordenlijst vanaf pagina X

groepen. Cijfers over werkloosheid bij minderheden worden zelden opgesplitst naar geslacht en er worden zelden genderfactoren in rekening gebracht in de analyse ervan. Wanneer ze dan wel opgesplitst worden naar geslacht, blijft de analyse van de achterstelling op de arbeidsmarkt vaak achterwege¹².

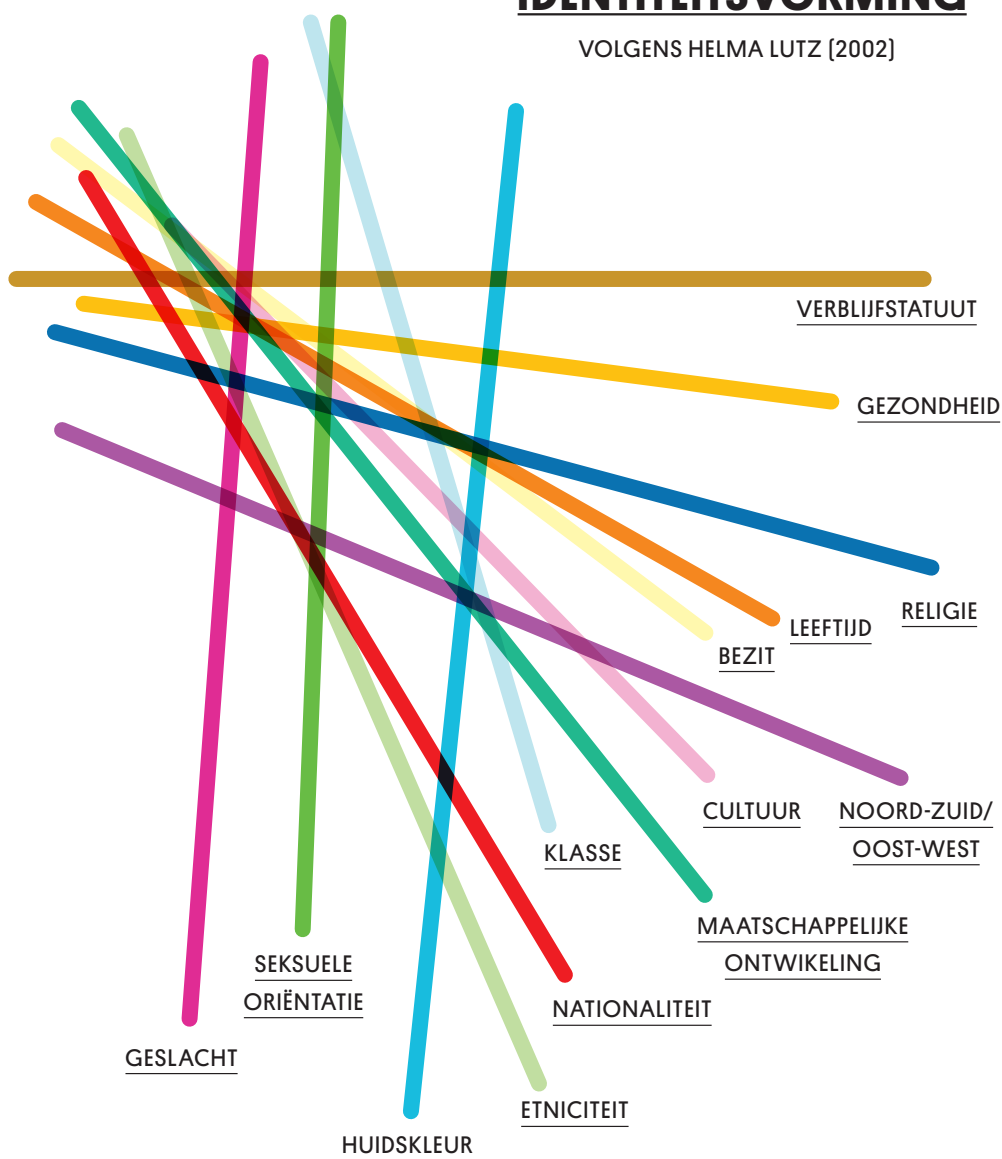
Een voorbeeld van genderblindheid¹³ in de context van sociale klasse en etniciteit is het aanbod aan buitenschoolse activiteiten zoals sport voor kwetsbare- en minderheidsgroepen. Vaak bestaat dat aanbod uit activiteiten die vooral jongens aanspreken, waardoor meisjes de facto worden vergeten en thuisblijven. Er wordt vooral rekening gehouden met jongens, terwijl meisjes ook nood hebben aan buitenschoolse activiteiten. Hier zien we een stereotypering rond meisjes én jongens uit een lage sociale klasse en minderheidsgroep. Men gaat ervan uit dat deze meisjes toch niet buitenkomen.

¹² Zie: een reactie van Sarah Scheepers en Fatma Arikoglu op het artikel "slechts 1 op de 3 Marokkaanse en Turkse vrouwen heeft een job" (28/1/14) in *De Morgen: Reactie Ella vzw in De Morgen naar aanleiding van het artikel "70% Vlaamse vs 30% Marokkaanse en Turkse vrouwen heeft een job"* (31/01/2014)

¹³ Zie woordenlijst vanaf pagina X

14 ASSEN VAN IDENTITEITSVORMING

VOLGENS HELMA LUTZ (2002)



Enkele basisprincipes met betrekking tot intersectioneel denken

In wat volgt zoomen we in op *intersectionaliteit* aan de hand van een aantal basisprincipes en begrippen:

SOCIALE ORDENINGSPRINCIPES OF DIMENSIES

Stap 1: wat zijn sociale ordeningsprincipes?

Gender, etniciteit, klasse, seksuele oriëntatie, leeftijd etc. zijn sociale ordeningsprincipes, dimensies of assen van maatschappelijke betekenisgeving waar ieder van ons op gesitueerd is (Botman et.al, 2001). Naast onze positie in de samenleving en de kansen die we krijgen, sturen ze ook ons gedrag en denken. Zo zullen we een man op een andere manier dan een vrouw zien of behandelen (genderongelijkheid). Hetzelfde geldt voor leeftijd: een jonge kerel zien en behandelen we doorgaans anders dan een vrouw op middelbare leeftijd. Deze maatschappelijke ordeningsprincipes worden daarom ook *betekenisgevers of assen van identiteitsvorming* genoemd (Wekker, 2013). Vaak spelen meerdere assen tegelijkertijd mee en beïnvloeden ze elkaar onderling (zie verder: 3.)

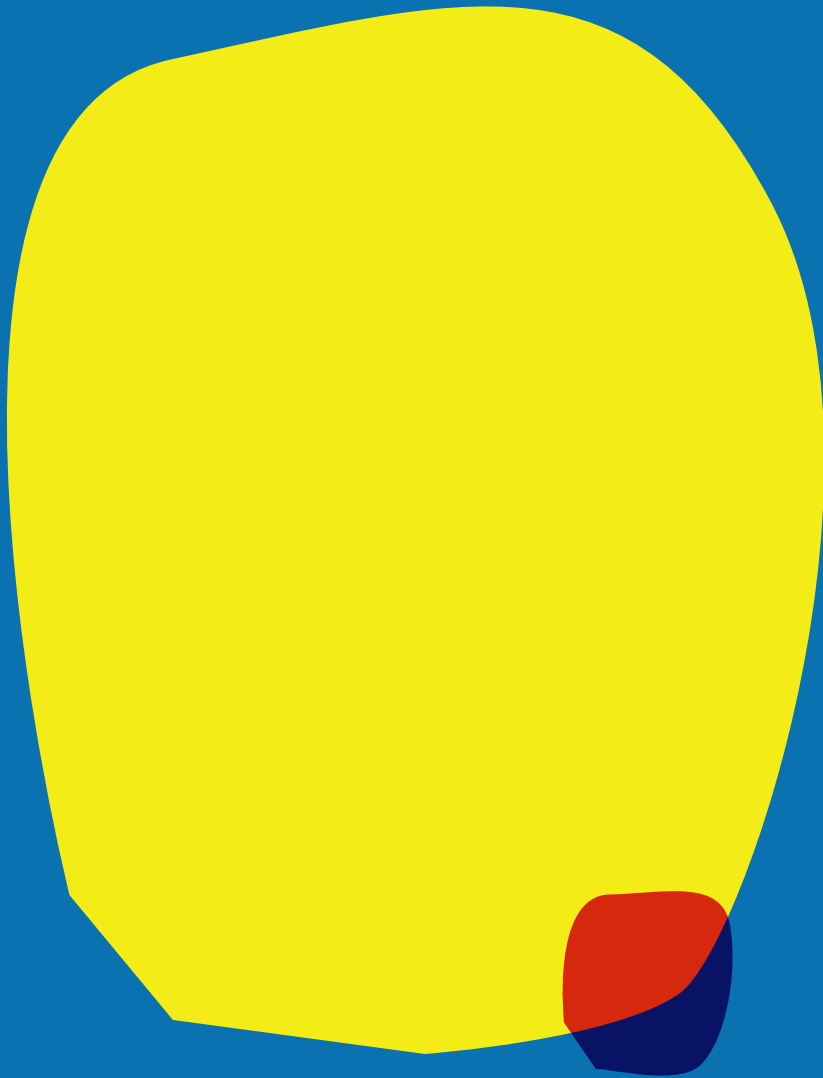
Helma Lutz onderscheidt 14 dimensies of assen van differentiatie die het sociale leven in hoge mate bepalen, en waarmee afhankelijk van de context rekening gehouden moet worden. Deze zijn: geslacht, seksuele oriëntatie, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, klasse, cultuur, religie, gezondheidssituatie, leeftijd, verblijfsstatuut, bezit, Noord-Zuid/Oost-West, maatschappelijke ontwikkeling (Lutz, 2002).

Stap 2: reële impact?

Orderingsprincipes zijn niet alleen beschrijvend, maar hebben ook een reële impact. Zo kunnen bepaalde kenmerken (geslacht, leeftijd, etniciteit,...) ervoor zorgen dat mensen hier nadeel/voordeel van ondervinden. Dat laatste staat echter niet vast, maar verandert in functie van de context (tijd, plaats, samenstelling bevolking, organisatie,...).

Bijvoorbeeld:

Over leeftijd en etniciteit kunnen we stellen dat 50-plussers en personen uit EM minder snel betaald werk vinden in vergelijking met 30-plussers en personen die geen migratieachtergrond hebben. Leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op basis van afkomst spelen hier een rol. In de context van gender[ongelijkheid] kunnen we stellen dat vrouwen minder verdienen dan mannen, soms zelfs voor dezelfde job. Vrouwen zijn vaker actief in 'zachte' sectoren zoals zorg en onderwijs, die niet toevallig minder goede loningen bieden dan bijvoorbeeld een bankdirecteur of een chirurg (zie verder). Ook



MACHTSVerschil

seksuele oriëntatie speelt een rol voor onze positie in de samenleving: LGBTQ¹⁴ worden vaker slachtoffer van seksueel geweld dan hetero's. Wie afwijkt van de norm (in dit geval de heteronorm) wordt hierop afgerekend.

De heersende normen of wat we 'normaal', niet-afwijkend, 'gewenst' vinden, bepalen de impact van deze ordeningsprincipes. Dit 'normdenken' wordt vaak gevormd door wat ons wordt aangeleerd. Als het gaat over bijvoorbeeld parlementairen, bestuurders met een mandaat en personen op topfuncties is dit vaak: de mannelijke, blanke, middenklasse heteronorm (zie verder: 2.2).

Stap 3: In het intersectioneel denken leren we kijken naar hoe al deze verschillende dimensies op elkaar inspelen.

MACHTSVERHOUDINGEN BINNEN EN TUSSEN ASSEN

Hoe komt het dat vrouwen uit etnische minderheden vaker werkloos zijn dan vrouwen uit een witte omgeving? Tal van redenen kunnen de precare situatie van vrouwen uit EM op de Vlaamse arbeidsmarkt verklaren: een lagere opleidingsniveau, strenge taalvereisten in ons land, stereotiepe rolpatronen binnen relaties en op de werkvloer, eenouderschap, onzekere jobs en contracten, discriminatie op basis van afkomst, religie, geslacht,...

Het al dan niet beschikken over een bepaald kenmerk heeft een belangrijke impact op onze positie en onze kansen omdat bepaalde kenmerken hoger ingeschat of meer als de norm beschouwd worden dan andere: man versus vrouw, wit versus gekleurd, 'autochtoon' versus 'allochtoon', hetero versus LGBTQ, rijke middenklasse versus (kans)arm, jong versus oud,...

Dimensies zijn met andere woorden machtsgeladen. Op basis van deze gegevens kunnen we stellen dat dimensies (zoals etniciteit, geslacht, opleidingsniveau, taal, religie, vorm van ouderschap,...) niet zomaar beschrijvend of machtsneutraal zijn. Onze samenleving is georganiseerd langs die assen, met duidelijke machtsverschillen binnen en tussen die assen.

In het traditionele of dominante denken over verschil worden dimensies als machtsneutraal gezien: het maakt niet uit of je bij X of bij Y hoort. Daarbij ontbreekt vaak ook het inzicht dat de dominante etnische positie (hier: wit/blank) óók een etnische positie is en dat die positie als norm werkt (Wekker & Lutz, 2001).

Zo zien we bijvoorbeeld dat Turkse en Noord-Afrikaanse meisjes het moeilijkst aansluiting vinden op school en op de arbeidsmarkt (Glorieux I., Koelet S., Laurijssen I., 2011). Hoe komt dit? Volgens sommigen is dit te wijten aan hun culturele achtergrond of religie of een andere thuistaal dan het Nederlands, maar

¹⁴ LGBTQ staat voor lesbian, gay, bisexual, transgender & queer or questioning. Het Nederlandse equivalent in Vlaanderen is holebi's en transgenders of homo's, lesbiennes, biseksuelen, transgenders.



DE KERN VAN KRUISPUNTDENKEN

diepgaandere analyses leren ons dat o.a. ons onderwijssysteem gericht is op een blanke middenklasse groep die het Nederlands als thuistaal heeft. Zij die niet beantwoorden aan die doelgroep vallen uit de boot. De norm hier is blank, middenklasse gezin en het Nederlands als thuistaal.

De onzichtbare norm

Een belangrijke drempel waartegen we botsen wanneer we het normdenken¹⁵ willen doorbreken, is dat deze normen vaak *onbewust* en *onzichtbaar* zijn. Hierdoor zijn we ons van deze machtsverhoudingen zelden bewust: man, wit, middenklasse, hetero... De 'norm' lijkt dan normaal en bezit als het ware 'de macht der vanzelfsprekendheid' ten opzichte van de 'anderen'. Dit zien we ook wanneer we bij gender eerst of alleen aan vrouwen denken en bij cultuur of etniciteit eerst aan 'allochtoon'. Het afwijkende wordt benoemd, de 'norm' is vanzelfsprekend.

Bijvoorbeeld

'Mannelijke' kenmerken en prestaties worden doorgaans hoger ingeschat dan 'vrouwelijke'. Het *old boys network* dat in veel bedrijven leeft, is daar een voorbeeld van: bij benoemingen in bedrijven kiezen mannen doorgaans voor mannelijke kandidaten omdat ze ervan uitgaan dat zij beter geschikt zijn voor bepaalde (veelal hoge) posities als bijvoorbeeld directeur.

Ook tussen de assen onderling kan naargelang de context de ene component dominantier zijn dan de ander. Zo zal bijvoorbeeld het verblijfsstatuut van veel groter belang zijn om aangenomen te worden voor een job dan iemands geslacht of huidskleur. En de dominante etnische positie zal in veel onderzoek buiten beschouwing worden gelaten of zelfs niet in vraag worden gesteld (*zie verder: 4.3. privileges*).

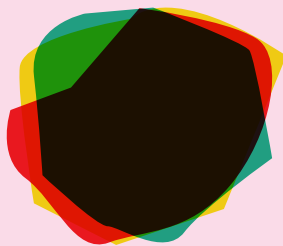
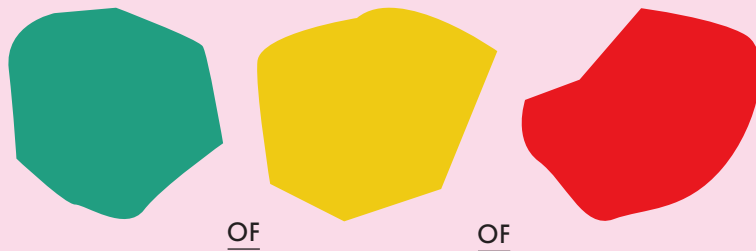
DE KERN VAN KRUISPUNT- OF INTERSECTIONEEL DENKEN

Kruispuntdenken is een manier van denken over verschil die vertrekt vanuit **de samenhang en verwevenheid** van kenmerken die mensen en groepen doen verschillen van elkaar. Dit perspectief stelt dat wij mensen geen maatschappelijk vrij-zwevende subjecten zijn, maar allen een maatschappelijke positie toegewezen krijgen aan de hand van factoren zoals **gender, etniciteit, klasse, nationaliteit, seksualiteit,...** [Lutz, 2002].

Kortom, elk individu is gesitueerd op het kruispunt van *verschillende machtsassen of dimensies*: die van gender en etniciteit, maar ook die van klasse, seksualiteit, leeftijd,... De verschillende assen zoals hierboven benoemd, komen allen samen en kruisen elkaar op meerdere vlakken en bepalen zo ieders positie en de organisatie van de samenleving. Het kruispuntmodel bekijkt dus al de verschillende assen samen die deel uitmaken van onze identiteit. Het is kijken en denken vanuit

¹⁵ Zie woordenlijst vanaf pagina X

KRUISPUNTDENKEN, EEN EN-EN-VERHAAL



EN-EN-EN

een *multidimensioneel perspectief*¹⁶. Het laat zien hoe bijvoorbeeld sociale achtergrond invloed heeft op ons vrouw- of man-zijn of hoe ons geslacht mee de invulling van onze etnische identiteit bepaalt (Saharso, 2002). Kruispuntdenken richt de aandacht op vragen als: *wat zegt dit spreken over mij, of welk onderscheid zit impliciet besloten in de probleemstelling, welke groepen worden ingesloten door dit discours*¹⁷ en welke *uitgesloten*? (Saharso, 2002).

Hoe werkt kruispuntdenken?

DE ANDERE VRAAG STELLEN

Om zicht te krijgen op welke ordeningsprincipes of sociale dimensies er werkzaam zijn, kan je de analysemethode van Matsuda gebruiken. Dit is de methode van *de andere vraag stellen* waarbij je nagaat welke andere dimensies er (kunnen) meespelen bij een situatie van uitsluiting (Matsuda, 1991).

De vraag die je in de situatie van bijvoorbeeld racisme kan stellen:
"Is hier sprake van seksisme?"

