



WORK IN PROGRESS

Inspiratiegids voor de strijd tegen racisme in de cultuursector

Contents

Editoriaal RABKO	3
Editoriaal Africalia	4
Voorwoord	5
Waarom deze inspiratiegids?	6
Waarom voorzichtig zijn met de termen 'diversiteit' en 'inclusie'?	6
Structuur	7
Bronnen	7
Methodologie	8
Hoofdstuk 1: Antiracisme en cultuur	11
Wat is racisme?	12
De rol van cultuur	12
Een einde maken aan systemisch racisme?	13
Bewustmaking	13
Empathie ontwikkelen	13
Decentreren	13
Contact tussen verschillende groepen	13
Naar een algemene aanpak	14
Hoofdstuk 2: Bestuur	15
Wat is bestuur? 16	16
De basis van goed bestuur in de cultuurdecreten van de Vlaamse en de Franse Gemeenschap	17
Diversiteit als basis van goed en inclusief bestuur: twee innovatieve tools	17
Quotas	17
Les shadow boards	17
Hoofdstuk 3: Human resources en personeel	19
Diversiteitsplan - Actiris	20
Enkele belangrijke elementen van het plan	20
Diversity Works - Bruxeo	21
Algemene vormingen	21
Vormingen en workshops op maat	21
Thematische seminars en begeleiding	21
Contactpersonen	21
Hoofdstuk 4: Contributie door Véronique Clette-Gakuba	23
Hoofdstuk 5: Ruimte en publiek	30
Obstakels voor toegankelijkheid: de financiële drempel	31
De impact van visuele identiteit op het gevoel van inclusie	31
Een publiek vormen	32
Toe-eigening van de ruimtes van culturele instellingen	32
De gedragscode en zijn stilzwijgende regels doorbreken	33
Proefprojecten voor gediscrimineerde gemeenschappen	33
Ruimtes ter beschikking stellen en flexibel blijven: "Untighten your rules!"	34
Continuïteit in de acties	34
Hoofdstuk 6: Programmatie en partners	36
Aanwezigheid	37
De moeilijkheden die kunstenaars tegenkomen	38
Wat de kunstenaars hierover zeggen	38
Representatie	39
Werkwijzen: Interdisciplinaire programma's	40
Woordenlijst, bronnen & bibliografie	42
Woordenlijst	43
Enkele bronnen	46
Boeken	46
Onderzoeksartikelen	46
Websites	46
Vidéos	47
Podcasts	47
Structures ressources	47
Bibliografie	48
Credits	49

Editoriaal RABKO

DOOR *Brigitte Neervoort
& Keisha Strano*

ZIJN WE ONDERWEG NAAR EEN ANTIRACISTISCHE CULTUURSECTOR IN BRUSSEL?

Sinds zijn oprichting wil het Brussels Kunstenoverleg/Réseau des Arts à Bruxelles (RABKO) de **diversiteit** die zo kenmerkend is voor onze Brusselse samenleving, uitdragen en aanmoedigen. Met 165 leden uit alle artistieke disciplines zet RABKO zich onvermoeibaar in als open platform voor uitdagingen met betrekking tot cultuur en kunst in Brussel. Deze publicatie is een belangrijke mijlpaal in zijn 20-jarig bestaan, waarin het thema diversiteit al vaak aan bod kwam.

De migratiecrisis van 2017 was een keerpunt voor de Belgische cultuursector. Er ontstond een collectief bewustzijn en een verlangen naar concrete solidariteit. In dit momentum bracht het project United Stages 55 culturele spelers van de Franse Gemeenschap samen rond de tafel om te praten over sociale rechtvaardigheid en migratie. Sinds United Stages in 2023 onderdeel werd van RABKO, staat solidariteit nog centraler binnen onze activiteiten.

Wat de cultuursector wil is duidelijk: zorgen voor een rechtvaardige en antiracistische omgeving. De sector wil voortbouwen op een gemeenschappelijke strategie die zich niet beperkt tot intenties maar die overgaat tot actie. Dynamieken die discriminatie in de hand werken, moeten worden gedeconstrueerd en ontkracht. Dit vereist dat teams in de cultuursector worden opgeleid. Een dergelijke vorming is immers de basis om gepast te leren communiceren met het publiek en is essentieel om duurzame veranderingen te verwezenlijken.

Het was voor ons dan ook een logische stap om in te gaan op

de projectoproep van de Service général de l'Éducation permanente et de la Jeunesse (Algemene dienst voor permanente educatie en jeugd), in het kader van het plan "Lutte contre le racisme" van de Franse Gemeenschap.

Tussen februari en juni 2024 organiseerden we een vormingscyclus van vijf sessies. Deze was gebaseerd op de belangrijkste domeinenuit het 'Charter voor diversiteit en inclusie' ondertekend door de leden van United Stages: publiek, programmatie, de verschillende ruimtes (fysiek en virtueel), partnerschappen en personeel.

Deze publicatie wil hier een aanvulling op zijn. Ze bevat de analyses, gedeelde ervaringen en aanbevelingen die tijdens onze werksessies naar voren kwamen. Ze is zeker niet exhaustief, maar we hopen dat ze mensen in de cultuursector zal laten nadenken over de bestaande goede praktijken en zal inspireren om op zoek te gaan naar de middelen en instrumenten die nodig zijn om onze organisaties antiracistisch te maken.

Een van de aanbevelingen is om actief in te zetten op partnerschappen. We zijn dan ook verheugd dat we deze publicatie in nauwe samenwerking met Africalia konden ontwikkelen. Deze organisatie zet zich in om Afrikaanse culturen te promoten en heeft een jarenlange ervaring in culturele samenwerking. Ze heeft onze blik op problemen rond culturele diversiteit verruimd. De conclusies van het denk- en analysewerk dat Africalia samen met de Belgische cultuurpartners heeft verricht, zijn in deze publicatie opgenomen en verbreden het perspectief.

De titel *Work in Progress* benadrukt dat de strijd tegen racisme evolueert. Hij geeft aan dat de strijd nog lang niet voorbij is, dat we ons zullen moeten blijven inspannen, en dat eenvoudige oplossingen een illusie zijn. In de komende jaren zal RABKO deze denkoefening daarom blijven voortzetten en concrete acties blijven aanmoedigen voor culturele spelers in Brussel. We hopen dat deze publicatie zal bijdragen aan een groter bewustzijn rond diversiteit en antiracisme, waardoor professionals in de cultuursector positieve veranderingen kunnen realiseren.

[Brigitte Neervoort & Keisha Strano](#)
[Brussels Kunstenoverleg/ Réseau des Arts à Bruxelles](#)

Editoriaal Africalia

DOOR *Laura Ganza*

CREATIVITY IS LIFE !

Africalia beschouwt cultuur als de basis én het doel van menselijke ontwikkeling. Het duurzame, tastbare en ontastbare welzijn van individuen en gemeenschappen hangt nauw samen met een actieve deelname aan de eigen cultuur en de mogelijkheid tot uitwisseling met culturen van andere gemeenschappen.

Sinds 2001 werkt Africalia samen met kunstenaars en cultuurorganisaties die actief zijn in verschillende hedendaagse artistieke disciplines, zoals audiovisuele kunst, podiumkunsten, literatuur en beeldende kunst. We willen deze kunstenaars ondersteunen, met hen samenwerken en hen een kader en netwerk mogelijkheden aanreiken, om cultuur en creativiteit een centrale plaats te geven in de economische innovatie en sociale transformatie in Afrika.

Sinds 2017 heeft Africalia ook een programma in België. Het focust op het ondersteunen, begeleiden en aanmoedigen van dekolonisatieprocessen binnen de kunst- en cultuursector, om tot een meer gediversifieerde en inclusieve samenleving te komen. Het programma richt zich op een aantal dekoloniale kwesties binnen de sector, waaronder het promoten van creaties, fictie en verhalen vanuit het standpunt en de ervaringen van Afro-descendenten. Een ander doel van het programma is de vertegenwoordiging van de Afrikaanse diaspora binnen cultuurinstellingen. Hierbij wordt gestreefd naar meer integratie in de werkgelegenheid, aanwezigheid in de programmatie en structurele banden met deze instellingen.

Binnen het Belgische programma worden ook directe banden gesmeed tussen de activiteiten van onze partners in Afrika en België. We zien cultuur als een bruggenbouwer, over grenzen en vooroordelen heen.

Hoewel antiracisme niet synoniem staat voor dekolonisatie

toonde de sector, onder impuls van de Black Lives Matter-beweging in 2020, een duidelijk verlangen om zich in te zetten voor meer diversiteit en inclusie. Dit engagement – en deze publicatie – zijn een startpunt voor broodnodige veranderingen. In juni 2023 maakten we met onze Belgische partners* de balans op van de goede praktijken die al bestaan binnen hun organisaties. In een reeks interviews bespraken we met hen hoe ze tewerk gaan op vlak van inclusie binnen hun bestuursorganen, programmatie, communicatie, personeelsbeleid en relatie met het publiek.

Dankzij een samenwerking met RABKO konden we deze middelen uitbreiden. Hun uitgebreide netwerk en de Work in Progress-cyclus zorgden voor een breder perspectief en deden ons deze kwesties bekijken in de context van de Brusselse cultuursector en zijn uitdagingen.

Deze inspiratiegids bevestigt dat Africalia zich engageert voor de dekolonisatie die noodzakelijk is in de Belgische cultuursector. Creativiteit is in de sector immers, net zoals elders, een vruchtbare bodem voor verbeelding, bevrijding en emancipatie.

Laura Ganza, Africalia

*Afrika Filmfestival, Atelier Graphoui, Halles de Schaerbeek, KIKK Festival, VIERNULVIER, WIELS.



Voorwoord

WAAROM DEZE INSPIRATIEGIDS?

In alle aspecten van cultuur, of het nu gaat om creatie of productie, medewerkers of publiek, moet iedereen zich welkom voelen. Zo wordt de sector een plek waar iedereen vrij is. Met deze gids willen we ervoor zorgen dat de diversiteit die onze huidige samenleving kenmerkt, zichtbaarder wordt in de culturele en artistieke sector. *Work in Progress* wil geen handboek of een exhaustieve handleiding zijn die stap voor stap de implementatie van antiracisme binnen cultuurinstellingen voorstelt. Het is eerder opgevat en opgesteld als een inspiratiegids. RABKO en Africalia beweren dan ook niet dat ze alle wijsheid in pacht hebben. We verzamelden getuigenissen van spelers uit de cultuursector over de inclusieve praktijken die ze binnen hun instellingen doorvoerden, om ze zo met hun collega's te kunnen delen.

Het verzamelde materiaal bundelt heel wat perspectieven in uiteenlopende formaten: persoonlijke getuigenissen, academische teksten, praktisch advies, nuttige adressen, enz. We wilden deze 'meerstemmigheid' behouden, zonder te preten-deren een allesomvattend of academisch werk te zijn. Tegelijk geven we toe dat de strijd tegen racisme voortdurend evolueert - vandaar de titel *Work in Progress*. We willen een inspirerend werkinstrument bieden dat de diversiteit aan bijdragen weerspiegelt, maar dat tegelijkertijd ook een duidelijke en toegankelijke structuur biedt. Daarom is het gebaseerd op de werkorganisatie en terminologie waarmee cultuurorganisaties vertrouwd zijn.

Sommige getuigenissen kunnen malaise opwekken bij een wit lezerspubliek, omdat ze gaan over privileges waarvan ze zich vaak niet bewust zijn. Deze 'witte fragiliteit' of kwetsbaarheid is echter een noodzakelijke reactie om je te kunnen openstellen voor nieuwe perspectieven en denkpijsten.

WAAROM VOORZICHTIG ZIJN MET DE TERMEN 'DIVERSITEIT' EN 'INCLUSIE'?

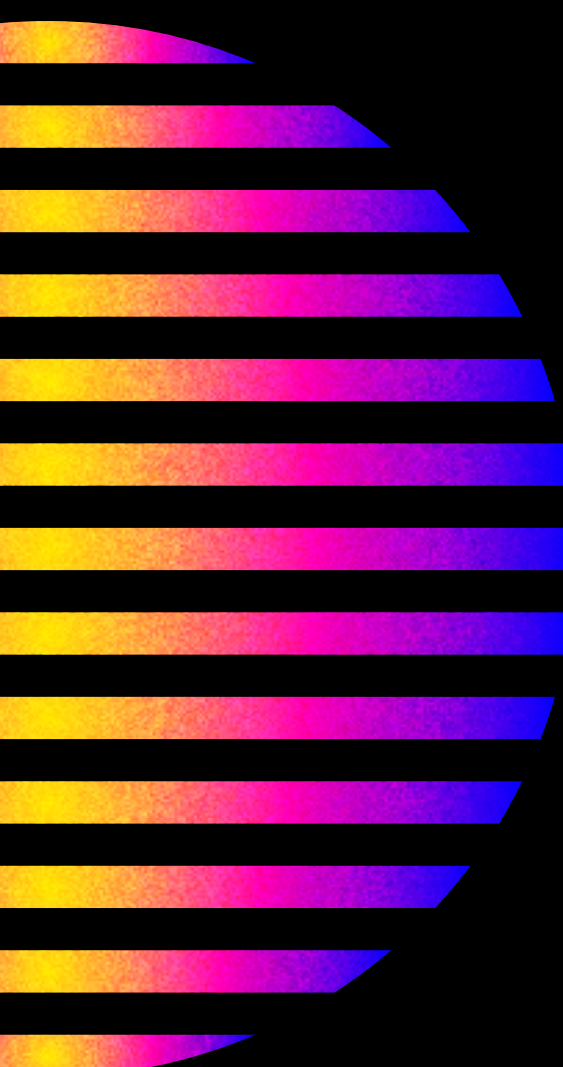
In deze gids gebruiken we de termen [diversiteit](#) en [inclusie](#) voorzichtig, omdat ze echte 'buzzwords' zijn geworden in de bedrijfswereld. Ze worden gebruikt om de progressieve vooruitgang te illustreren waar sommige organisaties prat op gaan, terwijl hun inspanningen vaak vergeefs of zelfs hypocriet blijken¹. Bovendien zijn definities van diversiteit² veelal passief, gecentreerd en opgesteld vanuit het standpunt van witte mensen, meer in het bijzonder witte mannen³. Hierdoor wordt de term 'diversiteit' te algemeen of wordt hij ingevuld naargelang de context. Daarom verwijzen we in deze gids specifiek naar geracialiseerde en geminoriseerde personen. Het gebruik van de term 'geminoriseerd' houdt rekening met de invloed van systemen waar een dominantieproces geldt.

We hopen dat onze intersectionele benadering van discriminatie de lezers zal inspireren. [Intersectionaliteit](#)⁴ wordt als volgt gedefinieerd:

“Een hulpmiddel dat de complexiteit benadrukt die ontstaat door de samenhang van de verschillende machtsrelaties (racisme, seksisme, queerfobie, agisme, validisme, enz.) die een persoon ervaart. Intersectionaliteit leert ons dat als we vormen van discriminatie volledig willen begrijpen we ze als een geheel moeten benaderen en niet elk afzonderlijk. (...) Intersectionaliteit is meer dan een concept. Het is een instrument dat ons in staat stelt om te zien wie er uit de boot valt bij onze maatregelen en initiatieven, vooral op sociaal vlak⁵.”

Een intersectionele benadering is cruciaal, omdat ze ons doet inzien dat discriminatie niet bestreden kan worden door ons te richten op één enkele identiteitsas. Inspanningen tegen racisme

“Een hulpmiddel dat de complexiteit benadrukt die ontstaat door de samenhang van de verschillende machtsrelaties (racisme, seksisme, queerfobie, agisme, validisme, enz.) die een persoon ervaart. Intersectionaliteit leert ons dat als we vormen van discriminatie volledig willen begrijpen we ze als een geheel moeten benaderen en niet elk afzonderlijk. (...) Intersectionaliteit is meer dan een concept. Het is een instrument dat ons in staat stelt om te zien wie er uit de boot valt bij onze maatregelen en initiatieven, vooral op sociaal vlak¹.”



binnen cultuurinstellingen moeten dan ook multidimensionaal en zo omvattend mogelijk zijn.

Door de dialoog te bevorderen en geracialiseerde personen bij de discussies te betrekken, willen we een nuttige bijdrage leveren aan dit proces. We moeten naar hen luisteren in een eerlijke en welwillende dialoog. Deze gids is ontworpen om al wie een **bondgenoot**⁶ wil worden in deze strijd de nodige middelen te geven om actief te werken aan een inclusieve samenleving.

STRUCTUUR

De indeling van de hoofdstukken is gebaseerd op het 'Charter voor diversiteit en inclusie' van United Stages, RABKO en Bruxeo, dat ook de inspiratie voor de vijf onderwerpen van de *Work in Progress*-vormingen was: publiek, programmatie, de verschillende ruimtes, partnerschappen en personeel. Er zal ook aandacht worden besteed aan andere thematieken, zoals bestuur.

De hoofdstukken zijn als volgt opgebouwd:

1. Antiracisme en cultuur
2. Bestuur
3. Human resources en personeel
4. *De kolonialiteit van de macht en de witte blik* – Voordracht van Véronique Clette-Gakuba
5. Ruimte en publiek
6. Programmatie en partners

Alle citaten die in deze gids worden gebruikt, of ze nu afkomstig zijn van de deelnemers of uit bestaande literatuur, werden vrij vertaald naar het Nederlands.

BRONNEN

Deze gids is tot stand gekomen dankzij de sprekers van de *Work in Progress*-vormingen van RABKO: Bissi Adeye (verantwoordelijke publiek in de Beursschouwburg), Achaïso Ambali (journalist en oprichter van La Diaspora Chuchote), Fariha Ali (onderzoeker en presentator bij BePax), yamna atlassi (consultant, facilitator en docent diversiteit en inclusie), Aylin Aydemir (adviseur diversiteit en inclusie bij Bruxeo), Annelies Baes (diversiteitsadviseur bij Actiris), Jonathan Moncef Kibani Boussaleh (regisseur bij

Sbeul), Véronique Clette-Gakuba (socioloog verbonden aan het onderzoekscentrum METICES), Consolate (acteur, performer, regisseur), Eric Cyuzuzo (curator en multidisciplinair cultureel producent), Maria Dogahe (programmator bij het Kaaitheater), Wim Embrechts (oprichter en directeur van ART2WORK), Salim Haouach (oprichter en artistiek directeur van Ras El Hanout), Anne Wetsi Mpoma (curatorieel activist en kunsthistoricus), Jérémie Piolat (doctor in de politieke en sociale wetenschappen en antropoloog), en Mireille-Tsheusi Robert (trainer, antiracistisch activist en oprichter van Bamko).

Ook danken wij de medewerkers die werden geïnterviewd door Gladys Ngoga en Nikita Leten van Africalia: yamna atlassi en Maria Dogahe (cfr. supra), Guido Convents (historicus en oprichter van het Afrika Filmfestival), Marie du Chastel (artistiek directeur van KIKK), Laure Goemans (coördinator bemiddeling en publieksparticipatie bij WIELS), Matthieu Goery (algemeen en artistiek directeur van Les Halles de Schaerbeek), Eva Gorsse (coördinator van het residentieprogramma voor kunstenaars, voorheen coördinator van de WIELS Club, bij WIELS), Elen Sylla Grollimund (animator-regisseur bij Atelier Graphoui), Ellen Meiresonne (producent bij Atelier Graphoui), Kopano Maroga (toneelschrijver en kunstenaar), Mirko Popovitch (film maker, voormalig directeur van het cultureel centrum La Vénerie, voormalig directeur van Africalia), Laetitia van de Walle (voormalig administratief en financieel verantwoordelijke van Les Halles de Schaerbeek).

- 1 Frank Dobbin, "Why Diversity Programs Fail", Harvard Business Review, 1 juli 2016, <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>.
- 2 De Franse encyclopedie Larousse definieert diversiteit als "Mensen die van elkaar verschillen door hun geografische, socio-culturele of religieuze afkomst, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, enz. en die deel uitmaken van de nationale gemeenschap waartoe ze behoren."
- 3 Achaïso Ambali, WIP V, 20 juni 2024.
- 4 De term werd voor het eerst gedefinieerd door rechtsgeleerde Kimberlé Crenshaw in 1989, hoewel de essentie en het idee van intersectionaliteit al lang voor haar theorie bestond in uitwisselingen onder Afro-Amerikaanse feministen, zoals Sojourner Truth, Audre Lourde, Angela Y. Davis, bell hooks, enz.
- 5 *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde* (Vanves: Hachette Livre (Marabout), 2021), 57.
- 6 Zie Bondgenoot in de woordenlijst.



Methodologie



INTERVIEWS UITGEVOERD DOOR AFRICALIA

Tussen juni en september 2023 heeft Gladys Ngoga, destijds assistent van het Africalia-programma voor België, een aantal interviews gedaan met Belgische partners van Africalia (zie hieronder). Deze semigestructureerde interviews waren gebaseerd op zeven vragen:

- Vindt u het belangrijk dat er een gids wordt opgesteld met goede praktijken op vlak van diversiteit, **gelijkwaardigheid** en **inclusie**?
- Hoe zoekt u de kunstenaars voor uw programmatie en wat zijn uw criteria? Hoe kiest u uw partnerschappen?
- Wat het publiek betreft, welke acties onderneemt u voor meer diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie?
- Hebt u de indruk dat uw medewerkers een impact hebben op uw doelstellingen op vlak van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie? Hoe gaat u tewerk op vlak van aanwerving en vacatures?
- Hoe zorgt u ervoor dat uw communicatie voor iedereen toegankelijk en begrijpelijk is?
- Wat doet u om de diversiteit in uw bestuursorganen te bevorderen? Hoe kiest u uw bestuursorgaan en welke invloed heeft deze?
- Zijn er nog andere aspecten waar u het over wil hebben?

Tussen april en juni 2024 heeft Nikita Leten, assistent van het Africalia-programma voor België, deze interviews uitgeschreven en er de meest relevante elementen voor deze gids uitgehaald. De geïnterviewde partners waren:

Atelier Graphoui

Atelier Graphoui is een in Brussel gevestigd collectief van filmmakers, een audiovisuele productiewerkplaats en een centrum voor expressie en creativiteit. De studio is actief op vlak van productie en vorming en ondersteunt een breed scala aan audiovisuele creaties: animatiefilms, documentaires, video-installaties en experimentele films. Atelier Graphoui daagt de grenzen tussen inhoud, vorm en genre uit en verkent taal op innovatieve manieren.

KIKK

KIKK is een festival in Namen dat bruggen bouwt tussen kunst, creativiteit, wetenschap, cultuur en technologische innovatie. AfriKIKK is een tentoonstelling rond digitale kunst, die deel uitmaakt van KIKK. Aan de hand van een reeks kunstenaars van het Afrikaanse continent en de diaspora toont deze tentoonstelling het belang van Afrika in het digitale tijdperk als vector van de culturele verbeelding, zowel door haar sociale en mondelinge tradities als door haar immaterieel erfgoed.

Les Halles de Schaerbeek

Les Halles is een ideale plek voor het heruitvinden van verschillende vormen van performance, waarbij de traditionele scheiding tussen maker en toeschouwer wordt overstegen. Les Halles heeft een sterk interdisciplinair profiel en blinkt uit in het vermengen van en experimenteren met verschillende kunstvormen. De focus ligt vooral op dans, performance, circus en muziek. De artistieke identiteit van Les Halles ontwikkelt zich voortdurend en zal dat de komende jaren blijven doen.

WIELS

WIELS is niet opgevat als een Brussels museum of een paleis voor schone kunsten, maar als een aanvullende en innovatieve ruimte. Als toonaangevende Belgische instelling voor hedendaagse kunst focust WIELS zich op de presentatie en productie van tijdelijke tentoonstellingen van nationale en internationale kunstenaars. Het gaat zowel om opkomend talent als gevestigde namen. WIELS is een plaats van creatie en dialoog, waar kunst en architectuur leiden tot discussies over actuele onderwerpen, niet enkel in het kader van het tentoonstellingsprogramma, maar ook in aanvullende educatieve en sociaal-artistieke activiteiten en evenementen.

VIERNULVIER

VIERNULVIER is een dynamisch cultureel centrum in het hart van Gent dat een brede waaier van culturele evenementen aanbiedt, zoals voorstellingen, concerten en literaire ontmoetingen. Jaarlijks organiseert VIERNULVIER tussen de 500 en 600 activiteiten en werkt het samen met talrijke partners.

Binnen het thema 'Stad in transitie' heeft VIERNULVIER een programma ontwikkeld dat kunstenaars en publiek samenbrengt om na te denken over maatschappelijke veranderingen. Dankzij kunstenaarsresidenties worden kunstenaars en stadsbewoners betrokken bij het onderzoeks- en innovatieproces van nieuwe samenwerkingsvormen.

SPREKERS VAN DE WORK IN PROGRESS-CYCLUS

Van februari tot juni 2024 coördineerde RABKO Work in Progress, een reeks antiracismevormingen die werknemers in de cultuursector begeleiden bij verschillende aspecten van hun werk. Het programma bestond uit vijf bijeenkomsten:

Work in Progress I – Inleidende sessie 15/02/2024 @ Zinnema

Met:

- o **Jérémie Piolat (doctor in de politieke en sociale wetenschappen en antropoloog)**

De sessie verkende het concept 'sudalisme', dat racisme beschouwt als een systemische dynamiek die alle sferen van de Westerse samenleving beïnvloedt.

Work in Progress II – Programmatie & partnerschappen 21/03/2024 @ Maison des cultures et de la cohésion sociale de Molenbeek

Met:

- o **Eric Cyuzuzo (curator en multidisciplinair cultureel producent)**
- o **Laura Ganza (programmamanager bij Africalia)**
- o **Maria Dogahe (programmator bij het Kaaitheater) & Consolate (acteur, performer, regisseur)**
- o **Anne Wetsi Mpoma (curatorieel activist en kunsthistoricus)**
- o **Mireille-Tsheusi Robert (trainer, antiracistisch activist en oprichter van Bamko)**

In deze sessie werd onderzocht hoe culturele programmatie en partnerschappen met externe organisaties echte hefboomen kunnen zijn om inclusie, diversiteit en antiracisme in de cultuursector te bevorderen.

Cruciale onderwerpen werden behandeld, zoals: Hoe kunnen programmamekuzes de diversiteit van gemeenschappen en perspectieven weerspiegelen? Wat zijn de uitdagingen en kansen bij de creatie van inclusieve, antiracistische partnerschappen? Hoe kunnen we onze programmatie- en samenwerkingsprocessen herbekijken om een eerlijke en authentieke representatie te garanderen?

