



## Thema IDENTITEIT EXTRA INFO

Intersectioneel denken



# INTERSECTIONEEL DENKEN

Handleiding voor professionals  
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?

Met dank aan Ella vzw voor het gebruik van dit specifiek onderdeel uit hun publicatie intersectioneel denken.  
De volledige publicatie kan je downloaden op hun website.

## 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 gender<sup>1</sup> en etniciteit<sup>2</sup>. 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.

<sup>1</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina XXX

<sup>2</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina XXX

## **SOJOURNER TRUTH**

[isab**ella** Baumfree]

**Ain't I a woman?**

Thema IDENTITEIT • EXTRA INFO • Intersectioneel denken

# 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 Isabella<sup>1</sup> 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 intersectie<sup>2</sup> gender en etniciteit.

Truth wees op de moeizame strijd voor emancipatie<sup>3</sup> 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 ervaarde als zwarte vrouw geen van die burgerlijke rechten.

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

<sup>2</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X

<sup>3</sup> 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-discriminatie wetgeving, 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 rassendiscriminatie<sup>4</sup> was of van geslachtsdiscriminatie<sup>5</sup>, 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, klasse<sup>6</sup>, seksuele oriëntatie<sup>7</sup>, 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 identiteitsvorming<sup>8</sup> en black feminisme<sup>9</sup>.

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.

<sup>4-9</sup> 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 minderheden<sup>10</sup> (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 kleurenblind<sup>11</sup> 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-

<sup>10</sup> Hierna afgekort als EM of ECM (etnisch culturele minderheden)

<sup>11</sup> 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 achterwege<sup>12</sup>.

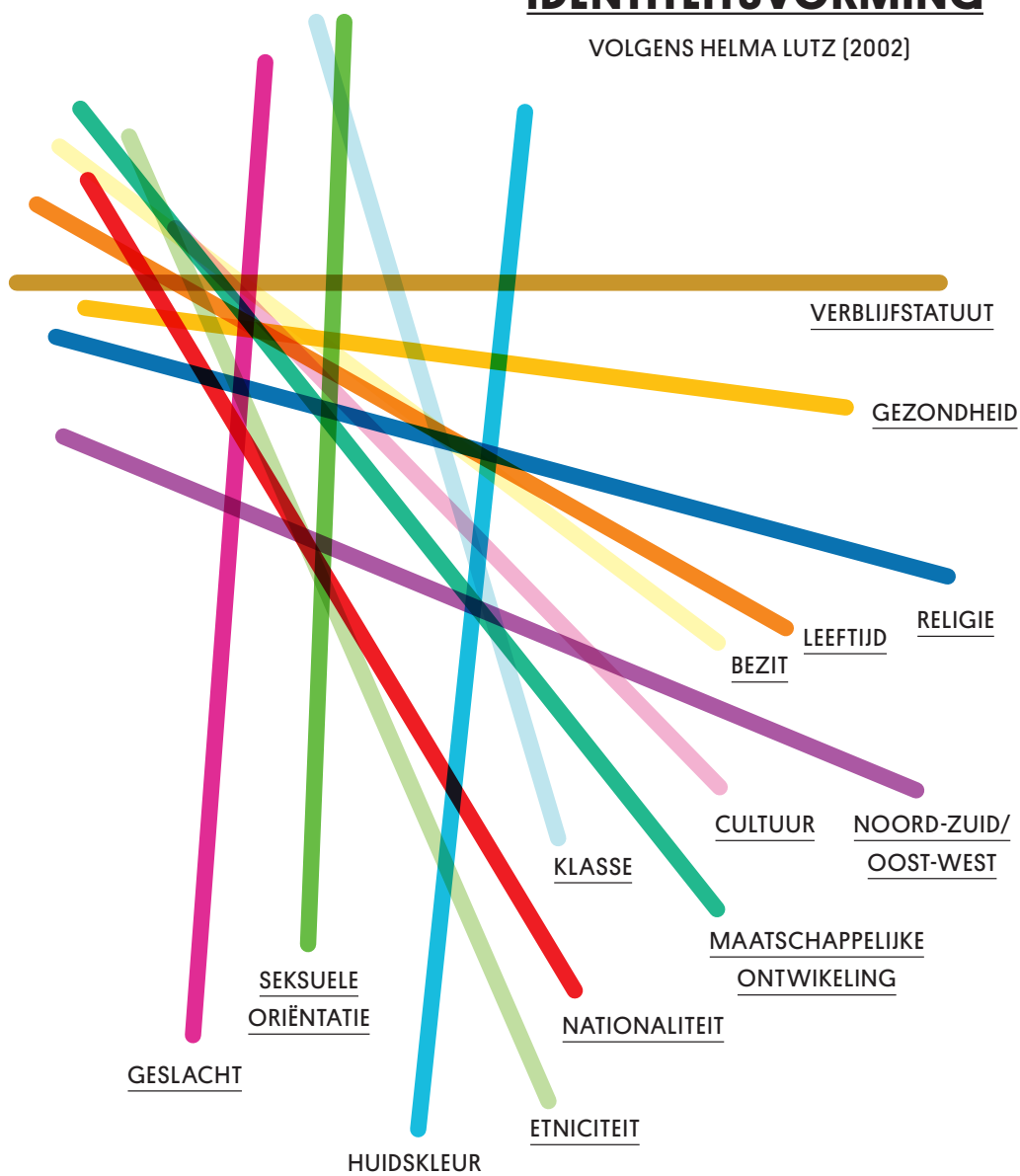
Een voorbeeld van genderblindheid<sup>13</sup> in de context van sociale klasse en etniciteit is het aanbod aan buitenschoolse activiteiten zoals sport voor kwetsbare- en minderheidsgroepen. Vaak bestaat dat aanbod uit activiteiten die vooral jongens aanspreken, waardoor meisjes de facto worden vergeten 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.