In geval van seksisme of een andere vorm van discriminatie:

"Is er sprake van racisme?"

"Is er sprake van een klasse-dimensie of verschil?"

"Is er sprake van heteroseksisme of homofobie?"

"Spelen regionale achtergronden (platteland vs grootstad etc) een rol?"

"Speelt het koloniale verleden een rol?"

Deze vragen kan je ook stellen op het gebied van leeftijd, nationaliteit, klasse,...

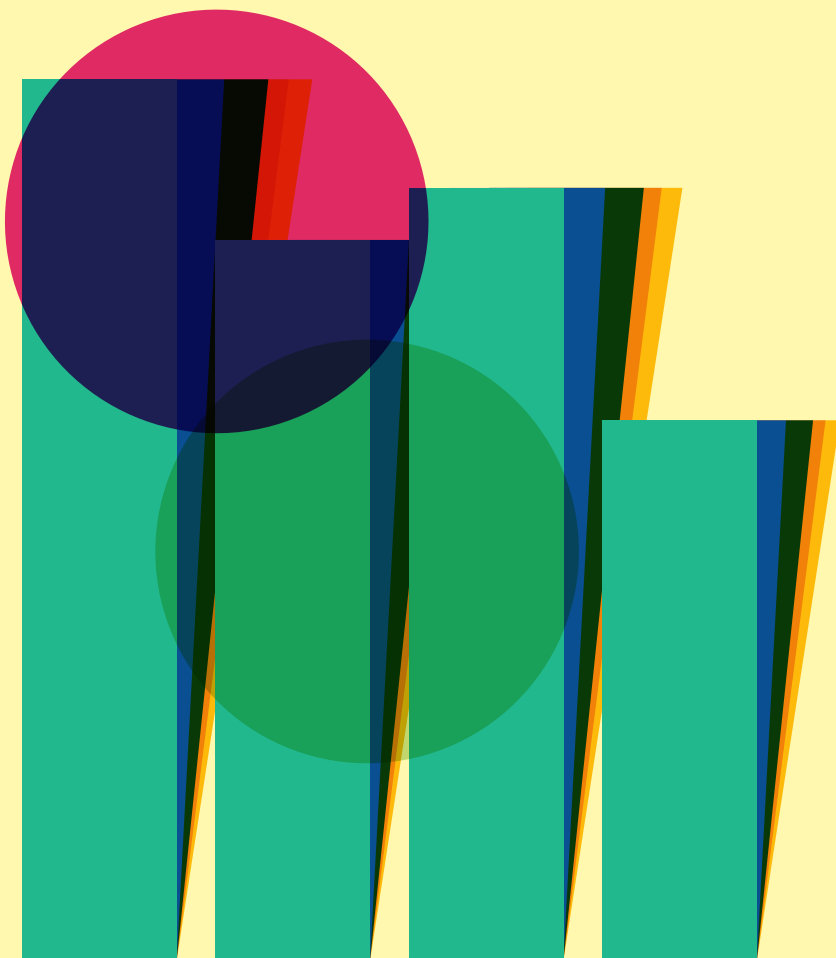
TELLEN, STAPELEN OF KRUISEN?

Uit ervaringen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen blijkt dat discriminatie meer is dan een optelsom van afkomst plus sekse. In de huidige gelijkheidskansendebatten zien we dat de verschillende discriminatiegronden als het ware *gescheiden en 'gestapeld'* worden. Dit leidt tot *opsommingen* als: *mannen en vrouwen, alloctonen en autoctonen*. Dit komt neer op homogeniseren¹⁸ van groepen (Wekker en Lutz, 2001). Wanneer men bijvoorbeeld spreekt over vrouwen verdwijnen vaak de specifieke ervaringen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen uit beeld. Hierdoor wordt de samenloop van discriminatiegronden onzichtbaar.

¹⁶ Zie woordenlijst vanaf pagina X

¹⁷ Zie woordenlijst vanaf pagina X

¹⁸ Zie woordenlijst vanaf pagina X



EEN INTERSECTIONEEL PERSPECTIEF

STEUNT OP ZOWEL KWALITATIEF
ALS KWANTITATIEF ONDERZOEK

Sara

De meerlagigheid en complexiteit van de verschillen alsook de gelijktijdigheid waarmee ze opereren, raken verwaarloosd.

Een voorbeeld:

De Belgische wet op gezinshereniging (van mei 2011) heeft een andere impact op vrouwen dan op mannen. De wet stelt dat je een bepaalde inkomensgrens moet hebben alvorens je familieleden kan laten overkomen. Voor veel vrouwen is dat moeilijker omdat ze meer halftijds werken, minder snel carrière maken (glazen plafond), minder verdienen (loonkloof), vaker dubbele dagtaken hebben enz. De effecten van deze wet houden duidelijk een kruising van discriminaties in.

Het kruispunt- of intersectioneel denken maakt deze samenloop van discriminatiegronden zichtbaar en houdt ook rekening met de rol van de dominante opvattingen.

EEN EN-EN-VERHAAL EN NIET HET OF-OF-DENKEN

In het dominante denken, dat vertrekt vanuit het binaire *of-of* perspectief, worden tal van (onzichtbare) assen (vaak onbewust) genegeerd. We staan er niet altijd bij stil dat naast bijvoorbeeld ons geslacht, ook onze leeftijd, seksuele voorkeur, opleidingsniveau, etniciteit, gezinsvorm etc. ons voordelen/nadelen kunnen bezorgen bij bijvoorbeeld het zoeken naar werk, een woning,...

Een voorbeeld: we kunnen te maken krijgen met racisme maar ook met seksisme. De ervaringen kunnen zo specifiek zijn dat ze elkaar versterken (zie verder: 4.1.). Gescheiden behandeling van de twee discriminatiegronden (op basis van bv. sekse en etniciteit) maakt dat de specifieke ervaringen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen verdwijnen.

Kruispuntdenken daarentegen wijst op het belang van een *en-en* perspectief: gender en andere ordeningsprincipes komen altijd gelijktijdig en in wisselwerking tot stand. Dat betekent bijvoorbeeld dat gender altijd een etnische en klasseinvulling heeft en dat etniciteit altijd 'ge-genderd' en van een klassebetekenis voorzien is (Crenshaw, 1989; Botman e.a. 2001).

DE ZIN EN ONZIN VAN CIJFERS

Kruisende discriminaties zijn heel moeilijk of soms zelfs onmogelijk te becijferen omdat bij het optellen van discriminaties de onderlinge invloed van de discriminaties op elkaar onzichtbaar worden.

Een voorbeeld:

Razack (1998) stelt dat geweld (op vrouwen) in migrantengemeenschappen al te vaak gezien wordt als een cultureel fenomeen eerder dan als een product van mannelijke dominantie die niet los mag gezien worden van racisme. Volgens dezelfde auteur moeten seksueel geweld en andere vormen van geweld in de samenleving gezien/verklaard

GENDER



ETNICITEIT

HET KRUISPUNT TUSSEN GENDER EN ETNICITEIT

[*ella's* werkterrein]

Sara

worden in het licht van witte dominantie ("white supremacy"), patriërchaat¹⁹, kolonialisme, en economische uitbuiting van achtergestelde groepen, in plaats van geweld te beschouwen als inherent aan de cultuur. Dit betekent niet dat cultuur geen rol speelt in deze thematiek, maar de overmatige klemtoon op cultuur (als verklarende factor) werkt contraproductief in het begrijpen en aanpakken van geweld. Zo verwijzen sommige Amerikaanse auteurs naar andere factoren dan cultuur of etniciteit om geweld te verklaren en aan te pakken binnen Afro-Amerikaanse gemeenschappen in de V.S.: leeftijd, werkzaamheid, verblijfplaats, armoede, sociale netwerken, graad van isolatie (C. West, 2005). Dit complex thema in cijfers en statistieken weergegeven kan de onderlinge invloed en samenhang van discriminaties onzichtbaar maken.

Daarom is een combinatie van cijfers met een kwalitatieve analyse vanuit intersectioneel perspectief, meer aangewezen dan enkel cijfermateriaal.

Racisme, seksisme, patriërchaat, klassenverschil, heteronormativiteit²⁰ en andere discriminerende en dominante systemen bepalen de status van verschillende groepen vrouwen en mannen. Vaak leiden deze systemen tot ongelijkheid en uitsluiting. Met een intersectionele bril kunnen we de wijze waarop verschillende assen ongelijkheid voortbrengen, detecteren en zichtbaar te maken.

Concreet wil intersectionaliteit in de context van gender en etniciteit wijzen op de samenhang van discriminatie op basis van etniciteit en genderdiscriminatie: je kan als persoon/groep uitgesloten worden op basis van je geslacht (gender) én op basis van je etniciteit en andere factoren. Deze factoren beïnvloeden en versterken elkaar en werken gelijktijdig in op een bepaalde situatie.



Het kruispunt tussen gender en etniciteit

TWEE OF MEER ASSEN KRUISEN

Hoewel zoals hierboven geschetst in theorie meer dan (deze) twee assen (gender en etniciteit) bestaan en alle mogelijke assen gelijktijdig en onderling invloed uitoefenen op elkaar, vertrekken we in deze bijdrage voornamelijk vanuit de kruising van gender en etniciteit. Dit doen we niet alleen om intersectionaliteit op een bevattelijke manier te kunnen uitleggen maar vooral omdat *ella* als missie heeft om achterstelling op het kruispunt van gender en etniciteit te bestrijden, met de nodige aandacht voor de andere maatschappelijke verschilcategorieën of dimensies. We onderstrepen hierbij de noodzaak om *minimum* twee assen met elkaar te kruisen. Verder in deze handleiding geven we andere praktijkvoorbeelden waar andere assen explicieter worden meegenomen binnen diverse thema's.

¹⁹ Zie woordenlijst vanaf pagina X

²⁰ Zie woordenlijst vanaf pagina X



DE ONZICHTBARE
NORM
VS
'DE ANDER'

Sana

We kennen aan de hand van gender(rollen) en etnische percepties een positie toe aan 'de ander' en aan onszelf waardoor sommigen bevoordeeld worden en anderen benadeeld. Dit mechanisme leidt veelal tot maatschappelijke ongelijkheid en uitsluiting. Zo weten we dat meisjes en vrouwen uit EM vaak te maken krijgen met meervoudige discriminaties: zowel met (structureel) racisme als met seksisme. *Bovendien zijn gender en etniciteit niet alleen gelijktijdig aan het werk, ze werken ook op elkaar in.* Elke vorm van seksisme is immers verstrengd met etniciteitsverhoudingen.

Zo is ook elke vorm van racisme 'ge-genderd'. Racisme tegen mannen van een welbepaalde groep uit zich op een andere manier dan racisme tegen vrouwen van diezelfde groep. Vaak worden 'allochtone' vrouwen afgeschilderd als de onmondige slachtoffers van hun onderdrukkende barbaarse (moslim-)mannen en vaders. Of zwarte vrouwen worden gereduceerd tot exotische lustobjecten of stoeipoezen. Het genderstereotiepe beeld dat de dominante witte samenleving heeft van vrouwen verschilt dus naargelang de etnische groep waartoe ze behoren. Gender en etniciteit zijn geen losstaande systemen die onafhankelijk van elkaar aan het werk zijn.

EEN GEKRUISTE EMANCIPATIE

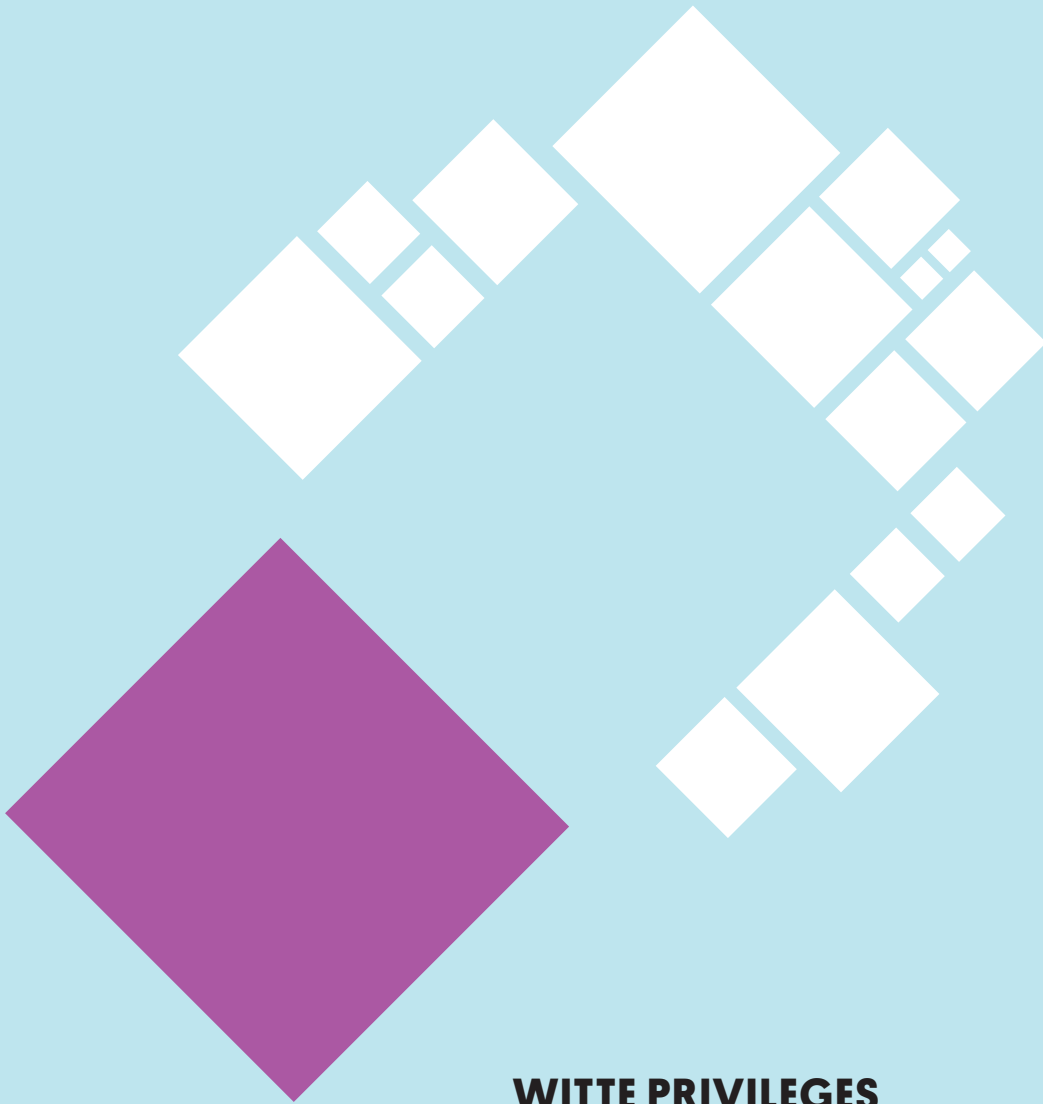
Een emancipatiestrijd gaat altijd gepaard met kruispuntdenken omdat de verschillende vormen van onderdrukking elkaar overlappen en versterken. De strijd voor de ene vorm van emancipatie (bvb. vrouwenemancipatie) kan daarom niet losgekoppeld worden van de andere vormen emancipatie (bvb. strijd tegen racisme, klassenongelijkheid, homofobie, leeftijdsdiscriminatie etc.) omdat verschillende vormen van onderdrukking en uitsluiting elkaar kruisen en beïnvloeden.

Racisme, uitsluiting op basis van religie, etc. kunnen andere effecten hebben voor vrouwen dan voor mannen en dat kan in bepaalde gevallen uitsluitend vrouwen van een bepaalde etnische afkomst treffen.

Voorbeelden:

Een vrouw die een hoofddoek draagt zal minder kans maken op een job wanneer ze solliciteert in een organisatie die een hoofddoekverbod op de werkvloer een goeie zaak vindt (maar deze niet per definitie zelf invoert). Of als omgekeerd de organisatie een hoofddoek positief en belangrijk vindt (voor bvb. de uitstraling van de organisatie), kunnen vrouwen die wel een hoofddoek dragen meer kans maken op een aanstelling.

Binnen een groep vrouwen kunnen verschillende etniciteiten, sociaal-culturele identiteiten, historische achtergronden,... spelen. Elke vrouw leeft in diverse omstandigheden, met andere ervaringen en in verschillende contexten en omgevingen. Zo zou een jonge lesbische vrouw met een donkere huidskleur op een andere manier onderdrukking kunnen ondervinden dan een jonge hetero blanke vrouw. Deze laatste is duidelijk de norm in een samenleving als de onze en zal daardoor een andere positie bekleden dan een vrouw die op verschillende manieren 'uit de groep' valt en de normen overschrijdt.



WITTE PRIVILEGES

[DE ONZICHTBARE KNAPZAK]

Sara

Zelfs met een succesvol gelijkemansbeleid voor vrouwen in combinatie met een doorgedreven gelijkemansbeleid voor etnische minderheden, zullen vrouwen uit etnische minderheden nog steeds belemmeringen en achterstelling ondervinden. ella richt zich daarom op de blinde vlekken die te maken hebben met de kruising tussen gender en etniciteit en wil het beleid en het brede middenveld gevoelig maken voor de interactie tussen beide. Concreet is dit het samen denken van verschillende diversiteitsparameters: gender, klasse, leeftijd, seksuele oriëntatie, handicap,...

PRIVILEGES EN MACHT

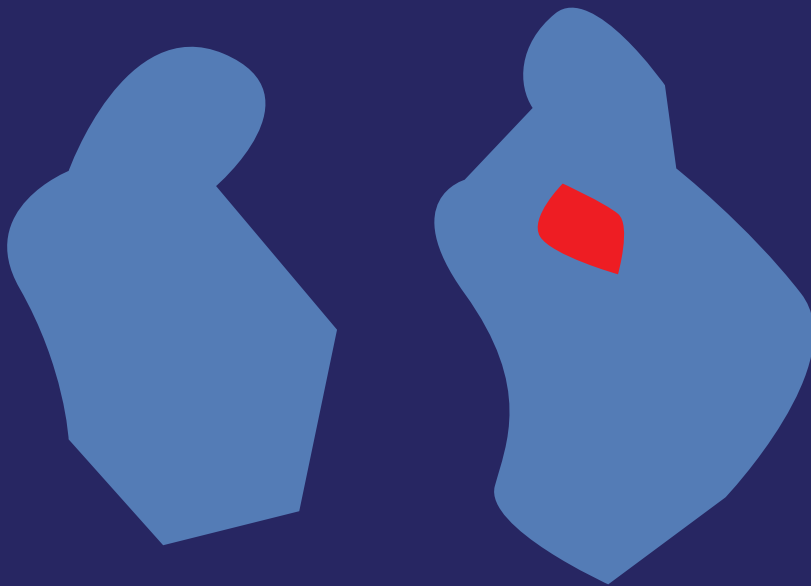
Niet alle 'kruispunten' of intersecties zijn voor iedereen hetzelfde. Sommige combinaties en positioneringen zijn machtiger en brengen meer privileges²¹ met zich mee dan andere. Zoals hierboven aangegeven zijn een mannelijke positie hebben, het bezitten en bezetten van een witte etnische positie (in West-Europa), het behoren tot de midden- of hogere klasse, heteroseksueel zijn en als vanzelfsprekend behoren tot het land waar je leeft, ingrediënten die ons ertoe kunnen verleiden om onze posities en privileges als 'normaal' en vanzelfsprekend te zien, ontdaan van en buiten machtsrelaties (Wekker en Lutz, 2001). Sommigen spreken in dat verband van 'witte privileges'. Een voorbeeld: een heteroseksuele jongere van het mannelijke geslacht, die de 'witte etnische positie' bezit en waarvan de ouders behoren tot de hogere of middenklasse, zal op verschillende vlakken wellicht minder obstakels ondervinden tijdens het opgroeien dan bijvoorbeeld een moslimmeisje met een hoofddoek wiens ouders gevlucht zijn naar België en die beroep moeten doen op het OCMW. De jongen beantwoordt (althans op het eerste gezicht) aan de dominante sociale normen wat betreft gender en etniciteit.