Work in Progress III – Personeel 09/04/2024 @ Maison Poème

Met:

- o **Annelies Baes (consulent diversiteit bij Actiris)**
- o **Aylin Aydemir (adviseur diversiteit en inclusie bij Bruxeo)**

De sessie rond personeel werd geleid door Actiris en Bruxeo en wilde de deelnemers vooral wegwijs maken in de beste praktijken op vlak van human resources binnen cultuurorganisaties.

Work in Progress IV – Ruimte & publiek 14/05/2024 @ Globe Aroma

Met:

- o **Véronique Clette-Gakuba (socioloog verbonden aan het onderzoekscentrum METICES)**
- o **Bissi Adeye (verantwoordelijke publiek bij de Beursschouwburg)**
- o **yamna atlassi (adviseur, facilitator en spreker op vlak van diversiteit en inclusie)**

De volgende vragen werden behandeld tijdens deze sessie: Hoe kunnen we culturele ruimtes ontwerpen die de diversiteit van onze samenleving weerspiegelen en die voldoen aan de behoeften van een gevarieerd publiek? Welke praktijken kunnen ervoor zorgen dat culturele ruimtes gastvrij en inclusief zijn voor

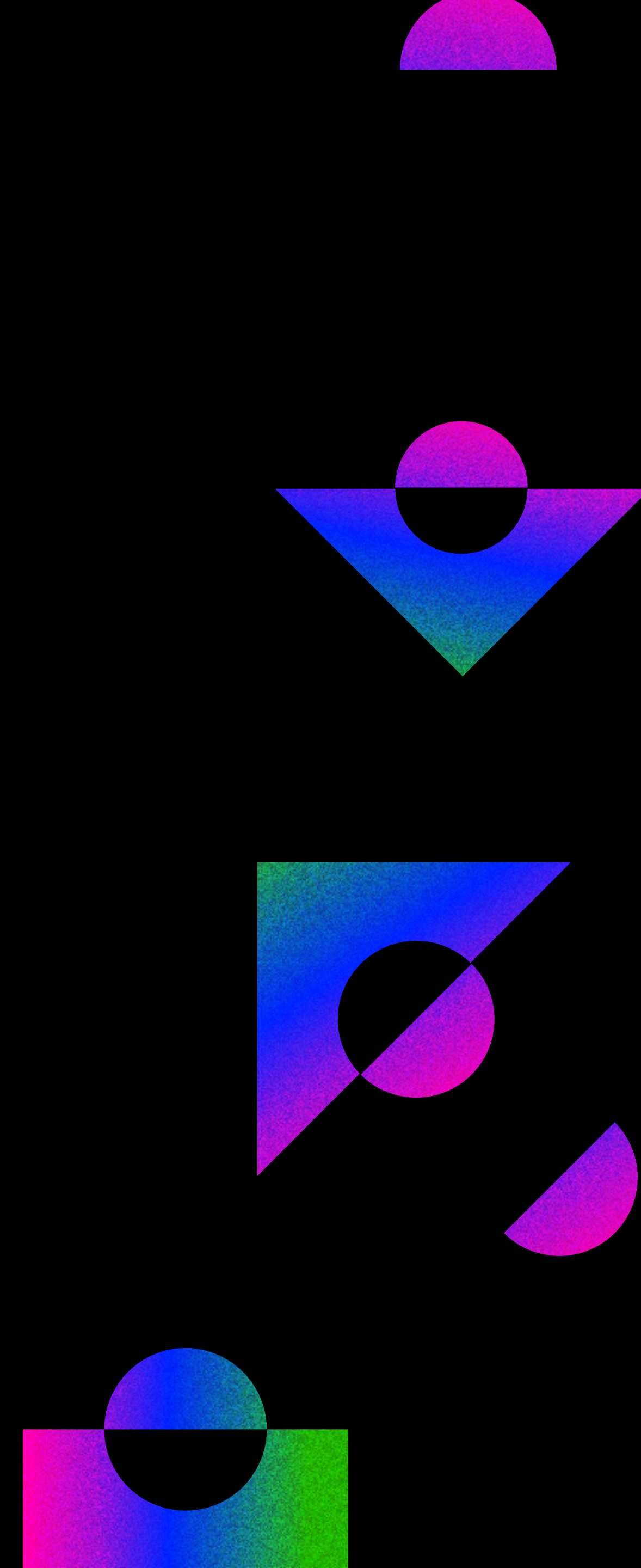
iedereen? Hoe kunnen we de manier waarop we een divers publiek verwelkomen en ermee omgaan herbekijken, om een authentieke en gelijkwaardige culturele ervaring te bevorderen?

Work in Progress V – Slotsessie 20/06/2024 @ Centre culturel Jacques Franck

Met:

- o **Fariha Ali (verantwoordelijke onderzoek en animatie BePax)**
- o **Jonathan Moncef Kibani Boussaleh (regisseur bij Sbeul)**
- o **Salim Haouach (oprichter en artistiek directeur van Ras El Hanout)**
- o **Wim Embrechts (oprichter en directeur van ART2WOR)**
- o **Achaïso Ambali (journalist en oprichter van La Diaspora Chuchote)**

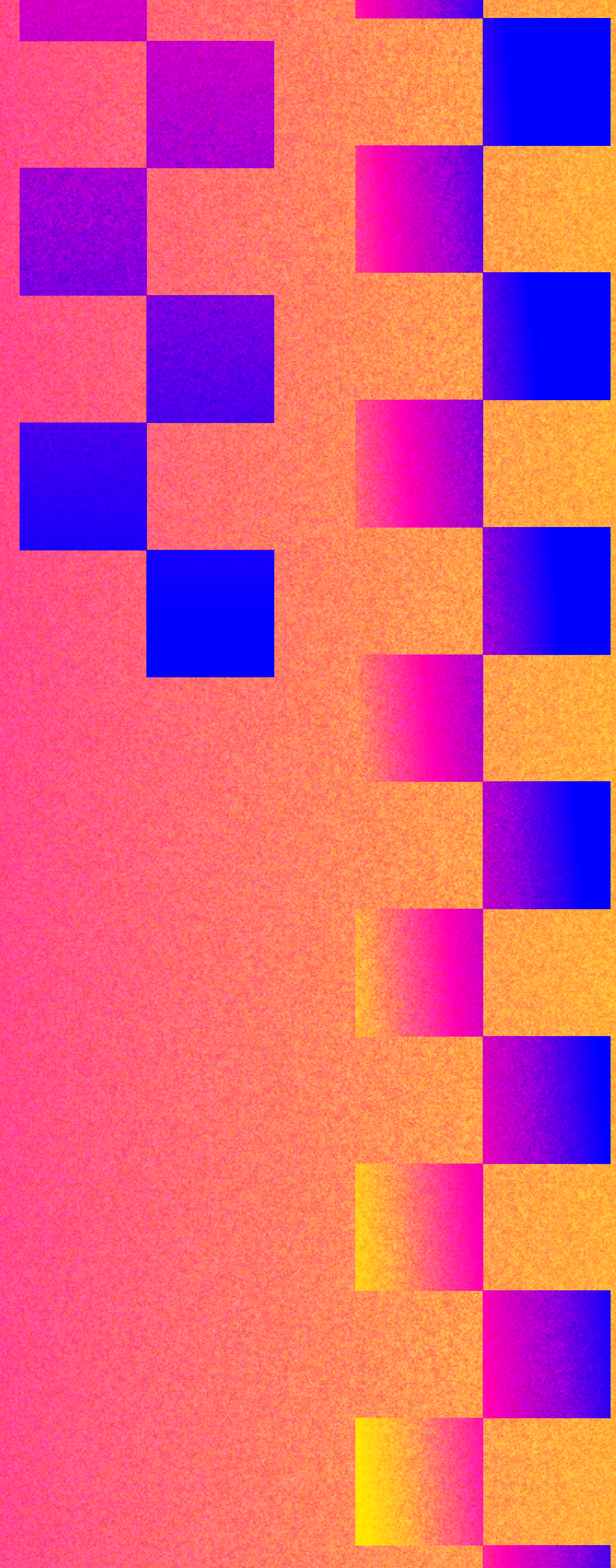
In de afsluitende sessie maakten we een samenvatting van de verschillende onderwerpen die tijdens de vier voorgaande bijeenkomsten werden onderzocht. Verder gaf BePax een lezing over het begrijpen van antiracisme in een culturele context, terwijl Salim Haouach en Jonathan Moncef Kibani Boussaleh het belang van inclusieve programmatie en partnerschappen bespraken. ART2WORK presenteerde zijn organisatie en Achaïso Ambali sloot de sessie af met een betoog over de bemiddeling die nodig is om culturele ruimtes gastvrij en inclusiever te maken.



hoofdstuk 1

Antiracisme en cultuur

In dit hoofdstuk maakt Fariha Ali (verantwoordelijke onderzoek en opleiding bij BePax) een diepgaande analyse over antiracisme en systemische discriminatie in de cultuursector. Ze gaat in op concrete strategieën om inclusie en rechtvaardigheid te bevorderen.





WAT IS RACISME?

Racisme is een vorm van systemische discriminatie die diep geworteld zit in onze samenleving. Deze discriminatie betreft niet enkel losse handelingen of gedragingen, maar uit zich in structuren en systemen die bepaalde groepen bevoordelen ten koste van andere. Om racisme en de gevolgen ervan echt te kunnen begrijpen, is het cruciaal om de verschillende dimensies van systemische discriminatie te onderscheiden. Deze dimensies zijn:

- **Individuele discriminatie:** Deze vorm van discriminatie uit zich in stereotypen en persoonlijke vooroordelen. Ze komt voor in dagelijkse interacties tussen personen en beïnvloedt de manier waarop we anderen waarnemen en behandelen. Het gaat om psychologische en sociale vooroordelen die worden geuit in snelle oordelen, neerbuigende houdingen of discriminerend gedrag.
- **Structurele discriminatie:** Deze vorm van discriminatie is breder en komt tot uiting in ongelijke toegang tot belangrijke zaken, zoals werkgelegenheid, huisvesting en gezondheidszorg. Structurele barrières kunnen iemands kansen beperken en voor hardnekkige ongelijkheden tussen verschillende groepen zorgen.
- **Institutionele discriminatie:** Deze dimensie van discriminatie heeft betrekking op het handelen en het beleid van instellingen - zoals scholen, overheidsinstellingen of ordediensten - die discriminerend kunnen zijn voor bepaalde groepen. Bevooroordeelde schoolregels of politiepraktijken kunnen bijvoorbeeld bijdragen aan raciale ongelijkheid en systemische onrechtvaardigheid in de hand werken.
- **Historische discriminatie:** Racisme heeft diepe wortels in de geschiedenis, vooral in een koloniale en imperialistische context. De erfenis van koloniale uitbuiting en historische rassenhiërarchieën heeft nog steeds een invloed op de huidige sociale en economische dynamiek.

We moeten zeker ook vermelden dat racisme niet de enige vorm van systemische discriminatie is. Andere vormen van vooroordelen en ongelijkheid, denk maar aan seksisme, agisme,

homofobie, transfobie, klassisme en validisme, hebben vergelijkbare kenmerken. Deze verschillende vormen van discriminatie kunnen op elkaar inwerken en elkaar versterken, waardoor complexe, veelzijdige vormen van onderdrukking ontstaan. Een nuttig analysekader om deze dynamiek te begrijpen is **intersectionaliteit**².

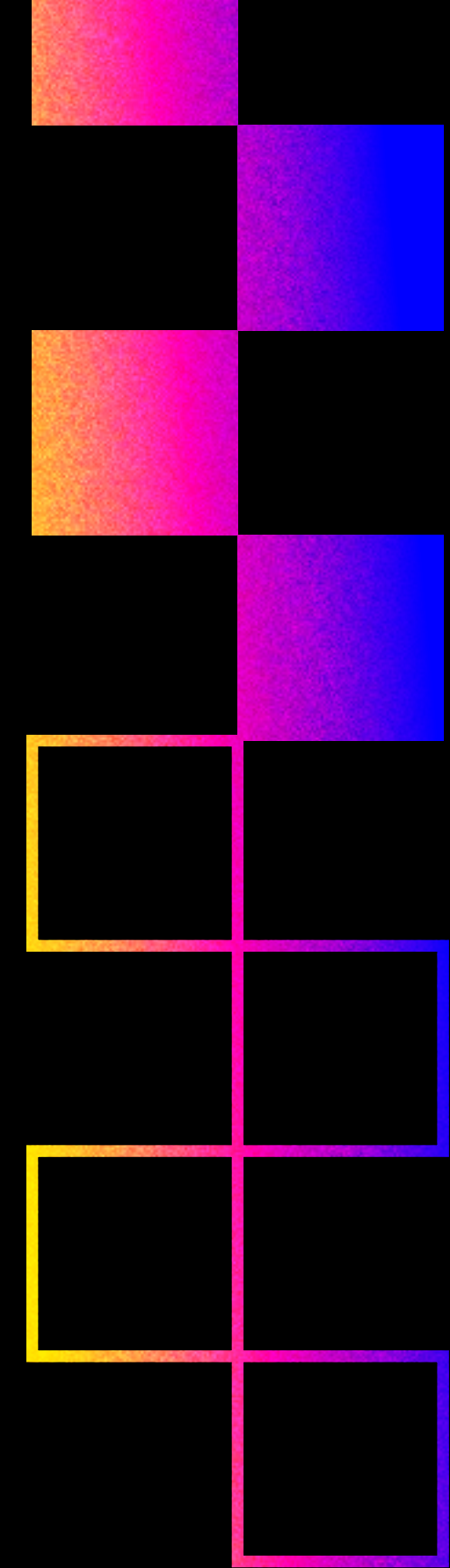
Om racisme te doorgronden en te bestrijden, is het belangrijk om de systemische dimensie ervan te bekijken en de geschikte tools te vinden. We krijgen de ruimte om na te denken over racisme zodra we het bekijken als een structureel maatschappelijk probleem.

DE ROL VAN CULTUUR

Cultuur speelt een belangrijke rol in het structureren van collectieve voorstellingen en verhalen in de samenleving. Het is als het ware de ruimte waar de sociale verbeelding wordt gevormd. Het spiegelt onze vooroordelen, maar is ook een krachtige hefboom om ze onderuit te halen. Cultuur brengt ons verhalen die, door hun aan- of afwezigheid, stereotypen kunnen versterken of net deconstrueren. Het heeft een directe invloed op systemisch racisme omdat het onze percepties, houdingen en denkwijzen over verschillende sociale groepen beïnvloedt.

In de cultuursector zijn er een aantal domeinen waarin systemisch racisme kan worden aangepakt:

- **Publiek:** De **diversiteit** van het publiek dat voorstellingen bijwoont, is van essentieel belang. Nadenken over de manier waarop toeschouwers verwelkomd worden, over de inclusiviteit van culturele locaties en de manieren waarop deze ruimtes gastvrij kunnen zijn voor iedereen is erg belangrijk. We moeten bijzondere aandacht besteden aan het betrekken en het onthaal van ondervertegenwoordigde gemeenschappen.
- **Ruimte:** De manier waarop culturele locaties worden ontworpen en ingericht, heeft een grote invloed op de ervaring van zowel de bezoekers als de artiesten. Het gaat hier niet alleen om hoe de ruimtes zijn ontworpen, maar ook hoe ze gebruikt worden tijdens de evenementen zelf. Goed nadenken over de toegankelijkheid en inrichting kan zorgen voor een meer inclusieve omgeving.



“Er is niet één homogene strategie tegen racisme, omdat racisme zelf nooit homogeen is. Het varieert, het verandert en het is altijd ongelijk.”
– Paul Gilroy³

- **Partnerschappen:** De keuze van cultuurpartners moet een eerlijke en diverse vertegenwoordiging weerspiegelen. Het is belangrijk dat samenwerkingen worden geëvalueerd op hun representativiteit en dat projecten echte diversiteit weerspiegelen, zonder in **tokenisme** te vervallen.
- **Personeel:** De cultuursector is een werkgever waar aanwervings- en promotievoorwaarden, maar ook machtsdynamieken onder de loep moeten worden genomen. Er moet absoluut worden gewaakt over de garantie van eerlijke praktijken, het vermijden van micro-agressies en de bevordering van een respectvolle en inclusieve werkomgeving.
- **Programma:** Culturele programma's moeten gericht zijn op een gediversifieerde vertegenwoordiging, voorbij alle clichés en tokenisme. Programmakeuzes spelen een belangrijke rol in de vorming van de collectieve verbeelding. Door veel verschillende verhalen aan te bieden en koloniale en stereotype verhalen te deconstrueren, kunnen cultuurinstellingen vooroordelen helpen wegwerken en kunnen ze een meer genuanceerde en inclusieve blik op de samenleving bevorderen.

Cultuur is niet alleen een afspiegeling van de maatschappij, maar geeft er zelf actief vorm aan. Als we al deze aspecten op een doordachte en inclusieve manier aanpakken, kan de culturele gemeenschap een beslissende rol spelen in de strijd tegen systemisch racisme en in de opbouw van een samenleving die gelijkwaardiger is en meer respect heeft voor diversiteit.

EEN EINDE MAKEN AAN SYSTEMISCH RACISME?

De deconstructie van racisme is een complex proces en vereist dan ook een veelzijdige aanpak. Het vraagt interventies op zowel individueel als institutioneel niveau.

In de sociale wetenschappen zijn verschillende strategieën geïdentificeerd om het probleem aan te pakken, elk met haar eigen voordelen en beperkingen. Hier volgt een overzicht van de belangrijkste manieren om racisme te deconstrueren³:

Bewustmaking

Bewustmaking draait rond het geven van informatie over racisme (de werking, de geschiedenis, de ervaringen van minderheidsgroepen...), en de vorming over raciale vooroordelen, machtsdynamieken en onderdrukingsmechanismen. De doeltreffendheid van deze aanpak hangt sterk af van de kwaliteit van de vorming en de relatie tussen de trainer en het publiek. Bewustmaking kan een beter inzicht geven in raciale kwesties, maar het is niet altijd voldoende om een blijvende gedragsverandering teweeg te brengen, vooral als de vooroordelen sterk verankerd zijn.

Empathie ontwikkelen

Empathie ontwikkelen is een andere doeltreffende methode om begrip en solidariteit tussen mensen te bevorderen. Dit kan via culturele voorstellingen zoals films en boeken, of via directe interactie ('paracontact'). Zo kunnen mensen de fictieve of echte ervaringen van mensen uit verschillende groepen beleven, waardoor ze zich bewuster worden van het onrecht dat deze groepen ervaren. Deze aanpak werkt vooral goed bij kinderen.

Decentreren

Decentreren houdt in dat men zich losmaakt van het eigen standpunt om een situatie of verhaal te begrijpen vanuit het standpunt van een andere groep. Door bijvoorbeeld de kruistochten vanuit Arabisch perspectief te bekijken, of een conflict vanuit het standpunt van het slachtoffer, kan een dominant verhaal worden gedeconstrueerd. Het kan er ook voor zorgen dat we meer begrip opbrengen voor ingewikkelde historische en sociale aspecten. Hoewel iedereen baat heeft bij deze methode, werd aangetoond dat ze doeltreffender is bij kinderen.

Contact tussen verschillende groepen

Contact tussen verschillende groepen zou volgens sociaalwetenschappelijk onderzoek een van de meest doeltreffende methoden zijn om raciale vooroordelen te verminderen. Voor een echt gunstig contact moet echter aan verschillende

voorwaarden worden voldaan: een gelijke status, gedeelde doelstellingen, samenwerking, een vlot contact, en steun van de overheid.⁴

Zelfs al voldoet het contact aan al deze voorwaarden, toch heeft het belangrijke beperkingen. Denk maar aan subcategorisering, waarbij een individu uit een minderheidsgroep wordt gezien als een 'uitzondering op de regel'. Zo zal een vriend uit een minderheidsgroep bijvoorbeeld niet alle stereotypen deconstrueren, omdat hij als niet-representatief wordt beschouwd voor zijn groep.⁵ Bovendien houden contactstudies niet altijd rekening met de systemische ongelijkheden die een echte gelijke uitwisseling moeilijk maken. Ze leggen vaak een te grote mentale last op minderheidsgroepen, om het begrip voor dominante groepen te kunnen bevorderen.⁶

NAAR EEN ALGEMENE AANPAK

Het is belangrijk te begrijpen dat deze methoden om racisme te deconstrueren vooral op individueel vlak werken. Ze zijn niet afdoende om raciale en institutionele structuren te wijzigen. Voor een diepgaande en duurzame verandering moeten individuele benaderingen worden aangevuld met structurele en politieke hervormingen. Denk maar aan de aanpassing van het overheidsbeleid, de hervorming van instellingen en de bevordering van sociale rechtvaardigheid die systemische ongelijkheden bij de wortel aanpakt. Door individuele interventies te combineren met institutionele veranderingen kunnen we hopen op een echte transformatie van de rassendynamiek en op een effectieve vermindering van racisme in alle aspecten van de samenleving.

in een notendop... DRIE BELANGRIJKE IDEEËN

RACISME IS EEN SYSTEEM:

Le racisme ne se manifeste pas seulement à travers des attitudes ou des comportements individuels, mais constitue un système complexe d'oppression intégré dans les structures sociales, politiques et économiques. Ce système est caractérisé par des pratiques et des politiques qui perpétuent les inégalités raciales et favorisent certaines catégories sociales au détriment d'autres.

CULTUUR ALS SPIEGEL EN DRIJFVEER VAN SOCIALE BEELDVORMING:

Cultuur speelt een grote rol in de vorming en spreiding van collectieve voorstellingen en verhalen. Door beelden en stereotypen kan het raciale vooroordelen versterken of ze net helpen deconstrueren. Om systemisch racisme in de cultuursector te bestrijden, moeten een aantal specifieke kwesties worden aangepakt: hoe het publiek wordt ontvangen en vertegenwoordigd, de inrichting van culturele ruimtes, partnerschappen, de arbeidsomstandigheden van het personeel en diversiteit in de programmatie. We moeten zorgen voor echte inclusiviteit en een gelijkwaardige vertegenwoordiging om de machtsdynamiek te veranderen en een rechtvaardigere en respectvollere cultuur te bevorderen.

VERANDERING OP MEERDERE NIVEAUS:

Methoden om racisme te deconstrueren, zoals bewustmaking, de ontwikkeling van empathie, decentring en onderling contact tussen verschillende groepen, bieden mogelijkheden om vooroordelen te verminderen en het begrip tussen verschillende culturen te verbeteren. Maar deze methoden hebben hun beperkingen, vooral wat systemische ongelijkheden en de mentale belasting van minderheidsgroepen betreft. Voor een echte en duurzame impact moeten deze individuele benaderingen worden aangevuld met structurele en institutionele hervormingen die de diepe wortels van racisme aanpakken.

1 SUÉ GONZÁLEZ HAUCK, "Intersectional feminist engagements with international law. An interview with Emilia Roig (first part)", *Völkerrechtsblog*, 14 januari 2020.

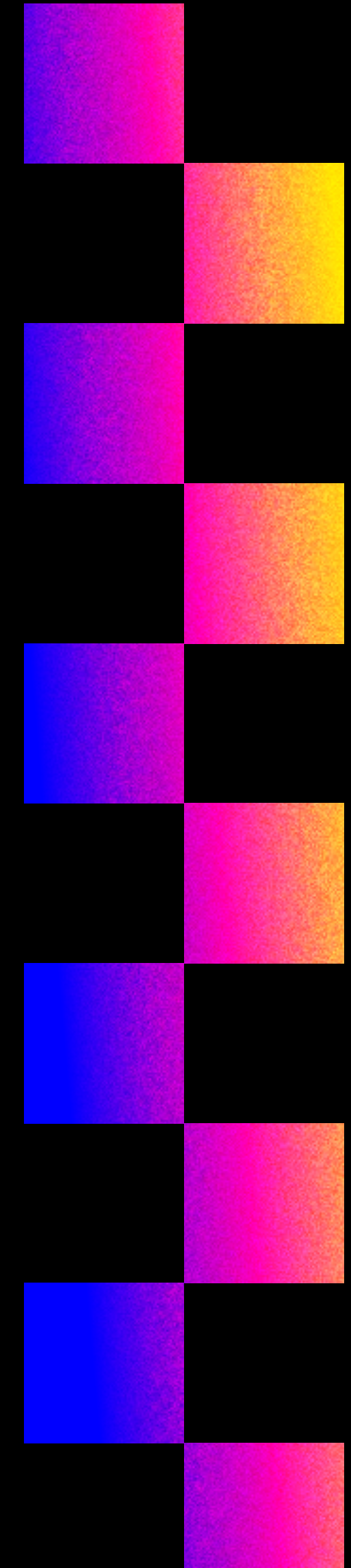
2 Yancy, A. (2020, juni/juli). L'intersectionnalité : un concept à ne pas vider de sa substance. *Signes des temps*, (3), 7-9

3 Beelmann, A., & Heinemann, K. S. (2014). Preventing prejudice and improving intergroup attitudes: A meta-analysis of child and adolescent training programs. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(1), 10-24. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2013.11.002>

4 Gordon W. Allport, *The nature of prejudice*, The nature of prejudice. (Oxford, England: Addison-Wesley, 1954); Charles Stangor et al., "Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability.", *European Journal of Social Psychology* 26, nr. 4 (1996): 663-75, [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199607\)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6).

5 Brown, R., Vivian, J., & Hewstone, M. (1999). Changing attitudes through intergroup contact: The effects of group membership salience. *European Journal of Social Psychology*, 29(5-6), 741-764. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199908/09\)29:5/6<741::AID-EJSP972>3.0.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199908/09)29:5/6<741::AID-EJSP972>3.0.CO;2-8)

6 Erasmus, Z. (2010). Contact theory: Too timid for "Race" and racism. *Journal of Social Issues*, 66(2), 387-400. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2010.01651.x>



hoofdstuk 2

Bestuur

Hoe zit het met diversiteit binnen de besluitvormingsorganen in de non-profitsector?

In plaats van het meteen te hebben over concrete acties en inclusieve praktijken op vlak van programmatie en partnerschappen, toegankelijkheid, onthaal en bemiddeling, beginnen we met bestuur, HR en personeelsbeleid. Het zijn namelijk de bestuursorganen die de toon en richting van een organisatie bepalen, en die verandering kunnen inzetten of blokkeren.