<sup>12</sup> 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)*

<sup>13</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X

## 14 ASSEN VAN IDENTITEITSVORMING

VOLGENS HELMA LUTZ (2002)



Thema IDENTITEIT • EXTRA INFO • Intersectioneel denken

## 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 ORDERINGSPRINCIPES OF DIMENSIES

Stap 1: wat zijn sociale orderingsprincipes?

Gender, etniciteit, klasse, seksuele oriëntatie, leeftijd etc. zijn sociale orderingsprincipes, 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 orderingsprincipes 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).

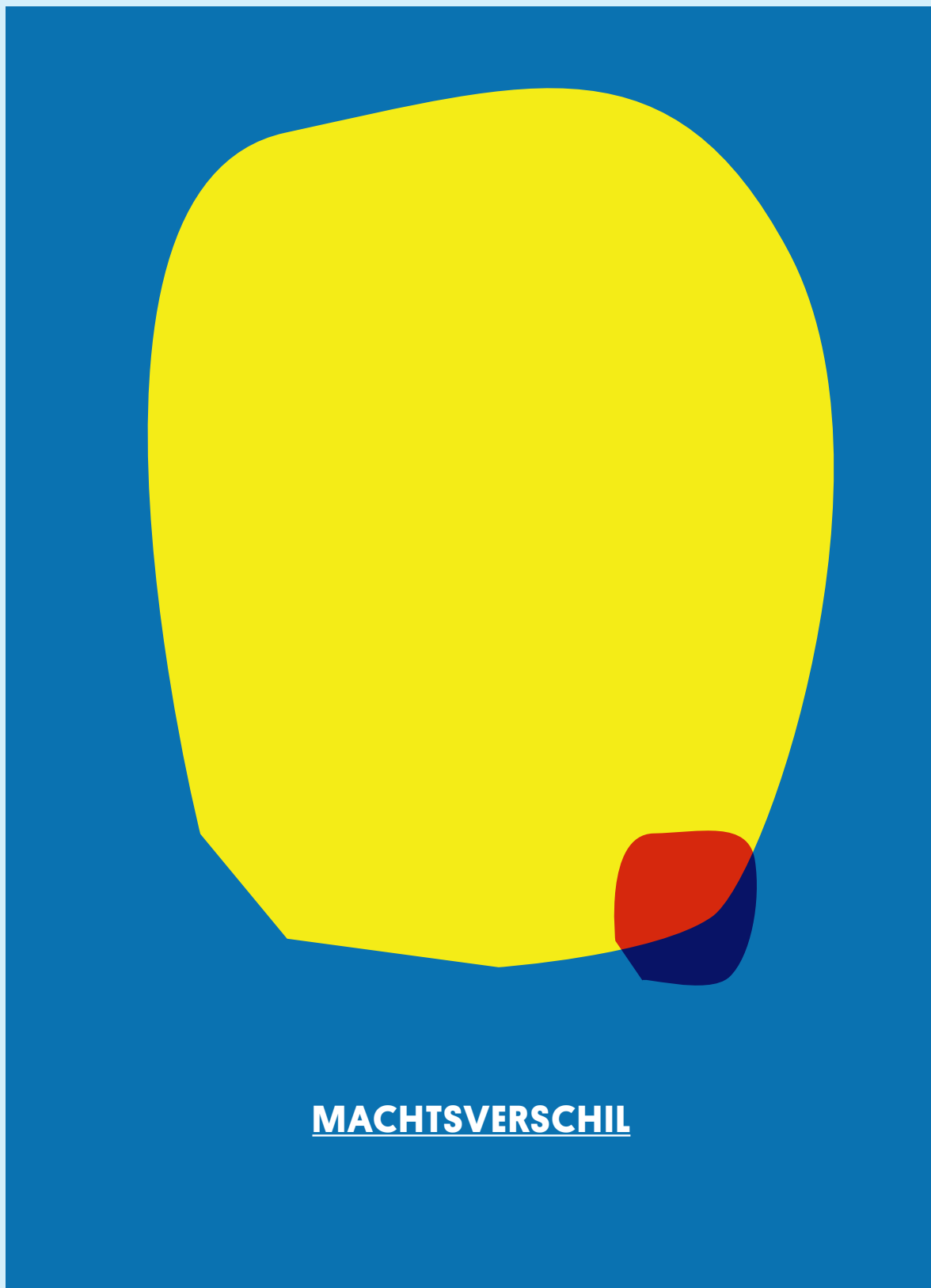
Stap 2: reële impact?