Termen zoals privileges/minderheidspositie zijn slechts instrumenten om de dominante en minderheidspositie te benoemen en om te wijzen op de sociale constructie van deze verschillen. Het onderscheid 'geprivilegieerd zijn' versus 'behoren tot een minderheidsgroep' kan in een continuüm passen. Denken we aan sporthelden met een migratieachtergrond in nieuwsmedia. Zij worden vaak aangekondigd als 'Vlaming' (zonder enige vermelding van haar migratieachtergrond), terwijl in andere berichten men wel de etnische minderheidspositie zal vermelden, ook al is die informatie niet relevant, zoals bijvoorbeeld bij geweldplegingen (Mens-Verhulst, 2008).

Er bestaan vele vormen en gradaties van machtsuitoefening. Macht heeft vaak een negatieve connotatie, maar macht heeft ook productieve en positieve kanten (Mens-Verhulst, 2008). Mensen en groepen kunnen uiteenlopende en ook gemengde posities van macht en machteloosheid ervaren. Nemen we het voor-

²¹ Zie woordenlijst vanaf pagina X

GEMARKEERDE VORMEN VAN VERSCHIL



'EEN KUNSTENAAR'

EEN 'ALLOCHTONE'
KUNSTENAAR

beeld van jonge vrouw versus oude vrouw, dan zien we dat in een arbeidscontext jongere vrouwen meer voordelen hebben. Ze vinden sneller een geschikte job, maar in familiale context hebben oudere vrouwen dan weer relatief meer gezag dan jongere vrouwen, en dus meer macht. Of kijken we naar de relatie tussen gender en seksuele oriëntatie: als twee mannen kussen in het openbaar vinden meer mensen dat aanstootgevender dan wanneer twee vrouwen dat doen.

Gemarkeerde en niet-gemarkeerde vormen van verschil

Zoals eerder gesteld werkt macht op een manier die onzichtbaar is. Prof. dr. Gloria Wekker spreekt in dat verband van het onderscheid tussen *gemarkeerde en niet-gemarkeerde vormen van verschil*. Zo zullen vrouwen – omdat ze maatschappelijk zwakker staan – zich zeer expliciet in 'vrouwenorganisaties' organiseren, terwijl mannen zich zelden in 'mannenorganisaties' organiseren. Hetzelfde geldt voor etniciteit. Zo zullen de dominante etniciteiten 'wit' en onzichtbaar blijven, terwijl het slechts de zwakkere etnische groepen zijn die opvallend zullen zijn. We zien dit in de toeschrijving van het label 'allochtoon'. Men spreekt zelden over een autochtone kunstenaar of journalist, maar wel vaak over een allochtone regisseur, danser, zanger of wetenschapper.

Eind jaren 1980 heeft de Amerikaanse Peggy McIntosh, directeur van het Noord-Amerikaanse Liberal Arts College voor vrouwen in Wellesley (Massachusetts), het concept van privileges onder de aandacht gebracht met o.a. haar baanbrekende artikel over 'witte privileges'. Hierin beschrijft McIntosh witte privileges als "een onzichtbare gewichtsloze knapzak met speciale voorzieningen, kaarten, paspoorten, codeboeken, visa, kleding, werktuigen, en blanco cheques" (McIntosh, 1988; 1990).

Hieronder volgt een greep uit de lijst van alledaagse witte privileges uit het artikel van McIntosh waarmee ze witte mensen bewust wil maken van hun bevoorrechte positie (Mens-Verhulst, 2007):

- a. Ik kan het zo regelen dat ik het grootste deel van mijn tijd in gezelschap van mensen met mijn eigen etniciteit vertoef.
- b. Als ik moet verhuizen, heb ik vrije toegang tot de wijk die ik me financieel kan veroorloven en waar ik zou willen wonen.
- c. Ik kan de televisie aanzetten of de krant opslaan en zien dat de mensen van mijn etniciteit volop vertegenwoordigd zijn – op positieve wijze.
- d. Ik kan er van op aan dat mijn kinderen leer materiaal krijgen waaruit blijkt dat hun etniciteit bestaat.
- e. Ik kan met volle mond praten – of me anderszins 'onbeschaafd' gedragen – zonder dat anderen dat aan mijn etnische herkomst toeschrijven.
- f. Ik kan de regering bekritisieren – en vertellen wat me daarin beangstigt – zonder meteen als een culturele buitenstaander te worden gezien.
- g. Ik kan pleisters, gehoorapparaten, panty's enzovoorts kopen in een kleur die redelijk bij mijn huid past.
- h. Ik voel me welkom en 'normaal' in het openbare leven (institutioneel en sociaal).



GENDER EN ETNICITEIT **OP DRIE NIVEAUS**

PERSOONLIJK, SYMBOLISCH, MAATSCHAPPELIJK

Sara

HOE WERKEN GENDER EN ETNICITEIT DOOR?

De verschillende maatschappelijke ordeningsprincipes zijn werkzaam op verschillende niveaus: op persoonlijk, op symbolisch en op maatschappelijk of institutioneel niveau (Wekker, 2013).

Een voorbeeld van hoe **gender** op deze niveaus werkzaam is:

Op persoonlijk niveau organiseert gender de samenleving door vrouwen en mannen kenmerken toe te schrijven zoals: 'vrouwen zijn emotioneler en mannen zijn rationeler'.

Vervolgens heeft dit een impact op symbolisch niveau omdat deze zogenaamde kenmerken anders gewaardeerd worden. Zoals hierboven geschetst wordt 'mannelijkheid' doorgaans hoger gewaardeerd dan 'vrouwelijkheid'. Mannelijkheid en vrouwelijkheid geven betekenis aan ons leven, aan de dingen die we ondernemen,...

Op maatschappelijk of institutioneel niveau ontstaan verschillende sectoren: bijvoorbeeld de 'zorgsector' of de 'onderwijssector', die overwegend vrouwelijk zijn, en de industriële sector, de politieke wereld of de ICT-sector, die overwegend mannelijk zijn.

Bijvoorbeeld:

Wanneer veel vrouwen in een beroepsgroep werkzaam zijn, blijkt de status van het beroep te zakken (onderwijzers, huisdokters).

Hier spelen niet alleen de verschillende waarderingen voor de verschillende typen activiteiten die traditioneel als 'mannelijk' en 'vrouwelijk' worden bestempeld, maar ook een institutionele vertaling ervan: vrouwen krijgen nog steeds niet dezelfde beloning voor dezelfde arbeid als mannen (Wekker, 2013).

Ook bij **etniciteit** zijn drie niveaus te onderscheiden.

Zo speelt op persoonlijk niveau de toewijzing van etniciteit aan individuen een rol in iedere samenleving die door etnische afkomst gestructureerd en daarmee hiërarchisch georganiseerd is. Het wij/zij-discours is daar een gevolg van.

Op sociaal en symbolisch vlak bestaat een heel stelsel van ideeën en verwachtingen rond etnische groepen. Zo worden telkens weer bepaalde gedragingen, kwaliteiten, vaardigheden aan verschillende (minderheids)groepen toegeschreven. Vaak gebeurt dat in termen van zogenaamde cultuurkenmerken: 'Turks' of 'Marokkaans' gedrag wordt geplaatst tegenover dat van autochtonen (Lutz, 2002). Omgekeerd wordt ook binnen minderheidsgroepen gesproken over zogenaamd typisch Belgische of Vlaamse gewoonten of cultuur, maar met dat verschil dat de impact van het eerste dominante discours over minderheden veel groter is dan andersom. Op symbolisch niveau wordt wit tegenover 'anders' of 'vreemd' geplaatst en worden de erbij behorende kenmerken of waarden als geheel tegengesteld voorgesteld. Zoals reeds vermeld worden daarbij de kenmerken van de meerderheid of de dominante groep als 'normaal' (en dus positief) gezien terwijl



SEGREGATIE OP BASIS VAN GENDER EN ETNICITEIT OP DE ARBEIDSMARKT

'anderen' steeds voor het 'rare', afwijkende staan (Lutz, 2002).

Op maatschappelijk of institutioneel niveau zien we in bepaalde sectoren segregatie ontstaat op basis van etniciteit of kleur. Dit gaat vaak gepaard met klassen-segregatie. Zo spreekt men van 'witte' scholen en 'zwarte' scholen. Deze laatste scholen worden dan vaak als minder goed bestempeld omdat in de percepties van veel ouders (van diverse origine) de leerkrachten veel moeten inzetten op het verwerven van Nederlands bij de leerlingen, waardoor de andere lesinhouden verloren zouden gaan.

In deze voorbeelden (gender en etniciteit) hebben we bewust vanuit één dimensie de verschillende niveaus geïllustreerd. Vanuit kruispuntperspectief kunnen we hierbij de assen laten kruisen om resp. etniciteitsverhoudingen en gendernormen van naderbij te bekijken en te zien hoe die zich verhouden tegenover elkaar.

Bijvoorbeeld:

Segregatie op basis van etniciteit en gender op de arbeidsmarkt. Het merendeel van het huishoudpersoneel dat betaald wordt met dienstencheques is vrouw en behoort tot een etnische minderheidsgroep.

Beeldvorming en stereotypen

Op vlak van beeldvorming en stereotypen merken we bijvoorbeeld dat gender vrouwen en mannen van een bepaalde etnische groep op een andere manier raakt.

Bijvoorbeeld:

Het stereotiepe beeld van de onderdrukte moslima's die braver zijn dan hun broers. Moslimmannen zouden agressief en vrouwonderdrukkend zijn.

Ook etniciteitsverhoudingen werken op een andere manier bij vrouwen en mannen.

Bijvoorbeeld:

Marokkaanse mannen vinden moeilijker werk dan vrouwen van Marokkaanse afkomst omdat de vrouwen vaker als 'braver' worden gezien, minder bedreigend, terwijl de mannen als lui, niet aangepast en agressief gezien worden.

Deze vooroordelen blijken ook één van de verklaringen te zijn van de hogere werkloosheidscijfers bij hooggeschoolde mannen met migratieachtergrond.

In de kleuterklas en in de brede schoolcontext werken sommige stereotypen rond bepaalde bevolkingsgroepen ook hardnekkig door. Sommige leerkrachten vertrekken vanuit bepaalde foute assumpties: zo blijkt uit onderzoek dat kleuteronderwijzers kinderen anders behandelen naargelang hun sociale achtergrond (Roose, Pulinx & Van Avermaet, 2014). Nemen we het genderspect daarin mee, dan zien we dat (vroeger meer dan nu) meisjes uit EM meer naar zachte sectoren worden georiënteerd, en jongens naar meer technische richtingen. Verder studeren is volgens sommige leerkrachten een te hoog gegrepen keuze voor deze meisjes en jongens (ella, 2010).

Wist je dat?

Ons taalgebruik weerspiegelt vaak ons denken en omgekeerd. Taal en discoursen²² zijn geen details in het categoriseren van onze samenleving en (on)zichtbaar maken van (dominante) posities, machtsverschillen, machtsverhoudingen.

Het is ook vanuit die taaloptiek dat *ella* haar naam heeft omgedoopt tot wat ze is. In de vorige naam Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen werd expliciet verwezen naar 'allochtoon', een term die de wij-zij opdeling in de verf zet. Dé allochtoon is een creatuur van de dominante etnische groep. Dé allochtoon staat voor alles wat de autochtoon negatief vindt: slecht ter taal, moslim, homo/transfoob, vrouwonvriendelijk, onbeschaafd, laaggeschoold,... Het is een geconstrueerde veralgemening die de onderlinge nuances en diversiteit geen recht doet. *ella* spreekt liever over etnische minderheden. Tegenover de meerderheid staan niet één maar verschillende minderheden met elk hun specifieke gevoeligheden en maatschappelijke posities. Etnische minderheden hoeven niet noodzakelijk qua aantallen steeds in de minderheid te zijn. Wel geeft de term aan dat het gaat om groepen die via het maatschappelijke ordeningsprincipe etniciteit worden gemarginaliseerd en geminoriseerd. De term etnische minderheden legt zo de onderliggende machtsverhoudingen en mechanismen van etniciteit bloot. Ook het aspect vrouwen en meisjes werd weggelaten in de nieuwe naam omdat gender – en bij uitbreiding kruispuntdenken – niet enkel gaat over vrouwen en meisjes, maar ook over mannen, jongens, transgenders etc. We zijn ons wel bewust van het feit dat afstand nemen van een term de realiteit niet verandert of leidt tot meer gelijkheid, maar we wilden met de naam *ella* meer de nadruk op het kruispuntdenken vestigen.

Enkel in het voordeel van de gekleurde mens?

Hoewel kruispuntdenken vooral door vrouwen uit etnische minderheden is gedragen en ontwikkeld, hoef je dat als gebruiker niet te zijn om het je eigen te maken. Een van de misvattingen rond kruispuntdenken is dat het enkel betrekking heeft op vrouwen en mannen uit minderheidsgroepen. Niets is minder waar. Het is in eerste instantie belangrijk – om te beginnen – om de eigen positie onder ogen te zien. Met dit vertrekpunt kan je nagaan welke onzichtbare mechanismen onze positie in de samenleving bepalen.

Kruispuntdenken is een manier van denken, handelen en kijken naar je omgeving die uitnodigt tot:

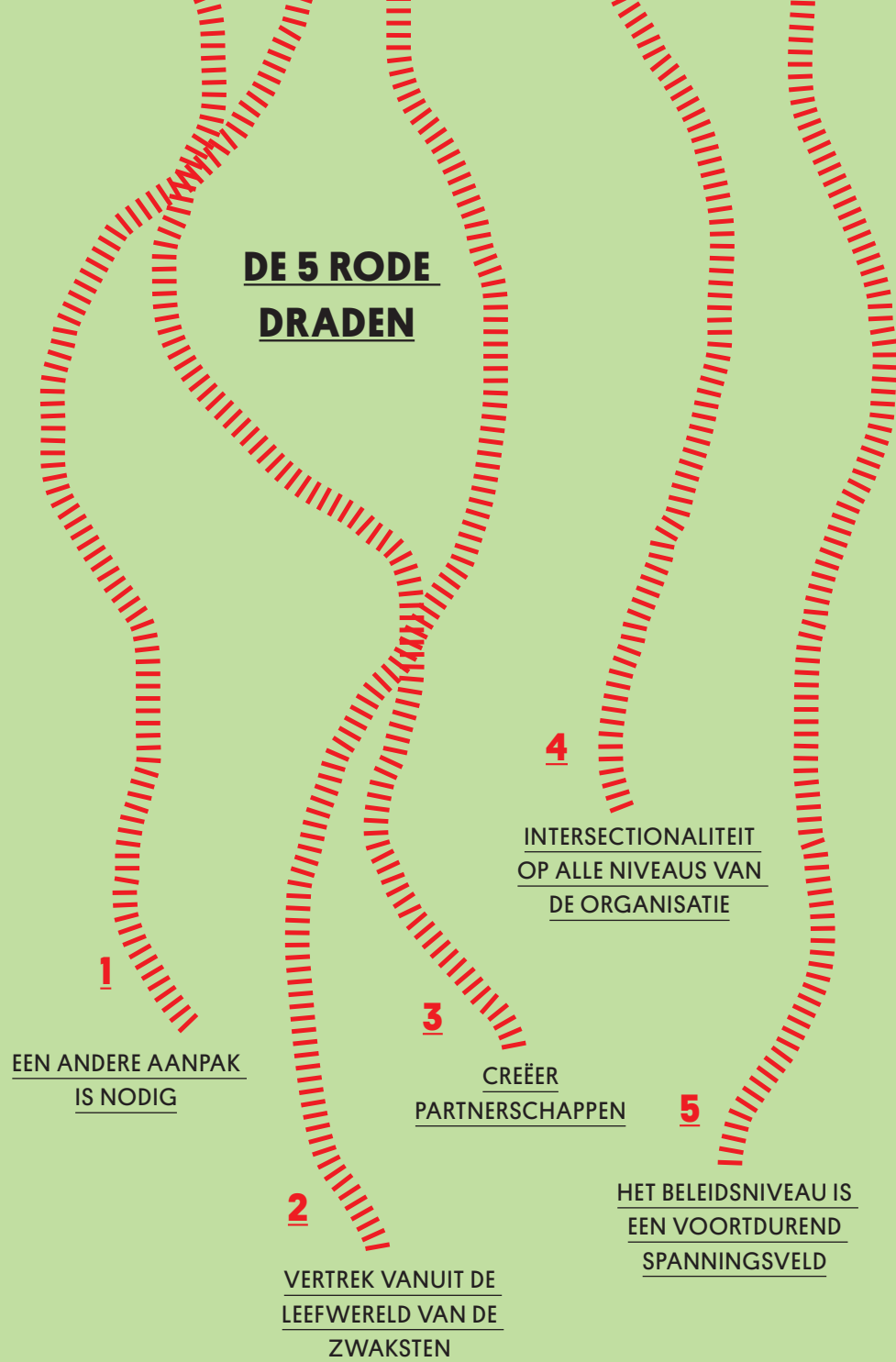
- inclusief²³ en dynamisch denken waarbij het denken over verschilcategorieën niet volgens binaire normen verloopt maar volgens verschillende sociale

dimensies die niet los staan van elkaar. Het hokjesdenken wordt achterwege gelaten omdat verschillende dimensies zichtbaarder worden gemaakt.