In dit hoofdstuk bekijken we de bestaande regels en tools om diversiteit te bevorderen in gesubsidieerde culturele organisaties aan Franstalige en Nederlandstalige kant. Daarna verbreden we onze blik over gelijkwaardigheid en inclusie aan de hand van enkele vragen.

“Kunstorganisaties worden vaak verleid om de focus te leggen op acties naar buiten toe, wat het aantal acties met betrekking tot de interne organisatie beperkt (Ben Yakoub & Hillaert, 2018; Van Puyenbroeck, 2013). Toch kan deze interne blik niet ontbreken in het kader van intercultu- raliteit specifiek en inclusie in het algemeen.”

— Kunstenpunt!

WAT IS BESTUUR?

Volgens de Belgische Corporate Governance Code omvat “corporate governance een reeks regels en gedragingen die bepalen hoe vennootschappen worden bestuurd en gecontroleerd²”. Dit gaat ook op voor de non-profitsector, waar goed bestuur een steeds belangrijker thema wordt. Bestuur stelt ons in staat om drie belangrijke vragen te beantwoorden: wie heeft de macht, hoe worden beslissingen binnen de organisatie genomen, en aan wie en hoe moet de organisatie verantwoording afleggen?³

Vooraf bestuursorganen houden zich bezig met beleid. Ze hebben drie hoofdtaken: het bestuur en de leiding van de vzw, de vertegenwoordiging van de vzw voor rechtshandelingen en -procedures, en de uitoefening van de residuele bevoegdheden (d.w.z. de realisering van het maatschappelijk doel van de vzw)⁴. Samen met de algemene vergadering denkt het bestuursorgaan na over de langetermijnstrategie van de organisatie en zorgt ze dat deze niet afwijkt van haar missie.

Bestuur bepaalt dus de toon van de werking, het team, het publiek, de programmatie, de prioriteiten, de waarden en de administratie voor de vzw of het huis, om maar een paar bevoegdheden te noemen.

DE BASIS VAN GOED BESTUUR IN DE CULTUURDECRETEN VAN DE VLAAMSE EN DE FRANSE GEMEENSCHAP

In 2006 keurde de Franse Gemeenschap een handvest goed om de regels van goed bestuur in gesubsidieerde cultuurorganisaties te versterken. Deze regels hadden echter enkel betrekking op het financiële beheer.

In 2022 keurde het parlement van de Franse Gemeenschap een update van het podiumkunstendecreet goed, waarin nieuwe doelstellingen werden uiteengezet. Het begrip diversiteit wordt er als volgt in gedefinieerd: “de ondersteuning van artistieke creatie (...) en de garantie van artistieke vrijheid, artistieke opkomst, artistieke uitmuntendheid en culturele diversiteit” en “de ontwikkeling van kunstenaars en makers van de Franse Gemeenschap door te zorgen voor een gediversifieerde vertegenwoordiging van vrouwen en mannen, met respect

voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de waarden van intercultu- raliteit”.⁵

In de handleiding voor subsidieaanvragen staat: “Als onderdeel van haar analyse zorgt de commissie ervoor dat de geselecteerde projecten bijdragen aan een gediversifieerde vertegenwoor- diging van vrouwen en mannen. De concepten van gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de waarden van interculturaliteit moeten worden uitgeoefend met respect voor de artistieke vrijheid van de culturele spelers. Respect voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een doelstelling van gelijkheid en gaat niet over, bijvoorbeeld, een strikte pariteit in de programmatie”.⁶ Ook aan Vlaamse zijde moet elke organisatie die een subsidie ontvangt, voldoen aan een aantal verplichtingen op het vlak van goed bestuur.

Sinds 2020 is diversiteit expliciet opgenomen in de bestuurscode voor cultuur: “Het bestuursorgaan is evenwichtig samengesteld, zodat deskundigheid en diversiteit gewaarborgd zijn (...)”.⁷ Er werd een toolkit ontwikkeld, geïnspireerd op Nederland, waar speciaal voor de cultuursector een diversiteits- en inclusieplan werd opgesteld.⁸

Zowel aan Franstalige als Nederlandstalige kant zien we dus dat de subsidiërende overheden de cultuurspelers beginnen aan te moedigen om diversiteit binnen hun bestuursorgaan en hun programmatie te bevorderen. Ze leggen echter geen strikte criteria op. Het belang van diversiteit wordt erkend in de decreten, maar de gebruikte termen lijken nog opzettelijk vaag. Op zich kunnen ze worden aangepast aan de specifieke kenmerken van elke vzw en zijn context. We kunnen ons dus terecht afvragen of er geen minder vrijblijvende maatregelen nodig zijn om echte verandering teweeg te brengen..

DIVERSITEIT ALS BASIS VAN GOED EN INCLUSIEF BESTUUR: TWEE INNOVATIEVE TOOLS

Quotas

Het debat rond de diversiteit van bestuursorganen wordt sinds de jaren negentig vooral aangezwengeld door de feministische bewegingen. Er worden dan ook steeds meer maatregelen genomen om een eerlijke vertegenwoordiging van

in bestuursraden te bevorderen, vooral in de privésector. Het belangrijkste instrument hiervoor is het **quotum**.

Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) definieert genderquota als volgt:

“[Een] meetinstrument dat gericht is op het versneld bereiken van een evenwichtige deelneming en vertegenwoordiging van vrouwen en mannen door het vaststellen van een bepaald percentage of een bepaald aantal zetels dat moet worden opgevuld door, of toegewezen aan, vrouwen en/of mannen op grond van bepaalde regels of criteria.”⁹

Op Europees niveau werd in 2022 de richtlijn ‘Women on board’ aangenomen. Het is de bedoeling dat tegen 2026 ten minste 40% van de bestuursfuncties zou worden bekleed door het ondervertegenwoordigde geslacht. Deze richtlijn is enkel bedoeld voor grote bedrijven met meer dan 250 werknemers, maar legt wel sancties op.

In België is sinds 28 juli 2011 eveneens een quotawet van kracht “die de aanwezigheid van minstens een derde van elk geslacht in de raden van bestuur van autonome overheidsbedrijven, beursgenoteerde bedrijven en de Nationale Loterij moet garanderen”. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voerde een eerste evaluatie uit van deze wet. In vijf jaar tijd heeft de wet reeds haar vruchten afgeworpen: “In 2008 was het gemiddelde percentage vrouwen in raden van bestuur 8,2%, in 2012 was dit al 12,7% om in 2014 te stijgen tot 16,6%. De vertegenwoordiging van vrouwen is met andere woorden verdubbeld in zes jaar. Deze resultaten zijn bemoedigend, maar we mogen niet vergeten dat we nog ver verwijderd zijn van de wettelijke doelstelling van één derde.”¹⁰

Zoals de definitie van het EIGE benadrukt, zijn quota slechts een tool. **Ze zijn geen doel op zich en moeten leiden tot meer diversiteit in de hele organisatie.** Quotawetten zijn, zowel op nationaal als op Europees niveau, momenteel alleen gericht op gender. Culturele organisaties zouden er echter inspiratie uit kunnen putten voor de benadering van diversiteit binnen

hun bestuursorgaan.

Les shadow boards

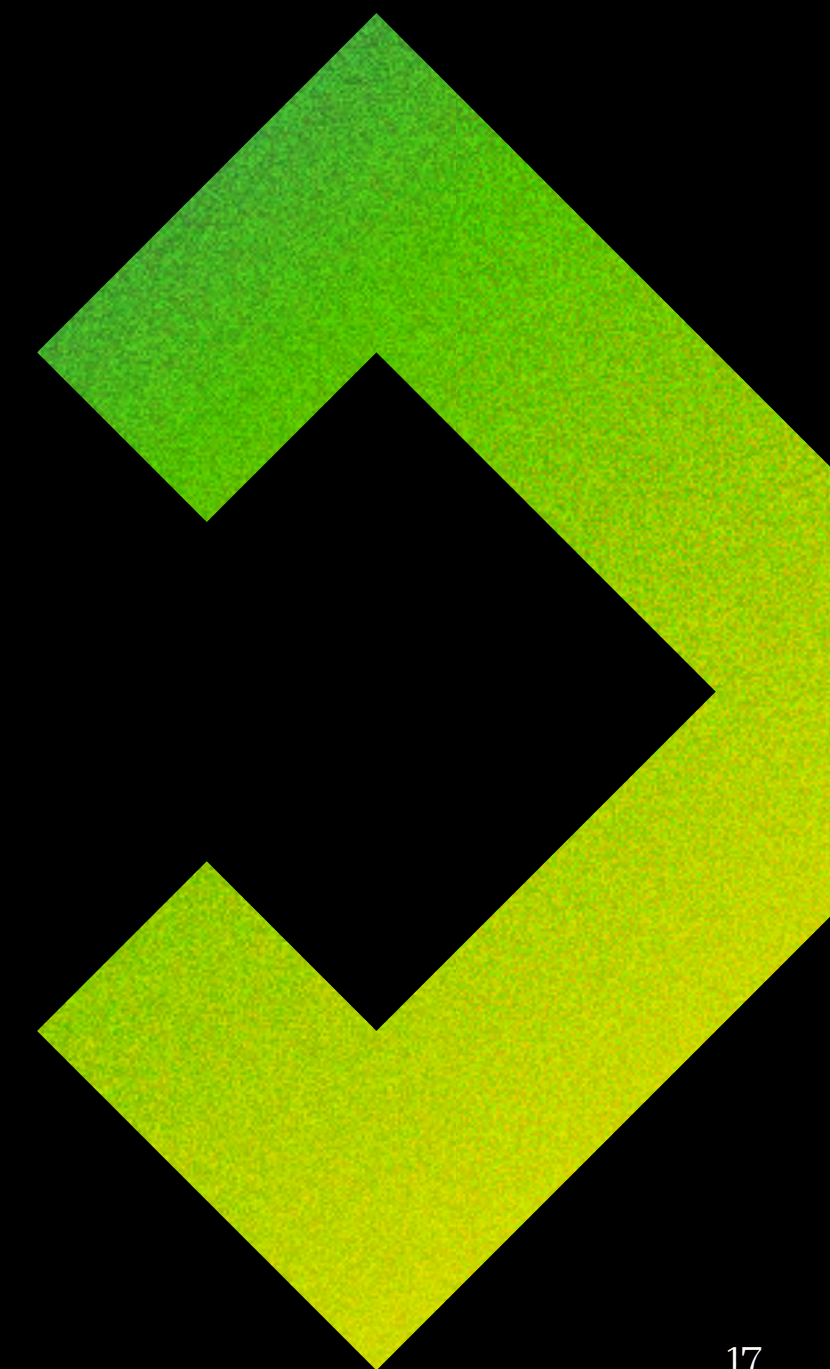
‘Shadow boards’, ook bekend als ‘schaduwbesturen’ of ‘adviesraden’, zijn een initiatief om gemarginaliseerde personen de kans te bieden te zetelen in een bestuursorgaan en zo ervaring op te doen als bestuurder. Hun aanwezigheid in een shadow board leidt tot meer veelzijdige standpunten bij de besluitvorming.

De John Ellerman Foundation, een filantropische organisatie uit het VK, stelde in 2021 een shadow board aan, parallel aan haar bestuursorgaan. Deze bestaat uit personen die dicht bij het doelpubliek van de organisatie staan en bijgevolg als ‘actieve waarnemers’ fungeren. Ze hebben geen stemrecht maar kunnen wel advies en aanbevelingen geven. Het initiatief werd geïnspireerd door een rapport uit 2012 van Reach Volunteering, waaruit een gebrek aan diversiteit in bestuursorganen bleek. Het schaduwbestuur als ‘waarnemingssysteem’ werd zeer positief onthaald en leidde tot een meer inclusief bedrijfsmodel. Bovendien konden de waarnemende bestuursleden ervaring opdoen en nagaan of deze rol iets voor hen was.

Het Gentse multidisciplinaire kunstencentrum VIERNULVIER liet zich inspireren door Contact Theatre in Manchester en lanceerde in 2020 een oproep om te zetelen in een jongerenraad, de ‘young panel’¹¹. In 2021 werd de opdracht van deze raad verder uitgewerkt. De raad moet het werk van VIERNULVIER als kunstorganisatie leiden, uitdagen, kritisch bevragen en aanmoedigen, net als het huidige bestuursorgaan. In de praktijk werkt deze raad als een klankbord en een laboratorium voor innovatieve ideeën.

“Het gaat om de overdracht van macht. De enige manier voor organisaties om verandering teweeg te brengen is bestuurders vinden en tegen hen zeggen: kom bij onze instelling en we zullen ons aanpassen aan jouw bestuur. Lukt dit niet, dan moeten ze samenwerken met andere mensen, zwarte gemeenschappen, zwarte leiders, en hen de macht geven [om te besturen].”

– Artfund, MuseumX et Culture&



goed bestuur: **WAAR MOET JE OP LETTEN?**

Om het gesprek over een meer divers bestuur te bevorderen, sluiten we dit hoofdstuk af met een reeks vragen gebaseerd op het werk van BoardSource², een internationale organisatie gespecialiseerd in de ondersteuning van bestuursorganen in de sociale sector.

Wordt ons doelpubliek vertegenwoordigd in onze besluitvormingsorganen?

Als iemand veronderstellingen zou maken over de waarden van onze organisatie op basis van de samenstelling van ons bestuursorgaan, wat zou die persoon dan denken?

Lopen wij soms het risico beslissingen te nemen zonder volledig te vatten welke impact ze kunnen hebben op ons publiek?

Ons meer inzetten voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, wat zou dat betekenen voor onze missie, ons werk en ons publiek?

Hoe kunnen we de aanwervingsprocedures binnen onze bestuursorganen herzien?

1 “Kunstorganisaties worden vaak verleid om de focus te leggen op acties naar buiten toe, wat het aantal acties met betrekking tot de interne organisatie beperkt (Ben Yakoub & Hillaert, 2018; Van Puyenbroeck, 2013). Toch kan deze interne blik niet ontbreken in het kader van interculturaliteit specifiek en inclusie algemeen.” - Kunstenpunt, “Interculturaliseren: een integrale, transversale en structurele aanpak”, Kunstenpunt, 16 december 2020, <https://www.kunsten.be/nu-in-de-kunsten/interculturaliseren-een-integrale-transversale-en-structurele-aanpak/>.

2 FOD Economie, Wat is corporate governance?, FOD Economie, geraadpleegd op 7 augustus 2024, <https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/een-onderneming-beheren-en/maatschappelijk-verantwoord/wat-corporate-governance>

3 John Graham, Timothy Wynne Plumtre en Bruce Amos, Principles for good governance in the 21st century, vol. 15 (Institute on governance Ottawa, 2003).

4 WVV artikel 9:7

5 Service général de la Création Artistique, “Décret relatif à la reconnaissance et au subvention du secteur professionnel des Arts de la scène tel que modifié le 24 février 2023,” 20240116, <http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=8064>.

6 http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=91eeb73accf33a7163dd844503a75a7fc2be32d588&file=fileadmin/sites/artscene/upload/artsscene_super_editor/artscene_editor/documents/isma/28-10-22/1_V-M_Contrat_programme_2024-2028_-_modifie_au_27-10-22.pdf

7 “Cultural governance: inleiding”, Cultuurloket, geraadpleegd op 7 augustus 2024, <https://www.cultuurloket.be/kennisbank/leiderschap-en-organisatiecultuur/cultural-governance-inleiding>.

8 “Code Inclusie & Diversiteit in de cultuursector”, Code Diversiteit & Inclusie, geraadpleegd op 7 augustus 2024, <https://codedi.nl/>.

9 “Genderquota | European Institute for Gender Equality”, 17 juli 2024, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1304?language_content_entity=nl

10 Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, “DE EERSTE BALANS VAN DE WET VAN 28 JULI 2011 OVER GENDERQUOTA IN RADEN VAN BESTUUR” (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 25 januari 2016), https://jgvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/87_-_de_eerste_balans_van_de_wet_van_28_juli_2011_over_genderquota_in_raden_van_bestuur.pdf.

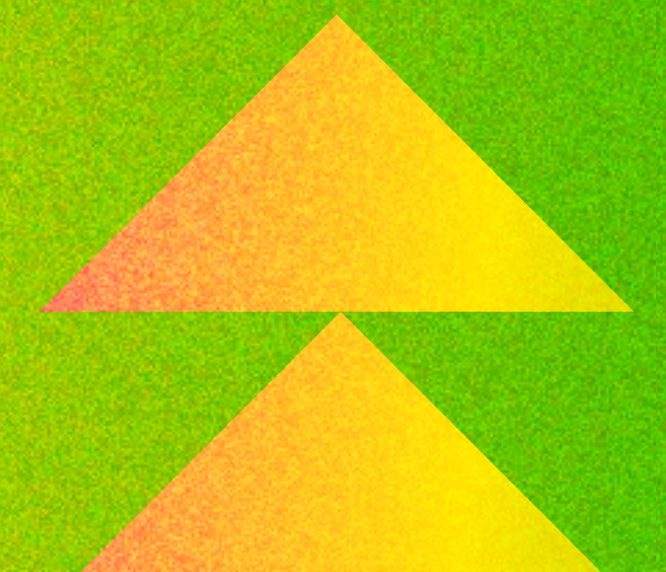
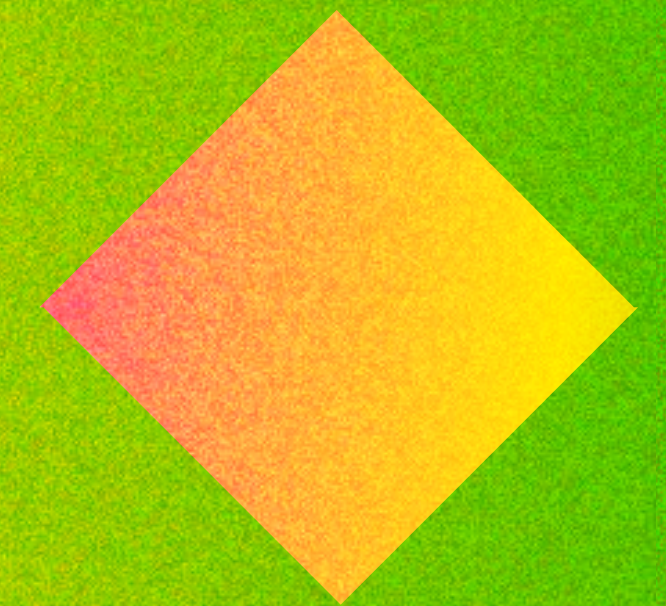
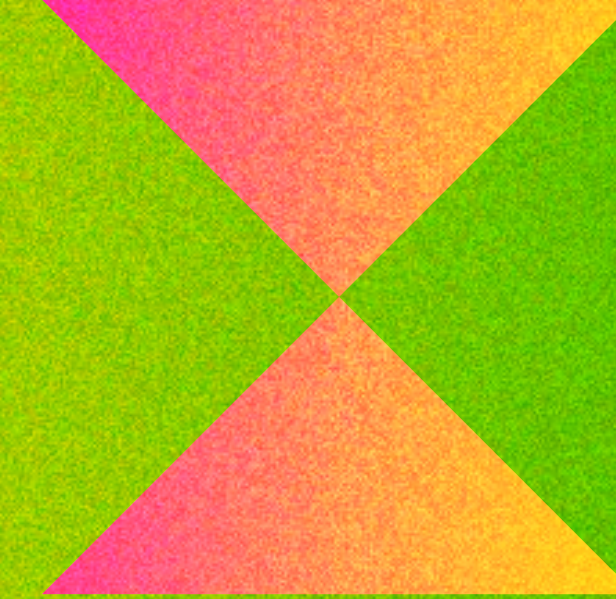
11 VIERNULVIER, ‘Young Panel’, geraadpleegd op 7 augustus 2024, <https://www.viernulvier.gent/en/pQLP3FB/young-panel>.

12 BoardSource, « Taking Action on Board Diversity: Five Questions to Get You Started », BoardSource, 18 septembre 2017, <https://boardsource.org/taking-action-board-diversity-five-questions-get-started/>.

hoofdstuk 3

Human resources en personeel

Een inclusief personeelsbeleid speelt een cruciale rol in het creëren van een respectvolle en rechtvaardige werkomgeving. In dit hoofdstuk onderzoeken we tewerkstelling vanuit een diversiteits-perspectief, en reiken we concrete middelen en initiatieven aan om culturele organisaties bij hun inspanningen te ondersteunen. We werden hiervoor begeleid door Actiris en Bruxeo. Zij zijn gespecialiseerd in diversiteitsondersteuning en bieden specifieke tools en vormingen aan culturele organisaties die een inclusief hr-beleid willen invoeren.



“Zorg moet een prioriteit zijn op de werkplek. Vorming en coaching aan geracialiseerde mensen aanbieden, is geen erkenning van mislukking, maar een bewijs van respect en een gangbare norm in veel bedrijven.”

- Anne Wetsi Mpoma, curatorieel activist²

Actiris toont aan dat er aanzienlijke verschillen zijn wat de toegang tot de arbeidsmarkt in België betreft. Uit de gegevens van Unia blijkt immers dat voor mensen met dezelfde kwalificaties de wervingsgraad voor een persoon van buitenlandse origine 44% bedraagt, terwijl dit voor een persoon van Belgische origine 73,7% is. Ondanks een hoger diploma zit 22% van de afgestudeerden van buitenlandse origine in de lagere loonklassen, tegenover 8% van de afgestudeerden van Belgische origine. De tijd die nodig is om een eerste baan te vinden, varieert ook naargelang de herkomst:

Afkomst	Tijd om een baan te vinden
Belgisch	3 maanden
Noord-Afrikaans of sub-Afrikaans	6 maanden
Uit het Nabije en Midden-Oosten	9 maanden

Ondanks de groeiende aandacht in de afgelopen jaren en een wettelijk kader dat **discriminatie** op basis van 19 ‘beschermde’ criteria verbiedt, worden deze wetten nog steeds ongelijk toegepast.

Organisaties die werken aan een inclusieve werkomgeving worden geconfronteerd met een aantal uitdagingen:

- **Naleving van het wettelijk kader:** bedrijven/organisaties moeten ervoor zorgen dat ze voldoen aan de huidige wetgeving.
- **Hardnekkige vooroordelen:** stereotypen met betrekking tot afkomst, geslacht, leeftijd en handicap beïnvloeden nog steeds de wervingsprocedures en het personeelsbeleid. Dit vormt een barrière voor sollicitanten met een minderheidsachtergrond.
- **Een gebrek aan richtlijnen:** veel organisaties ervaren een gebrek aan kennis of middelen om inclusieve praktijken door te voeren of om bevooroordeelde activiteiten aan te passen. Duidelijke richtlijnen en hulpmiddelen om een betere inclusie te bereiken, zijn daarom van het grootste belang.

Pour répondre aux défis identifiés et accompagner concrètement les organisations vers une meilleure inclusion, plusieurs dispositifs pratiques sont proposés par Actiris et Bruxeo. Ces approches offrent des outils et des formations spécifiques pour intégrer la diversité et l'inclusion dans les pratiques professionnelles.

DIVERSITEITSPLAN - ACTIRIS

Actiris biedt een volledig diversiteitsplan, een flexibel en aanpasbaar instrument om aan de hand van structurele en duurzame oplossingen de diversiteit binnen culturele organisaties te verbeteren.

Enkele belangrijke elementen van het plan

- ◆ **Diversiteitsdiagnose:**
 - Een gedetailleerde analyse van de diversiteit binnen de organisatie uitvoeren.
 - Specifieke uitdagingen en mogelijkheden identificeren om de diversiteit te verbeteren.
- ◆ **Opstelling van een actieplan:**
 - Definiëren van nauwkeurige en meetbare diversiteitsdoelstellingen.
 - Ontwikkelen van passende strategieën om deze doelstellingen te bereiken, met concrete acties en follow-upmaatregelen.
- ◆ **Begeleiding en ondersteuning:**
 - Persoonlijke ondersteuning, waaronder advies, workshops en vorming.
 - Voortdurende ondersteuning bij de uitvoering van het diversiteitsplan.
- ◆ **Evaluatie en opvolging:**
 - Regelmatige opvolging van de vorderingen en aanpassing van de strategieën op basis van de resultaten
 - Het gebruik van tools en middelen om de impact van de diversiteitsinitiatieven te meten.

Meer informatie: [Diversiteitsplan Actiris](#)

“Beperk je niet tot bondgenoten en gedeconstrueerde personen, maar betrek ook personen uit minderheden, die vaak kwetsbaarder zijn voor het risico van precarisering.” -
— Eric Cyuzuzo³

DIVERSITY WORKS – BRUXEO

Bruxeo biedt een brede waaier van diensten en vormen om organisaties met een maatschappelijke doelstelling te ondersteunen bij de integratie van meer diversiteit in hun personeelsbeleid.

Algemene vormen

- **Bewustmaking over diversiteit:** Deze vorming wil werknemers en managers bewuster maken van diversiteitskwesties. Ze zijn vooral bedoeld voor leidinggevers (directeurs, coördinatoren, hr-managers, teamleiders) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en behandelen belangrijke thema's zoals het wettelijke kader (onder meer de beschermde criteria), cognitieve vooroordelen en **discriminatie**.
- **Beheer van de diversiteit op de werkplek:** Deze praktische vorming is gericht op de doeltreffende integratie van diversiteit en inclusie in hr-beleid. Ze gaat over inclusieve werving, conflictpreventie en -beheersing en de bevordering van gelijke kansen, vooral wat de toegankelijkheid van diensten betreft.
- **Inclusief leiderschap:** Deze vorming richt zich tot leidinggevers en managers en gaat over het ontwikkelen van inclusief leiderschap. Ze stelt strategieën voor om een respectvolle en waarderende werkomgeving te creëren voor alle werknemers.
- **Praktische workshops:** In deze interactieve workshops kunnen deelnemers ervaringen uitwisselen en leren over de beste praktijken op vlak van diversiteit en inclusie.

Vormingen en workshops op maat

Naast algemene vormen biedt Bruxeo ook vormen en workshops op maat aan, aangepast aan de specifieke behoeften van elke organisatie. Zo ontwikkelde Bruxeo bijvoorbeeld een specifieke vorming over leeftijdsdiscriminatie voor de Franse Gemeenschapscommissie.

Thematische seminars en begeleiding

Bruxeo organiseert ook thematische seminars (bijvoorbeeld over nieuwe criteria zoals gezinsverantwoordelijkheid), biedt individuele ondersteuning op maat, en stelt (inter)sectorale werkgroepen samen om diversiteitskwesties binnen organisaties onder de loep te nemen.