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. Leeftijdscriminatie 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 verloningen bieden dan bijvoorbeeld een bankdirecteur of een chirurg (zie verder). Ook

13



## MACHTSVERSCHIL

Thema IDENTITEIT • EXTRA INFO • Intersectioneel denken

seksuele oriëntatie speelt een rol voor onze positie in de samenleving: LGBTQ<sup>14</sup> 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 precaire 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

<sup>14</sup> 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**

Thema IDENTITEIT • EXTRA INFO • Intersectioneel denken

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 normdenken<sup>15</sup> 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 dominanter 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*).

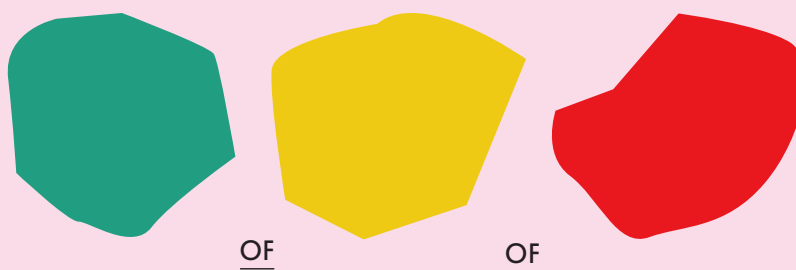
### DE KERN VAN KRUISPUNT- OF INTERSECTIONEEL DENKEN

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

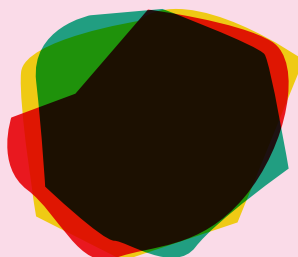
<sup>15</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X

## KRUISPUNTDENKEN, EEN EN-EN-VERHAAL



OF

OF



EN-EN-EN

*Sana*



een *multidimensioneel perspectief*<sup>16</sup>. 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*<sup>17</sup> 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,...