- empathisch denken waarbij we onszelf in anderen verplaatsen: wat zou ik eerlijk vinden als ik in zijn positie verkeerde? De kans op uitsluiting op basis van (een combinatie van) bepaalde factoren zoals etniciteit, gender, klasse, seksuele oriëntatie,... wordt verkleind.
- erkennen van de verwevenheid van de ordeningsprincipes die gelijktijdig operatief zijn, elkaar beïnvloeden en in samenhang een rol spelen.
- multidimensioneel denken omdat ieders identiteit uit meerdere dimensies bestaat: zo is iemand niet alleen man, maar tegelijkertijd ook wit, hoogopgeleid, jong en homoseksueel. Deze dimensies beïnvloeden elkaar in de manier waarop ze georganiseerd zijn: deze persoon zijn klasse-achtergrond bepaalt in zekere mate hoe hij man is, zijn sekse bepaalt hoe zijn etnische identiteit is ingevuld, zijn leeftijd bepaalt tot op zekere hoogte hoe hij zijn seksuele oriëntatie ingevuld ziet (Wekker, 2013).

²² Zie woordenlijst vanaf pagina XXX

²³ Zie woordenlijst vanaf pagina X



Hoofdstuk 2: Van kruispuntdenken naar kruispuntpraktijken

INLEIDING

In het vorige hoofdstuk bespraken we de context en de visies van waaruit het kruispuntdenken ontstaan is. In dit hoofdstuk zetten we een stap terug van de theorie en belichten we een aantal concrete praktijken van organisaties die al jaren op een intersectionele manier werken. Deze organisaties hebben, naast hun eigen karakter en geschiedenis, een aantal zaken gemeenschappelijk waaruit te leren valt over wat het betekent om in de praktijk aan kruispuntdenken te doen. Concreet onderscheiden we vijf rode draden die terugkeren bij organisaties die intersectioneel werken. We bespreken ze hieronder, nadat we eerst kort ingaan op de werking van traditionele middenveldorganisaties en de overkoepelende beleidscontext.

Wat in de volgende paragrafen te lezen is, is gebaseerd op informatie van *ella*, *Merhaba*, *My Choice Not Yours*, *VOK*, *Femba Intercultureel*, *Flora* en *IVCA*¹. Daar waar er andere bronnen geraadpleegd werden, wordt dit specifiek aangegeven door middel van voetnoten.

HET VERTREK PUNT: DE TRADITIONELE WERKING VAN EEN MIDDENVELDORGANISATIE

Het middenveld bestaat uit niet-winstgevende en niet-gouvernementele organisaties die als doel hebben de belangen, visies en waarden van hun leden (of anderen) kenbaar te maken en te verdedigen. Deze organisaties hebben geen winstoogmerk, maar werken op vrijwillige basis en/of krijgen financiële middelen van de overheid. In ruil hiervoor volgen ze bepaalde regels en passen ze hun werking in zeker mate aan het beleidskader aan.

Veel middenveldorganisaties werken voor een bepaalde maatschappelijke

¹ Alle info over deze organisaties kan gevonden worden op hun websites: www.merhaba.be; www.ellavzw.be; www.vrouwendag.be (voor het VOK); www.ivca.be; www.flora.be; www.femba.be/nl/groep/brussel-intercultureel; www.facebook.com/mychoicenotyours.

doelgroep. Bijvoorbeeld: vakbonden behartigen de belangen van werknemers; vrouwenorganisaties die van vrouwen; minderhedenorganisaties die van etnisch-culturele groepen; geloofshuizen (kerken, moskeeën, tempels) die van hun gelovigen; mutualiteiten die van hun aangesloten leden; jeugdorganisaties werken voor jongeren; en zo voort. Andere organisaties hebben een bepaald aanbod (sport, cultuur, ontspanning, kunst, enz.) en richten zich daarbij niet specifiek tot één bepaalde doelgroep.

Sinds het einde van de jaren 1990 heeft het diversiteitsdenken een steeds breder draagvlak gekregen binnen het middenveld. Onze geglobaliseerde samenleving wordt steeds diverser, en dus ook het doelpubliek van middenveldorganisaties. Organisaties houden er best rekening mee dat, als zij hun doelpubliek willen bereiken, ze niet uitgaan van een homogene en netjes af te bakenen groep, of het nu om arbeiders, holebi's, gelovigen, vrouwen, etnisch-culturele minderheden, sporters, theaterbezoekers, of anderen gaat. Veel organisaties doen hun best om de 'Ander' te betrekken of te bereiken. Zo kunnen jeugdorganisaties oog hebben voor kansarme jongeren, vrouwenorganisaties letten er op hun activiteiten toegankelijk te maken voor vrouwen met een handicap, vakbonden beseffen dat 'de' arbeider en 'de' bediende niet bestaan, en arbeid voor mensen een verschillende invulling kan krijgen.

Het blijft echter een moeilijke oefening voor organisaties om het hokjesdenken te overstijgen, al is het maar omdat ze ooit opgericht werden met een bepaalde afgelijnde doelgroep in het achterhoofd. Het is een werk van lange adem om de koers van een organisatie die jaren geleden werd ingezet, van richting te doen veranderen. Maar het is zeker niet onmogelijk, en we hopen dat deze gids een hulpmiddel kan zijn voor organisaties die effectief willen afstappen van een categoriale werking.

Het diversiteitsdenken is niet de heilige graal geweest die ervoor gezorgd heeft dat verschillen tussen mensen erkend en gewaardeerd worden. Dat komt onder andere omdat het op een problematische veronderstelling is gebaseerd. Diversiteit wordt beschouwd als een universeel en objectief feit dat kan beschreven, gemeten en gebruikt worden. Het wordt gezien als een realiteit waar organisaties mee dienen om te gaan, veeleer dan als een sociale constructie (zoals gender, etniciteit en andere) die de bestaande maatschappelijke machtsverhoudingen reflecteert².

Kruispuntdenken of intersectionaliteit kijkt in die zin af van diversiteitsdenken omdat macht er een prominentere plaats in inneemt. Dat zullen we ook zien wanneer we de vijf rode draden bespreken.

² Wie meer wil lezen over de kritiek die er bestaat ten aanzien van het diversiteitsdenken (en afgeleiden zoals diversiteitsmanagement) kan terecht bij het werk van o.a. Patrizia Zanoni (UHasselt) en Maddy Janssens (KULeuven).

1STE RODE DRAAD: "EEN ANDERE AANPAK IS NODIG."

De organisaties die op een intersectionele manier werken en waarmee wij gesproken hebben, zijn het erover eens dat men met een traditionele werkwijze onvoldoende in staat is om als organisatie de maatschappelijke belangen van zijn achterban te behartigen. We leven in een geglobaliseerde, superdiverse, samenleving die niet langer via de traditionele denkpatronen georganiseerd kan en mag worden. Zo zijn er steeds meer mensen die baat hebben bij de werking van de organisatie maar die niet bereikt worden omdat men – al dan niet bewust – blijft uitgaan van een afgebakende en homogene doelgroep, vaak de witte middenklasse hetero man of vrouw.

Vroeger dacht ik wel dat het belangrijk is dat mensen zich in het middenveld specialiseren rond één thema, en opkomen voor het welzijn van de ene of de andere groep. Maar dat kan gewoon niet, want ik ga dan bij een organisatie rond vrouwenrechten, maar ik moet dan ook naar een organisatie voor etnisch-culturele minderheden, en een organisatie voor seksuele vrijheid. Dat gaat gewoon niet. Dus, ik denk dat we ons moeten ontdoen van alle denkpatronen waarmee we de samenleving organiseren, omdat die gewoon niet meer passen.

Focusgroep, My Choice Not Yours

Er is bijgevolg een andere aanpak nodig, een die een positief alternatief biedt voor een categoriale werking. Een dergelijke alternatieve aanpak heeft oog voor het feit dat mensen niet enkel hun geslacht, hun afkomst, hun handicap, hun leeftijd of hun geloof zijn, maar dat iedereen zich tegelijk op verschillende identiteitsassen bevindt, en dat deze posities elkaar beïnvloeden. Die alternatieve aanpak uit zich in het herdefiniëren van de doelgroep (de tweede rode draad), maar ook op andere vlakken: de verhouding tot andere organisaties (de derde rode draad), de interne werking van de organisatie (de vierde rode draad) en ten slotte het beleidsniveau (de vijfde rode draad).

2DE RODE DRAAD: "VERTREK VANUIT DE LEEFWERELD VAN DE ZWAKSTEN."

Een uitspraak die bij alle bevraagde organisaties terugkwam, was dat intersectionaliteit zich in de praktijk uit door telkens de vraag te stellen of de belangen van de zwaksten in onze samenleving niet genegeerd of geschaad worden in het aanbod of de werking van de organisatie. De zwaksten zijn namelijk vaak net die mensen die zich tegelijk op meerdere uitsluitingsassen bevinden en bijgevolg te maken hebben met meervoudige discriminatie en exclusiemechanismen. Onze organisaties zijn niet immuun voor deze mechanismen: we moeten waakzaam zijn dat onze werking voor een bepaalde groep niet inhoudt dat we zelf op onze beurt andere groepen stigmatiseren of uitsluiten. Een voldoende mate van zelfreflectie, zowel over je aanbod als over je interne werking is hierbij cruciaal. Wie acties organiseert voor holebi's, staat er bijvoorbeeld best bij stil dat er ook holebi's zijn met niet-westerse roots.

Alleen door naar de meest kwetsbare 'anderen' te luisteren – door in de ontmoeting met hen te leren waar de dominante kaders blind voor zijn – kan waardevolle kennis groeien.

Visietekst Flora

Verder is het niet voldoende om je doelgroep te herbekijken door er simpelweg een uitsluitingsgrond aan toe te voegen. Concreet: het is niet omdat je werking op vrouwen met een migratieachtergrond is gericht, dat je intersectioneel werkt. Dat vraagt namelijk bijkomend dat je toelaat dat gender (en aanverwante thema's zoals familiaal geweld, de loonkloof, de ge-genderde invulling van arbeid) een niet-westerse invulling krijgt, een invulling die misschien niet onmiddellijk past in de witte Vlaamse vrouwenbeweging waar je tegelijk ook deel van uitmaakt.

Zo formuleert Merhaba bijvoorbeeld dat het voor hen niet volstaat om een holebi-organisatie te zijn voor allochtonen. Dat maakt je niet intersectioneel. De dominante – witte – visie op wat holebiseksualiteit is en hoe het beleefd dient te worden, moet ook in vraag gesteld kunnen worden. Dit betekent dat je als organisatie vaak tussen de mazen van het middenveldnet valt. Voor de minderhedenorganisaties ben je een holebi-organisatie, voor de Holebifederatie ben je een minderhedenorganisatie.

Bovendien staat werken met en voor diegenen die de zwakkere posities innemen in onze samenleving, vaak haaks op een mentaliteit die gericht is op productiviteit en efficiëntie. Ook van middenveldorganisaties wordt verwacht dat ze zoveel mogelijk doen, op zo een zo kort mogelijke tijd, met zo weinig mogelijk middelen. Dit maakt het erg moeilijk om op de lange termijn aan maatschappelijke verandering te werken voor en met mensen die net minder productief zijn, trager werken, of gewoonweg een andere visie hebben op wat nuttig of efficiënt is. Om in je werking voor sommige groepen niet bij te dragen tot de uitsluiting van andere groepen, is het dus belangrijk om regelmatig stil te staan in welke mate de efficiëntielogica waaraan je organisatie in min of meerdere mate onderworpen is, je maatschappelijke beleidsagenda niet overmatig beheerst.

3DE RODE DRAAD: "CREËER PARTNERSCHAPPEN"

Geen enkele organisatie kan bij elke handeling nagaan of er rekening werd gehouden met alle veertien identiteitsassen (zie hoofdstuk 1). Niemand is expert op het vlak van de leefwereld van al de mensen die op verschillende posities van deze assen zitten. Organisaties die intersectioneel werken, geven dan ook aan dat de manier om toch zo inclusief mogelijk te werk te gaan, is om partnerschappen aan te gaan op die vlakken die niet tot je expertise horen.

Dit vraagt om een basishouding van solidariteit met organisaties die voor groepen werken die niet tot de core-business van jouw organisatie behoren. Om deze basishouding waar te maken, is een hele inspanning nodig, gezien in het middenveldlandschap organisaties soms wel partners kunnen zijn, maar even vaak

(zo niet vaker) concurrenten van elkaar in de strijd om werkingsmiddelen en bestaansrecht. Ook op dit mesoniveau, in de relatie tussen organisaties onderling, is er dus een andere aanpak nodig: een die gekenmerkt wordt door bescheidenheid, openheid en solidariteit. Hiervoor stappen we het best af van het idee dat we allemaal experts zijn, allemaal unieke organisaties die geen hulp nodig hebben van anderen.

Ook wanneer activiteiten georganiseerd worden in partnerschap met andere organisaties, worden de taken vaak netjes verdeeld, zodat uiteindelijk iedereen weer op zijn eigen werking is aangewezen. Het vraagt een radicaal andere manier van werken om de ander echt te betrekken in de werking van de eigen organisatie. Openstaan voor kritiek, in plaats van het tegenargument al bij voorbaat klaar te hebben. Bereid zijn om aanpassingen te maken aan hetgeen in jouw ogen prima in orde is. Aanvaarden dat een andere organisatie misschien beter is op sommige vlakken, en elkaar om hulp vragen.

Tijdens de gesprekken met Merhaba, My Choice not Yours, het VOK en Femma Intercultureel bleek dat iedereen achter deze principes staat, maar dat het in de praktijk vaak een ander verhaal is. Partnerschappen aangaan vraagt tijd, vertrouwen creëren, elkaars zwaktes en sterktes leren kennen: dit zijn zaken die vragen om een langetermijnwerking en zijn moeilijk in te passen in een werking die gekenmerkt wordt door eenmalige activiteiten of kortlopende projectjes. Dat betekent dat men in de dagelijkse werking van de organisatie voldoende ruimte voor reflectie dient in te bouwen, door regelmatige contacten, brainstormsessies, al dan niet formele overlegmomenten met andere organisaties. Dit gebeurt het best al bij de opmaak van de jaarplanning zodat vermeden wordt dat er zodra die vastligt, geen ruimte meer is voor de inbreng van partners.

Het is niet zo dat Merhaba alles gaat oplossen op alle vlakken. Maar onze strategie is om partnerschappen aan te gaan, zodanig dat we onze mensen kunnen doorverwijzen naar deskundigen. Een reden waarom Merhaba vormingen geeft, is net om die deskundigheid door te geven, en niet categoriaal te gaan werken, zo van "alleen wij kunnen dat".

Focusgroep, Merhaba

Bij Flora vzw vinden we ten slotte nog meer inspiratie op het vlak van samenwerking. Deze organisatie gebruikt de methode van de co-constructie om organisaties met hun doelgroep samen een traject te laten ontwikkelen dat ook een impact heeft op (en ondersteund wordt door) wat op macroniveau gebeurt³. Het is dus geen naadloze controle van het ene niveau over het andere, maar een open proces waarin ruimte blijft voor overleg en bijsturing.

³ Meer over co-constructie is te lezen in het werk van Caren Levy: www.ucl.ac.uk/dpu/people/levy.

4DE RODE DRAAD: “INTERSECTIONALITEIT OP ALLE NIVEAUS

VAN DE ORGANISATIE”

Kruispuntdenken leidt niet enkel tot een meer genuanceerde blik ten aanzien van de ander. Het vraagt ook om reflectie over de eigen opvattingen en vanzelfsprekendheden. Het maakt medewerkers alert voor (de betekenis van) de gebruikte taal, communicatiestijl, omgangsvormen, organisatiecultuur, etc. Kruispuntdenken zet organisaties ertoe aan na te denken hoeveel en welke maatschappelijke verschillen er toe doen, en welke maatregelen gewenst zijn om bijvoorbeeld de personeelssamenstelling en de daarbij horende competentieprofielen, of het externe communicatiebeleid en het niveau van geletterdheid waarop mensen zich afstemmen, bij te stellen⁴. De checklist aan het einde van deze gids wordt dan ook opgedeeld in verschillende domeinen die eigen zijn aan iedere organisatie. Zo kan gemakkelijker nagegaan worden waar er al tekenen zijn van een intersectionele werking, en waar er nog inspanningen kunnen gedaan worden.

Intermezzo: omgaan met weerstand

Een intersectionele manier van werken invoeren vraagt om aanpassingen in de organisatiestructuren, -procedures, en -cultuur. Deze aanpassingen uitvoeren is een langdurig proces waarbij de hele organisatie betrokken wordt. Intersectionaliteit is geen methode die van de ene dag op de andere top-down aan een organisatie kan opgelegd worden. Evenmin is het mogelijk om van onderuit aan intersectionaliteit te werken als men niet kan rekenen op de steun van de leidinggevendenden.

Werken aan verandering in een organisatie gaat gepaard met weerstand. Het is belangrijk om hierop voorbereid te zijn. We halen hier kort een aantal redenen aan⁵ voor weerstand en mogelijke manieren om hiermee om te gaan.

Weerstand tegen organisatieverandering, of het nu gaat om intersectionaliteit of iets anders, komt meestal niet voort uit onveranderbare karaktereigenschappen van medewerkers of leidinggevendenden, maar uit onbegrip over wat degenen die achter de verandering staan precies willen, waarom zij dat willen en hoe zij dat willen. Het zou onverstandig zijn om dit soort signalen weg te wuiven als ‘slechts’ uitingen van weerstand. Het komt het veranderingsproces ten goede indien men voldoende tijd neemt om op de signalen van weerstand in te gaan.

Redenen voor weerstand kunnen onder andere de volgende zijn:

- Men denkt dat men er persoonlijk op achteruit gaat. De achteruitgang kan betrekking hebben op de job, de status, het plezier in het werk, de vooruit-

⁴ Elskens, Bea (2010) *Reis naar een onbekende bestemming*.

⁵ Meer informatie over het voorkomen van en omgaan met weerstand is te vinden in de rijke literatuur over veranderingsmanagement. Bijvoorbeeld: A. van Nistelrooij, R. de Wilde (2008) *Voorbij verandermanagement of de klassieker van Willem Mastenbroek, Conflictantering en organisatieontwikkeling* uit 1996.

zichten en de toekomstmogelijkheden.

- De informatie over de verandering kan onvoldoende zijn, op een verkeerde manier overgebracht of verkeerd begrepen zijn. De doelen zijn niet helder en/of men kan de voorgestelde verandering niet naar de eigen situatie vertalen.
- De betrokkenen denken dat ze over meer informatie, kennis of ervaring beschikken dan degenen die de verandering voorstelt.
- Men vreest niet aan de nieuwe eisen te kunnen voldoen. Medewerkers maken zich zorgen over het eigen vermogen nog nieuwe dingen te kunnen leren.
- Men voelt zich niet serieus genomen. De weerstand heeft dan te maken met de wijze waarop met de medewerkers wordt omgegaan. Men voelt zich onrechtvaardig behandeld, niet gewaardeerd en verzet zich om die reden. De veranderaar kan gewantrouwd worden, omdat deze bijvoorbeeld onzorgvuldig te werk gaat.
- De betrokkenen zien de zin van de verandering niet in. Het is op de huidige manier altijd goed gegaan.
- Sommige medewerkers staan vanuit hun persoonlijkheid meer open voor nieuwe zaken, anderen zijn behoudender.