Meer informatie: [Diversity Works - Bruxeo](#)

CONTACTPERSONEN

Als we antiracistische praktijken willen invoeren, is het niet voldoende om quota na te leven of een symbolische aanwerving te doen. De hieronder geselecteerde deskundigen helpen organisaties bij een authentieke en weloverwogen aanpak. Hun expertise is heel breed, waardoor een duurzaam en doeltreffend beleid kan worden opgezet. Ze werden gekozen voor het praktisch advies en de hulpmiddelen die ze bieden, en richten zich specifiek op de behoeften van culturele organisaties en hun complexe werkomgeving.

Nyota Mweze biedt expertise in diversiteit, inclusie en hr

- Ze stelt gerichte strategieën voor die organisaties helpen bij de ontwikkeling van een inclusieve bedrijfscultuur en de versterking van gediversifieerd leiderschap.
- In haar praktische workshops kunnen deelnemers werkomgevingen creëren waarin de identiteit van elk individu ten volle wordt gewaardeerd. Er worden ook concrete gevallen behandeld, die onmiddellijk kunnen worden toegepast op de werkvloer.
- Ze biedt persoonlijke ondersteuning om een duurzaam inclusief beleid te integreren en tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van de teams.
- [Contact](#)

Aida Yancy biedt expertise in diversiteit en inclusie

- Ze geeft gerichte vormen om organisaties te helpen de dynamiek van macht en privileges te begrijpen en om strategieën te ontwikkelen om deze dynamiek tegen te gaan.

- In haar praktische workshops kunnen deelnemers werken aan concrete cases en ervaringen uitwisselen.
- Ze biedt persoonlijke ondersteuning om inclusief beleid op een duurzame manier door te voeren.
- [Contact](#)

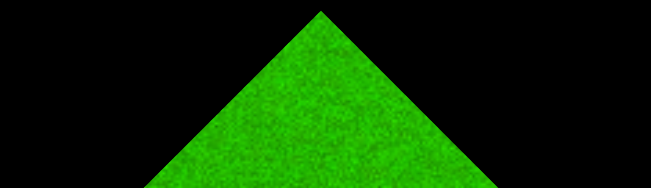
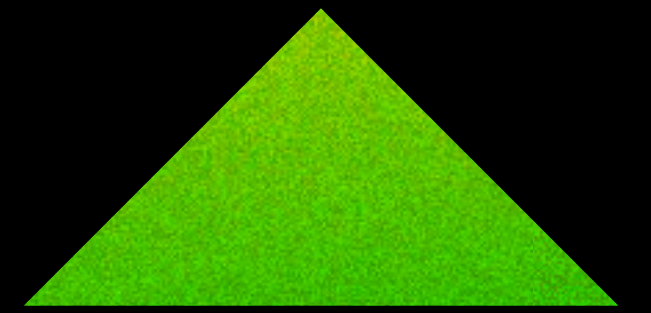
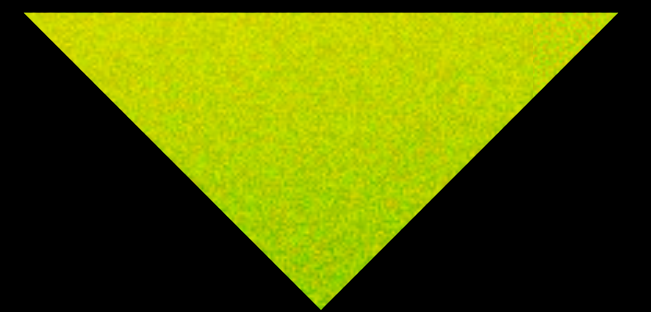
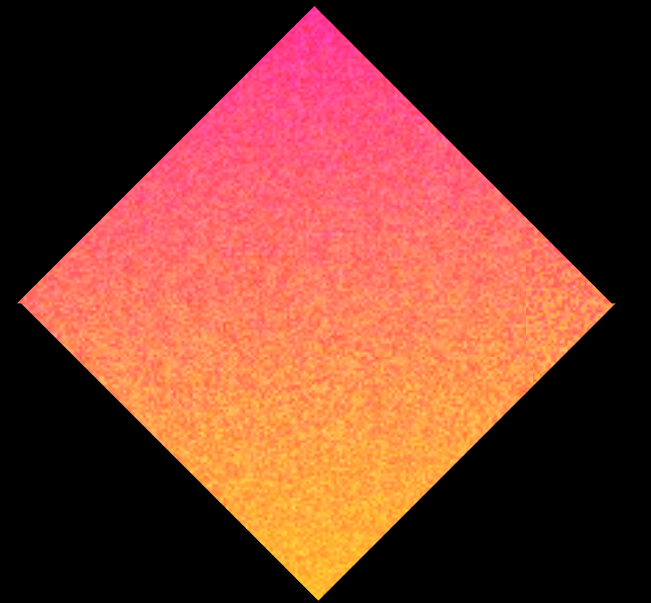
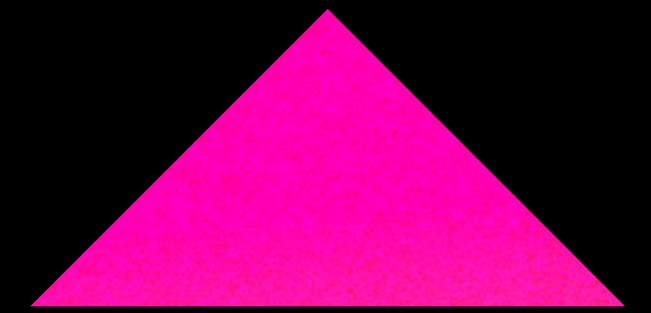
Betel Mabile biedt expertise in antiracisme- en discriminatievorming

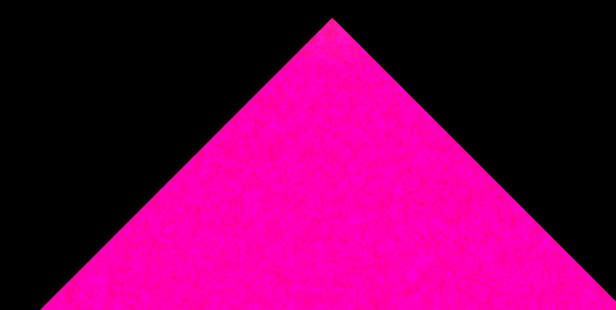
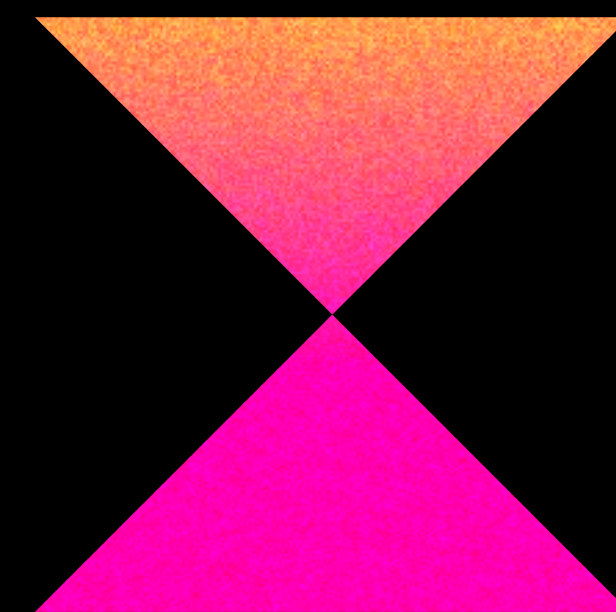
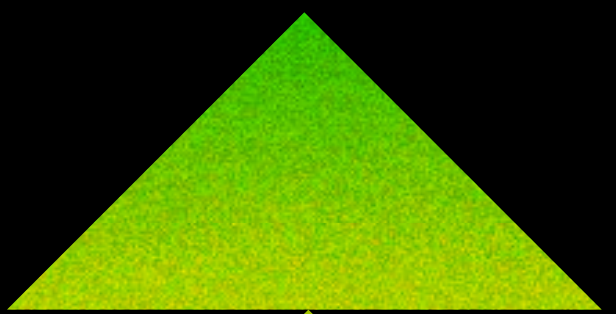
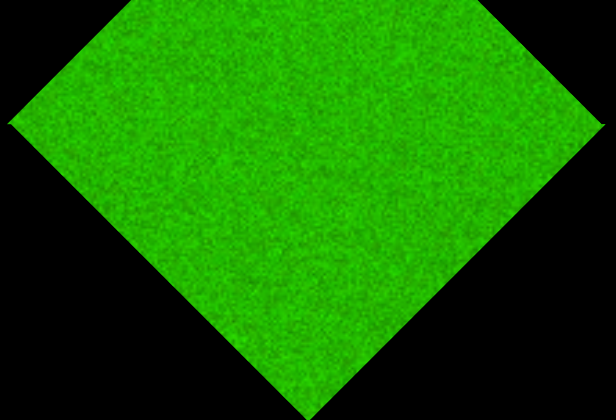
- Ze geeft vormen en conferenties over racisme en discriminatie, aangevuld met haar ervaring in maatschappelijk werk, seksuologie en genderstudies.
- Ze biedt een intersectionele benadering, inclusief de domeinen handicap en seksualiteit.
- Ze heeft verschillende publicaties geschreven over discriminatie, racisme en de invloed ervan op de geestelijke gezondheid.
- [Contact](#)

Estelle Depris is adviseur diversiteit en inclusie

- Ze is gespecialiseerd in advies op vlak van diversiteit en inclusie en helpt organisaties om inclusieve werkomgevingen te ontwikkelen.
- Ze helpt bij het opzetten van gediversifieerde wervingsstrategieën en een eerlijk loopbaanbeheer.
- Ze biedt vormen aan om teams bewust te maken van de uitdagingen van diversiteit en inclusie binnen de cultuursector.
- [Contact](#)

“Een zwart persoon aanwerven voldoet niet om de instelling te dekoloniseren.”
– Mireille-Tsheusi Robert⁴





yamna atlassi is adviseur, facilitator en spreker op het gebied van diversiteit en inclusie

- ◆ Ze stelt praktische oplossingen voor om culturele instellingen te helpen met hun diversiteitsbeleid, om hun programmatie te diversifiëren en hun bestuur te verrijken.
- ◆ Ze adviseert kunstenaars over vertegenwoordiging in het creatieve proces en treedt op als panellid, presentator of facilitator bij evenementen en bijeenkomsten.
- ◆ Ze biedt persoonlijke ondersteuning bij specifieke behoeften op vlak van diversiteit en inclusie.
- ◆ Contact

Andere relevante bronnen

- ◆ UNIA: Het Interfederaal Gelijkekansencentrum biedt advies, vorming en hulpmiddelen om diversiteit en inclusie op vlak van hr-beleid te bevorderen, inclusief de strijd tegen racisme.
- ◆ EQUAL: Equal.brussels bevordert inclusie en ondersteunt spelers uit de publieke en verenigingssector in het Brussels Gewest.

conclusie... EN VERDER

Of het nu gaat om **hr-beleid** of **personeelontwikkeling**, **diversiteit** en **inclusie** zijn binnen culturele instellingen van groot belang om een eerlijkere en meer representatieve omgeving te creëren. Het doorvoeren van inclusieve praktijken, van **aanwerving** tot **permanente vorming**, moet een strategische prioriteit zijn voor elke cultuurorganisatie. Als instellingen bewust en weloverwogen te werk gaan, zullen ze meer divers talent aantrekken. Daarnaast zullen ze hun artistieke en administratieve praktijken verrijken, door de verscheidenheid aan benaderingen en **standpunten** die hun teams kunnen aanreiken. Diversiteit is geen eenmalige doelstelling, maar een doorlopend proces dat **constante inzet** en een **regelmatige evaluatie** vereist.

Ten slotte mogen we niet vergeten dat personeel de **pijler** is waarop het succes van een cultuurinstelling rust. Door te investeren in inclusieve praktijken tonen organisaties niet alleen **gelijkwaardigheid**, ze positioneren zichzelf ook als **pioniers** in een steeds veranderende sector. Als cultuurinstellingen de rijkdom van onze hedendaagse samenleving willen weerspiegelen, moeten ze een **langetermijnvisie** toepassen die gericht is op diversiteit en inclusie.

1 Unia, Socio-economische Monitoring 2022, raadpleegbaar online: <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/socio-economische-monitoring-2022-arbeidsmarkt-en-origine>.

2 Anne Wetsi Mpoma, WIP II.

3 Eric Cyuzuzo, WIP II.

4 Mireille Tsheusi Robert, WIP II

hoofdstuk 4

contributie door **Véronique Clette-Gakuba**

De kolonialiteit van de macht en de witte blik

De vierde sessie van de Work in Progress-cyclus ging over ruimte en publiek. Véronique Clette-Gakuba is sociologisch onderzoeker en lid van het collectief Présences Noires. Ze gaf een presentatie over hoe culturele ruimtes ingericht worden door de witte blik en hoe deze daardoor moeilijker toegankelijk worden voor niet-witte minderheidsgroepen. Hieronder volgt een transcriptie van haar lezing bij Globe Aroma op 14 mei 2024.



Véronique Clette-Gakuba is al zo'n vijftien jaar lid van het onderzoekscentrum METICES (ULB). Haar onderzoek richt zich op anti-zwart racisme en de kolonialiteit van de macht in de context van de stad Brussel. Onze hoofdstad is immers zowel een postkoloniale metropool als een locatie voor de (re)productie van een zwarte conditie. Haar betoog gaat vooral over het verband tussen racisme, kunst en cultuur. Meer specifiek gaat het over de voortdurende processen van koloniale subalterniteit, over de weerstand die zwarte mensen zich gewaarworden, en hoe dit meespeelt in de verstrengeling van artistieke creatie en politiek engagement. In juni 2023 verdedigde Véronique Clette-Gakuba haar doctoraatsthesis aan de ULB (Faculteit Wijsbegeerte en Sociale Wetenschappen) met als titel "Epreuves de colonialité dans l'art et la culture. Faire exister un monde noir à Bruxelles".

"Mijn naam is Véronique Clette-Gakuba. Als onderzoeker voltooid ik een doctoraatsthesis waarin ik de subtiele manieren wilde begrijpen waarop zwarte kunstenaars worden betrokken bij artistieke activiteiten in Brussel. Ik analyseerde de specifieke inspanningen, verlangens en houdingen binnen productie en creatie. Ik deed dit binnen de context van de **kolonialiteit van de macht** en **negrofobie**, in een wereldstad die zowel internationaal als postkoloniaal is en waar veel racisme voorkomt. Ik heb ook geanalyseerd hoe deze artistieke productie bijdraagt aan de creatie van een zwarte wereld.

In mijn presentatie kijk ik meer in het bijzonder naar hoe één visie, gedachte of ethos - de **witte blik** - culturele ruimtes structureert en ze bijna onvermijdelijk ongestructureerd maakt voor niet-witte minderheidsgroepen. Om de structurering van witte ruimtes te verklaren, steun ik op de *Black Studies* en een specifieke benadering van anti-zwart racisme. Ik ben een activist of onderzoeker die racisme niet op een globale manier analyseert, omdat ik niet geloof dat racisme op een globale manier bestaat. Het draait allemaal om specifieke verhalen in een specifieke situatie. Mijn invalshoek is anti-zwart racisme als politiek regime, dat het Belgische kolonialisme in grote mate heeft gevormd.

Om de situatie te schetsen, begin ik met een definitie van de kolonialiteit van de macht. Daarna maak ik duidelijk dat deze vooral tot uiting komt in zaken die verbonden zijn met de definitie van cultuur en kennis. Vervolgens geef ik een aantal concrete empirische voorbeelden van deze structurering van witte ruimtes. Hierbij ga ik uit van het begrip van de actieve werking van de witte blik, het belangrijkste concept van deze presentatie.

Ik lees nu de definitie voor van de kolonialiteit van de macht door Maria Antonietta Antonacci, professor in de Afrikaanse en Afro-Braziliaanse cultuur aan de Pontifícia Universidade Católica van São Paulo. Deze definitie vermeldt minstens drie dimensies

die we in gedachten moeten houden:

"[De kolonialiteit van de macht komt overeen met de manier waarop] de moderniteit haar canons heeft verspreid naar de Afrikaanse/Amerikaanse wereld via het Europees kolonialisme.

Moderniteit en kolonialisme, de voor- en keerzijde van een dynamiek van expansie en inkrimping van volken en culturen die nooit eerder met elkaar verbonden waren, ontstonden door het opleggen van macht en levenswijzen binnen een logica van instrumentele wetenschap en rede. Maar ook binnen de ontkenning van heel wat herinneringen, talen en schriften.

Europese ambtenaren hebben de niet-westerse wereld onderworpen aan de 'marketingtrucs' van moderne staten. Ze hebben lichamen en tradities ontheiligd, symbolische netwerken geschonden en de denkwijzen en kennis vernietigd van volkeren en culturen die nu als primitief, barbaars of achterlijk worden beschouwd (...).

De dwang om eenheden als cultuur/natuur, kunst/leven, lichaam/kennis, tradities/functionele activiteiten, die deel uitmaken van de Afrikaanse en inheemse Amerikaanse volken, te scheiden, maar ook te negeren en classificeren als tekenen van inferieure rassen en beschavingen, is blijven voortbestaan in de moderniteit.

Wat ik als eerste wil duidelijk maken is dat wanneer we het hebben over kolonialiteit en dekolonisatie, we het niet hebben over de formele periode van de kolonisatie. De kolonisatie is geworteld in een veel bredere context: de moderniteit. Ze is een instrument van de moderniteit, dat andere volkeren tot de moderniteit introduceert. Er is geen sprake meer van een vertegenwoordiging van de staatsbelangen van elke natie met haar gekoloniseerde volk. Kolonialisme moet worden gezien als deel van een beschavingsproces.

Een tweede punt is dat van vernietiging. Professor Antonacci heeft het over het feit dat lichamen ontheiligd zijn. Vanaf dan bestaat er een onderscheid tussen gemarkeerde lichamen en moderne lichamen.

Een derde punt dat ons betreft, is de manier waarop 'moderniteit' wordt gedefinieerd. De definitie van de auteur is zeer relevant. Ze verwijst naar de epistemologische scheiding die het moderne westerse rationaliteit produceert tussen cultuur en natuur, kunst en leven, lichaam en kennis, traditie en functionele activiteiten. Al deze scheidingen - tussen natuur en cultuur, kunst en leven, enz. zorgen ervoor dat deze moderne rede onze levenswijze binnendringt. Ze doen rassen criteria ontstaan en doen ons geloven dat volkeren door hun ras worden gekenmerkt. Deze derde dimensie toont duidelijk dat esthetiek, beoordeling, smaak en alles wat te maken heeft met het vermogen om kunst te bedenken en te creëren, heel belangrijk zijn wanneer het gaat om de **kolonialiteit van de macht**. We hebben het tegenwoordig overal over dekolonisatie, maar er zijn bepaalde domeinen - kunst en cultuur in het bijzonder - die meer betrokken zijn dan andere.

Ik wil de nadruk leggen op de ontheiliging van zwarte lichamen. Dit is een belangrijk uitgangspunt om het onderwerp publiek en ruimte te benaderen. Over antiracisme en de link met kunst wil ik meegeven dat de theorievorming over ras chronologisch voorafgaat aan de biologische wetenschappen. Bij het theoretiseren van racisme denken we meestal aan de biologische wetenschappen, de frenologie en fysieke antropologie van de late 18^e of vroege 19^e eeuw. Maar het is belangrijk om te beseffen dat discussies over ras in de eerste plaats betrekking hebben op filosofische vragen over esthetiek: schoonheid, smaak, het artistieke zintuig. Terwijl dit soort denken heel gewoon is binnen de sociale wetenschappen aan Angelsaksische kant, is het dat helemaal niet aan Franstalige kant. Daar stelt men dat de biologische wetenschappen het mis hadden, dat er geen genetisch verschil is en dat ras daarom niet bestaat. Het zijn met andere woorden de Angelsaksische auteurs die ons erop wijzen dat ras wordt getheoretiseerd in culturele opvattingen. Het begrip ras

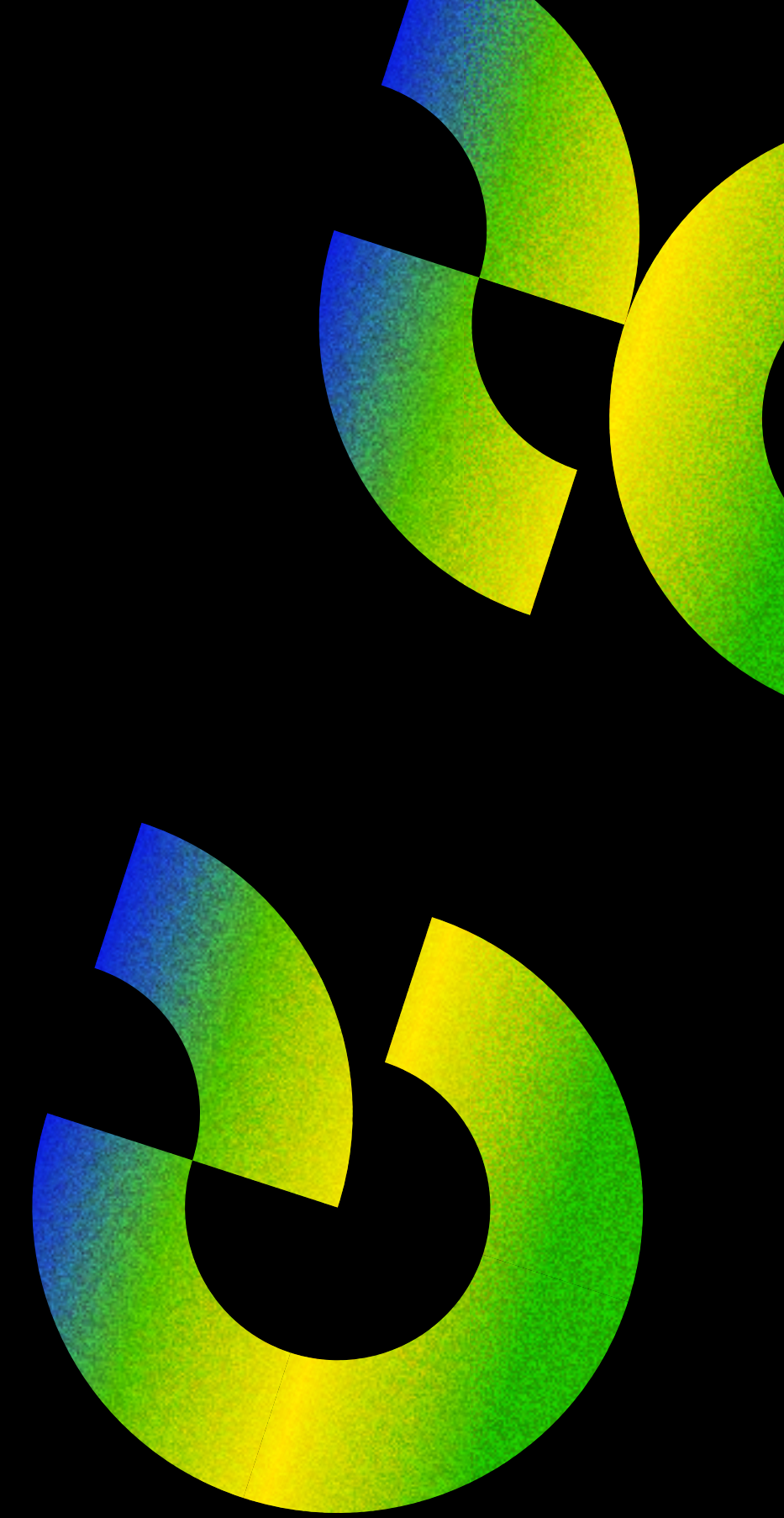
was al gekend door de slavernij, maar de theoretische definitie kwam pas veel later en was gebaseerd op moderne theorieën over esthetica. Lees Hegel of Kant maar, voor wie Afrikanen niet in staat waren tot objectiviteit en artistieke abstractie. Hun ideeëngoed gaf aanleiding tot de scheiding tussen kunst en niet-kunst, westerse kunst en niet-westerse kunst.

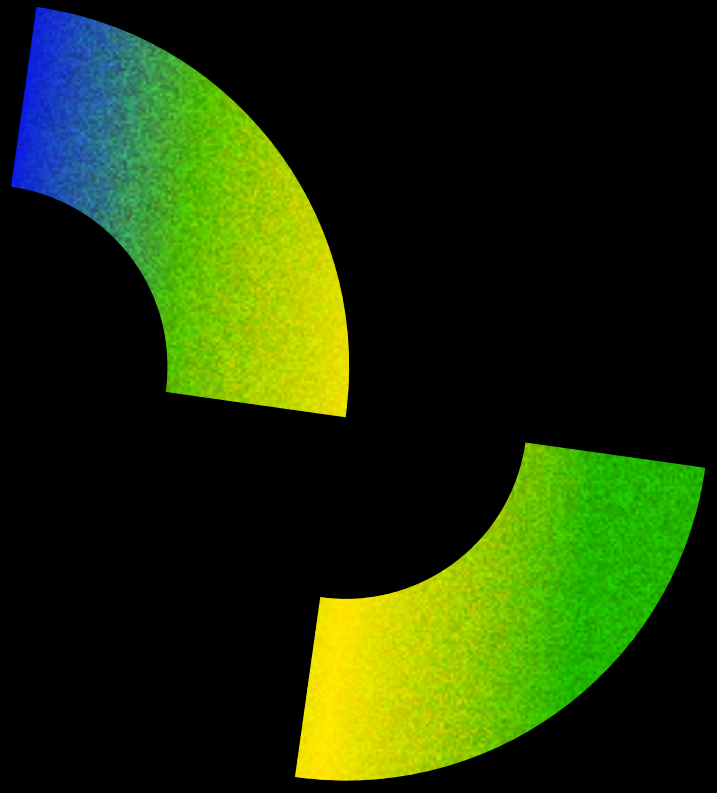
Een ander punt met betrekking tot lichamelijkeheid is dat een aantal onderzoekers - waaronder David Bindman, Henry Louis Gates, Simon Gikandi en Sander Gilman - het verband tussen moderne esthetiek en ras hebben bestudeerd. Dit verband wordt door Franstaligen vaak beschreven als anekdotisch: "We gaan niet stilstaan bij een zwarte huid", "We gaan niet stilstaan bij deze kleurkwesties". Maar het is essentieel om dit wel te doen. Wij zijn, binnen de artistieke domeinen, bijzonder goed geplaatst om na te denken over perceptie, lichamelijkeheid, de relatie tot kleur en de plaats die deze thema's innemen in de culturele creatie. Bij het analyseren van de moderniteit hebben filosofen die zich met esthetica bezighielden, aangetoond dat de kleur zwart wordt geassocieerd met duisternis en donkerte. Ze wordt ook gekoppeld aan fysieke toestanden zoals schaduw of schemer. Het is een te grote abstractie die kan leiden tot angst en vrees. Ik benadruk: de kleur van zwarte huid en de duisternis worden met elkaar geassocieerd. Uit deze moderne filosofieën over esthetica komen constructies en een angst voort die we niet in hun context kunnen begrijpen, maar die we interpreteren als inherent beangstigend.