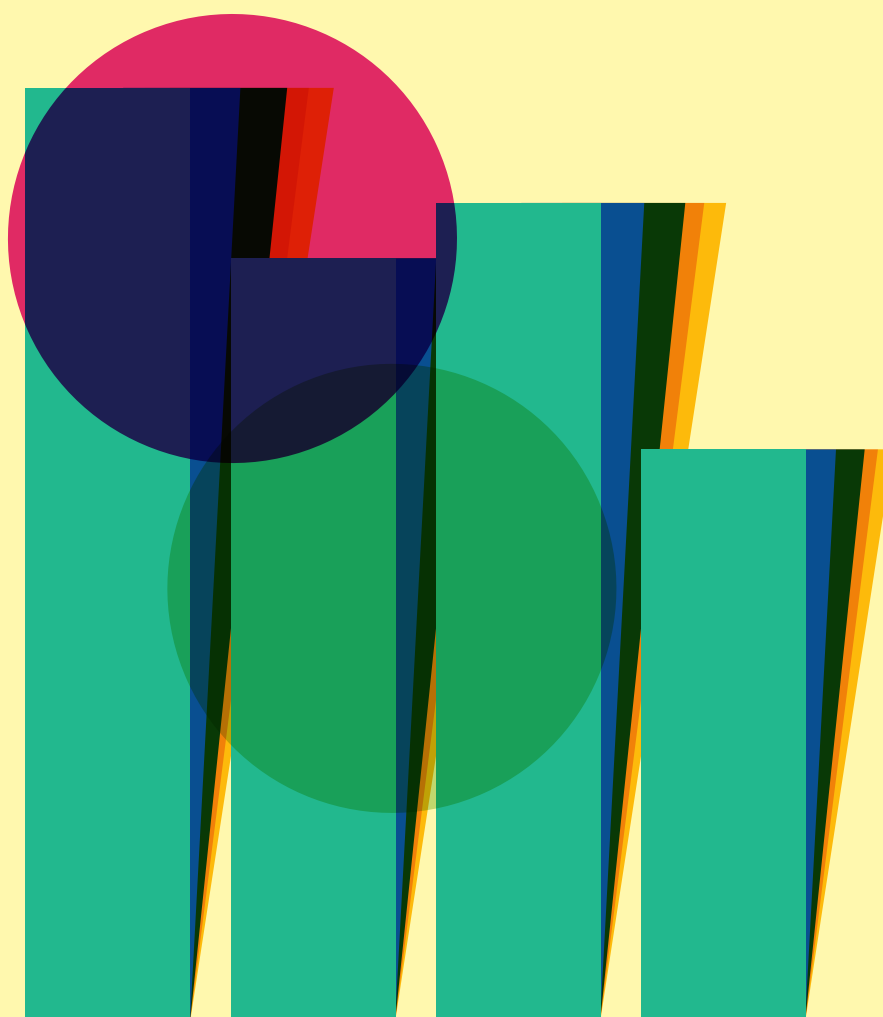
### TELLEN, STAPELEN OF KRUISEN?

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, allochtonen en autochtonen*. Dit komt neer op homogeniseren<sup>18</sup> 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.

<sup>16</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X

<sup>17</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X

<sup>18</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X



## **EEN INTERSECTIONEEL PERSPECTIEF**

STEUNT OP ZOWEL KWALITATIEF  
ALS KWANTITATIEF ONDERZOEK

*Sana*

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.

## EEEN 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 bvb. 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 klasse-invulling 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]

*Sana*

worden in het licht van witte dominantie ("white supremacy"), patriarchaat<sup>19</sup>, 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 weergeven 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, patriarchaat, klassenverschil, heteronormativiteit<sup>20</sup> 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.**