Dat alles kan het werken aan intersectionaliteit in een organisatie erg vertragen of zelfs verhinderen. Er bestaan echter manieren om weerstand te voorkomen, of om te buigen naar nieuwe energie in het veranderingsproces.

Enkele vuistregels:

- Werk op voorhand aan een gezamenlijke toekomstvisie. Formuleer een missie die nuttig en inspirerend is en die gedragen wordt door de medewerkers.
- Werk aan vertrouwen. Leg de nadruk op het feit dat iedereen betrokken wordt.
- Maak er een gewoonte van om samen prioriteiten te stellen en de belangrijkste dingen eerst te doen. Hierdoor vermijd je chaos en onvoorspelbaarheid.
- Neem feedback ernstig.

We geven hier slechts enkele tips mee omdat we niet de indruk willen wekken dat er een pasklaar stappenplan bestaat om een organisatieverandering bij voorbaat te doen slagen. Iedere organisatie is anders, en heeft behoefte aan andere hulpmiddelen in een veranderingsproces. Er bestaan echter nuttige werkinstrumenten en vormen op dit gebied. De checklist die we na dit hoofdstuk meegeven, is alvast een hulpmiddel op weg naar meer intersectionaliteit in een organisatie.

5DE RODE DRAAD:

“HET BELEIDSNIVEAU IS EEN VOORTDUREND SPANNINGSVELD.”

Een gespreksonderwerp dat telkens terugkeert, is de rol die het beleid speelt in de dagelijkse werking van een middenveldorganisatie. Organisaties zien zich vaak

gekneeld tussen de wensen van hun doelgroep en die van de overkoepelende beleidscontext. We wezen hierboven al op de spanning tussen het werken op maat van onderuit voor de doelgroep(en), en de efficiëntielogica van bovenaf. Dit is met name moeilijk bij het werken aan intersectionaliteit, omdat hier het belang van de zwakkeren (zij die met meervoudige uitsluitingsmechanismen te maken hebben) en partnerschappen met andere organisaties voorop staan. Het beleid is echter onderverdeeld in departementen met afgeleide bevoegdheden en budgetten.

Een organisatie die beslist om zijn categoriale werking achter zich te laten en te gaan voor een inclusievere, intersectionele werking, zal botsen met de realiteit van een beleidscontext waarin doelgroepen, beleidsthema's en werkingsmiddelen verspreid zijn, niet enkel over verschillende ministeries en departementen, maar ook nog eens over verschillende bestuursniveaus. Een concreet voorbeeld: een organisatie als Merhaba is voor zijn onthaal- en begeleidingsfunctie (van voornamelijk holebi's en transgenders) afhankelijk van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (Brussel). Op het Vlaamse bestuursniveau zijn ze echter erkend als beweging. Met de middelen die ze krijgen als beweging mag Merhaba geen onthaal en begeleiding organiseren. Maar hoe meer mensen ze bereiken als beweging, hoe meer van die mensen beroep willen doen op hun diensten van onthaal en begeleiding, hetgeen ze hen dan moeten weigeren. Zo verzwakt het succes van een organisatie op één domein zijn eigen werking op een ander domein, en dit door de manier waarop de overkoepelende beleidscontext georganiseerd is.

- ✦ Hokjesdenken heeft ook iets veiligs, om samen te zijn met gelijkgezinden.
- Ja, maar het probleem is dat veel mensen daar niet in passen. Als je een meerlagige identiteit hebt, uit vele laagjes bestaat, je kunt dat niet opsplitsen hé.
- ▲ Zeker nu niet, in onze geglobaliseerde wereld.
- ✦ Maar als je kijkt naar het beleid: dan zie je net het omgekeerde. Je hebt een minderhedenbeleid, een vrouwenbeleid, een armenbeleid, et cetera.
- ▲ Ik ben er van overtuigd dat het niet voor niets is dat het beleid zo georganiseerd is. Dat is gemakkelijker om alles onder controle te houden op die manier. Natuurlijk zou het ideaal zijn als het beleid ook intersectioneel zou gaan werken, maar dat gaat niet gebeuren. Het systeem zou eerst helemaal moeten imploderen, maar daar ga ik niet op zitten wachten.

Focusgroep met ella, Merhaba, My Choice Not Yours en VOK

Een organisatie als My Choice Not Yours raadt aan om in zo'n beleidscontext pragmatisch te werk te gaan, en mensen en organisaties van onderuit samen te brengen. Men kan desnoods aparte projecten indienen, zolang die in de praktijk, bij de concrete uitwerking ervan, terug samengebracht worden. Zij hopen op die manier een signaal te geven dat het hokjesdenken op beleidsniveau er mee voor zorgt dat de zwaksten niet aan bod komen, ook niet in een gelijkheidsbeleid of armoedebeleid, en bovendien stelselmatig geproblematiseerd of genegeerd worden.

In de missietekst van Flora vzw is het als volgt kernachtig verwoord: "Het beleid lijkt de burgers dan ook niet meer te zien als hele mensen met complexe levensverhalen, maar slechts als te besturen objecten van partiële, eendimensionale beleidsdomeinen." Concreet betekent dit dat wanneer iemand bijvoorbeeld in een tewerkstellingstraject te horen krijgt dat een PC-cursus voor haar of hem (met oog op de arbeidsmarkt) niet rendabel is, men dan ook niet moet verwachten dat die persoon na de werkuren een computercursus gaat volgen omdat een andere minister zich zorgen maakt om de digitale kloof.

Beleid en middenveld vormen idealiter een tandem in het werken aan maatschappelijke en socio-economische veranderingen. Hiervoor is het nodig dat beide kanten zich open opstellen naar elkaar en elkaars bezorgdheden ernstig nemen. Een slecht functionerend middenveld is maatschappelijk alles behalve wenselijk, daar heeft bijgevolg geen enkele minister baat bij. Omgekeerd kan een middenveld niet werken zonder de structurele ondersteuning van bovenaf. Het moet dus mogelijk zijn om de verschillende agenda's op elkaar af te stemmen, zonder de middenveldorganisaties te depolitiseren en/of te instrumentaliseren in functie van de beleidsagenda en zonder het beleid enkel als subsidiegever te zien die zich geen vragen mag stellen bij wat er met zijn middelen gebeurt.

TOT SLOT: "WEES AMBITIEUS!"

In het bovenstaande werd al duidelijk dat werken aan intersectionaliteit een behoorlijke dosis engagement vraagt van een organisatie. Het betekent ingaan tegen de stroom, de traditionele organisatiewerking herzien, regelmatige zelfreflectie, aandacht voor 'moeilijkere' doelgroepen, je positie van expert en unieke organisatie in vraag willen stellen, samenwerking boven concurrentie plaatsen, en soms ook eens de hand durven bijten die ons voedt. Dit is een langetermijnopdracht, die gedragen moet worden door alle niveaus en geledingen van de organisatie. Aan de basis ligt de overtuiging dat het 'positief alternatief', zoals we bij Merhaba hoorden, en 'de beweging van onderuit' zoals My Choice Not Yours het formuleerde, mogelijk zijn.

De bedoeling van My Choice Not Yours is om een internationaal initiatief te zijn. Een internationale beweging van intersectionaliteit. "The world is a village", we passen niet meer in al die hokjes. Wij richten ons voorlopig wel op middenveldorganisaties, die goed werk verrichten op het veld, over een bepaald thema, maar die zich willen openstellen naar andere organisaties en hun thema's. Partnerschappen creëren, hen doen samenwerken: dat blijft wel de basis.

Focusgroep, My Choice Not Yours

Tot slot: hoewel organisaties als Merhaba, MCNY, Femma intercultureel, IVCA, Flora, VOK, en ella de waarheid over intersectionaliteit niet in pacht hebben, is er wel inspiratie te vinden voor wie ook de handen uit de mouwen wil steken. Deze organisaties staan alvast open voor samenwerking en het delen van ervaringen.

Hoofdstuk 3: Intersectionaliteit: checklist voor organisaties

Over de opbouw en het gebruik van de vragenlijst

In het voorgaande hoofdstuk wezen we op het belang van intersectionaliteit op alle niveaus en in alle geledingen van de organisatie. Deze checklist is een *hulpmiddel* om na te gaan in hoeverre het kruispuntdenken in jouw organisatie ingebed is. We onderscheiden vier *domeinen* die deel uitmaken van quasi alle organisaties: organisatiestructuur en –cultuur, personeelsbeleid of HR management, communicatiebeleid en financiën. We gaan ook specifiek in op het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de organisatie.

Er bestaan reeds veel *instrumenten* om aan gelijke kansen en diversiteit te werken in organisaties. Zo is er bijvoorbeeld “Reizen in diversiteitsland”, een handleiding om diversiteitsplannen op te maken¹, de “Emancipatie Effect Rapportage” (EER) en varianten zoals de LEER (de EER op lokaal bestuursniveau) of de MEER (specifiek op de media gericht), instrumenten voor gender-budgetting, leeftijdsbewust personeelsbeleid, checklijsten gericht op het vergroten van toegankelijkheid, etc. Dit soort instrumenten hebben gemeenschappelijk dat ze ontwikkeld werden met (een) bepaalde doelgroep(en) in het achterhoofd. Vrouwen, ECM, 45+, personen met een handicap. Onze checklist

¹ Departement Werk en Sociale Economie (2004) *Reizen in diversiteitsland: handleiding voor diversiteitsplannen*. Te downloaden via www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/reizen-in-diversiteitsland-handleiding-voor-diversiteitsplannen

is in principe ‘doelgroepvrij’, net omdat we vertrekken van de vaststelling dat bij het werken voor afgebakende groepen vaak uitsluitingsmechanismen voor andere groepen in werking treden. Het is dus cruciaal om te vertrekken van de situatie van mensen die getroffen worden door meervoudige discriminatie, en net *niet* in de positie zijn om hun plaats op te eisen in de ene of andere doelgroep.

De vragen in de checklist zijn bedoeld om een denkproces op gang te brengen over intersectionaliteit in de praktijk, meer bepaald in jouw organisatie, om zo uiteindelijk tot concrete actie over te kunnen gaan. Wat voor organisatiecultuur heerst er? Is het mogelijk om een draagvlak te creëren voor een intersectionele werkwijze? Bij wie (niet)? Is er al ervaring op het vlak van gelijkekansen- en diversiteitsbeleid? Hoe ziet het personeelsbeleid eruit? Hoe verloopt de interne en externe communicatie? Deze en meer vragen met telkens een stuk uitleg en tips eraan verbonden, zijn niet bedoeld om een zwart-wit-beeld te geven aan de lezer: “in dit geval is intersectionaliteit mogelijk, in het andere geval niet”. Het is genuanceerder dan dat. Zowel de vragen als de bijhorende informatie zijn bedoeld als *richtingaanwijzers*: “in dit geval ga je in de goede richting, in het andere geval wordt het erg moeilijk om intersectionaliteit in de praktijk te brengen.”

01 Sector en missie/visie van de organisatie

TOT WELKE SECTOR BEHOORT JOUW ORGANISATIE?

Deze vraag heeft niet direct te maken met intersectionaliteit, maar heeft wel belang voor de mate van veranderingen die in jouw organisatie kunnen doorgevoerd worden. Zo kan het *wettelijk kader* van een overheidsorganisatie invloed hebben op de manier waarop het personeelsbeleid vorm krijgt (vb. het statuut van de ambtenaar; wettelijk vastgelegde selectieprocedures en diplomaveisten). Het is belangrijk om hier op voorhand zicht op te hebben, zodat de verwachtingen juist afgesteld kunnen worden op wat er mogelijk is binnen het wettelijk kader dat voor jouw organisatie van toepassing is.

Optie 1 Jouw organisatie is een organisatie die zelf zijn HR-beleid, communicatiebeleid, financieel beleid en zijn organisatiestructuren kiest.

Als dit het geval is, zijn er talloze mogelijkheden om aan intersectionaliteit te werken, zolang de initiatieven *gedragen* worden door de top van de organisatie en (mettertijd) alle medewerkers. De vragen die volgen kunnen daarbij een hulpmiddel zijn, neem ze zeker allemaal door!

Optie 2 Jouw organisatie is een organisatie of instelling waarvan het HR-beleid, communicatiebeleid, financieel beleid en de organisatiestructuren door hogerhand vastgelegd worden (vb. een overheidsinstelling, een deelorganisatie die bepaald wordt door de (al dan niet buitenlandse) hoofdzetel).

Als je onvoldoende controle hebt over de structuren en processen van jouw organisatie, kunt u aan intersectionaliteit werken zolang er niet aan het overkoepelende kader geraakt hoeft te worden. Er is zeker en vast inspiratie te vinden in het vervolg van deze vragenlijst. Hou er wel rekening mee dat je beter je energie inzet op zaken die op korte(re) termijn *haalbaar* zijn. Het veranderen van de overkoepelende (wettelijke) context is zeer ambitieus langetermijnwerk.

WAT ZIJN DE MISSIE EN VISIE VAN JOUW ORGANISATIE?

Een missie- en/of visietekst bevat de kerndoelstellingen, de bestaansredenen, van de organisatie. Als kruispuntdenken een manier van werken is

die je wenst in te passen in de organisatie, moet dit ook duidelijk worden in de missie- en visietekst. Zo wordt de tekst een instrument waarmee aan alle (huidige en toekomstige) medewerkers en aan de stakeholders van de organisatie duidelijk gemaakt wordt dat *intersectionaliteit een eigenschap is van jouw organisatie*.

Een missietekst hoort gedragen en gekend te zijn door de volledige organisatie. Alle handelingen zouden *afgetoetst* moeten kunnen worden aan de missie- of visietekst van de organisatie. Als kruispuntdenken in de tekst is opgenomen, biedt de tekst een constante herinnering aan het feit dat de organisatie zo inclusief mogelijk werkt en oog heeft voor de kruising van meerdere uitsluitingsgronden².

Optie 1 Kruispuntdenken is opgenomen in de visietekst van jouw organisatie.

Dit is een duidelijk teken dat intersectionaliteit niet nieuw is voor jouw organisatie. Waak erover dat nieuwe medewerkers ingewerkt worden in het concept, en dat de vermelding ervan in de visietekst geen dode letter blijft: bouw op regelmatige basis reflectiemomenten in om na te gaan of de visie, de missie en de concrete werking van de volledige organisatie nog op elkaar afgestemd zijn. Kijk ook na of de *operationele en strategische doelstellingen* van de organisatie op een intersectionele manier zijn opgesteld (met oog voor de zwaksten, op basis van samenwerking en solidariteit). De kennis die er binnen jouw organisatie bestaat over kruispuntdenken zou ook terug te vinden moeten zijn in de concrete handelingen van de organisatie, en niet ad hoc (wanneer iemand er toevallig aan denkt) maar op *structurele* basis.

Optie 2 Kruispuntdenken is niet opgenomen in de visietekst van jouw organisatie.

Intersectionaliteit is (nog) geen fundamenteel kenmerk van jouw organisatie. Dat wil niet zeggen dat er op individuele domeinen of door individuele medewerkers binnen jouw organisatie niets gebeurt of kan gebeuren. Het vervolg van deze vragenlijst kan zeker helpen bij het ontwerpen van een actie om het kruispuntdenken structureler in te bedden in jouw organisatie, zodat het uiteindelijk ook een plaats krijgt in de missie- en visietekst en uitgedragen kan worden naar klanten, cliënten en partner-organisaties. Als *gelijke kansen en/of diversiteit* wel deel uitmaken van de visietekst, is dat een goed vertrekpunt om een draagvlak voor intersectionaliteit te creëren.

² In bijlage vind je de visietekst van ella vzw als voorbeeld.

02 Organisatie en organisatiecultuur

WAT VOOR ORGANISATIECULTUUR HEERST ER IN JOUW ORGANISATIE?

De organisatiecultuur is bepalend voor de mate waarin verandering of het verkennen van nieuwe wegen mogelijk is. Organizationalcultuur is een moeilijk aan te pakken aspect van de organisatie, omdat het vaak om *ontastbare en ongeschreven regels en tradities* gaat, die van oudsher de werkplek kenmerken. De organisatiecultuur veranderen is niet onmogelijk, maar wel een werk van lange adem, waar de top van organisatie en voldoende medewerkers achter moeten staan om effect te kunnen verkrijgen.

Optie 1 De organisatiecultuur binnen jouw organisatie wordt gekenmerkt door openheid, horizontaliteit, samenwerking, dynamiek en vertrouwen (tussen leidinggeven en medewerkers en tussen medewerkers onderling, maar ook ten opzichte van partners).

Intersectionaliteit wordt gekenmerkt door een focus op mensen die vaak door de mazen van het net vallen omdat ze getroffen worden door meervoudige uitsluiting. Om deze focus te kunnen bewaren, is het noodzakelijk om een *open houding* aan te nemen, niet enkel tegenover de mensen waarvoor je organisatie werkt, maar ook naar collega's en partnerorganisaties. *Vertrouwen* is nodig om je medewerkers en partnerorganisaties niet (of niet in de eerste plaats) als concurrenten te zien, maar als partners in een *solidaire* samenwerking.

Optie 2 De organisatiecultuur binnen jouw organisatie wordt gekenmerkt door geslotenheid, hiërarchie, individualiteit, afwezigheid van dynamiek, wantrouwen (tussen leidinggeven en medewerkers en tussen medewerkers onderling, maar ook naar partners).

Een gesloten, hiërarchische organisatie zal weinig ruimte bieden om te werken rond intersectionaliteit. Wie in zulk een organisatie werkt, kan het best beginnen met *van onderuit* samen met een groep collega's aan verandering te werken. Dit zal met kleine stappen moeten gebeuren, waarbij gefocust wordt op het behalen van kleine successen zodat de weerstand bij anderen afgebouwd kan worden.

Een *praktische tip* voor het omgaan met weerstand (van hogerhand, of bij collega's) is het *omzetten van bezwaren in voorwaarden*. Bijvoorbeeld: als

jij voorstelt om met een interne denk- of werkgroep over intersectionaliteit te starten, kan de reactie van een leidinggevende zijn dat hier geen tijd voor is. U kan dit bezwaar omvormen tot een voorwaarde door te stellen dat 'als mensen bereid zijn om buiten de werkuren, bijvoorbeeld tijdens de middagpauze, aan de denkgroep deel te nemen, we dus van start kunnen gaan?'. Verdere bezwaren kunnen op dezelfde manier omgebogen worden. Als er geen budget is: 'dus, als onze activiteiten de organisatie niets kosten, kunnen we van start gaan?'. En zo verder. Werk op deze manier met een beperkte groep van overtuigden aan een *kleinschalige actie*, waarvan het *positieve effect* op de organisatie quasi vaststaat. Dit positief resultaat kan vervolgens gebruikt worden om anderen over de streep te trekken, en uiteindelijk ook het engagement van de leidinggevenden en/of collega's te verkrijgen om tot structurele aanpassingen te kunnen overgaan. Het spreekt voor zich dat dit een werk op de middellange tot *lange termijn* is, maar zeker niet onmogelijk.