Als we het verband tussen ras en esthetiek als uitgangspunt nemen, dan is de vraag: hoe moeten we dit probleem vandaag benaderen? Hoe kunnen we er grip op krijgen en er op politiek vlak aan werken, ieder op zijn eigen niveau? Dit is al heel lang aan de gang. Ik denk in het bijzonder aan kunstcuratoren in Angelsaksische landen en op het Afrikaanse continent. Zij hebben getracht om de uitsluiting die wordt opgelegd door de Grote Ivoren Toren, de moderne citadel van de esthetiek, tegen te gaan. Zij willen de geschiedenis van de moderne en hedendaagse kunst herschrijven, door te zeggen dat kunst en

niet-kunst, westerse en niet-westerse kunst, veel meer met elkaar verbonden zijn dan we denken. Volgens hen bestaat er niet zoiets als een westerse en een niet-westerse verhaal, maar moeten we het verhaal van de kunstgeschiedenis herschrijven. Socioloog Paul Gilroy¹ vestigt onze aandacht erop dat dit herschrijven van de kunstgeschiedenis echter niet mag ontaarden in een vaag debat over wie wat eerst deed. De tactiek van 'correctieve inclusie' (het terecht benadrukken van de invloed van het creatieve werk van niet-witte mensen op wat nu het culturele en artistieke erfgoed is van westerse steden en staten) is noodzakelijk. Maar deze tactiek is ook ontoereikend en laat dominante opvattingen over kunst en artistieke creativiteit volledig onaangeroerd. Minderheden, of beter gezegd groepen die door het westen geminimaliseerd worden, worden nu immers opgenomen in een bolwerk dat gedreven wordt door ras. Dit soort inclusie is gevaarlijk, omdat ze voorbijgaat aan wat misschien wel het belangrijkste is: begrijpen hoe ras - dat geen externe, biologische kwestie is of een kwestie die verbonden is met een andere geschiedenis dan de Belgische en Europese geschiedenis - intrinsiek gelinkt is aan de Belgische en Europese cultuur.

Heel het esthetische vraagstuk draait om de manier waarop zwarte lichamen in het gezichtsveld worden gereduceerd tot objecten. Welke lichamen worden zichtbaar gemaakt, hoe, door wie en waar? Het concept van de *witte blik* verklaart heel goed waarom het voor zwarte lichamen zo moeilijk is om als subject te bestaan.





De uitdaging is dus niet alleen de leemtes invullen, maar de geschiedenis van de Belgische Europese culturen haar verband met de constructie van ras herschrijven. Schrijfster Toni Morrison² wijst er bijvoorbeeld op dat Afro-Amerikanen afwezig zijn in de witte Amerikaanse literatuur. Ze spreekt van een “actieve afwezigheid”, van een vermindering. Door deze verminderingsstrategieën, door Afro-Amerikanen niet te noemen, worden ze afwezig. Het zijn stiltes die je voelt tussen de komma's, tussen de regels. Ze zijn aanwezig op de keerzijde, ze zijn aanwezig in leemtes. Voor Morrison is het een afwezige aanwezigheid, een “geest in de machine”. Dit is een punt dat filmmaakster Monique Mbeka Phoba krachtig benadrukt wanneer ze beweert dat zelfs de fysieke afwezigheid van zwarte mensen (in dit geval Congolezen) in de Belgische film eigenlijk een aanwezigheid betekent, namelijk die van vermindering.

Volgens Deborah Silverman kan ook de esthetiek van de art nouveau worden gezien als een koloniaal gebaar om de duisternis te temmen en te domesticeren. De motieven verwijzen naar het Congolese woud, de lianen van de rubberbomen, enz. Maar de vormen en de natuur zijn getemd in een overwinnend gebaar. Deze logica van temmen en domesticeren vinden we terug in veel andere Europese kunstvormen. Volgens Gilroy is dit de manier waarop ras aanwezig blijft en een raciale ideologie in stand wordt gehouden. Dit is wat gedeconstrueerd moet worden.

Als we nu het verband willen leggen met ruimtes, zou ik zeggen dat het hele esthetische vraagstuk draait om de manier waarop zwarte lichamen, maar ook Afrikaanse omgevingen, worden gereduceerd tot objecten in plaats van subjecten. Eens je dit weet, begrijp je het belang van zwarte producties gebaseerd op een zwart onderwerp. Welke lichamen worden zichtbaar gemaakt, hoe, door wie en waar? Dit is een specifieke vraag over de mogelijkheid te verschijnen en te bestaan als zwart subject en dus zichtbaar te zijn. Het concept van de *witte blik* verklaart heel goed waarom het voor zwarte lichamen zo moeilijk is om als subject te bestaan. Dit legt de link met wat Frantz Fanon,

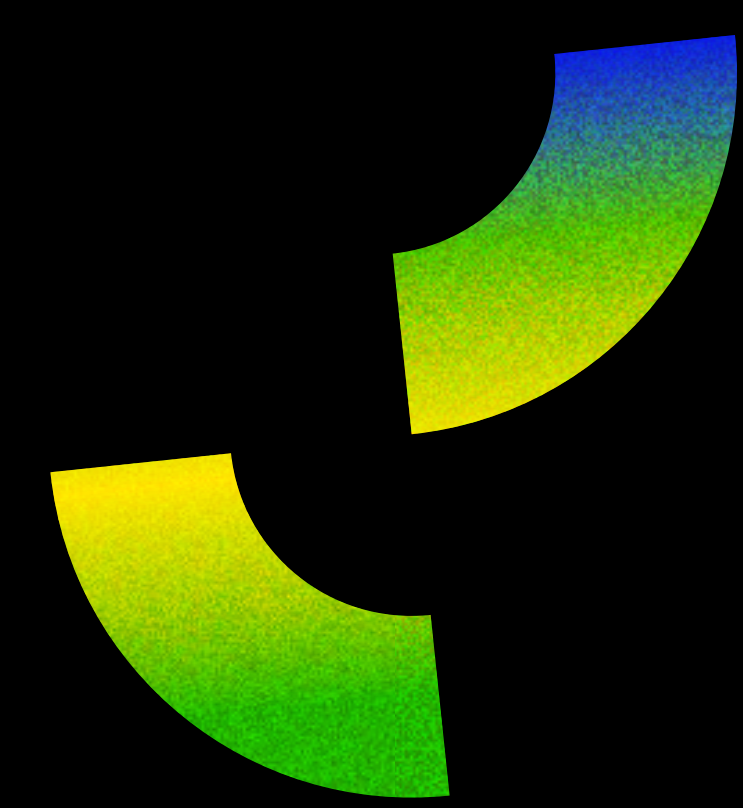
Toni Morrison, filosoof Georges Yancy en socioloog Maxime Cervulle hebben geschreven. Zij toonden elk op hun eigen manier aan hoe het zwarte lichaam wordt gereduceerd tot een natuurfeit. Het wordt als object onderworpen aan een witte blik, geïnterpreteerd en getekend door een raciaal schema. Deze auteurs weerleggen dat zien een onmiddellijke, onbemiddelde waarneming is, dat de witte blik de werkelijkheid onmiddellijk waarneemt en deze waarneming vervolgens oplegt aan de Ander. “Nee, de witte blik,” legt Georges Yancy uit, “gaat niet om gewoon zien, het is geen daad van directe waarneming, het is de raciale productie van het zichtbare. Het is de werking van raciale beperkingen op wat het betekent om te zien.” We kunnen dit doortrekken naar politiegeweld en hoe onschuldige gebaren soms worden geïnterpreteerd. We denken dan vooral aan de Amerikaanse context, maar het is ook zo in België. Zo werd tijdens de coronaperiode een zwarte vrouw, die in Luik over straat liep om iemand te helpen die net gevallen was, brutaal gearresteerd door de politie op verdenking van het plegen van een misdaad.

Het gaat erom te zien dat de blik gepaard gaat met een raciaal systeem en dat deze blik supremacistisch is. Er is geen

De blik gaat gepaard met een raciaal systeem en deze blik is supremacistisch. Er is geen gelijkwaardige relatie tussen een subject dat ziet en zwarte lichamen die worden gezien. Er is een wit subject dat niet wordt genoemd. Er zijn lichamen die niet gemachtigd zijn om te zien of te zeggen wat ze hebben gezien. Maar zij worden wel gezien. Zij zijn de objecten van de blik en worden benoemd en gemarkeerd. Deze witte blik is daarom supremacistisch.

gelijkwaardige relatie tussen het subject dat ziet en de zwarte lichamen die worden gezien. Er is een wit subject dat niet wordt benoemd, omdat zijn raciale positie de norm is. Hij heeft het recht om te zien, maar hoeft zelf daarom niet gezien te worden. Er zijn lichamen die niet gemachtigd zijn om te zien of te zeggen wat ze hebben gezien. Ze worden echter wel gezien. Zij zijn de objecten van de blik en worden benoemd en gemarkeerd. De witte blik is daarom supremacistisch. We moeten begrijpen dat deze blik niet op zichzelf functioneert en dat hij, zoals Olivier Marboeuf zou zeggen, “geladen is met lood”. Hij speelt eveneens een centrale rol in de structurering van een ruimte. “Vanaf het moment dat deze blik domineert, is het voor zwarte lichamen onmogelijk om in witte ruimtes te bewegen zonder gevaar.”

De organisatie van ruimtes is uiteraard ook van belang in de podiumkunsten, bijvoorbeeld de symbolische inrichting van de ruimte waar een voorstelling wordt opgevoerd. Ik ontmoette een zwarte medewerker van een grote culturele instelling in Brussel - hij bleef er uiteindelijk niet lang. Hij vertelde me dat hij probeerde te vermijden om voorstellingen te programmeren in typische neoklassieke gebouwen, waar de zaal in een halve cirkel is opgesteld en de parterre en het balkon gevuld



zijn met een voornamelijk wit publiek. Hij legde uit dat hij liever het perspectief veranderde, om de stereotypering van zwarte lichamen te vermijden. “Ik vermijd dit soort ruimtes liever, omdat het heel moeilijk is om de visuele dynamiek te veranderen die deze witte externe, die allesomvattende en verenigde blik bevestigt.”

Ik denk dat we de witte blik serieus moeten nemen. Ik ga drie gevallen aanhalen over de indeling en structurering van ruimtes. Het eerste geval betreft het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika (KMMA). Ik schreef hierover al in mijn proefschrift. In mijn interviews en formele en informele gesprekken met mensen van Afrikaanse afkomst, hoorde ik veel verhalen over het vreemde gevoel dat ze gewaarwerden toen ze het museum bezochten. Sommige getuigenissen kwamen van binnen de organisatie, van personen die er werken, andere van gewone bezoekers. Maar ik zal hier mijn eigen ervaring vertellen. Na de heropening bezocht ik het museum op een doordeweekse dag. Ik wachtte er op een witte vriendin en haar kind. Het publiek dat me voorbijliep bestond voornamelijk uit oudere, witte mensen. Ik zag mijn vriendin vanop een afstand aankomen. Ik voel me erg op mijn gemak bij haar, dus ik vertelde haar dat ik een raar gevoel had toen de mensen langs me heen liepen. Ik had het gevoel dat ze absoluut allemaal naar me keken, snel maar zonder uitzondering, waardoor ik me een *deel van het decor* voelde. Mijn vriendin antwoordde: “Ik voel me niet op mijn gemak om je dit te vertellen, maar ik had dezelfde indruk.” En ze voegde eraan toe: “Het gekke is dat ze me aan de kassa vroegen of ik een abonnement wilde. Ik zeg nee, dat ik in Zwitserland woon en dus geen abonnement nodig heb. Waarop de caissière antwoordt: oké, want ik zie dat je een jong kind hebt en we hebben ook dieren.” Met in ons achterhoofd het feit dat de dieren in het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika grotendeels de trofeeën zijn van Belgisch koloniaal geweld, werden mijn vriendin en ik allebei overvallen door een vreemd gevoel. Het was een vluchtig maar vrij sterk gevoel, waarvan we op dat moment niet wisten hoe we het moesten interpreteren...

Andere getuigenissen kwamen spontaan, in het bijzonder van een percussionist van Afrikaanse afkomst. Hij had lange tijd in het museum gewerkt, in een zaal naast het grote klassieke gebouw. Om zich niet telkens ongemakkelijk te voelen bij het betreden van het museumgebouw (dat een zeer imposant neoklassiek gebouw is, met een grote hal waarin standbeelden staan die hulde brengen aan de weldaden van de kolonisatie), had hij steeds een kleine zijdeur gebruikt. Zo kwam hij rechtstreeks in de ruimte waar hij zijn workshops gaf, een ruimte met een heel andere architectuur dan het oude gebouw. Hij vertelde me ook dat hij verschillende keren problemen had gehad met de bibliothecaresse, die zich schandalig racistisch tegenover hem had gedragen. Ik verbond deze fenomenen van onbehagen die zwarte mensen voelen in witte ruimtes met een zeer interessante Afro-Amerikaanse literatuur, die voornamelijk bestaat uit werken over de geschiedenis van zwarte vrouwen. Deze literatuur behandelt de kwestie van de beroving van zwarte lichamen op plaatsen waar historische archieven worden bewaard, zoals universiteits- of museumbibliotheken. Deze ruimtes tonen de terreur die deze plaatsen uitoefenen en waar zwarte lichamen worden opgevat binnen een zogenaamd neutrale archieflogica. De auteurs van dit onderzoek stellen zich vragen bij het archiveren, dat geacht wordt historisch bewijs in de juiste vorm vast te leggen. Ze zetten ook vraagtekens bij instellingen zoals universiteiten, waar documenten worden bewaard ter ere van degenen die bloedige misdaden hebben begaan tegen zwarte bevolkingsgroepen. Volgens deze literatuur, die een witte archieflogica bekritiseert, brengen deze documenten een versie van de geschiedenis over met een zwijgende - of zelfs verminkte - voorstelling van zwarte lichamen. De zwarte lichamen zijn al getekend door deze ruimtes, aan de hand van hun archieven. Ze zijn geen subjecten maar zwijgende lichamen. Door de dominante manier waarop deze documenten binnen universiteiten tot archieven worden verheven, worden zwarte lichamen niet gezien als onderdeel van het opzet van het onderzoek. Normen rond de betrokken lichamen worden gefabriceerd en zwarte lichamen zijn objecten of anomalieën.

We kunnen ons afvragen waar deze ruimtes gestalte aan geven met betrekking tot het lichaam en de vorming van het geheugen: met welke aanwezigheden en met welke afwezigheden. Wetende dat een aanwezigheid, een zogenaamde afwezigheid, een aanwezige afwezigheid of een actieve afwezigheid is. Ze betekent iets.

Culturele ruimtes zijn niet altijd archief ruimtes, maar er is een herinnering aan de plek, die zichtbaar of onzichtbaar kan zijn. Ik denk bijvoorbeeld aan het Théâtre Le Public, waar je een tentoonstelling kan zien met foto's van vroegere voorstellingen. Hierin worden de acteurs belicht die een belangrijke rol hebben gespeeld. Babetida Sadjo is een van hen, maar zij is de enige actrice van Afrikaanse afkomst. De leegte wordt gevuld. We kunnen ons afvragen waar deze ruimtes gestalte aan geven met betrekking tot het lichaam en de vorming van het geheugen: met welke aanwezigheden en met welke afwezigheden. Een afwezigheid wordt hier een aanwezigheid. We kunnen spreken over een actieve, aanwezige afwezigheid. Het is een afwezigheid die iets betekent.

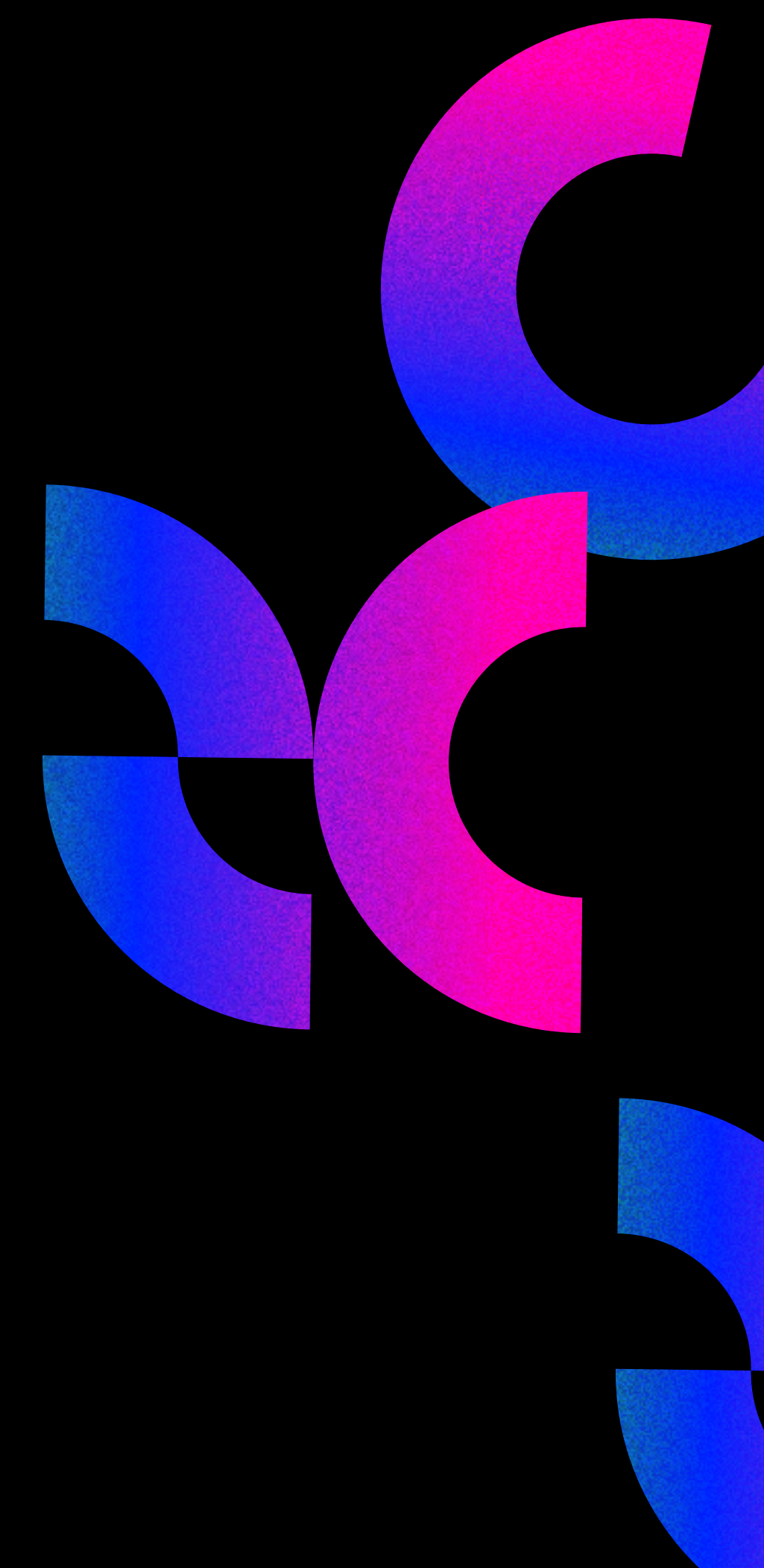
Om af te sluiten over dit zeer sterke gevoel wanneer een leegte wordt opgevuld, denk ik aan het voorbeeld van een theater dat twee dagen lang de zwarte gemeenschappen van Brussel verwelkomde. Twee dagen lang was het er een luide, bruisende bedoening. 's Avonds toen het gebruikelijke programma weer in voege ging en de abonnementhouders het theater binnenkwamen, was er een zeer sterk en ondubbelzinnig gevoel van onverschilligheid. Onverschilligheid voor mensen die nog steeds fysiek aanwezig waren en druk aan het kletsen waren. Ik voelde opnieuw die aanwezige afwezigheid. In Brussel merken we belangrijke segregaties en onzichtbare grenzen, soms in zeer kleine ruimtes zoals in de Matongéwijk (een belangrijke Afrikaanse wijk in Brussel). Het was niet het vaste publiek van dit theater: vandaag was het deze groep en morgen zou het een andere zijn. Het is geen aanwezigheid die de plek structureert. Sommige dingen voel je. Ze gebeuren via een blik. De *Black Studies* bekijken hoe zwarte mensen deze blikken analyseren en interpreteren.


Ik vertel kort iets over een tweede geval: de encenering van Jean Genets toneelstuk *Les Nègres*, door Dominique Serrault in 1995 - een zeer belangrijk toneelstuk in de zwarte geschiedenis. Het werd alleen gespeeld door zwarte acteurs, waaronder

theatertheoreticus en expert op het gebied van negritude, Donatien Katik Bakomba. Ik analyseerde de tekst van de witte dramaturg waaruit een witte subjectiviteit blijkt. In haar script vind je, net als op het internet, niet de namen van de acteurs, alleen die van de regisseur en dramaturg. Het is een manier om de zwarte subjectiviteit 'wit te wassen'.

Het derde geval is het Afropéan+-festival in Bozar, nu bekend als Afropolitan. De eerste editie van dit festival toonde de culturele en artistieke creaties van Afro-descendenten in België en bood een enorme toegang tot het professionele Belgische verenigingsleven. Er ontstond echter een groot conflict tussen Bozar en de meerderheid van de organiserende verenigingen toen Bozar probeerde om het festival over te nemen. Bozar slaagde hierin en veranderde de naam van het festival in Afropolitan, omdat de verenigingen weigerden Bozar de oorspronkelijke naam te laten overnemen. Alsnog een kleine overwinning!

De eerste editie van Afropean+ werd gecombineerd met Picho Womba Konga's Congolisation Festival, waar Patrice Lumumba werd gecensureerd. Als teken van protest en om de censuur aan te klagen, voerden verschillende mensen uit de Afro-descendente gemeenschappen - alleen van de KVS - een stand-up flashmob op, zonder medeweten van de organisatoren. Ze stonden zwijgend in de grote zaal van Bozar terwijl Lumumba's toespraak werd uitgezonden. Ze droegen een T-shirt met zijn beeltenis en een pleister op de mond. Dit was een krachtig gebaar van zwarte subjectieve toe-eigening van een ruimte. Maar bij de volgende editie liep in dezelfde zaal een veel rijker programma, inclusief slam performances. Zo werd ze





ontoegankelijk voor spontane en protestacties. Hoe symbolisch het ook is: het was op 17 januari 2015, de dag waarop Patrice Lumumba werd vermoord. Sindsdien organiseert Bozar jaarlijks een groot concert, Rumba Lumumba. Zo hoeft de organisatie het verhaal van haar eigen censuur niet opnieuw te beleven. Wat we hier zien is een tegenaanval, een contrarevolutie, en ruimtes die zich door hun organisatie en inrichting beschermen tegen de mogelijkheid van een sterke, autonome toe-eigening.

Wat processen van discriminatie betreft, wil ik het nog hebben over een locatie die ik niet ga benoemen. Een jaar lang bood ze een sterk en uniek programma aan in Brussel, dat interessant was voor jongeren uit zwarte gemeenschappen, die dan ook massaal kwamen opdagen. Een jaar later werd het programma als bij toeval geannuleerd en werkte de verantwoordelijke er niet langer. Dit geval toont eens te meer aan dat een zwart publiek getolereerd wordt, zolang het in de marge blijft van wat culturele instellingen programmeren, wanneer het de leegtes vult. Als een massale aanwezigheid echter de samenstelling van witte culturele instellingen verandert, is het storend, in die mate dat men ervan af wil.

Een publiek ontstaat wanneer het zijn recht om een oordeel te vormen, kan uitoefenen.

Ik sluit af met het begrip publiek. Door de aanwezigheid, programmatie en inrichting te controleren, controleren we de inhoud en het publiek. John Dewey, een Amerikaans filosoof die werkte rond het begrip «publiek», stelt dat in deze gevallen van controle, het publiek eerder een losse verzameling is dan een publiek. Een publiek ontstaat volgens hem wanneer het zijn recht om een oordeel te vormen, kan uitoefenen. Een publiek is een collectief. Het moet toegang hebben tot alle beschikbare gegevens, informatie over een situatie, waar een voorstelling naar verwijst, enz. Zolang we de aanwezigheid filteren door ze te domesticeren, gaat het om een losse verzameling en niet om een publiek in de sterke en politieke zin van het woord. Met andere woorden, een publiek moet zichzelf vormen om zijn collectieve recht op een oordeel te doen gelden.

In het KMMA is de witte blik, gezien het koloniale karakter van de instelling, zo goed als onontkoombaar. Van andere culturele locaties kunnen we zeggen dat ze wel veranderingen doorvoeren voor het opnemen van «minderheden», maar dat ze toch de witte blik handhaven als het belangrijkste structurerende element voor hun ruimtes. Dat heb ik proberen aantonen met de verschillende gevallen die hierboven werden uiteengezet. De witte blik, die zich per definitie zwarte lichamen toe-eigent, heeft als pervers effect dat hij een potentieel zwart publiek transformeert tot een losse verzameling. Dit gedomesticeerde ‘publiek’ zal niet blijven op plaatsen die beweren ‘diversiteit’ te handhaven. Het zal niet worden geconstrueerd, samengesteld, geconsolideerd of gevormd om een oordeel te produceren. Een publiek bestaat als entiteit, met zeggenschap, zodat het kritiek kan produceren en zijn verlangens kan uiten.”