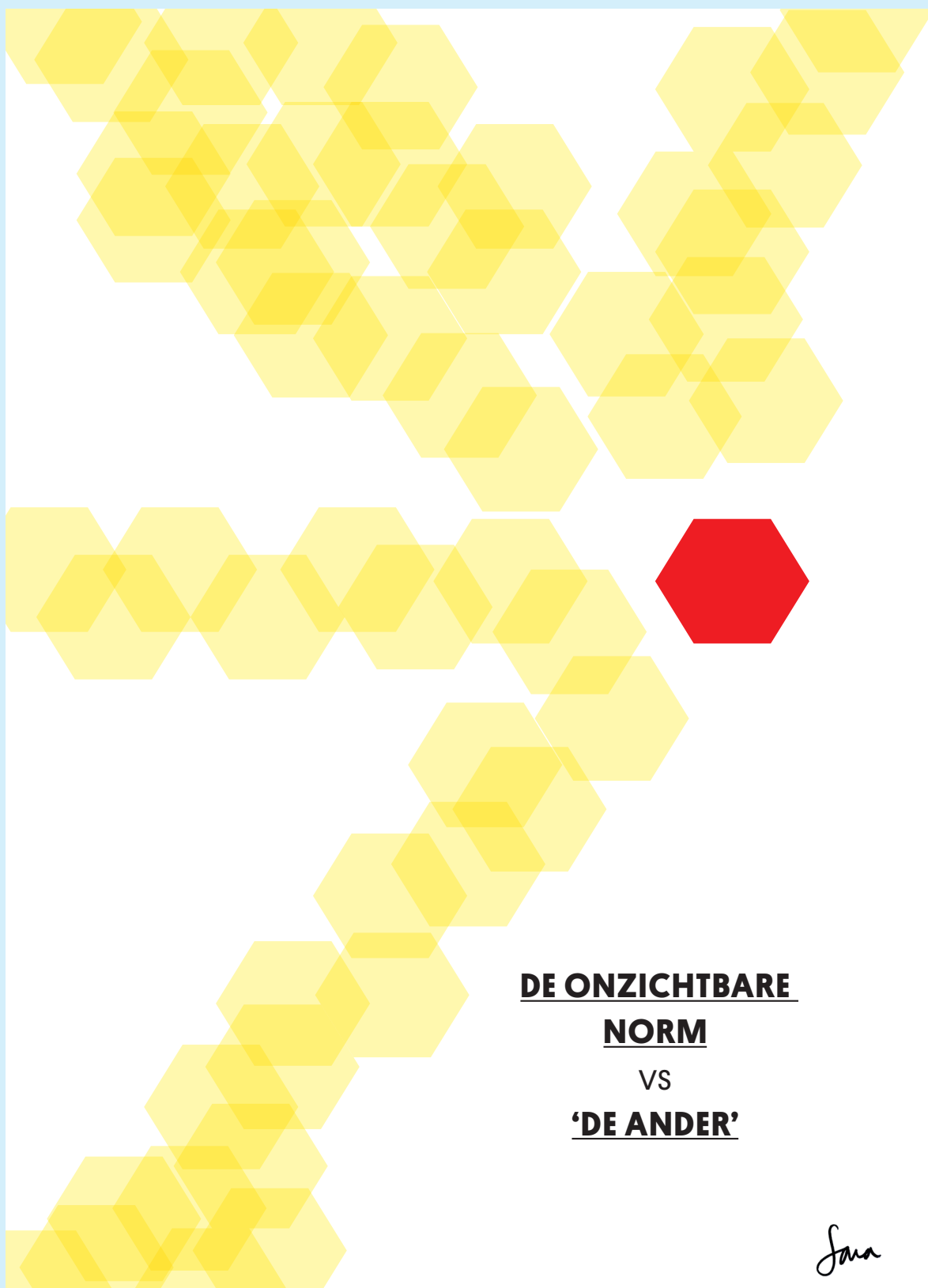
## Het kruispunt tussen gender en etniciteit

### 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.

<sup>19</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X

<sup>20</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X



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 verstrengeld 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