HOE ZIJN DE BESLUITVORMINGSORGANEN SAMENGESTELD?

In een organisatie kunnen de beslissingen door één of meerdere organen genomen worden, al dan niet in overleg of simpelweg top-down. Mogelijke organen zijn een directeur, een directieteam, raad van bestuur, algemene vergadering, management(team), dagelijks bestuur, of een combinatie van deze. Een intersectionele manier van werken vraagt dat er niet enkel *aandacht is voor andere stemmen* bij de medewerkers of bij de doelgroep, maar ook in de besluitvormingsorganen van de organisatie. Dit gaat verder dan oog hebben voor de diversiteit die aanwezig is onder de leden van het orgaan (al kan dit wel een vertrekpunt zijn). Het is niet omdat er vrouwen in de raad van bestuur zitten dat zij vrij zijn van privileges op andere domeinen, bijvoorbeeld door hun witheid of hun opleidingsniveau. En directieleden met een migratieachtergrond kunnen op hun beurt geprivilegieerd zijn op het gebied van genderrollen en gezondheid.

Het is dus geen kwestie van in de verschillende besluitvormingsorganen de diversiteitscategorieën te 'tellen' om dan te kunnen besluiten dat de Ander wel voldoende aanwezig is. Het gaat er wel degelijk om voortdurend te bewaken dat in het besluitvormingsproces zo veel mogelijk rekening gehouden wordt met diegenen wiens stem doorgaans *niet gehoord* wordt, of *geproblematiseerd* wordt. Hierbij kan het helpen om te kunnen spreken uit ervaring (de diversiteit in het besluitvormingsorgaan is dus niet onbelangrijk), maar dit impliceert niet automatisch expertise. Niet alle vrouwen zijn gender-experten of feministen. Niet alle mensen met een migratieachtergrond zijn in staat om racisme of discriminatie te herkennen.

Optie 1 De besluitvormingsorganen kennen een diverse samenstelling qua geslacht, etniciteit,...

Dit wijst er op dat er binnen de organisatie ofwel expliciet belang gehecht wordt aan diversiteit onder de bestuurders, ofwel dat er toegang wordt verleend tot de besluitvormingsorganen op een niet-seksistische, racistische, homofobe,... manier.

Een diverse samenstelling is een goed *vertrekpunt*, maar garandeert niet dat de stem van de zwaksten gehoord wordt of vertegenwoordigd is, zoals in bovenstaande paragraaf werd uitgelegd. Doe regelmatig de oefening "Stel de andere vraag"³ om na te gaan of de perspectieven van niet-vertegenwoordigde (sub)groepen niet over het hoofd gezien worden.

Het is begrijpelijk dat niet iedereen expert is op het domein van alle identiteitsassen en uitsluitingsmechanismen. Je kan dit opvangen door een open houding aan te nemen, en input of advies te vragen aan partnerorganisaties die wel over expertise beschikken. Je kan dit doen bij de opmaak van het beleidsplan, maar ook bij de organisatie van acties of projecten.

Optie 2 De besluitvormingsorganen zijn weinig of niet divers samengesteld.

Deze situatie impliceert niet automatisch dat er sprake is van seksisme of racisme binnen de organisatie. Een homogeen samengesteld bestuursorgaan kan beschikken over expertise op het vlak van uitsluitingsmechanismen. Een exclusief vrouwelijk samengesteld bestuursorgaan binnen een vrouwenorganisatie is hier een voorbeeld van.

Toch ligt bij een niet-divers samengestelde groep het gevaar voortdurend op de loer dat men voor een bepaalde groep werkt, maar hierbij andere *(sub)groepen uitsluit*. Er dient dus nagegaan te worden of de keuze voor een homogene samenstelling (op welke identiteitsas dan ook) een bewuste keuze is die van *fundamenteel* belang is voor de organisatie (bijvoorbeeld voor zelforganisaties).

Het gaat om een bewuste keuze

Houdt de keuze voor een homogene samenstelling in dat bepaalde stemmen en posities over het hoofd gezien worden? Wat kan hieraan gedaan worden?

³ Zie hoofdstuk 1

Het gaat niet om een bewuste keuze

Wat zijn de oorzaken van de homogene samenstelling? Welke structuren en processen *verhinderen* dat mensen van verschillende profielen toegang krijgen tot de besluitvormingsorganen van de organisatie? Door wie en hoe kunnen deze veranderd worden?

ZIJN ER NAAST DE FORMELE ORGANISATIESTRUCTUREN OOK INFORMELE NETWERKEN?

Naast de formele besluitvormingsorganen zijn er in een organisatie meestal ook informele netwerken en wegen die tot besluitvorming leiden. In de meest extreme gevallen zijn zij zelfs belangrijker dan de formele structuren, en herhalen deze laatste enkel wat reeds via informele weg besloten werd. Hoewel dit niet de meest *democratische* manier van werken is, is het een realiteit waarmee best rekening gehouden wordt door diegenen die een verandering in gang willen zetten.

Optie 1 Er zijn informele netwerken van medewerkers en/of leidinggevend en/of externen die het besluitvormingsproces binnen de organisatie sterk beïnvloeden.

Als de informele netwerken de besluitvorming in hoge mate beïnvloeden of beheersen, is het moeilijk om het democratische gehalte van de beslissingen in de organisatie te bewaken. Een pragmatisch advies zou zijn om zoveel mogelijk deel uit te maken van deze informele netwerken, maar daarmee wordt het probleem niet ten gronde aangepakt. Het is *gezonder* voor de organisatie wanneer de invloed van de informele netwerken op de formele besluitvorming zo miniem mogelijk is.

Zelfs als de netwerken divers zijn samengesteld en de toegang ertoe eerder gemakkelijk is, is het niet de te verkiezen manier om aan besluitvorming te doen. Het blijft namelijk een *ontransparante*, ongestructureerde en onvoorspelbare manier van besluitvorming. Als informele netwerken de besluitvorming in jouw organisatie in hoge mate beïnvloeden, werk dan eerst aan het afbouwen van deze invloed. Wijs er tijdens informele contactmomenten stelselmatig op dat thema x of y inderdaad erg interessant/dringend/probleematisch/... is, en dat het dus best op de *agenda* van de teamvergadering/de raad van bestuur/de algemene vergadering/het directiecomité/... gezet wordt. En omgekeerd: ga er tijdens formele momenten van besluitvorming niet van uit dat een onderwerp al voldoende besproken werd, als dit enkel tijdens informele momenten gebeurde. Niet iedereen is hier van op de hoogte. Tijdens een formele bijeenkomst is het gemakkelijker om erover te waken dat iedereen mening aan bod komt (mits het formele contactmo-

ment geleid wordt door iemand die hier oog voor heeft. Als dit niet het geval is, zijn er gelukkig altijd wel *formele* manieren om een punt op de agenda te krijgen, waardoor je verzekerd bent dat je je standpunt uiteen kan zetten. Deze formele processen van agendavorming en vergaderen moeten voor *alle* medewerkers bekend zijn.)

Optie 2 De besluitvorming binnen de organisatie komt enkel voort uit formele structuren en processen.

Dit wijst doorgaans op een *transparante* manier van werken, waarbij het voor iedereen duidelijk kan zijn via welke wegen beslissingen worden genomen, welke stappen er gevolgd moeten worden, welke sleutelfiguren er overtuigd moet worden om een punt op de agenda of als beleidsactie te krijgen. Hoe transparanter de procedures, hoe gemakkelijker het is voor mensen die noch tot de informele netwerken noch tot de besluitvormingsorganen behoren, om hun stem te laten horen. Zorg er dus voor dat (nieuwe) medewerkers en bestuursleden volledig op de hoogte zijn van de manier van besluitvorming in de organisatie (bijvoorbeeld door dit goed *zichtbaar* op het intranet te zetten, of in een document dat vrij beschikbaar is voor iedereen in de organisatie) en maak duidelijk dat de organisatie openstaat voor punten van kritiek en verbetering op dit vlak.

03 Personeelsbeleid

WAT VOOR PERSONEELSBELEID VOERT JOUW ORGANISATIE?

Er zijn verschillende manieren mogelijk om aan personeelsbeleid te doen. Men kan een klassieke personeelsadministratie bijhouden, wat neerkomt op het registreren van de gewerkte uren, verlofdagen, anciënniteit, rechten/plichten van de werknemer. Men kan ook een moderne vorm van personeelsbeleid voeren (een zogenaamd 'human resources management') waarbij ook gekeken wordt of mensen wel op de best mogelijke manier ingezet worden, rekening houdend met hun sterktes en zwaktes, toekomstmogelijkheden, mogelijkheden tot bij- of omscholing in overeenstemming met hun ambities en de noden van de organisatie..

Optie 1 De organisatie houdt een personeelsadministratie bij.

Een klassieke personeelsadministratie houdt in principe geen rekening met de individuele profielen van de medewerkers. Er wordt enkel bijgehouden of iedereen doet waartoe men *verplicht* is, en ontvangt waar men *recht* op

heeft. In kleine organisaties, met slechts een handvol medewerkers, hoeft dit niet noodzakelijk in de weg te staan van een intersectionele werking als er iemand anders is (directeur, coördinator, bestuurder) die de *noden* van de werknemers in acht neemt, er op let dat de selectieprocedures niet bij voorbaat mensen uitsluit op basis van criteria die niet relevant zijn voor de job, de medewerkers gebruik maken van maatregelen om werk en privé te combineren,...

Als er in grote organisaties enkel aan personeelsadministratie wordt gedaan, kan dit wel een moeilijkheid vormen om het gedachtegoed van het kruispuntdenken te vertalen naar het personeelsbeleid. Zorg in dit geval dat er een draagvlak gecreëerd wordt voor een *flexibeler* personeelsbeleid, waarbij afgestapt wordt van het idee 'alles hetzelfde voor iedereen'⁴. Flexibiliteit kan voordelen bieden aan de werknemers én aan de organisatie, zeker wanneer de maatregelen opgemaakt worden in samenspraak met de medewerkers. Medewerkers responsabiliseren voor hun eigen aandeel in het opmaken van onderlinge afspraken houdt een risico in, maar creëert ook vertrouwen en loyaliteit.

Optie 2 De organisatie voert een modern personeelsbeleid.

We willen hier geen pleidooi houden voor HRM in zijn meest doorgedreven vorm, een concept waarvan de term alleen al problematisch genoemd kan worden. Mensen zijn uiteraard meer dan 'resources', menselijke grondstoffen waarover de organisatie kan beschikken. Dit even buiten beschouwing gelaten, biedt een modern personeelsbeleid, met aandacht voor een *evenwicht* tussen de noden van de organisatie en die van de werknemers, wel mogelijkheden om intersectionaliteit te vertalen naar de interne werking.

In een modern personeelsbeleid wordt namelijk, meer dan bij pure personeelsadministratie, rekening gehouden met de verschillende profielen van de medewerkers, er is (in principe althans) meer ruimte voor *alternatieve manieren van werken en loopbaanontwikkeling*. Als dit voor jouw organisatie het geval is (tekenen zijn: er kan gebruik gemaakt worden van glijtijden, thuiswerk, extra pauzemomenten, vrije opname van vakantiedagen, en zo meer), is het nuttig om na te gaan of deze maatregelen beschikbaar zijn voor *iedereen* in de organisatie. Moet men tot een bepaalde groep behoren om van bepaalde maatregelen gebruik te mogen maken? Als er mensen van uitgesloten worden, is dat omdat het essentieel is voor hun job, of is de onderliggende reden dat zij minder vertrouwen genieten in de organisatie?

⁴ We houden hier geen pleidooi voor het zogenaamde 'nieuwe werken', waarbij de voordelen van de flexibiliteit in de eerste plaats voor de *organisatie* zijn. Voor een uitgebreide kritiek op het 'flexicuritymodel' en HNW (het nieuwe werken): zie Blommaert, Mutsaert & Siebers (2012) *De 360° werknemer*.

Verder is een intersectionele manier van werken gebaat bij zoveel mogelijk overleg en samenwerking, ook tussen collega's onderling. In veel organisaties bestaat er een hoge mate van individualisme onder de medewerkers: iedereen heeft haar of zijn takenpakket, en op de hoogte zijn van elkaars werk en elkaar feedback geven behoort tot de 'extra's'. In een systeem van HRM kan dit individualisme afgebouwd worden door bijvoorbeeld als leidinggevende mensen niet langer individueel te evalueren, maar als team⁵. Mensen gaan er enkel als team op vooruit, en hebben er dus baat bij elkaar te helpen, te adviseren, geïnformeerd te houden, kortom: samen te werken.

Welke vorm van personeelsbeleid (of vrijwilligersbeleid) jouw organisatie ook heeft, dit is altijd een zinvolle oefening:

- Breng de horizontale en verticale segregatie in kaart. Welke mensen zitten in welke functies/posities/loonschalen/... ? Is deze situatie gewenst? Indien niet, wat kan er aan gedaan worden?
- Deze gegevens zijn gemakkelijk bij te houden en te analyseren, en kunnen problematische situaties blootleggen.

04 Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de organisatie

VOERT DE ORGANISATIE EEN ACTIEF GELIJEKANSEN- OF DIVERSITEITSBELEID?

We gaven hierboven al aan dat een gelijkekansen- en/of diversiteitsbeleid een vertrekpunt kan zijn om aan intersectionaliteit te werken. We schrijven *kan* zijn, omdat een GK- en diversiteitsbeleid zoveel verschillende vormen en intensiteiten kan aannemen, dat het zeker *geen garantie* vormt om succesvol aan intersectionaliteit te werken.

Onder het voorgaande luik vermeldden we dat de principes achter een personeelsbeleid, met name de individualistische inslag, vaak een belemmering vormen om een *effectief* GK- en diversiteitsbeleid te voeren. In het geval van intersectionaliteit is dat niet anders, meer nog, de grondslagen

⁵ We beseffen dat dit niet in alle wettelijke kaders mogelijk is. Vaak is personeelsbeleid een aangelegenheid die erg op het individu gericht is. Men wordt alleen aangeworven, alleen geëvalueerd, men krijgt alleen promotie, vormingskansen, et cetera. Dit systeem maakt collega's in meer of mindere mate concurrenten van elkaar, hetgeen haaks staat op het werken aan gelijke kansen, diversiteit en ook intersectionaliteit in de organisatie omdat deze precies een houding van solidariteit, openheid en samenwerking vragen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat dit vaak dode letter blijft.

ervan staan zo mogelijk nog haakser op de beginselen van een personeelsbeleid dat gericht is op productiviteit, efficiëntie en competitie. De redenen hiervoor zijn ondertussen duidelijk.

Of het bestaande GK- en diversiteitsbeleid in een organisatie een vertrekpunt kan zijn voor een intersectionele werking, hangt om te beginnen af van de *focus* van het GK- en diversiteitsbeleid.

Optie 1a Ja, de organisatie voert een actief GK- en diversiteitsbeleid, en dit is extern gericht.

Als het GK- en diversiteitsbeleid gericht is op het *doelpubliek* van de organisatie, dan kan dit beleid het begin zijn voor de overgang naar een intersectionele werking. Het gaat er in dat geval voornamelijk om af te stappen van een categoriale werking (en dus van het idee dat de ontvanger/klant/cliënt/... tot een doelgroep of categorie behoort die homogeen en/of aflijnbaar is).

In dit geval kunnen de vijf rode draden uit het vorige hoofdstuk inspiratie bieden, aangezien deze kenmerkend zijn voor organisaties waarvan de intersectionele werking in de eerste plaats focust op het doelpubliek.

Optie 1b Ja, de organisatie voert een actief GK- en diversiteitsbeleid, en dit is intern gericht.

Als het GK- en diversiteitsbeleid gericht is op het *interne personeelsbestand* van de organisatie zijn er een aantal aandachtspunten waarmee best rekening gehouden wordt om te kunnen inschatten of dit bestaande beleid als basis gebruikt kan worden voor een (intern gerichte) intersectionele werking. We gaan er hieronder op in.

Heerst er een liberale of eerder radicale visie op gelijke kansen in de organisatie?

Een *liberale* visie op gelijke kansen houdt in dat de organisatie zorgt voor *gelijke kansen aan de start*. Men zorgt ervoor dat selectievoorwaarden niemand bij voorbaat uitsluiten. Maar daarna is het, bij wijze van spreken, ieder voor zich. Of men het daarna 'maakt' in de organisatie, hangt volgens de aanhangers van deze visie af van de eigen sterktes en de inspanningen die men levert.

De *radicale* visie op gelijke kansen houdt in dat men ook bereid is om te *sleutelen aan de einduitkomst*. Bijvoorbeeld, door een quorum in te stellen voor het aantal vrouwen of ECM in een raad van bestuur. Op die manier zorgt de organisatie zelf mee om een bepaald eindresultaat te halen, los

van de inspanningen die mensen daar zelf voor leveren.

Aangezien intersectionaliteit de leefwereld van de zwaksten als uitgangspunt heeft, en men inziet dat er structurele mechanismen aan het werk zijn waardoor mensen het net niet op eigen kracht halen (afgezien van de sterktes waarover ze beschikken), is een intersectionele manier van werken meer gebaat met een radicalere visie op wat precies '*gelijke*' kansen zijn.

Wie is de eindverantwoordelijke voor gelijke kansen/diversiteit in de organisatie?

Of er met een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid effectief verandering wordt behaald, hangt voor een deel af of er iemand *verantwoordelijk* wordt gesteld voor dit beleid. Vaak wordt er gesteld dat 'iedereen in de organisatie' verantwoordelijk is voor gelijke kansen en diversiteit. Hoewel dit op een bepaald niveau klopt, is het ook zo dat wanneer iedereen verantwoordelijk is, in feite *niemand* verantwoordelijk is, of toch niemand ter verantwoording geroepen kan worden als de doelstellingen van het GK- en diversiteitsbeleid niet behaald worden.

Als GK en diversiteit een criterium van *evaluatie* vormen voor bepaalde mensen in de organisatie (liefst de leidinggevendenden), dan is de kans groter dat er effectief iets gebeurt. Hetzelfde principe gaat op voor intersectionaliteit. Het engagement van de organisatie om bepaalde doelstellingen te behalen is groter wanneer men ook bereid is bepaalde mensen hiervoor expliciet verantwoordelijk te maken.