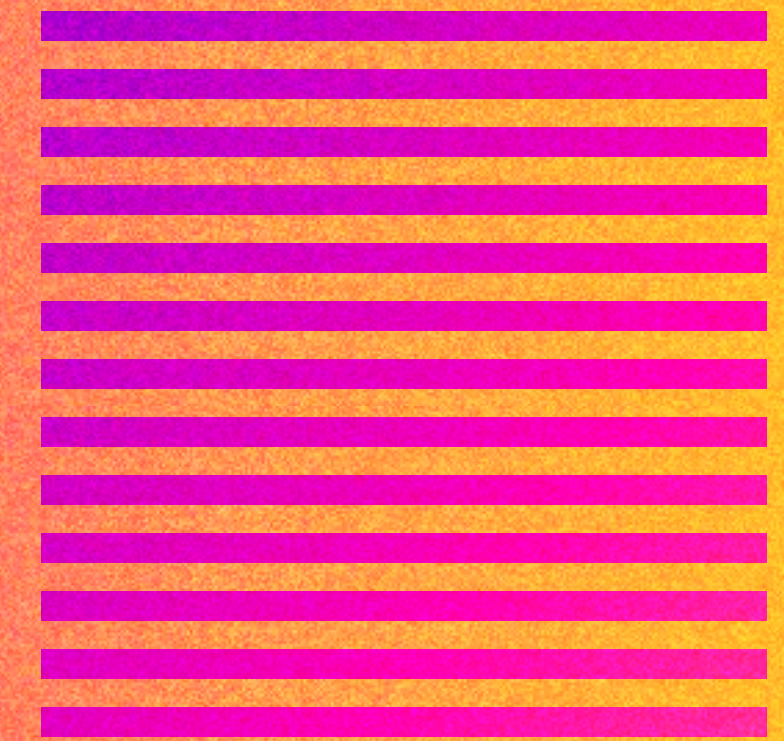
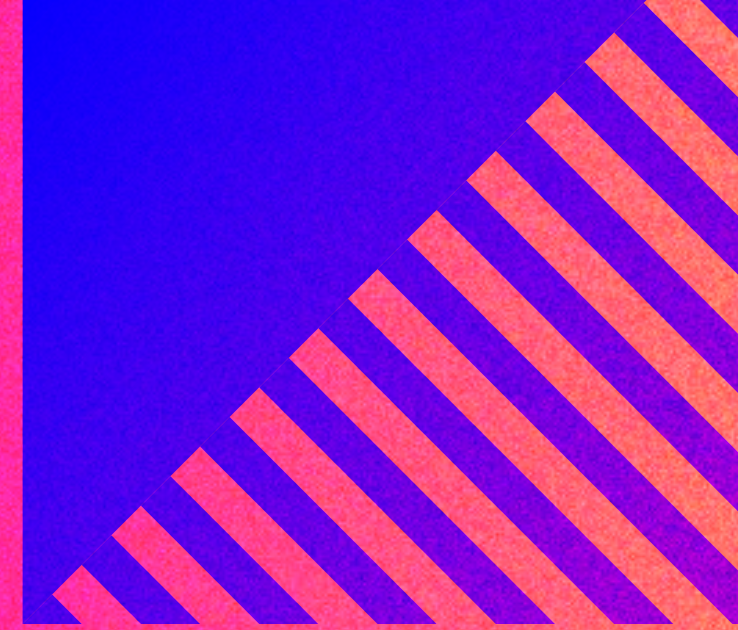
¹ Paul Gilroy, Engels hoogleraar sociologie en geschiedenis, gespecialiseerd in opvattingen over racisme, cultuur en nationalisme. Hij is de oprichter van het Sarah Parker Centre for the Study of Racism and Racialisation aan de UCL.

² Toni Morrison was een Amerikaanse schrijfster, essayiste en Nobelprijswinnares, bekend om haar aangrijpende verkenning van Afro-Amerikaanse ervaringen en haar grote invloed op de literatuur, met werken als *Beloved* en *The Bluest Eye*.

hoofdstuk 5

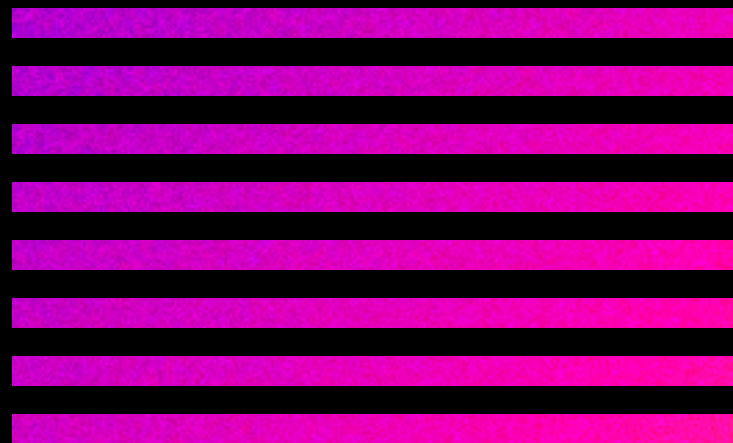
Ruimte en publiek

Acties die nodig zijn om geracialiseerde gemeenschappen te verwelkomen, hebben niet enkel betrekking op de programmering of op publieksbemiddeling. Ze moeten geïntegreerd zijn in de artistieke visie en het beleid, en passen in de dagelijkse werking van de organisatie. Er kan niet worden nagedacht over toegankelijkheid en onthaal zonder in te zien wat institutionele ruimtes met hun structurering en werking teweegbrengen bij geracialiseerde gemeenschappen.



“De witte blik, die zich per definitie zwarte lichamen toe-eigent, heeft het perverse effect dat een potentieel zwart publiek wordt getransformeerd tot een losse verzameling. Dit gedomesticeerde ‘publiek’ zal niet blijven op plaatsen die doen alsof ze ‘diversiteit’ belangrijk vinden. Het zal niet worden geconstrueerd, samengesteld, geconsolideerd of gevormd om een oordeel te produceren. Een publiek bestaat als een entiteit, met zeggenschap, zodat het kritiek kan produceren en zijn verlangens kan uiten.”

— *Véronique Clette-Gakuba*



In dit hoofdstuk zoeken we een antwoord op de volgende vragen: Hoe kunnen we culturele ruimtes ontwerpen die de diversiteit van onze samenleving weerspiegelen en voldoen aan de behoeften van verschillende publieksgroepen? Hoe kunnen we het onthaal van en de interactie met deze groepen herbekijken om hen een authentieke en gelijkwaardige culturele ervaring te bezorgen? Welke praktijken zijn doeltreffend om culturele ruimtes gastvrij en inclusiever te maken?

OBSTAKELS VOOR TOEGANKELIJKHEID: DE FINANCIËLE DREMPEL

Welke drempels bemoeilijken de toegang tot culturele instellingen voor bepaalde gemeenschappen, en hoe kan die toegankelijkheid verbeterd worden? Volgens Eva Corsse en Laure Goemans (WIELS) “is het niet aan het publiek om te veranderen en zich aan te passen, maar aan de instelling. Deze moet zich afvragen wat een obstakel vormt en wat er verbeterd kan worden”. Als we de kwestie vanuit een intersectioneel en klassenperspectief bekijken, is prijsbeleid een van de belangrijkste drempels. Bissi Adeye (Beursschouwburg) heeft “het gevoel dat we in deze debatten over inclusie veel aan ras denken en met stereotypen werken. Volgens deze stereotypen moeten we meer zwarte mensen verwelkomen en meer mensen uit achtergestelde gemeenschappen opnemen. Hierbij vergeten we echter de toegang en het in-staat-zijn, en in het bijzonder klasse.” Maria Dogahe, die bij het Kaaitheater werkt, waar een Pay What You Can-beleid werd ingevoerd, wijst erop dat de ticketprijs een van de essentiële voorwaarden is voor de toegankelijkheid van instellingen. Meer in het algemeen vestigt ze de aandacht op de rol van belastingen in België, die onder meer gebruikt worden om cultuur te financieren. Het is paradoxaal dat sommige gemeenschappen sterk ondervertegenwoordigd blijven in een sector die ze mee helpen financieren. “Als ik anti-establishment retoriek hoor,” zegt ze, “heb ik de neiging om te zeggen: het zijn jouw belastingen, het is jouw geld, het is jouw instelling! En dan dring ik aan op de absolute noodzaak om de toegang tot culturele ruimtes te bevorderen aan de hand van acties.” “Als we het echt hebben over toegang tot cultuur in België,” voegt ze eraan toe, “dan moet dat collectief gefinancierd

worden door alle burgers. Mensen moeten een cultuur hebben die hen vertegenwoordigt en dit geld mag niet alleen projecten financieren die de dominante klassen vertegenwoordigen.”

Door na te denken over het prijsbeleid kan je ruimtes openstellen voor een hele reeks gemeenschappen. Het is een interessante optie voor zalen om mee te doen met bepaalde regelingen om de kosten van een kaartje te verlagen. Ellen Meiresonne en Elen Sylla Grollimund (Atelier Graphoui) raden aan om partnerschappen aan te gaan met het OCMW, zodat mensen met financiële problemen zich gratis kunnen inschrijven voor evenementen. Er bestaan nog andere initiatieven, zoals Artikel 27, dat het bewustzijn wil vergroten en culturele participatie wil bevorderen voor iedereen die in een moeilijke sociale en/of economische situatie leeft.

DE IMPACT VAN VISUELE IDENTITEIT OP HET GEVOEL VAN INCLUSIE

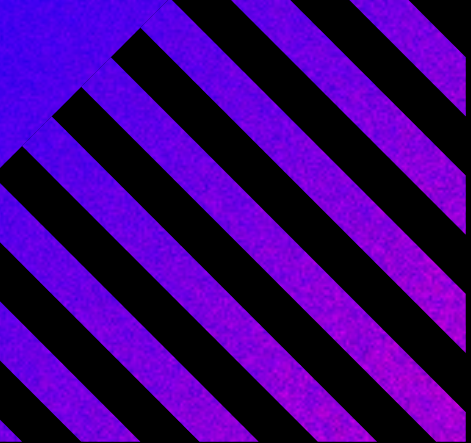
Communicatie is een tweede sleutelfactor om culturele instellingen toegankelijker te maken. De nadruk ligt vooral op de impact van visuele communicatie. Want, zoals Achaïso Ambali (La Diaspora Chuchote) aangeeft, speelt representativiteit op elk niveau: van wervingsbeleid, over programmatie en communicatie. “Visuele beeldvorming en de manier waarop programma’s worden gepresenteerd,” zegt ze, “bepalen of een publiek zich aangesproken en omarmd voelt.” Ze herinnert ons eraan hoe belangrijk het is voor geracialiseerde personen om zich vertegenwoordigd te voelen. Ze moeten zichzelf kunnen ‘projecteren’, codes kunnen identificeren waarin ze zichzelf herkennen. In het bijzonder waarschuwt ze voor het gebruik van beelden die een vorm van exotisme en een instrumentalisering van zwarte lichamen uitdragen.

yamna atlassi (freelance consultant) wijst erop dat instellingen verantwoordelijk zijn voor een duidelijke communicatie, zodat het aanbod zo toegankelijk en inclusief mogelijk is. Volgens haar “toont de visuele identiteit van instellingen aan dat er codes zijn: communicatiecodes en kleurcodes. De woordenschat, het lettertype, de gebruikte kleuren, de beelden die men



“Als ik anti-establishment retoriek hoor,” zegt ze, “heb ik de neiging om te zeggen: het zijn jouw belastingen, het is jouw geld, het is jouw instelling!”

— *Maria Dogahe*



besluit te gebruiken – het zijn allemaal codes,” zegt ze, “en een bepaald publiek begrijpt ze.” De sector is zeker al bereid om na te denken over de machtsverhoudingen die aan het werk zijn in hun communicatie. Het is een prioriteit om een esthetiek en een visueel repertoire te gebruiken die vrij is van koloniale erfenissen. Er worden ontwikkelingen in visuele communicatie opgemerkt, met name door de inzet van grafisch ontwerpers en activistische groepen die gevoelig zijn voor deze kwesties en die erover nadenken in hun praktijk. Vanuit een intersectioneel perspectief halen we bijvoorbeeld de uitvinding van ingenieuze typografische oplossingen aan, die de leesbaarheid en inclusief schrijven kunnen bevorderen. Denk maar aan het collectief Bye Bye Binary, dat zijn letterbibliotheek of typotheek open source maakte. Grafische charters moeten ook rekeninghouden met verschillende gemeenschappen, met name geracialiseerde gemeenschappen. We moeten de koloniale verbeelding steeds verder deconstrueren en naar een ander visueel vocabularium evolueren. Yamna atlassi geeft toe dat ze “al heel snel heeft beseft dat de grote instellingen een nichepubliek hebben. Ze denken dat ze iedereen aanspreken, maar richten zich enkel tot een heel specifiek publiek, terwijl het van belang is dat zij ook rekening houden met een nieuw publiek, dat een even hartelijk welkom verdient,” besluit ze.

EEN PUBLIEK VORMEN

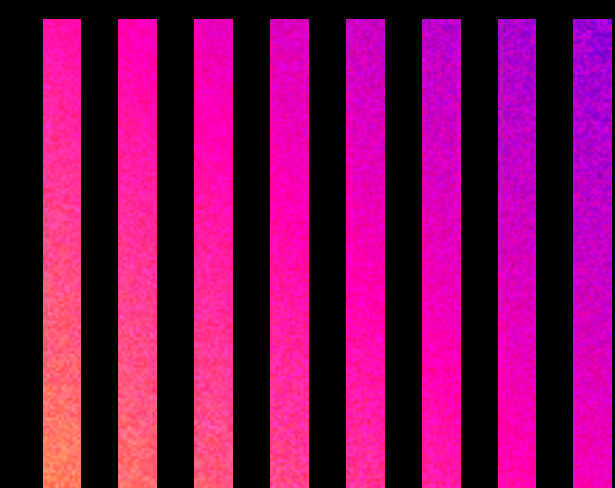
Twee essentiële hefboomen om verschillende gemeenschappen te bereiken, zijn dus een aangepast prijsbeleid en vernieuwde communicatiecodes. Volgens Maria Dogahe “moeten instellingen cultuur vertegenwoordigen, erover communiceren en bemiddelen; ze moeten hun muren slopen en [hun toegang] versoepelen, zodat een bezoek aan hun ruimtes echt deel gaat uitmaken van het dagelijkse leven.” “Cultuur zal hun leven verrijken,” vervolgt ze. “Het is iets waar ze voordeel uit kunnen halen, wat hun band met de wereld zal verbeteren. Het zal hun sociale banden versterken, hen in staat stellen om activiteiten uit te voeren en gemeenschappen op te bouwen die ontsnappen aan een kapitalistisch kader.” “Daarom is het zo belangrijk dat we ons geld erin steken,” gaat ze verder. “Naast toegang, is er ook *ownership* (eigenaarschap): ‘het is mijn recht en ik ben degene

die het financiert, dus ik heb ook inspraak. Dit aanbod moet mij vertegenwoordigen, ik moet er iets in terugvinden.”

Om zijn bezoek zo goed mogelijk voor te kunnen bereiden en een positie te kunnen innemen als toeschouwer, moet het publiek over alle nodige informatie beschikken, zoals de praktische toegangsvoorwaarden en de inhoud van het culturele aanbod. Zoals Véronique Clette-Gakuba besluit in haar voordracht, verwijzend naar de Amerikaanse filosoof John Dewey: “Als we willen dat het publiek gevormd en vervolgens geconsolideerd wordt, in plaats van alleen maar een ‘losse groep’ te vormen, dan moet de culturele instelling tijd en ruimte creëren om het publiek in staat te stellen zijn collectieve recht op een oordeel te doen gelden. De vorming van een publiek moet leiden tot de uiting van een verlangen dat wordt gecommuniceerd aan de instelling.” Deze hefboomen spelen stroomopwaarts een rol om mensen door de deur van de instelling te krijgen. Er moeten echter nog andere obstakels uit de weg worden geruimd, zodat verschillende gemeenschappen zich welkom kunnen voelen.

TOE-EIGENING VAN DE RUIMTES VAN CULTURELE INSTELLINGEN

Een van deze obstakels ligt in de structurering van de culturele ruimtes zelf, zoals Véronique Clette-Gakuba duidelijk maakt. Door hun neoklassieke of hedendaagse architectuur, hun grootte, volume en indeling - grote inkomhallen met brede, imposante deuren - kunnen deze ruimtes als koud en intimiderend worden ervaren. De socioloog gebruikt een aantal voorbeelden om deze ontoegankelijkheid te illustreren en beschrijft het onbehagen dat zwarte mensen voelen in witte ruimtes. Door de manier waarop ze georganiseerd zijn en door de dominante witte blik die ze structureert, kunnen ze ook vormen van geweld en onderdrukking overbrengen en een “gevoel van vreemdheid” oproepen. Ze toont aan dat dit ook geldt voor de symbolische inrichting van de ruimte waarin de voorstelling wordt opgevoerd, met name in zogenaamde Italiaanse theaters, waarin zwarte lichamen vaak gereduceerd worden tot objecten van de witte blik.



Hoe kunnen we deze situatie van onderwerping overstijgen? Hoe kunnen we evolueren van een losse groep tot een echt publiek, als subject en als politiek collectief? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat verschillende gemeenschappen hun wensen collectief kunnen uiten in een dialoog met de instelling? Met andere woorden, zoals Yamna atlassi vraagt: “Hoe kunnen we een divers publiek het gevoel geven dat de programmatie voor hen gemaakt is?”. Dit moet leiden tot een reflectie over handlingsvermogen, om dan te komen tot “de bijdrage van culturele podia aan *empowerment*.” Fariha Ali van BePax stelt voor om ruimtes te bedenken waar “iedereen kan putten uit kracht, verzetsmiddelen en momenten van creatie, om inhoud te geven aan actie en zelfzorg”. Daarom dringt ze er bij de culturele sector op aan om prioriteit te geven aan het onthaal van ondervertegenwoordigde of opkomende gemeenschappen in hun

ruimtes, zodat ze zich deze ruimtes kunnen eigen maken.

Weten hoe je een publiek verwelkomt en comfort creëert, is een cruciaal punt. “Vooral,” stelt yamna atlassi, “wanneer mensen hun tijd en geld geven.” Bissi Adeye wijst erop dat “het belangrijk is om te onthouden voor wie je werkt. Je moet je voorstellen hoe het publiek dat door de deur komt zich comfortabel en zelfverzekerd kan voelen, vooral wanneer je werkt met gemarginaliseerde gemeenschappen of over onderwerpen als het lichaam, sekswerk en trauma.” In dit geval moeten ‘safeR spaces’ worden ontworpen en voorzien. Dit zijn omgevingen of tools die voorkomen dat gemarginaliseerde gemeenschappen binnen de cultuurinstelling geconfronteerd worden met dezelfde machtsverhoudingen en discriminatie waaraan ze sowieso al blootstaan in de samenleving.

Is het te moeilijk om het geweld dat wordt uitgelokt door de architectuur van bepaalde culturele ruimtes te omzeilen, dan kan ‘decentreren’ de onzichtbare grenzen wegwerken. We kunnen ruimtes openstellen voor andere disciplines, in plaats van ze enkel te benutten voor een paar bevoorrechte gemeenschappen. Er moeten met andere woorden financiële, productie- en logistieke ondersteuning worden voorzien om te decentreren.

DE GEDRAGSCODE EN ZIJN STILZWIJGENDE REGELS DOORBREKEN

De prioriteit blijft echter om de ruimtes in culturele instellingen comfortabel te maken voor iedereen. Een goed onthaal vereist een welkom zonder vooroordelen en het verbreken van de onuitgesproken regels die het gedrag van toeschouwers bepalen. Bissi Adeye noemt dit “an unwritten code of rules” (een code van ongeschreven regels). “Je wordt verondersteld deze code, die afhangt van je huidskleur of sociale klasse en die bepaalt hoe je je moet gedragen in culturele ruimtes, te kennen.”

Inclusief zijn en je openstellen voor andere doelgroepen betekent dat je vooroordelen over bepaalde gemeenschappen overboord moet gooien. Je moet bijvoorbeeld niet aannemen dat dit ‘problemen of chaos zal veroorzaken’ of dat het ‘lawaaierig zal zijn’. Als het publiek als zodanig erkend wil worden en zich de culturele ruimtes wil toe-eigenen, dan moet het kunnen

ontsnappen aan alle vormen van controle en domesticatie. De controle op het gedrag van bepaalde gemeenschappen blijft een pijnpunt. Het is belangrijk om voor eens en voor altijd het stereotype uit te bannen dat “de manier waarop jonge zwarte gemeenschappen zich gedragen in de openbare ruimte niet gepast is”, dat “onze manier van doen toch de juiste manier is”, en dat wij als professionals in de sector “hen kunnen helpen of opvoeden”. Dit beangstigt Bissi Adeye: “Als we zo beginnen, zullen we nooit inclusie bereiken en zullen mensen zich niet welkom blijven voelen.”

PROEFPROJECTEN VOOR GEDISCRIMINEERDE GEMEENSCHAPPEN

Het gevoel van vertrouwen en respect voor ondervertegenwoordigde gemeenschappen kan worden bereikt door “kleine, concrete acties”. Maria Dogahe nodigt instellingen uit om te luisteren naar de behoeften van het publiek, om hun onthaal te verbeteren en aan de hand van proefprojecten te experimenteren met nieuwe systemen. Ze geeft het voorbeeld van het Ramadan Friendly-initiatief, dat werd gesteund door verschillende partners in de cultuursector. Via een inclusieve en niet-discriminerende aanpak, zorgde dit initiatief voor aanpassingen aan de behoeften van het publiek tijdens de vastenperiode. Er werd vastgesteld dat het onderwerp ramadan zo goed als afwezig is in culturele instellingen, ondanks het feit dat een aanzienlijk deel van hun publiek, inclusief personeel en artiesten, moslim is. Het doel van dit proefproject was dan ook om een constructief en collectief antwoord te bieden op een discriminerende situatie en ervoor te zorgen dat de mentale last rond het juiste verloop van deze heilige maand niet alleen door moslims wordt gedragen. Maria Dogahe benadrukt het feit dat deze acties ook een ander publiek dan moslims kunnen dienen. Het gaat uiteindelijk ook niet om spectaculaire maatregelen: het publiek toestaan om hun vasten te verbreken tijdens de voorstelling, kunnen water voorzien, een rustige ruimte aanbieden om even op adem te komen en weg te zijn van het lawaai, de voorstellingsuren aanpassen, de toestemming geven om na het verlaten van de zaal terug binnen te mogen, enz. Ze

vergelijkt deze tools ook met *relaxed performances*, waar het onthaal en het verloop worden aangepast voor neurodivergente mensen, maar die tegelijk ook voor andere leden van het publiek voor meer comfort zorgen. Tot slot stelt ze voor om je op één doel tegelijk te richten: “Als we zeggen dat we van plan zijn om iedereen erbij te betrekken, dan wordt er vaak niemand betrokken omdat er geen rekening wordt gehouden met een concrete realiteit. Als we ons daarentegen richten op een specifieke groep en rekening houden met haar specifieke behoeften, zullen we maatregelen treffen die uiteindelijk vaak ten goede

“We willen ruimtes creëren waar iedereen kan putten uit kracht, verzetsmiddelen en momenten van creatie, om inhoud te geven aan actie en zelfzorg.”
— *BePax*

komen aan vele andere gediscrimineerde groepen die dezelfde concrete behoeften hebben. De behoefte zal misschien niet dezelfde initiële reden hebben, maar veel groepen hebben in dit geval baat bij de maatregel.”

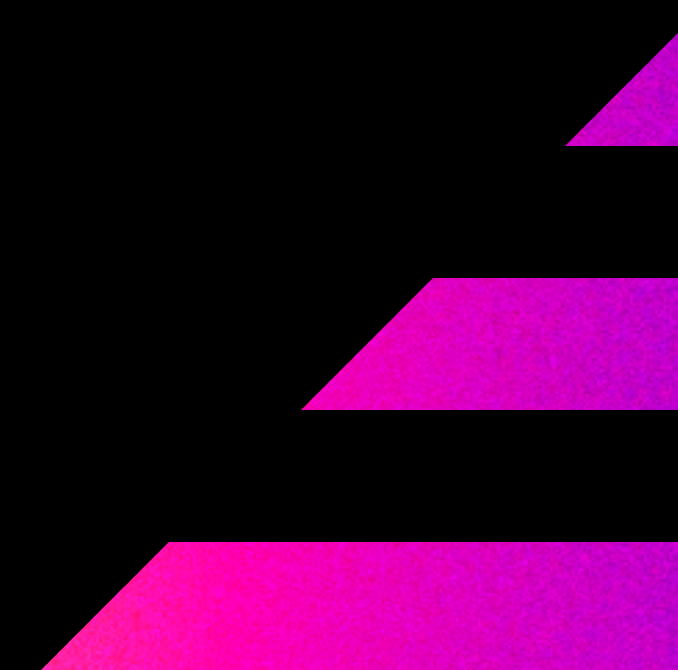
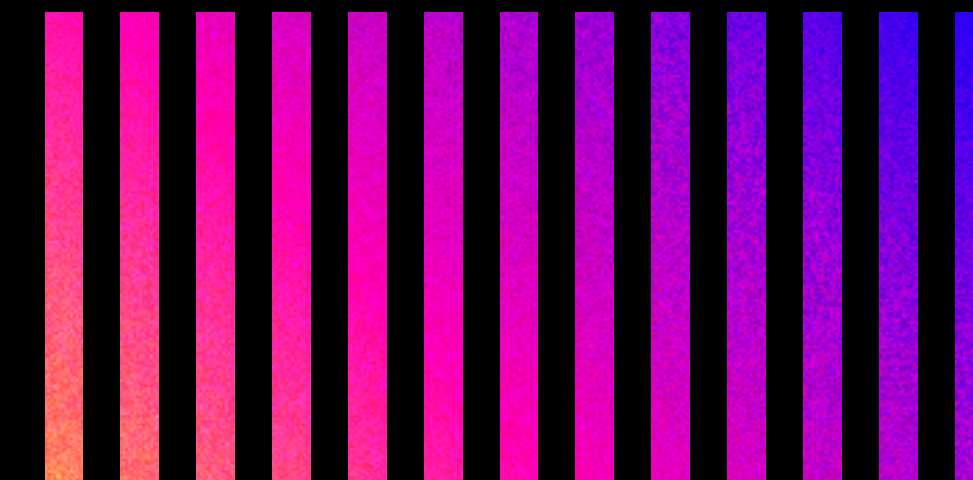
RUIMTES TER BESCHIKKING STELLEN EN FLEXIBEL BLIJVEN: “UNTIGHTEN YOUR RULES!”