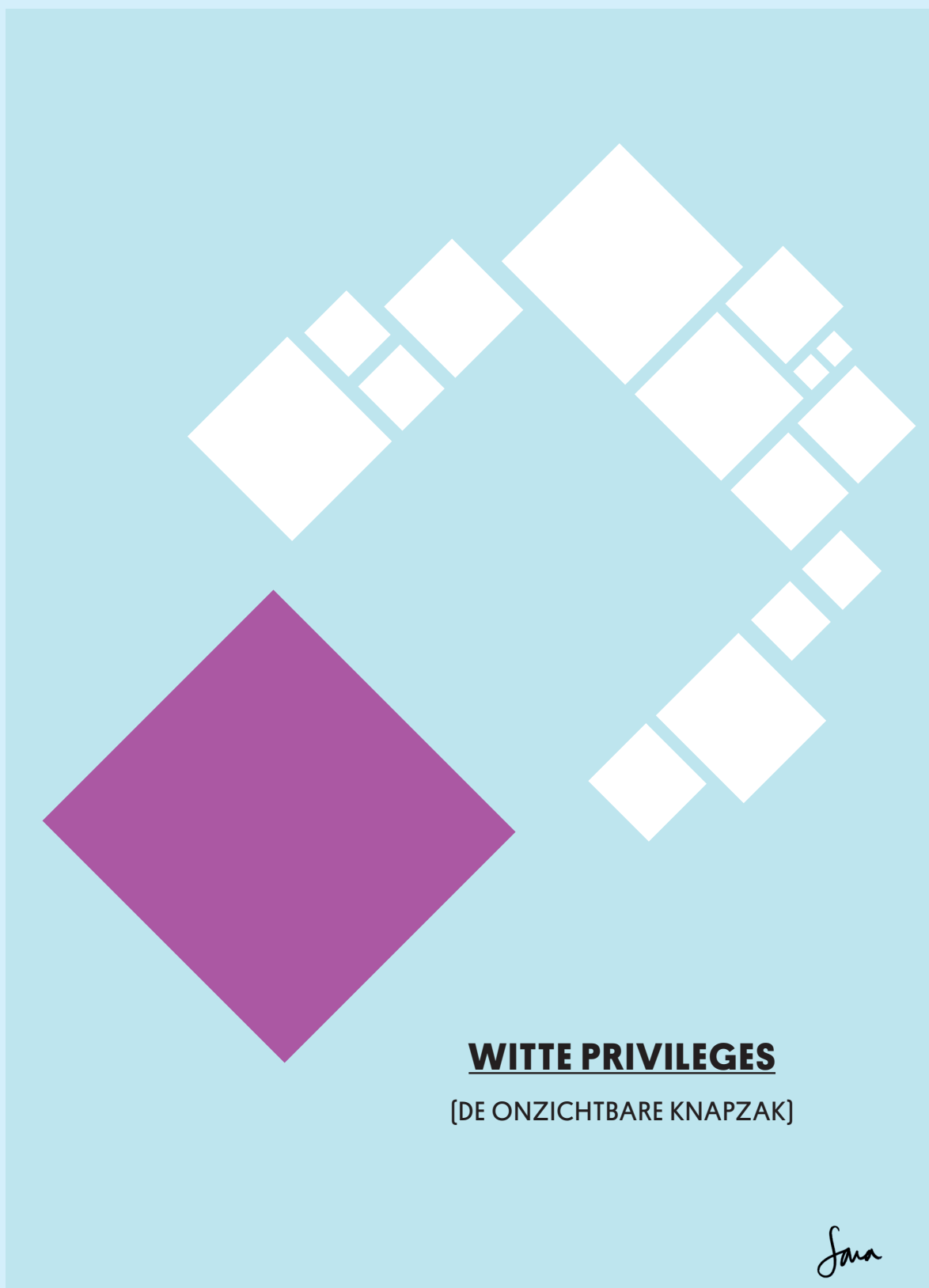
Een emancipatiestrijd gaat altijd gepaard met kruispuntdenken omdat de verschillende vormen van onderdrukking elkaar overlappen en versterken. De strijd voor de ene vorm van emancipatie (bvb. vrouwenemancipatie) kan daarom niet losgekoppeld worden van de andere vormen emancipatie (bvb. strijd tegen racisme,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





**Zelfs met een succesvol gelijkekansenbeleid voor vrouwen in combinatie met een doorgedreven gelijkekansenbeleid 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 privileges<sup>21</sup> 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-

<sup>21</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X

## GEMARKEERDE VORMEN VAN VERSCHIL



'EEN KUNSTENAAR'



EEN 'ALLOCHTONE'  
KUNSTENAAR

*Sana*

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 leermateriaal 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 bekritisseren – 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).

29



## **GENDER EN ETNICITEIT** **OP DRIE NIVEAUS**

PERSOONLIJK, SYMBOLISCH, MAATSCHAPPELIJK

*Sana*

Thema **IDENTITEIT** • EXTRA INFO • Intersectioneel denken

## 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

31

## SEGREGATIE OP BASIS VAN GENDER EN ETNICITEIT OP DE ARBEIDSMARKT



Thema **IDENTITEIT** • EXTRA INFO • Intersectioneel denken

'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 genderaspect 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 discoursen<sup>22</sup> 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:

- inclusief<sup>23</sup> en dynamisch denken waarbij het denken over verschilcategorieën niet volgens binaire normen verloopt maar volgens verschillende sociale

<sup>22</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina XXX

<sup>23</sup> Zie woordenlijst vanaf pagina X



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).