Naast een verantwoordelijke voor het GK- en diversiteitsbeleid kunnen er allerlei aanspreekpersonen en werkgroepen en dergelijke zijn voor gelijke kansen en diversiteit. Deze zijn goed voor de *zichtbaarheid* van het thema en voor het vergroten van het *draagvlak* ervan, maar vaak hebben de mensen in dit soort van organen geen effectieve macht binnen de organisatie om over te gaan tot *structureleveranderingen*, en dienen zij meer voor een zeker mate van *window dressing* binnen de organisatie of naar externen, om aan te geven dat men 'ermee bezig is'. Intersectionaliteit vraagt een hoge mate van engagement om zaken (soms radicaal) anders te gaan aanpakken. Zorg dus zeker dat je, ook al is het misschien pas na verloop van tijd, enkele mensen op *sleutelposities* mee hebt.

Is het GK- en diversiteitsbeleid ingebed in de organisatie?

In veel organisaties met een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vindt dit beleid weinig of geen aansluiting bij de volledige organisatie. Dat zorgt er-

voor dat de principes achter dit beleid, of ze nu eerder liberaal of radicaal vorm gegeven worden (cf. boven), vaak botsen met principes achter andere domeinen van de organisatie. We hebben al uitgelegd hoe een GK-beleid en een modern personeelsbeleid kunnen botsen (zie 'Personeelsbeleid'). Maar ook op andere domeinen waarin productiviteit, efficiëntie en prestatieverhoging voorop staan, is het moeilijk om deze principes uit te dagen en er een positief alternatief voor aan te bieden waar nodig.

Intersectionaliteit mag niet iets 'in de marge' van de organisatie zijn. Na verloop van tijd moet de *volledige* organisatie er achter staan, ook als dit betekent dat principes die als vanzelfsprekend worden beschouwd in vraag worden gesteld. Dit is een *langdurig proces*, waarbij het gedachtegoed van het kruispuntdenken zich uiteindelijk als een inktvlek over alle domeinen van de organisatie verspreidt. Hoe meer *sleutelfiguren* (HR-verantwoordelijken, communicatiedienst, budgetbeheerders, bestuursleden, etc.) hieraan meewerken, des te groter en sneller het effect.

Optie 2 Nee, er wordt in de organisatie geen actief GK- en diversiteitsbeleid gevoerd.

Dit is niet het beste startscenario voor een intersectionele werking. Niet omdat een GK- of diversiteitsbeleid op zich een voorwaarde is, of een garantie biedt voor intersectionaliteit, maar wel omdat het bestaan ervan aangeeft dat er minstens enkele mensen in de organisatie het *de moeite waard* vinden om na te denken over kansen en privileges (en het ontbreken daarvan) bij sommige (groepen van) mensen.

Wanneer in een organisatie, anno 2014, noch een intern noch een extern gelijkheids- of diversiteitsbeleid gevoerd wordt, is dat meestal een teken dat men zich geen vragen stelt bij de bestaande stand van zaken. Dit is een moeilijk uitgangspunt om mensen te overtuigen van de noodzaak van verandering. In dit geval begin je best met het bijeenbrengen van enkele overtuigde collega's, om *van onderuit* te werken aan het afbouwen van weerstand. Je kan wijzen op *scheefgetrokken situaties*, bijvoorbeeld bij mensen die niet bereikt worden door de organisatie, of in de samenstelling van het personeelsbestand (let op de verticale en horizontale segregatie). Appelleer aan de *missie- of visietekst* van de organisatie; hiermee kan je vaak je argumenten staven. Werk een kleine actie uit, zoek inspiratie bij andere organisaties, speel in op de fierheid van de leidinggevenden ("organisaties A en B doen x of y, dat kunnen wij toch ook").

05 Communicatie en beeldvorming

HOE VERLOOPT DE INTERNE COMMUNICATIE?

Voor een intersectionele manier van werken is het belangrijk dat alle stemmen gehoord worden. Dat is letterlijk te nemen in het geval van de communicatiepraktijken van een organisatie. Ga aan de hand van volgende vragen na welke stemmen vertegenwoordigd zijn in de interne communicatie van je organisatie.

Wie heeft toegang tot de kanalen van de interne communicatie?

Is de interne communicatie *voor iedereen* bedoeld, of slechts voor bepaalde niveaus binnen de organisatie? Krijgt het onderhoudspersoneel met andere woorden ook de interne nieuwsbrief te lezen? Staat er ook voor hem/haar relevant nieuws in?

Wie bepaalt wat er gecommuniceerd wordt?

Zijn het de leidinggevenden of een aparte communicatiedienst die bepalen wat 'nieuws' is, of kan iedereen voor een zekere mate van input zorgen? Wie houdt uiteindelijk de pen vast?

Is er ruimte voor verschillende soorten nieuws?

Wanneer verschillende stemmen gehoord worden, zal er ook ruimte zijn voor *verschillende soorten nieuws*. Het feit dat de ramadan begint en een aantal collega's zullen vasten, opnemen in de interne nieuwsbrief, laat zien dat deze collega's niet onzichtbaar zijn, en dat hun feesten ook een plaats krijgen naast de berichtjes over de geboortes, huwelijken, communies, etc.

Is diversiteit een expliciet thema in de interne communicatie?

Wanneer op geregelde tijdstippen bericht wordt over de diversiteit binnen de organisatie, versterkt dit de overtuiging dat dit een belangrijk thema is binnen de organisatie.

Hoe *laagdrempeliger*, *vollediger* en *toegankelijker* de communicatie, hoe meer er aansluiting mogelijk is met een intersectionele manier van werken. Gebruik de interne communicatiekanalen niet enkel om noodzakelijke informatie top-down te laten doorstromen, maar voorzie ook ruimte die door de medewerkers gebruikt kan worden voor hetgeen zij relevant vinden

om te delen met collega's. Organiseer de interne communicatie met andere woorden horizontaal, en van onderuit. Doe regelmatig de test welke stemmen (niet) gehoord worden.

HOE VERLOOPT DE EXTERNE COMMUNICATIE?

In zijn externe communicatie kan een organisatie het *beeld creëren* van hoe men gezien wil worden door anderen (klanten, cliënten, subsidieerders, sponsors, leden, brede samenleving,...). Als intersectionaliteit belangrijk is voor de organisatie, moet dit ook blijken uit de externe communicatie. Beantwoord volgende vragen over jouw organisatie:

Wie bepaalt de inhoud van de externe communicatie?

Kunnen medewerkers ook input geven, of enkel de communicatieverantwoordelijke? Ook hier geldt: hoe *horizontaler*, hoe meer kans een intersectionele manier van communiceren krijgt. Doe regelmatig de test of er geen stemmen over het hoofd worden gezien.

Wordt de beeldvorming regelmatig geëvalueerd wat betreft diversiteit?

Welke mensen komen in beeld/niet in beeld? In welke *rollen*? (vb. mensen met een migratieachtergrond: ook als experts, of enkel als het gaat om cultuur, religie, koken,...)

Is de communicatie breed toegankelijk en laagdrempelig?

Zorg ervoor dat je met je externe communicatie geen *drempels* creëert voor mensen die je wil bereiken: zorg dat je website leesbaar is voor slechtzienden, gebruik een heldere en klare taal zodat anderstaligen niet afgeschrikt worden, etc. Let erop dat je doelpubliek zich herkent in de foto's die je gebruikt.

BIJLAGE

Intersectionaliteit is opgenomen in de visietekst van ella vzw

Visietekst ella vzw

Ella wil de emancipatie en participatie van meisjes en vrouwen uit etnische minderheden ondersteunen en bevorderen. Om de maatschappelijke positie van meisjes en vrouwen op een efficiënte manier te verbeteren, moeten we uitgaan van een correcte analyse van de uitdagingen. Vele probleemanalyses blijven steken in een eenzijdige benadering: ofwel focust men op gender, ofwel op etniciteit. Ook de gehanteerde oplossingsstrategieën schieten daarom hun doel vaak voorbij.

Gender en etniciteit

In alles wat we doen en laten, gaat *ella* uit van het samen denken van gender en etniciteit. Vrouwen uit etnische minderheden zijn niet alleen vrouw. Evenmin kan hun identiteit worden herleid tot het lidmaatschap van een welbepaalde etnische groep. Vrouwen uit etnische minderheden behoren gelijktijdig tot beide. Deze twee identiteitsaspecten zijn cruciaal en van evenwaardig belang. Ze kunnen onmogelijk los van elkaar worden gedacht. *ella* vertrekt van intersectioneel denken en verdiept zich daarbij vooral in het kruispunt tussen gender en etniciteit.

Gender is een maatschappelijk ordeningsprincipe dat betekenis geeft aan de biologische sekseverschillen. Via opvoeding, onderwijs, media.. construeert gender beelden van mannelijkheid en vrouwelijkheid en regelt het de toegang tot verschillende rollen, identiteiten, status en materiële hulpbronnen. Op die manier vormt gender geslachtsverschillen om tot maatschappelijke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Seksisme velt een waardeoordeel op grond van iemands sekse en geeft op die manier aanleiding tot discriminatie en/of uitsluiting.

Etniciteit is een vergelijkbaar ordeningsprincipe. Je kan het niet herleiden tot louter objectieve verschillen in ras, huidskleur of cultuur. Sinds de jaren vijftig zijn de Italianen en Spanjaarden uit onze contreien een flink stuk 'witter' geworden, terwijl moslims na 9/11 heel wat 'zwarter' werden. Ondanks hun blanke huidskleur, worden Oekraïners vandaag duidelijk gezien als 'gekleurd', terwijl een

zwart adoptiekindje behoorlijk 'wit' kan worden. Etniciteit is dynamisch en fluctueert naargelang de historische periode en maatschappelijke context. Etniciteit is dus een sociale constructie van de 'ander' via opvoeding, beeldvorming, media, onderwijs enzovoorts. Het gaat om de persoonlijke, sociale en symbolische betekenissen die worden gegeven aan de etnische verschillen tussen mensen. Net als bij gender staat deze constructie in het teken van machtsverhoudingen en regelt ze de toegang tot maatschappelijke hulpbronnen en posities. De voorstelling van de andere als onbeschaafd en onderontwikkeld maakt dat die gemakkelijker op een zijspoor kan worden gezet.

De termen allochtoon- autochtoon bestempelen sommige groepen als erbij horend terwijl andere op grond van hun ras, etniciteit of cultuur als vreemd en anders worden geproblematiseerd. In dezelfde polariserende beweging wordt een autochtone zelf gecreëerd. Dat is geciviliseerd, modern, rationeel, geëmancipeerd, vrouwvriendelijk, homovriendelijk en seculier. Het hedendaagse racisme legitimeert machtsongelijkheid niet langer op basis van 'objectief' raciaal verschil maar wel op basis van 'objectieve' cultuurverschillen. Niet de superioriteit van het blanke ras, maar wel de achterlijkheid van de niet-westerse culturen en religies, moeten de geldende machtsverhoudingen legitimeren en verklaren. De vermeende clash of civilisations herleidt culturen tot 'homogene, onveranderlijke, objectieve en alles-determinerende entiteiten. De cultuurelementen die aan de dominante groep worden gekoppeld, worden bewust of onbewust tot norm verheven.

Het kruispunt tussen gender en etniciteit

Gender en etniciteit zijn beide hiërarchiserende zwart-wit constructies die leiden tot maatschappelijke ongelijkheid en uitsluiting. Meisjes en vrouwen uit etnische minderheden krijgen te maken met meervoudige discriminaties: zowel met structureel racisme als met seksisme. Bovendien zijn gender en etniciteit niet alleen gelijktijdig aan het werk, ze werken ook op elkaar in. Elke vorm van seksisme is immers verstrengeld met etniciteitsverhoudingen. Net als elke vorm van racisme eigenlijk gegenderd is. Racisme tegen mannen van een welbepaalde groep uit zich op een andere manier dan racisme tegen vrouwen van diezelfde groep. Vaak worden 'allochtone' vrouwen afgeschilderd als de onmondige slachtoffers van hun onderdrukkende barbaarse (moslim-)mannen en vaders. Of zwarte vrouwen worden gereduceerd tot exotische lustobjecten of stoeipoezen. Het genderstereotype beeld dat de dominante witte samenleving heeft van vrouwen, verschilt dus naargelang de etnische groep waartoe ze behoren. Gender en etniciteit zijn geen losstaande systemen die onafhankelijk van elkaar aan het werk zijn.

Zelfs met een succesvol gelijke kansenbeleid voor vrouwen in combinatie met een doorgedreven gelijke kansenbeleid voor etnische minderheden, zullen vrou-

wen uit etnische minderheden nog steeds belemmeringen en achterstelling ondervinden. *ella* richt daarom de ogen op de blinde vlek van de kruising tussen gender en etniciteit en wil het beleid gevoelig maken voor de interactie tussen beide.

Emancipatie

Gezien de meervoudige discriminaties die meisjes en vrouwen uit etnische minderheden te beurt vallen, mag men in hun emancipatieproces gender en etniciteit evenmin loskoppelen van elkaar. Emancipatie moet zich hier gelijktijdig op beide fronten afspelen. Een of/of aanpak leidt er immers toe dat steeds opnieuw bestaande machtsposities worden genormaliseerd. Het dwingt vrouwen uit etnische minderheden bovendien te kiezen welk aspect van hun identiteit zij belangrijker achten, hun vrouw zijn of de etnische origine. Het kruispuntdenken propageert daarentegen het en/en perspectief: gender, etniciteit en andere ordeningsprincipes zijn allemaal tegelijkertijd werkzaam en komen samen tot stand. Vrouwen uit etnische minderheden weigeren de keuze tussen loyaliteit aan de vrouwenzaak en solidariteit met de eigen gemeenschap. Emancipatie mag voor vrouwen uit etnische minderheden niet ten koste gaan van de volledige etnische groep maar moet deze ten goede komen. De emancipatie van etnische minderheden kan onmogelijk slagen zonder de nodige aandacht voor de emancipatie van de meisjes en vrouwen en omgekeerd. Naast een individueel proces zien we emancipatie ook vooral gezien als een collectieve strijd en een gemeenschapskwesitie.

Emancipatie heeft voor *ella* bijgevolg een intern aspect en een extern. Met intern doelen we op de emancipatie van de meisjes en vrouwen binnen de eigen gemeenschap. Extern gaat het om participatie en het opnemen van een rol in de verschillende domeinen van het openbare leven. Om een volwaardige en evenredige participatie in de samenleving te bereiken, is er nood aan een gecombineerd proces van emancipatie als lid van een minderheidsgroep en van emancipatie als lid van de vrouwelijke sekse.

Emancipatie betekent voor *ella* bevrijding van alle discriminatiemechanismen, zowel de expliciete als de impliciete, zowel de interpersoonlijke als de structurele. Daartoe werken we op verschillende fronten: op het niveau van de rechtstreeks betrokkenen, de meisjes en de vrouwen, maar ook op het niveau van de etnische gemeenschappen zelf en tenslotte ook naar de bredere samenleving.

Empowerment

In de eerste plaats maken we daarom werk van het empoweren van de meisjes en vrouwen uit etnische minderheden. We willen hen in staat stellen om zelf in te grijpen op de werkelijkheid zodat ze vat krijgen op hun eigen leefwereld en positie, eerder dan deze te ondergaan. Empowerment maakt meisjes en vrouwen

uit etnische minderheden minder lijdend voorwerp en meer actief onderwerp. Zo worden ze actor en nemen ze de regie over hun eigen levensproject. Empowerment is een strategie om de ongelijke (machts)positie van allochtone meisjes en vrouwen te veranderen. Ze streeft naar gelijkwaardigheid en gelijke behandeling, maar ook naar zeggenschap over de richting van de sociale processen en de inrichting van de maatschappij. Empowerment vertrekt vanuit de positieve krachten en wil die activeren en bevorderen. Het beeld dat de dominante groep van de ander schetst is echter bijzonder negatief. Eens het etiket allochtoon bijvoorbeeld aan je kleeft, wordt het bijna onmogelijk om nog op een positieve manier je eigen identiteit vorm te geven. Het label allochtoon laat geen enkele ruimte voor een meervoudige of veranderlijke identiteit: je bent ofwel allochtoon, ofwel autochtoon terwijl je je in de praktijk misschien én Belg, én Marokkaan én Berber, én vrouw en voelt. Ella wil ruimte creëren voor meervoudige identiteiten en zelfontplooiing waarbij ook kracht kan worden geput uit de eigen culturele achtergrond. Emancipatie kan niet betekenen dat de minderheidsgroep wordt gedwongen zich te assimileren en aan te passen aan de dominante partij die zichzelf tot norm verheft.

Empowerend werken doet *ella* niet enkel op individueel niveau, maar ook op groepsniveau. Een categoriale zelforganisatie zoals een meisjes- en vrouwenwerking kan in vele gevallen de noodzakelijke veilige context bieden waarbinnen ze tijd en ruimte kunnen maken voor zichzelf. Dit groepsproces kan de individuele ontplooiing en emancipatie versterken en de stap naar externe participatie in de bredere samenleving vergemakkelijken.

Er is geen eenduidig emancipatiemodel dat we alle meisjes en vrouwen willen opdringen. Ella verzet zich tegen elke vorm van paternalisme, ongeacht van wie het uitgaat: van mannen, van de witte samenleving of van (witte) vrouwen. Wel willen we meisjes en vrouwen uit etnische minderheden inzicht geven in de diverse wegen en mogelijkheden die deze samenleving biedt op individuele en groepsontplooiing. Door hun ondergeschikte positie in de machtssystemen gender en etniciteit zijn de rollen en keuzemogelijkheden waartoe ze toegang krijgen immers vaak beperkt. Ella wil elk meisje en elke vrouw de ruimte bieden om haar eigen beslissingen te maken en haar eigen emancipatietraject uit te tekenen. Om die reden binden we de strijd aan tegen elke inperking van deze individuele keuzevrijheid, ook de subtiele vormen van sociale druk en groepsnormen.

Intern debat

Wanneer het echter gaat over 'taboethema's' of tradities die de individuele empowerment vaak belemmeren of bemoeilijken, zijn het individuele en collectieve of gemeenschapsniveau onlosmakelijk verbonden. In je eentje kan je bepaalde

taboes moeilijk doorbreken, zolang daarvoor geen draagvlak is binnen de gemeenschap. Ella wil daarom het interne debat over gevoelige genderkwesties binnen de betrokken gemeenschappen voeden. Zo werken we aan een draagvlak en ruimte voor uiteenlopende meningen en uiteenlopende oplossingen. Andermaal schuiven we niet één model naar voor, maar stimuleren we iedereen (ook de mannen) om zelfstandig te denken, zelfbewust te zijn en kritisch om te gaan met bepaalde gangbare meningen/overtuigingen de eigen gemeenschap. Emancipatie betekent bijgevolg dat ella zich niet alleen richt naar de meisjes en vrouwen, maar ook naar de jongens en mannen uit de betrokken etnische gemeenschappen. Ook bij mannen is een mentaliteitswijziging nodig om stereotype genderverwachtingen en patronen te doorbreken. Overigens kunnen ook mannen en jongens vastgeroest zitten in genderrollen die hun vrije keuze beperken.