Een andere manier om mensen aan te moedigen om zich de ruimte toe te eigenen, is om het cultuuraanbod dat erin plaatsvindt niet te zien als het product van een management- of programmatieteam. In plaats daarvan moeten we de ruimte zien als een plek die ‘beschikbaar gesteld’ wordt. Veronique Clette-Gakuba zegt hierover dat “er gemeenschappen zijn die al genieten van een groot aantal ruimtes, terwijl andere, die er geen hebben, zich maar tevreden moeten stellen met wat overblijft”. Binnen deze optiek kan het management aanmoedigen om, al dan niet in samenwerking met partners, de programmatiemethoden aan te passen.

“Werken met partners vermenigvuldigt de communicatiekanalen en zorgt voor een gedeelde betrokkenheid van het project, binnen een dynamiek van samenwerken, vrijgevigheid en openheid. Op deze manier gaan de deuren verder open voor veel verschillende mensen,” stelt Mathieu Goeury vast. Instellingen vragen vaak aan hun communicatie- en publiekswerkingmedewerkers om te werken aan maatregelen voor meer openheid. Deze laatsten willen echter niet als enige verantwoordelijk zijn voor het doorvoeren van deze verande-

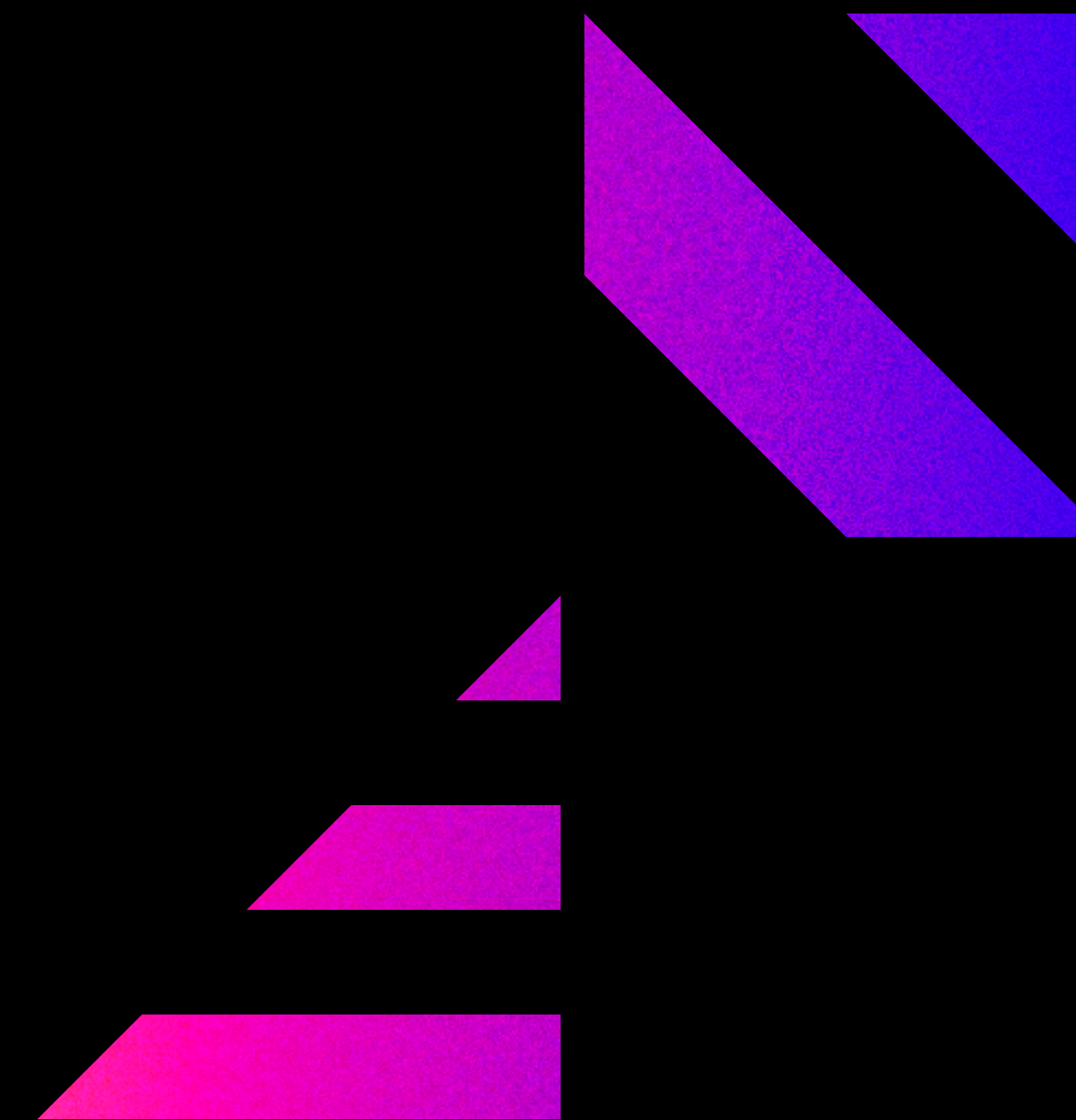
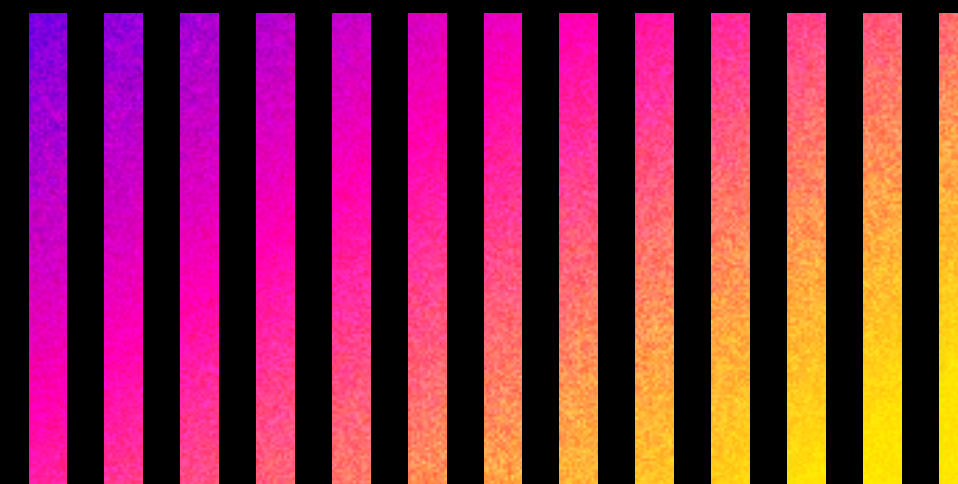
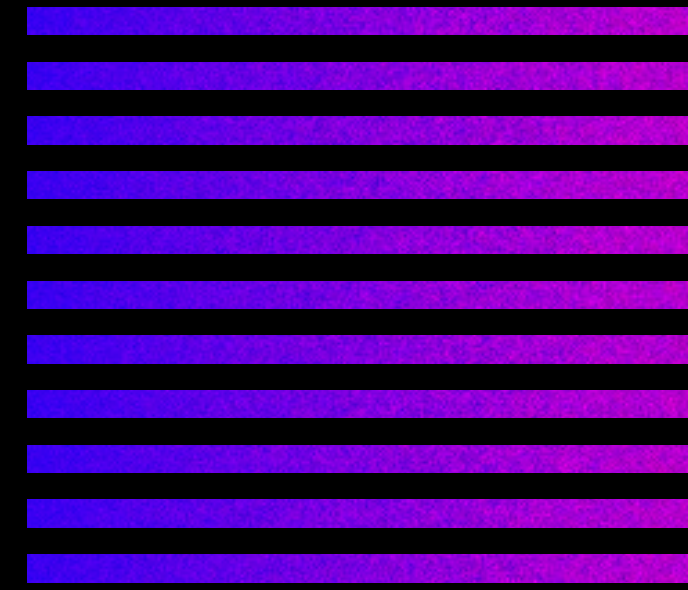
ringen; het is aan het management om vanuit zijn machts- en besluitvormingspositie de maatregelen door te voeren en de nodige middelen te geven aan de gemeenschappen die ze in hun ruimtes willen ontvangen.

Ten slotte, om tijd en ruimte te voorzien voor gemeenschappen die gewoonlijk geen culturele ontmoetingsplaatsen bezoeken, moet je een zekere flexibiliteit in de programmatie en in het werkkader van cultuurwerkers behouden. “Je moet de deur openlaten voor onverwachte voorstellen”, zegt Bissi Adeye. Artistieke, informele groepen of verenigingen combineren verschillende activiteiten en zijn niet noodzakelijkerwijs vrij tijdens de normale kantooruren. Met andere woorden: hoe kun je beschikbaar blijven en je agenda’s flexibel en aanpasbaar houden om een nieuw publiek te bereiken? “Untighten your rules!” (Versoepel je regels!) dringt Bissi Adeye aan, want “alleen al de eerste ontmoeting kan ingewikkeld zijn. [...] It’s so much work to get there”



CONTINUÏTEIT IN DE ACTIES

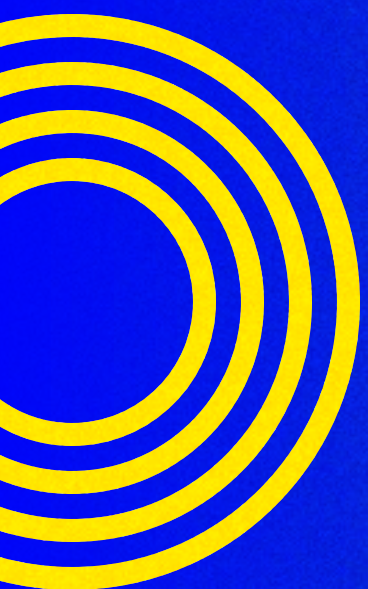
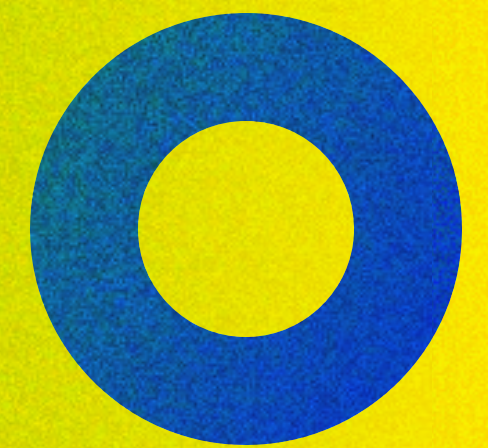
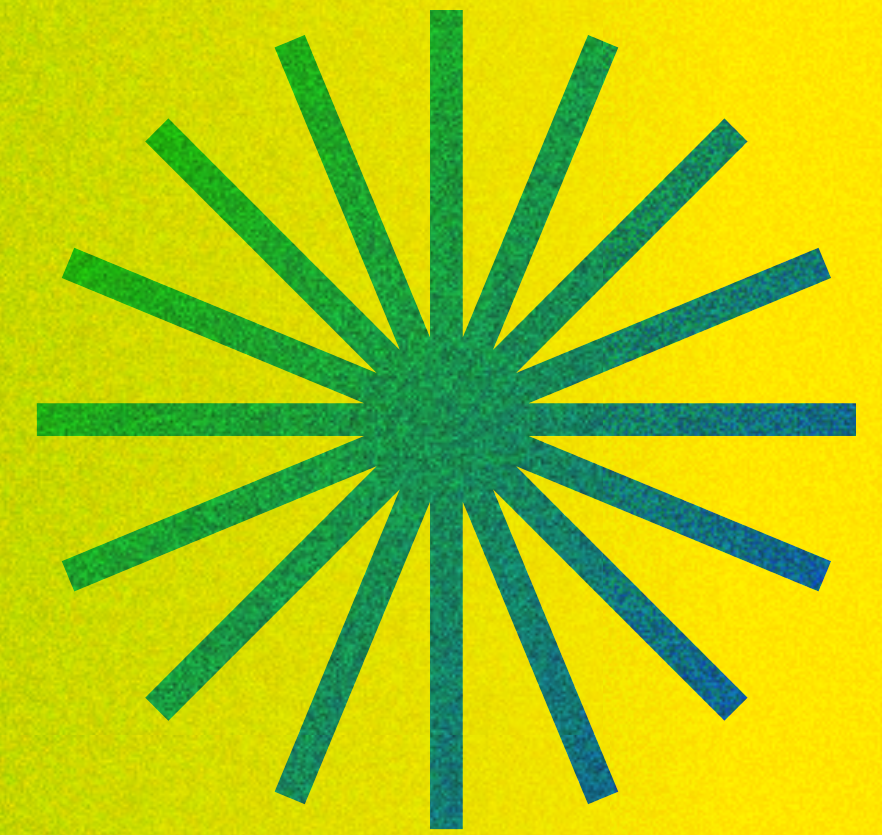
Tot slot worden culturele ruimtes nog steeds gekenmerkt door een aanzienlijke segregatie en onzichtbare grenzen. Dit gebeurt vooral door het creëren van wat Véronique Clette-Gakuba een “afwezige aanwezigheid” noemt. Ze doelt hiermee op plekken die een reeks evenementen organiseren en daarmee gedurende een korte periode een diverser publiek bereiken. De aanwezigheid van het publiek is tijdelijk van aard en verandert niet de structuur van de plek. “Het is geen structurele aanwezigheid die de plek structureert,” preciseert ze. Jonathan Moncef Kibani Boussaleh voegt eraan toe dat “het niet is omdat we Maghrebijnen, zwarte mensen of Aziaten op de posters zetten dat zij zich betrokken zullen voelen.” Volgens hem “moeten we opnieuw een vertrouwensband creëren en een beroep doen op mensen die deze band met hun publiek al hebben opgebouwd, die geprobeerd hebben om een echt contact te leggen met wie geweld werd aangedaan tijdens hun bezoek aan culturele instellingen, in de breedste zin van het woord. We moeten een brug bouwen die het sociale weefsel op lange termijn zal herstellen.” Hiervoor is het essentieel om de continuïteit te bewaren door bestaande acties te onderhouden en te vernieuwen, om “barsten en backlashes” te vermijden, beschrijft Véronique Clette-Gakuba. “Kleine, politiek correcte aanpassingen zijn geen teken van verandering, ook al kan verandering in kleine dingen zitten.” Yamna Atlassi merkt op dat instellingen niet noodzakelijkerwijs “altijd klaar zijn voor verandering” en dringt er op aan om “verder te gaan dan *af en toe*.” Het is cruciaal dat er geen onderbrekingen zijn, op dezelfde manier dat toegankelijkheidsmaatregelen voor mensen met een handicap continu gegarandeerd moeten worden. Ze betreurt het dat festivals en andere evenementen vaak grote inspanningen leveren om het onthaal van deze mensen te vergemakkelijken, om ze daarna stop te zetten zodra het evenement voorbij is. Of zoals curator en multidisciplinair cultureel producent Eric Cyuzuzo het stelt: het is niet alleen een kwestie van “een snuifje zout” maar te zorgen voor een “stevige kruiding”.



hoofdstuk 6

Programmatische en partners

Waarom behandelen we het belangrijke thema programmatie pas helemaal achteraan deze publicatie, in plaats van ermee te beginnen? Het is via de programmatie dat instellingen hun waarden overbrengen en meestal zit het op dat vlak dus goed wat inclusieve praktijken betreft. Hoewel dit logisch klinkt, schuilt er een misleidende, of eerder onvolledige redenering achter: als het programmagediversifieerd is, wordt. Diversiteit in de programmatie is natuurlijk een essentieel, maar het is belangrijk te erkennen dat ze slechts één van de vele stappen is naar inclusie.



yamna atlassi onderscheidt twee essentiële aspecten van diversiteit in culturele programmatie: aanwezigheid en representatie. De aanwezigheid van kunstenaars uit diverse gemeenschappen zorgt voor inclusie en vermijdt directe discriminatie, terwijl de representatie en verhalen van geracialiseerde mensen in kunstwerken indirecte discriminatie verminderen door stereotype beelden te doorbreken. Het gaat er niet alleen om wie toegang heeft tot het podium of wie er aan de muren van de tentoonstellingszalen mag hangen, maar ook wie er te zien is en wie er zijn of haar verhaal kan vertellen.

AANWEZIGHEID

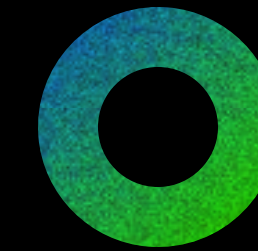
Wie kan kunst maken en wie maakt kunst?

In de afgelopen jaren hebben steeds meer geracialiseerde kunstenaars hun weg gevonden naar filmsets, theaterpodia, concertzalen en tentoonstellingsruimtes. Soms gebeurt dit in samenwerking met organisaties die deze specifieke doelstelling hebben, zoals Espace Magh en Mousse, themafestivals zoals het Afrika Film Festival, Couleur Café, het Massimadi Festival, Africa is/in the Future, en soms met grote huizen zoals het Théâtre National Wallonie-Bruxelles, Bozar, WIELS en Flagey, die hun zalen occasioneel openstellen. Het grote succes en de bekendheid van initiatieven die kunstenaars met diverse achtergronden centraal stellen en minderheidsgroepen aanspreken, tonen aan hoe belangrijk ze zijn voor de vitaliteit en rijkdom van het cultuuraanbod.

Zo probeert KIKK om netwerken te stimuleren en de uiteenlopende perspectieven op technologie en digitale kunst van Afrikaanse of diasporakunstenaars te bevorderen door een gecentreerde programmatie te vermijden.¹ Voor andere onderzochte partners is de keuze van kunstenaars en programmatie een kwestie van beleid. Zo geeft het productiecollectief Atelier Graphoui de voorkeur aan projecten die moeilijk te financieren zijn en/of een geëngageerd of zelfs politiek standpunt uitdragen. Hun selectie van filmmakers is niet alleen gebaseerd op de moeilijkheidsgraad van de financiering, maar ook op de intentie en de eigenzinnige kijk op de werkelijkheid van deze projecten. De leescommissie houdt bij haar keuzes rekening met deze twee

aspecten en integreert zo een politieke dimensie in de selectieprocedure². Deze aanpak is interessant omdat hij uitdrukkelijk projecten ondersteunt die anders geen zichtbaarheid of ontwikkelingspotentieel zouden hebben. Dit zorgt voor een verrijkte diversiteit aan films en een platform voor artiesten en hun vaak gemarginaliseerde ervaringen. Het einde van het project betekent niet het einde van de samenwerking: Atelier Graphoui blijft kunstenaars ondersteunen in hun volgende projecten, als ze een extern perspectief of technische ondersteuning nodig hebben. “Wij zien onze rol als een openbare dienst die iedereen de kans geeft om zijn project te realiseren.”³ Hierdoor kunnen kunstenaars meer ervaring, kennis, bekendheid, enz. opdoen.

Atelier Graphoui geeft het goede voorbeeld: organisaties die zich succesvol willen inzetten voor meer diversiteit in hun programmatie moeten dit op een terugkerende en consistente manier doen. “Het is de regelmaat die ervoor zorgt dat mensen een plek vinden om elkaar te ontmoeten. Verandering moet systemisch zijn: we moeten de communicatie, opvang en uitwisseling verbeteren,”⁴ preciseert Mirko Popovitch, filmmaker en voormalig directeur van La Vénérie. Eén ding is duidelijk: er is geen tekort aan geracialiseerde kunstenaars. Maria Dogahe legt uit dat **“om diverse programma's te hebben, je naar voorstellingen van geracialiseerde kunstenaars moet gaan kijken. Zij zouden evenveel aandacht moeten krijgen als witte kunstenaars. Het is te gek voor woorden dat we dit moeten blijven herhalen, maar het volstaat naar de programma's van menig instelling te kijken om te begrijpen dat dit nog steeds geen realiteit is”**⁵



“We moeten met twee dingen rekening houden: representatie in kunstwerken en de aanwezigheid van de kunstenaars die de werken maken. **[In cultuur] hebben we het over directe discriminatie als het gaat om [een gebrek aan] aanwezigheid van personen, en indirecte discriminatie als het gaat om representatie, wanneer vooroordelen en/of stereotypen worden versterkt. De mensen die verantwoordelijk zijn voor de programma's moeten heel voorzichtig zijn met de manier waarop ze bepaalde mensen vertegenwoordigen.”**

— *yamna atlassi*¹



“Om diverse programma's te hebben, moet je naar voorstellingen van geracialiseerde kunstenaars gaan kijken. Zij zouden evenveel aandacht moeten krijgen als witte kunstenaars. Het is te gek voor woorden dat we dit moeten blijven herhalen, maar het volstaat naar de programma's van menig instelling te kijken om te begrijpen dat dit nog steeds geen realiteit is.”

— Maria Dogahe,
programmator bij
het Kaaitheater

De moeilijkheden die kunstenaars tegenkomen

Wemoe tenhetgebrekaan informatie over de toegang tot de kunstsector erkennen, zowel binnen kunstenaarsgemeenschappen als binnen culturele instellingen⁶. Programmatoren moeten meer begrip ontwikkelen voor de moeilijkheden en obstakels waar alle kunstenaars mee te maken hebben, en in het bijzonder kunstenaars met een minderheidsachtergrond. Om hier iets aan te doen, heeft Yamna Atlassi het initiatief *Khallas* gelanceerd, dat ondersteunings- en zelfhulpgroepen voor kunstenaars⁷ organiseert om hun kennis van persoonlijke financiën en administratie te verbeteren. Het brengt de moeilijkheden die geracialiseerde artiesten vaak tegenkomen in kaart en stelt manieren voor waarop culturele instellingen hen beter kunnen helpen en ondersteunen. Voor programmatoren heeft Yamna Atlassi de volgende aanbeveling: “Wanneer je contact opneemt met een kunstenaar, wees dan eerst en vooral duidelijk over de hoeveelheid werk en het beschikbaar budget. Zorg er ook voor dat kunstenaars en partners eerlijk en op tijd worden betaald.” Om geracialiseerde kunstenaars te ondersteunen in hun artistieke ontwikkeling moeten culturele instellingen hun behoeften beter begrijpen. Ze moeten leren zich “flexibeler op te stellen wanneer ze werken met geracialiseerde kunstenaars, en des te meer wanneer deze opkomend zijn. Kunstenaars zijn het hart van de sector.”⁸

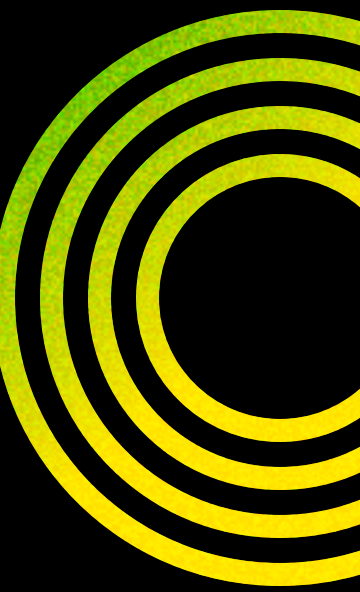
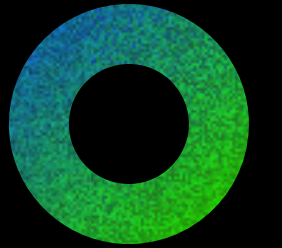
België is een land van asiel en migratie; daarom verdienen kunstenaars zonder verblijfsvergunning extra aandacht. Het kunstenaarsstatuut is voor iedereen ingewikkeld, maar voor kunstenaars die asiel aanvragen of geen papieren hebben, is de administratieve mallemolen nog vele malen complexer. “De administratieve procedure voor het verkrijgen van een verblijfsvergunning is ingewikkeld en al een obstakel op zich. Voor culturele instellingen is het moeilijk om hen aan te nemen, omdat ze niet zeker weten hoe ze hen moeten aangeven,”⁹ legt Mirko Popovitch uit. Gelukkig zijn er lovenswaardige initiatieven, zoals Globe Aroma en Cinemaximiliaan, die specifiek met deze kunstenaars werken. We hopen dat ze geen uitzondering blijven en andere culturele instellingen inspireren om te werken met kunstenaars in precare situaties.

WAT DE KUNSTENAARS HIEROVER ZEGGEN

Regisseur Jonathan Moncef Kibani Boussaleh, van het theatercollectief Le Sbeul, legt uit dat hij in zijn ervaring als opkomend kunstenaar niet dezelfde relatie heeft met tijd, werk en geld¹⁰. Om coherent te zijn, is het belangrijk dat de culturele instelling een langdurige vertrouwensrelatie ontwikkelt, met respect voor de individuele situatie van de kunstenaar. Het is niet genoeg om, in naam van de inclusiviteit, geracialiseerde kunstenaars één of twee keer een plek in het programma te geven, en de rest bij het oude te laten.

Salim Haouach, artistiek directeur van Ras El Hanout, herkent deze situatie¹¹. Sommige programmatoren lijken gewoon een vakje te willen aanvinken om hun programma minder wit te maken, wat vragen oproept over aanwezigheid en **tokenisme**. Hij vindt het aan de ene kant nodig om ruimte te creëren in programma's voor kunstenaars met verschillende achtergronden. Aan de andere kant vindt hij het oneerlijk om mensen anders te behandelen vanwege hun etnische afkomst of achtergrond. In deze gecompliceerde en soms zelfs vijandige context gaf Ras El Hanout er de voorkeur aan om in *l'Épicerie* een eigen ruimte en podium te creëren waar ze hun eigen producties kunnen brengen, buiten de grote instellingen om.

In zijn voorstelling *Icitori* onderzoekt regisseur en performer Consolate de thema's identiteit en betrokkenheid. Voor de voorstelling van start gaat, nodigt ze geracialiseerde personen uit om als eerste samen met haar de zaal in te gaan. Ze ziet theaters als plaatsen van “collectieve verantwoordelijkheid”. “In het theater zitten we samen in een cirkel, maar in het leven zit niet iedereen op dezelfde plaats. (...) Voor mij is [geracialiseerde mensen eerst in de zaal laten gaan] geen vorm van uitsluiting maar een weerspiegeling van een realiteit: op straat zijn jij en ik niet hetzelfde. We ervaren niet hetzelfde geweld en we hebben niet dezelfde privileges¹²,” stelt ze. Hoewel de aanpak van Consolate tot nadenken wil stemmen en niet veroordelend is, kreeg ze veel kritiek van programmatoren en toeschouwers. Toch is het cruciaal dat het theater een ruimte voor vrije expressie,



experiment en confrontatie blijft, om dialoog en culturele innovatie aan te moedigen.