Want niet alleen meisjes en vrouwen uit etnische minderheden staan ergens op een kruispunt tussen gender en etniciteit, ook de mannen staan op kruising. Elk individu is gesitueerd op de kruising van verschillende machtsassen: van gender en etniciteit, maar ook van klasse, seksualiteit, nationaliteit, leeftijd... Het is echter kenmerkend voor mensen die op een machtsas een dominante positie innemen, dat ze die niet (hoeven te) benoemen. De dominante partij heeft de luxe om zichzelf voor te kunnen stellen als de lege, neutrale, ahistorische categorie. Als ongemarkeerde pool van de machtsas stellen zij immers de norm. Slechts wat van de norm afwijkt, moet worden genoemd. Zo bestaan er bijvoorbeeld wel vrouwenorganisaties, maar geen mannenorganisaties. Hoewel de meeste organisaties door mannen worden gedomineerd, zal geen enkele daarvan zich spontaan omschrijven als een mannenorganisatie. Zolang jongens en mannen zich niet bewust zijn van de dominante positie waarin ze zitten, houden ze het normativiteitsdenken en de bestaande machtsverhoudingen en rolpatronen in stand. Vrouwenemancipatie kan maar slagen als ook de mannen en jongens mee emanciperen, en zelfs de samenleving als geheel.

Interculturalisering en actief pluralisme

Op een vergelijkbare manier is de blanke autochtone meerderheid in onze samenleving zich evenmin bewust van haar lidmaatschap van de Vlaamse etnische groep. Etniciteit wordt immers gezien als iets voor de gekleurde medemens. De blindheid voor de eigen dominante positie, houdt het normativiteitsdenken en de daarmee gepaard gaande uitsluitingsmechanismen mee in stand. Het gevecht tegen uitsluitings- en discriminatiemechanismen kan bijgevolg maar slagen als de machtsverschillen worden blootgelegd, als de dominante groepen tot zelfreflectie komen en de bestaande machtsverhoudingen ook in vraag willen stellen. *ella* richt zich daarom tot de brede dominant witte samenleving en wil werk maken van de interculturalisering van allerhande maatschappelijke sectoren: de

vrouwenbeweging, het jeugdwerk, de sociale sector, onderwijs, tewerkstelling, de hulpverlening, de overheid en andere sectoren. Interculturalisering betekent niet alleen minderheden toeleiden naar deze sectoren en instanties, maar ook dat het aanbod zichzelf in vraag stelt en aanpast aan de minderheden. Het realiseren van evenredige participatie vergt in veel sectoren een herverdeling van kansen en een inlevering van privileges door de dominante groep. Emancipatie en keuzevrijheid betekent op dit niveau het omhelzen van de principes van actief pluralisme. Keuzevrijheid verdraagt immers geen expliciete begrenzing, ook al gaat het om dwang die van bovenhand is opgelegd. Actief pluralisme moet iedereen het recht verlenen om verschillend te zijn en de verschillen in de samenleving te beleven met respect voor de ander.

Onderlinge diversiteit

Als we tot slot actief pluralisme eisen in onderwijs en op de arbeidsmarkt, dan willen we als organisatie zelf ook werk maken van respect voor onderlinge verschillen. Ella is er voor meisjes en vrouwen van alle etnische origines en van alle generaties en wil de onderlinge diversiteit positief waarderen. Om die reden neemt *ella* ook afstand van de term 'allochtoon'. Deze staat symbool voor het scheidend zwart-wit-denken, voor het wij-zij-denken dat hele groepen uitsluit uit de samenleving. Dé allochtoon is een creatuur van de dominante etnische groep. Dé allochtoon staat voor alles wat de autochtoon negatief vindt: slecht ter taal, moslim, homofoob, vrouwonvriendelijk, onbeschaafd, laaggeschoold. Het is een geconstrueerde veralgemening die de onderlinge nuances en diversiteit geen recht doet. Ella spreekt liever over etnische minderheden. Tegenover de meerderheid staat niet één maar verschillende minderheden met elk hun specifieke gevoeligheden en maatschappelijke posities. Etnische minderheden hoeven niet noodzakelijk qua aantallen steeds in de minderheid te zijn. Wel geeft de term aan dat het gaat om groepen die via het maatschappelijk ordeningsprincipe etniciteit worden gemarginaliseerd en geminoriseerd. De term etnische minderheden legt zo de onderliggende machtsverhoudingen en mechanismen van etniciteit bloot.

Tot slot wil *ella* ook actief werk maken van meer ruimte voor diversiteit binnen etnische minderheden. Kruispuntdenken gaat er immers van uit dat elke mens is gesitueerd op een kruispunt van verschillende machtsassen: niet alleen van gender en etniciteit maar ook van klasse, seksuele oriëntatie, leeftijd en burgerschapsstatus. Wanneer ella de strijd aanbindt tegen meervoudige en intersectionele discriminaties, dan moeten we ook solidariteit kunnen opbrengen met alle gediscrimineerde minderheden.

Woordenlijst

Assumptie

Veronderstelling

Black feminism of zwart feminisme

Het zwart feminisme heeft zijn oorsprong in de Civil Rights Movement in de Verenigde Staten van de jaren 1960 en 1970. Tijdens deze bevrijdings en emancipatorische strijd ontvouwde een collectief bewustzijn onder zwarte vrouwen/feministen over hun positie binnen de maatschappij en hoe die onderhevig is aan racisme en seksisme. De marginale en onzichtbare positie van zwarte vrouwen binnen het mainstream witte feminisme werd aan de kaak gesteld: *Ain't I a woman?* Ook een ander belangrijk uitgangspunt binnen het zwart feminisme is de aandacht voor de intersectie tussen seksisme, klasse, onderdrukking en racisme.

Discours

Discours is niet te herleiden tot louter taal. Discoursen kunnen omschreven worden als *'Alle vormen van betekenisvolle, semiotische en menselijke activiteit gezien in relatie tot sociale, culturele, en historische patronen van gebruik.'* (Blommaert, 2005) Deze definiëring van discours sluit nauw aan bij wat Foucault schreef. Met discours wordt verwezen naar een geheel van regels die bepalen welke dingen gezegd kunnen worden binnen een bepaalde discursieve ruimte en welke niet. Discours gaat dan *over "conventionele manieren van spreken die zowel conventionele manieren van denken voort brengen en er tevens door worden gecreëerd"*. (Johnstone, 2007)

Een analyse van (politieke) macht en machtsuitoefening moet volgens Foucault dan ook altijd een analyse inhouden van discoursen. Het is immers via discoursen dat er betekenis gegeven wordt aan de wereld. Elk object en subject bestaat als een object van discours(en). Concreet houdt dat in dat die objecten in de realiteit bestaan, maar hoe we kijken naar die objecten en hoe we ze begrijpen, dat is een gevolg van het discours over het object (Foucault, 1970).

Emancipatie

Het streven naar een volwaardige plaats in de maatschappij vanuit een achtergestelde positie.

Etniciteit

Etniciteit is (net zoals gender) een maatschappelijke constructie die niet te herleiden valt tot louter verschillen in huidskleur, afkomst of cultuur. Etniciteit geeft

betekenis aan de verschillen tussen mensen op grond van afkomst, uiterlijk, geschiedenis, cultuur, taal en religie (Wekker, 2013; Pattynama & Verboom, 2000). Het is de sociale constructie van de 'ander' via opvoeding, beeldvorming, media, onderwijs etc.

Bijvoorbeeld: Sinds de jaren vijftig zijn Italianen en Spanjaarden in onze contreien een flink stuk 'witter' geworden, terwijl moslims na 9/11 heel wat 'zwarter' werden. Ondanks hun blanke huidskleur, worden Oekraïners of Polen vandaag duidelijk gezien als 'gekleurd', terwijl een zwart adoptiekindje behoorlijk 'wit' kan worden.

Etniciteit is dynamisch en fluctueert naargelang de historische periode en maatschappelijke context. Net als bij gender staat deze constructie in het teken van machtsverhoudingen en regelt ze de toegang tot maatschappelijke hulpbronnen en posities. De voorstelling van 'de ander' als bijvoorbeeld onbeschaafd of onderontwikkeld maakt dat die gemakkelijker op een zijspoor kan worden gezet.

EM, ECM

Afkorting voor etnische minderheid, etnisch culturele minderheidsgroep

Gender

Gender is een maatschappelijk ordeningsprincipe dat betekenis geeft aan de biologische sekseverschillen. Via opvoeding, onderwijs, media ed. construeert gender beelden van mannelijkheid en vrouwelijkheid en regelt het de toegang tot verschillende rollen, identiteiten, status en materiële hulpbronnen. Op die manier vormt gender geslachtsverschillen om tot maatschappelijke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Seksisme velt een waardeoordeel op grond van iemands sekse en geeft op die manier aanleiding tot discriminatie en/of uitsluiting naargelang de context en de tijd.

Genderblindheid

Genderblindheid is een formulering die duidt op een (on)bewuste houding waarbij geslacht en de hieruit voortkomende sociale verschillen en ongelijkheden worden genegeerd, niet worden gezien; niet van toepassing worden geacht.

Geslachtsdiscriminatie

Bij geslachtsdiscriminatie wordt verschil gemaakt in de behandeling tussen personen aan de hand van hun geslacht; man, vrouw, transgender.

Heteronormativiteit

Heteronormativiteit is de vaststelling dat heteroseksualiteit de norm is, waarnaar alle relaties tussen en binnen de beide seksen gevormd worden en maatschappelijk op allerlei niveaus (institutioneel, sociaal, individueel) ingericht worden.

Homogeniseren

Gelijksoortig behandelen of voorstellen.

Identiteitsvorming

Identiteitsvorming is het voortdurende proces waarin iemands identiteit tot stand komt. Dit proces is een voortdurende wisselwerking met ons eigen en de omgeving.

Inclusief

Met insluiting van of rekening houdend met.

Intersectie

Kruising, het samenkomen van verschillende aspecten (i.c. sociale ordeningsprincipes) die onderling ook invloed uitoefenen op elkaar.

Klasse

Klasse is de sociaaleconomische status of positie van een groep mensen binnen de maatschappij.

Kleurenblind

Kleurenblind is een formulering die duidt op een (on)bewuste houding waarbij huidskleur/eticiteit en de (machts)verschillen die hieruit voortkomen worden genegeerd, niet worden gezien; niet van toepassing worden geacht.

Multidimensioneel

Veelvuldig en meerlagig perspectief

Normdenken, normativiteitsdenken

Een gedachtegoed gebaseerd op de gangbare norm. Dat wat in algemene zin geldt als maat scheppend of standaard.

Patriarchaat

Patriarchaat wijst op de superieure machtspositie van de man binnen de maatschappij.

Privilege

Een bevoorrechte positie van een persoon of groep. In een academische context wordt met *witte privilege* bedoeld op de maatschappelijke privileges voor de meerderheidsgroep (witte gemeenschap) ten opzichte van de mindere privileges (op sociaal, politiek of economisch vlak) die minderheidsgroepen ervaren. Witte

privilege is veelal een onbewuste/ blinde positie, vanwege de vanzelfsprekendheid om onderdeel uit te maken van de meerderheidsgroep.

Rassendiscriminatie

Bij rassendiscriminatie, ook wel racisme genoemd, wordt verschil gemaakt in de behandeling tussen personen van verschillende huidskleur. Een groep of individu wordt om raciale redenen als minderwaardig behandeld of onderworpen aan vernederende/ stigmatiserende uitspraken en beeldvorming. Rassendiscriminatie is gebaseerd op een idee dat de wetenschap nooit heeft kunnen bewijzen: dat er belangrijke en hiërarchische verschillen zouden zijn tussen mensen op grond van hun 'ras'.

Seksuele oriëntatie

Seksuele oriëntatie of seksuele voorkeur wordt omschreven als het geslacht tot wie je romantisch en/of seksueel aangetrokken voelt.

Sociale ordeningsprincipes

Zie pagina xxx

Bibliografie

- Anthias, F. (1998). Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework. *Sociological Review*, vol. 46, 3, pp. 505-535.
- Anthias, F. & Yuval-Davis, N. (1983) Contextualizing Feminism: gender, ethnic and class divisions. *Feminist Review* 15, 6257.
- Blommaert, J. (2005). *Discourse. A critical introduction*. Cambridge: Cambridge University Press.p.3.
- Botman J. , Jouwe en Wekker G, (ed.) (2001) *Caleidoscopische visie*. Amsterdam: Koninklijk instituut voor de Tropen.
- Braidotti, R. & Wekker, G. (ed.) (1996) *Praten in het donker*. Multiculturalisme en anti-racisme in feministisch perspectief. Kampon: Kok Agora.
- Collins, P.H. (1986) Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought. *Social Problems*, Vol. 33, No. 6, Special Theory Issue (Oct. - Dec., 1986), pp. 14-532.
- Collins, P.H. (1990) *Black Feminist Thought*. New York: Routledge.
- Crenshaw, K. (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A black feminist Critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, pp. 139-167.
- Crenshaw, K. (1994) Mapping the margins: Intersectionality, identity politics and violence against women of color. In M. Fineman & R. Mykitluk (eds.), *The public nature of private violence* (pp. 93-118). New York: Routledge.
- Ella (2010). *Winst for life*. Plan je toekomst. Brussel: ella vzw.
- Essed, P (1991) *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary theory and analysis of the experiences of black women*. Sage publications: University of Amsterdam.
- Foucault, M., (1970) *De orde van het spreken*, Meppel: Boom, pg12
- Glorieux, I., Koelet, S. & Laurijssen, I. (2011) *Gekleurd door het leven*. Getuigenissen van jonge Turkse en Marokkaanse vrouwen over hun schooljaren en eerste ervaringen op de arbeidsmarkt, antwerpen/Apeldoorn: Garant
- Hipfl, B. & Loftsdóttir, K. (eds.) (2012) *Teaching "Race" with a Gendered Edge*. Utrecht: ATGENDER. The European Association for Gender Research, Education and Documentation.
- Johnstone, B. (2007). *Discourse analysis*. Malden/Oxford/Victoria: Blackwell Publishing. p.3
- Lutz, H., Saharso, S. en Wekker G. et. al. (2002) *Multiculturalisme en feminisme* themanummer. *Tijdschrift voor genderstudies*, jaargang 5, nummer 3 (sept) (p7-55).
- Lutz, H., (2002). *Zonder blikken of blozen*. Het standpunt van de (nieuw-) realisten. *Tijdschrift voor Genderstudies*, (3), pp. 7-17.

Matsuda M.J. (1991) Beside My Sister. Facing the Enemy: Legal Theory Out of Coalition, Stanford Law Review 43, pp. 1183-1189.

McIntosh, Peggy (1990). 'White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack,' in: Independent School, Winter, zie: <http://seamonkey.ed.asu.edu/~mcisaac/emc-598ge/Unpacking.html>

McIntosh, Peggy (1988) essay "White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences through Work in Women's Studies. Mens-Verhulst, (2007) Het vals plat van het diversiteitsdenken. In Hoe anders mag de ander zijn? Horstcahier 30. Utrecht: Hogeschool Utrecht, Centrum voor Social Work/De Horst, p. 9-28.

Mens-Verhulst, (2008) Intersectionaliteit in vijf veronderstellingen. Online op www.vanmens.info/verhulst/wp-content/uploads/2010/08/IST-in-vijf-veronderstellingen-2009.pdf

Pattynama & Verboom (2000) Werkboek 'Kleur in het curriculum'. Interculturalisatie in het hoger onderwijs. Utrecht: NGV-GEM.

Poldervaart, S. (2002) Ontbrekende assen: reactie op het Wekker-nummer over gender en etniciteit. In Lover. Jaargang 29, nummer 3 (september) (p.43-45).

Razack, S. (1998). What is to be gained by looking White people in the eye? Race in sexual violence cases. In Razack, S. (Ed.), Looking White people in the eye: Gender, race, and culture in courtrooms and classrooms (pp. 56-87). Toronto, Canada: University of Toronto Press.

Roose, I., Pulinx, R. & Van Avermaet, P. (2014) Kleine kinderen, grote kansen. Hoe kleuterleraren leren omgaan met armoede en ongelijkheid. Een uitgave van de Koning Boudewijnstichting in samenwerking met de Vlaamse Overheid: Brussel.

Saharso, S. (2002) Een vrouw met twee missies. Reactie op Helma Lutz. In: Tijdschrift voor genderstudies, p. 18-23.

Sokoloff, N. (2005) Domestic Violence at the Margins. Readings on Race, Class, Gender and Culture. Rutgers University Press, New Brunswick, New Jersey and London.

Van den Brandt, N., Longman, C., Maruf, S., Arikoglu, F. (2013) Feminisme is voor iedereen! Seksisme én racisme tegengaan... Gepubliceerd op: Kifkif op 7 maart 2013, online: www.kifkif.be/actua/feminisme-is-voor-iedereen-seksisme-en-racisme-tegengaan%E2%80%A6

Wekker, G. en Lutz H. (2001) Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland. In: Botman, Jouwe en Wekker, Caleidoscopische visies, Amsterdam.

Wekker, G. (2013) Lezing: Kruispuntdenken, Studiedag ella kenniscentrum gender en etniciteit. December 2013, Brussel.

Wekker, G. (2013) Lezing over Intersectionaliteit op de studiedag van ella, op 10 december 2013. Brussel.

Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and Feminist Politics. European Journal of Women's Studies, Vol. 13(3): pp. 193-209.

West, C. M. (2005). Domestic Violence in Ethnically and Racially Diverse Families. The "Political Gag Order" Has Been Lifted. In Sokoloff, N.J. & Pratt C. (ed) (2005).

Nuttige websites en links

- Dossier gender en diversiteit: www.kifkif.be/actua/naar-antiracistische-feministische-kritiek-en-perspectieven-via-het-kruispuntdenken
- tweedesekse.wordpress.com
- misleidendedia.blogspot.be

COLOFON

Redactie en eindredactie:

Fatma Arikoglu, Sarah Scheepers, Ama Koranteng Kumi

Met dank aan:

Sophie Withaecx, Nella van den Brandt, Anneleen Decoene, Nadia Fadil, Berna Kalkan, Sofie De Graeve, Nathalie De Bleeckere, Soumia Abegig, Ida Dequeecker, Sarah Avci, Sam Mouissat, Rachida Aziz, Flora vzw

Vormgeving & illustraties:

apostrof (Sara S'Jegers)

Met de steun van:



Dit is een publicatie van :

ella

Koningsstraat 136
1000 Brussel