Jonathan Moncef Kibani Boussaleh pleit ook voor het nemen van risico's en experimenteren: "Fouten maken is onvermijdelijk, er gaat altijd wel eens iets mis. Maar zelfs met een mislukt initiatief creëer je nog altijd een opening¹³." Geracialiseerde kunstenaars als seizoensopener programmeren, vindt hij een doeltreffend en een belangrijke praktijk¹⁴, omdat ze zo de toon zetten voor de rest van het seizoen. Het is een duidelijk teken van respect en laat zien dat het engagement voor diversiteit een prioriteit is in de programmatie

REPRESENTATIE

Het is absoluut noodzakelijk dat kunstenaars met andere achtergronden aanwezig zijn in de programmatie, maar hun **representatie** verdient evenveel aandacht. De vraag wie wordt vertegenwoordigd moet gekoppeld worden aan de vraag welke verhalen er worden verteld. Representatie kan vanuit verschillende invalshoeken worden benaderd. In wat volgt richten we ons op de dominantie representatie van witte mensen, de representatie van "de Ander" en de afwezigheid van alternatieve representaties.

Op basis van Edward Saïd's¹⁵ definitie van "de Ander" beschrijft Stuart Hall¹⁶ "representatie van de Ander" als een proces waarin dominante groepen gemarginaliseerde groepen construeren en beschrijven aan de hand van stereotypen en gecontroleerde beelden. Door stereotype, geracialiseerde en imperialistische opvattingen in stand te houden binnen cultuur en media, versterkt de meerderheidsgroep haar macht en dominantie. Dit draagt op zijn beurt bij aan indirecte discriminatie. We moeten deze mechanismen en overtuigingen begrijpen, om ze te kunnen deconstrueren en om de culturele programmatie te kunnen beïnvloeden.

Het begrip *white gaze/witte blik* biedt veel inzichten bij het analyseren van de relatie tussen kijker en de bekekenen: wie ziet, wie wordt gezien en wat wordt gezien. Véronique Clette-Gakuba¹⁷

benadrukt "**hoe vaak het zwarte lichaam wordt gereduceerd tot een feit van de natuur. Het wordt onderworpen aan een **white gaze**, beoordeeld en gemarkeerd door een raciaal schema.**"¹⁸ Met andere woorden, er is een wit subject dat observeert en er zijn zwarte lichamen die worden geobserveerd. Dit benadrukt de dynamiek van macht en zichtbaarheid. Het is cruciaal dat de dominante witte blik serieus wordt genomen en aangepakt door culturele organisaties, niet alleen op vlak van programmatie, maar ook in hun communicatie, publieksbemiddeling en de inrichting van hun ruimtes. Het is van fundamenteel belang dat ze naderen over de relatie tussen degenen die observeren en degenen die gezien worden.

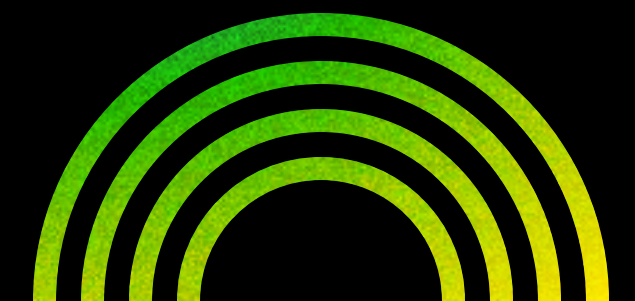
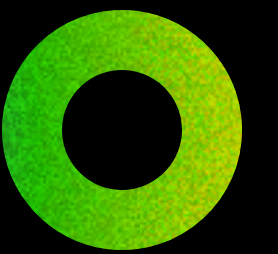
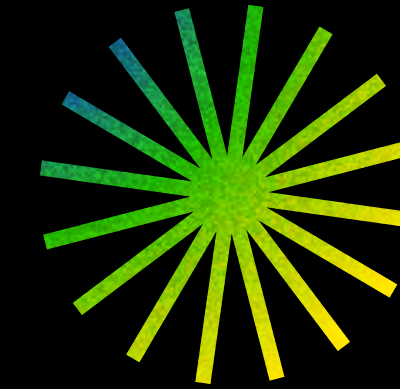
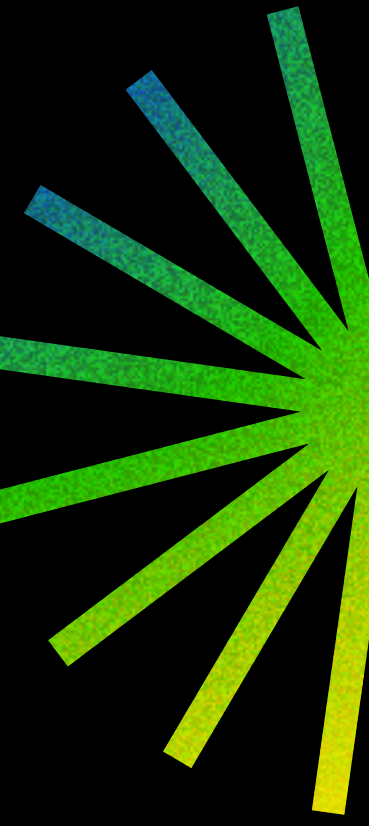
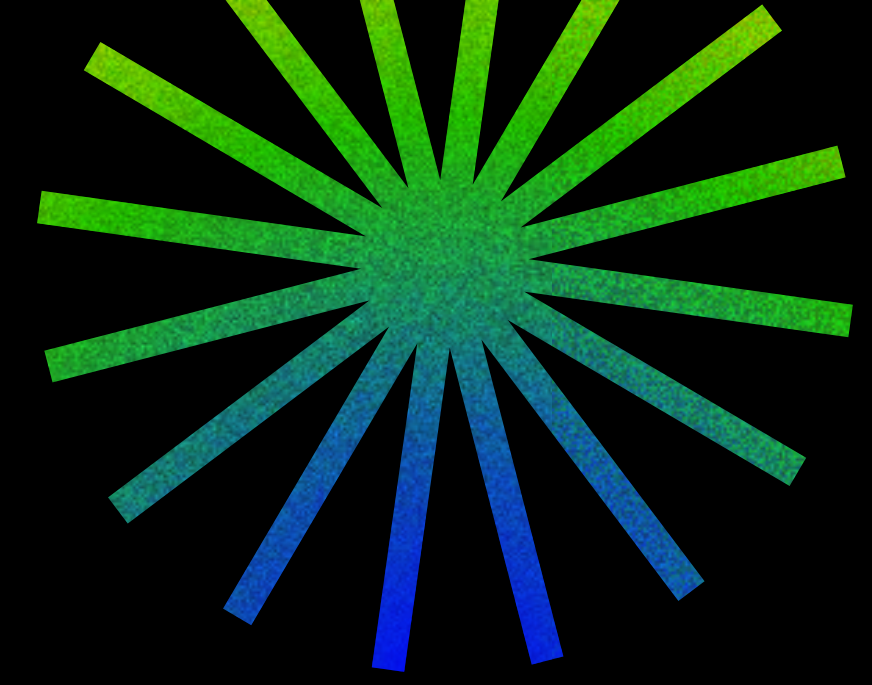
Net als de *male gaze*¹⁹, die in feministische theorieën aan de kaak wordt gesteld²⁰, moeten we begrijpen op welke manier geracialiseerde personen, en meer specifiek geracialiseerde vrouwen, worden onderworpen aan de witte blik. Afro-feministisch onderzoeker bell hooks²¹ stelt dat in voorstellingen geracialiseerde vrouwen meestal worden ontmenselijkt door, voornamelijk seksuele, stereotypen en dat ze worden voorgesteld als niet te respecteren lustobjecten.

De witte blik wordt in stand gehouden door de programmatoren, die in dit opzicht een enorme verantwoordelijkheid dragen. "Hoe kunnen we deze dominante opvattingen tegengaan? Hoe kun je de mensen die je programma vormgeven diversifiëren? Hoe kun je programma's aanpassen aan een meer divers publiek?" Voor Jonathan Moncef Kibani Boussaleh is niet alleen het gebrek aan een correcte representatie gewelddadig, maar ook de dominante representatie die "een wereld oproept die niet de mijne is, die nooit de mijne zal zijn, die niet de mijne kan zijn en die de mijne onderdrukt"²².

Eric Cyuzuzo, curator en multidisciplinair cultureel programmator, haalt een erg belangrijke nuance aan: "We horen vaak de slogan *representation matters* (representatie is belangrijk), maar voor mij zou het moeten zijn: representatie heeft enkel gewicht als de persoon die je representeert echt om je geeft.


"Het zwarte lichaam wordt vaak gereduceerd tot een feit van de natuur. Het wordt onderworpen aan een white gaze, beoordeeld en gemarkeerd door een raciaal schema."

— Véronique Clette-Gakuba, socioloog verbonden aan het onderzoekscentrum METICES

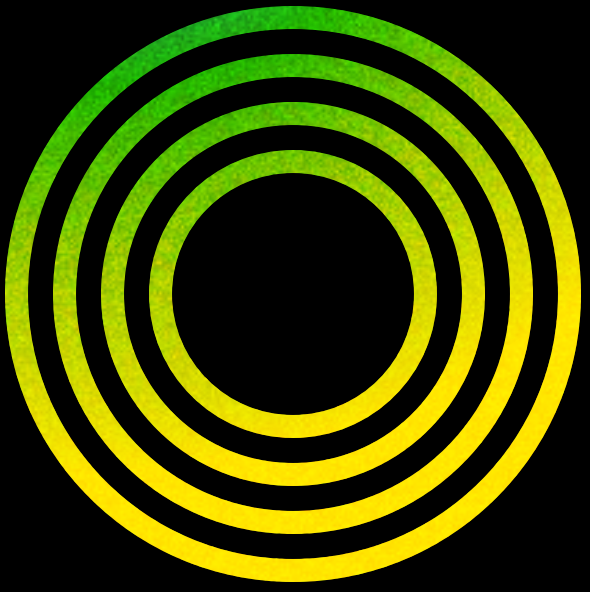




Als de persoon die werd gekozen om een gemeenschap te representeren zich niet echt bekommert om de leden van die gemeenschap, is het een representatie zonder betrokkenheid. Dan getuigt ze slechts van **tokenisme** vanuit de instelling. Het gaat dan om een mechanisme van individuele vooruitgang ten koste van collectieve onderdrukking door een persoon uit de gemeenschap zelf.”



Ongeacht of het gaat om aanwezigheid of representatie, het is duidelijk dat programmatie een cruciale rol speelt in het vormen van verhalen en dat ze een invloed heeft op de manier waarop verschillende gemeenschappen worden vertegenwoordigd en waargenomen. Dit is iets waarmee Africalia vaak wordt geconfronteerd. Deze ngo voor ontwikkelings-samenwerking werkt aan representatie en capaciteitsopbouw voor Afro-descendente kunstenaars en culturele spelers en bevestigt dat in België de neiging bestaat om hen te beperken tot thema's die draaien rond en/of gelinkt zijn aan racisme.



Laura Ganza, programmamanager voor Africalia, legt het fenomeen uit: als we kijken naar de voorstellen die zijn ingediend voor projectoproepen, zien we dat veel ervan gaan over antiracisme, zelfs wanneer de oproep diversiteit in de behandelde onderwerpen aanmoedigt. Deze trend komt niet door een gebrek aan creativiteit, maar eerder door de onuitgesproken verwachting die programmatoren hebben van Afro-descendente artiesten. Het is dus niet verwonderlijk

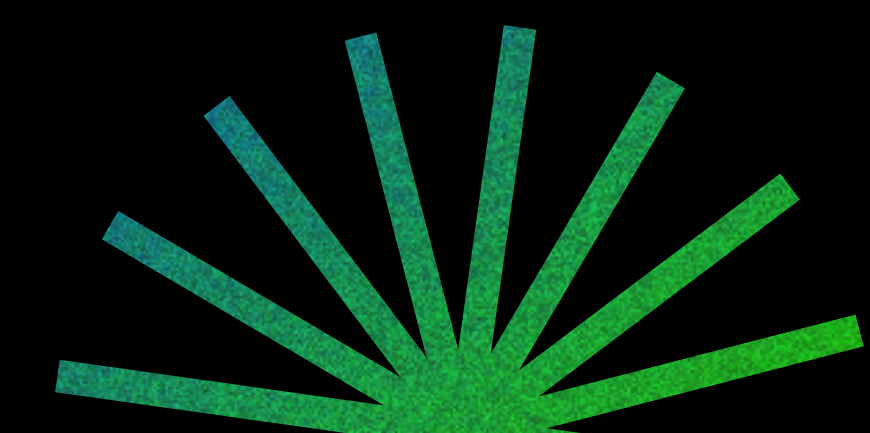
dat kunstenaars liever ingaan op een institutionele vraag naar werk, dan dat ze hun eigen creatieve weg volgen. Als culturele instelling is het je verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat er een diversiteit aan onderwerpen wordt aangemoedigd en ondersteund, en dat kunstenaars niet worden beperkt tot verwachte thema's.

WERKWIJZEN: INTERDISCIPLINAIRE PROGRAMMA'S

Er bestaat een brede consensus in de sector over de hierboven beschreven problemen met betrekking tot presentatie en vertegenwoordiging. Maar hoe kunnen ze worden opgelost?

Ten eerste is er toegewijde en voortdurende ondersteuning nodig voor kunstenaars uit minderheidsgroepen. Hen opnemen in de programmatie is niet voldoende. Ze hebben ook professionele ontwikkelingsmogelijkheden en middelen nodig om zich een weg te banen in de kunstsector. Laura Ganza nodigt programmatoren uit om na te denken over hoe ze vrije creatieve ruimtes kunnen bieden, waar kunstenaars een verscheidenheid aan thema's kunnen verkennen zonder druk van buitenaf. Er moet ook worden nagedacht over voldoende financiële en logistieke steun voor hun projecten, los van de behandelde thema's. Daarnaast is eraandacht nodig voor het op eigen schaal promoten van een diversiteit aan verhalen in alle communicatie en programmatie.

yamna atlassi stelt voor om een interdisciplinaire programmatie te maken,²³ waarin een waaier van thema's en disciplines aangesneden wordt. Zo voorkomt men dat de interessegebieden te nauw worden behandeld, dat verschillende doelgroepen samenkomen en dat ontmoetingen en ontdekkingen worden gestimuleerd.



Ook de machtsstructuren binnen teams moeten in vraag worden gesteld. Zoals hierboven beschreven, beïnvloedt de witte blik de beslissingen. In een hiërarchische structuur zal noodzakelijkerwijs enkel de visie van de programmaveerwoordelijke worden weerspiegeld. Wie bepaalt wat kunst is en met welke visie? Een aantal podia experimenteert al met meer collectieve besluitvormingsmodellen: denk maar aan de vrijwilligers die verantwoordelijk zijn voor de programmatie bij Cinema Nova, het Collectif Ravie dat het Théâtre de la Vie runt, of het managementduo dat verantwoordelijk is voor het Kaaitheater. Hoe meer perspectieven, hoe groter het bewustzijn over vooroordelen en andere blinde vlekken, zeker als mensen met een minderheidsachtergrond worden betrokken bij deze collectieve besluitvormingsprocessen.

Matthieu Goeury van Les Halles de Schaerbeek benadrukt het belang van echte partnerschappen en het “programmeren *met* ²⁴”. Toen Les Halles beseftte dat een traditionele programmatie moeilijk tot onmogelijk een specifiek kon aantrekken, heeft het zijn modus operandi aangepast: in plaats van te programmeren *voor* wordt er geprogrammeerd *met*. Het idee is om Les Halles toegankelijk te maken en een vrij, open centrum te creëren dat strookt met het verhaal van de buurtbewoners. In plaats van zelf het programma voor het seizoen te kiezen, nodigt Les Halles verschillende partners uit, zoals buurtverenigingen en kunstenaars van verschillende disciplines (dans, circus, enz.)²⁵, om samen de programmatie uit te werken. Een extra voordeel is dat Les Halles hiermee ook nieuwe communicatiekanalen aanspreekt.

Vaak worden geracialiseerde personen aangeworven als publieksbemiddelaars. Het is echter nog belangrijker dat ze deel uitmaken van het management- of programmatieteam om de **witte blik** te neutraliseren.²⁶

BESLUIT

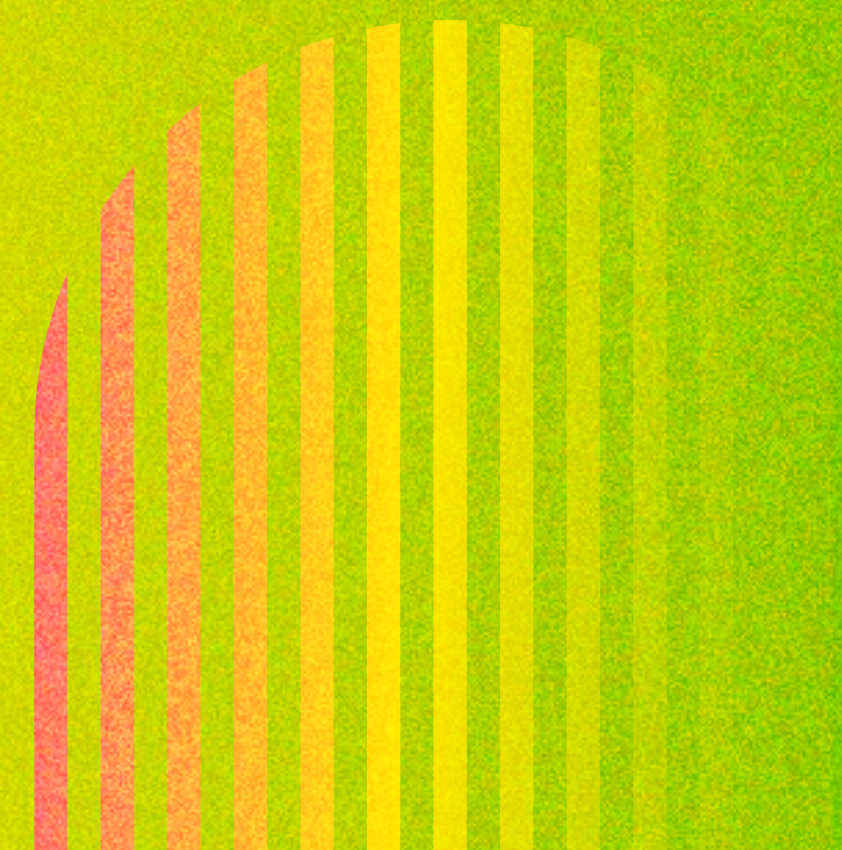
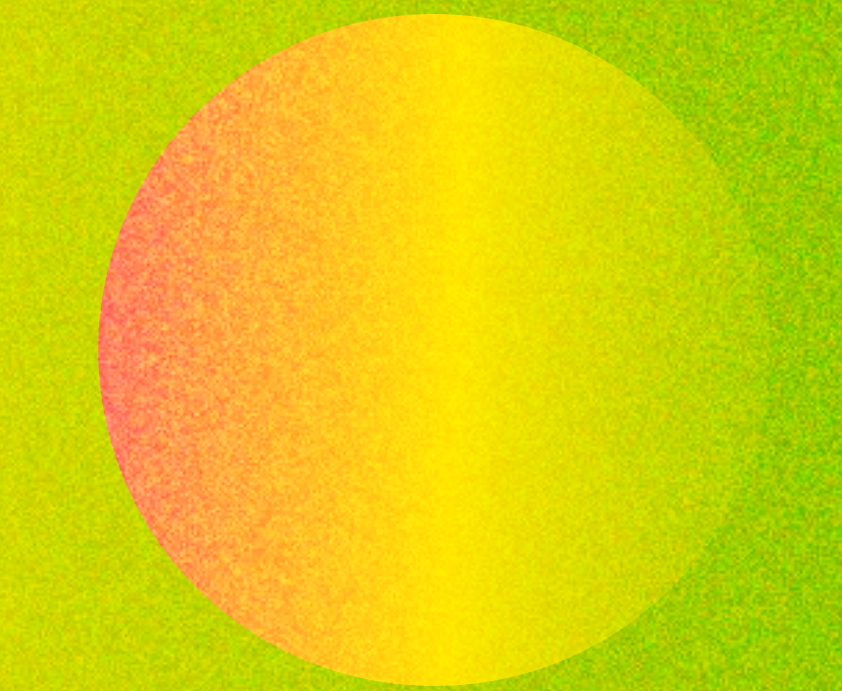
Tot slot stelt Achaïso Ambali van La Diaspora Chuchote deze vragenlijst voor aan programmatoren²⁷, om na te denken over hun praktijken:

- ◆ **Telt je instelling geracialiseerde programmatoren?**
- ◆ **Werken jullie voor de programmatie samen met collectieven of verenigingen?**
- ◆ **Hebben deze partnerschappen ook betrekking op andere kwesties dan racisme en dekolonisatie?**

Deze vragen bieden misschien geen concrete oplossingen, maar ze zijn een nuttige leidraad om goede praktijken door te voeren. De conclusies uit deze vragen kunnen oplange termijn instellingen doen nadenken over hoe ze kunnen werken aan een grotere aanwezigheid en representatie van kunstenaars met verschillende achtergronden in hun programmatie.

- 1 Marie du Chastel, Entretien Kikk, 12 juli 2023.
- 2 Ellen Meiresonne en Elen Sylla Grollimund, gesprek met Atelier Graphoui, 16 juni 2023.
- 3 Ellen Meiresonne en Elen Sylla Grollimund.
- 4 Mirko Popvitch, gesprek Mirko Popovitch, 29 april 2024.
- 5 Maria Dogahe, WIP II, 21 maart 2024.
- 6 yamna atlassi, gesprek met yamna atlassi.
- 7 yamna atlassi, WIP IV, 14 mei 2024.
- 8 yamna atlassi.
- 9 Mirko Popvitch, gesprek met Mirko Popovitch.
- 10 Jonathan Moncef Kibani Boussale, WIP V, 20 juni 2024.
- 11 Salim Haouach, WIP V, 20 juni 2024.
- 12 Le Soir, “Séparer les spectateurs racisés des autres, un dispositif qui divise”, 13 november 2023. Interview door Catherine Makereel: <https://www.lesoir.be/art/d-20231112-H2KW65>
- 13 Jonathan Moncef Kibani Boussale, WIP V.
- 14 Jonathan Moncef Kibani Boussale.
- 15 Edward W. Said, Orientalism, Facsimile edition, Penguin Modern Classics (London: Penguin, 2003).
- 16 Stuart Hall, éd., Representation, 2. ed (Milton Keynes: The Open Univ, 2013).
- 17 Véronique Clette Gakuba, WIP IV.
- 18 Véronique Clette Gakuba. Bedacht door Fanon, Morrison, Yancy en Cervulle.
- 19 Joey Soloway on The Female Gaze | MASTER CLASS | TIFF 2016, 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=pnBvppooD9I>.
- 20 Laura Mulvey, “Visual Pleasure and Narrative Cinema”, in The Sexual Subject, hier édition (Routledge, 1992).
- 21 bell hooks, Black Looks: Race and Representation, 2e ed. (Routledge, 2014), <https://doi.org/10.4324/9781315743226>.
- 22 Jonathan Moncef Kibani Boussale, WIP V.
- 23 yamna atlassi, WIP IV.
- 24 Matthieu Goeury en Laetitia van de Walle, Gesprek met de Hallen van Schaerbeek, 15 juni 2023.
- 25 Matthieu Goeury presenteert zijn project voor de Hallen, 2023, <https://www.youtube.com/watch?v=Mj7B0KntC2U>.
- 26 yamna atlassi, WIP IV.
- 27 Achaïso Ambali, WIP V.

Woordenlijst, bronnen & bibliografie



Woordenlijst

Nota Bene

Deze woordenlijst bevat definities die we ontleend hebben aan verschillende externe bronnen en daarom citeren we ze als zodanig. Dit verklaart waarom de termen niet allemaal op dezelfde manier worden gedefinieerd. Je vindt dit corpus ook terug in het onderdeel Bibliografie.

BONDGENOTEN

Bondgenoten of allies zijn individuen uit niet-gemarginaliseerde groepen die zich inzetten voor de strijd van gemarginaliseerde groepen. Bijvoorbeeld: mannen die zich inzetten tegen seksisme tegenover vrouwen, hetero's die zich inzetten tegen queerfobie, enzovoort. We spreken van optisch bondgenootschap als iemand/ een organisatie wel de illusie wekt een bondgenoot te zijn, maar dat enkel doet om de schijn hoog te houden zonder het echte werk te doen¹.

DISCRIMINATIE

Discriminatie is het ongelijk of oneerlijk behandelen van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken. Volgens de wet zijn zowel discriminatie, pesterijen, haatboodschappen en haatmisdrijven tegenover een persoon of een groep van personen omwille van specifieke persoonlijke kenmerken strafbaar. In België bestaan er drie wetten die samen de antidiscriminatie wetgeving vormen: de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatie wet. Samen onderscheiden ze verschillende beschermde discriminatiecriteria. Discriminatie op grond van elk van deze criteria (ook 'persoonlijke kenmerken' genoemd) zijn verboden en strafbaar².

DIVERSITEIT

Diversiteit behelst de verschillen tussen de individuen van een groep, in o.a. waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring³.

GELIJKWAARDIGHEID

Gelijkwaardigheid is synoniem voor rechtvaardigheid, wat betekent dat mensen, ongeacht hun identiteit, eerlijk worden behandeld. Dit betekent ervoor zorgen dat de toewijzing van middelen en besluitvormingsmechanismen eerlijk zijn voor iedereen en dat ze niet discrimineren op basis van identiteit. Er moeten maatregelen worden genomen om een einde te maken aan de gemelde en vastgestelde discriminatie en ongelijkheid, en om gelijke kansen zoveel mogelijk te garanderen⁴.

INCLUSIE

Inclusie is het recht op volwaardige deelname aan de samenleving en op gelijke voet met andere mensen, een onafhankelijk leven met gelijke keuzemogelijkheden en met respect voor individuele keuzes. Inclusie binnen de kunstensector betekent dat iedereen – ongeacht klasse, gender, ras of etniciteit, leeftijd en mentale of fysieke gezondheid, enz. – opgenomen wordt in de verschillende deelaspecten van kunst: van creatie en participatie tot de reflectie over kunst⁵.

INTERPERSOONLIJKE DISCRIMINATIE

Een concrete gedifferentieerde handeling of gedragten opzichte van een individu of groep individuen, gebaseerd op stereotype en vooroordelen. Dit kan al dan niet onbewust zijn en gebeurt binnen interpersoonlijke relaties. Het kan zich bijvoorbeeld uiten in de vorm van micro-agressie, racistische beledigingen, agressie op straat, enz.⁶

INTERSECTIONALITEIT

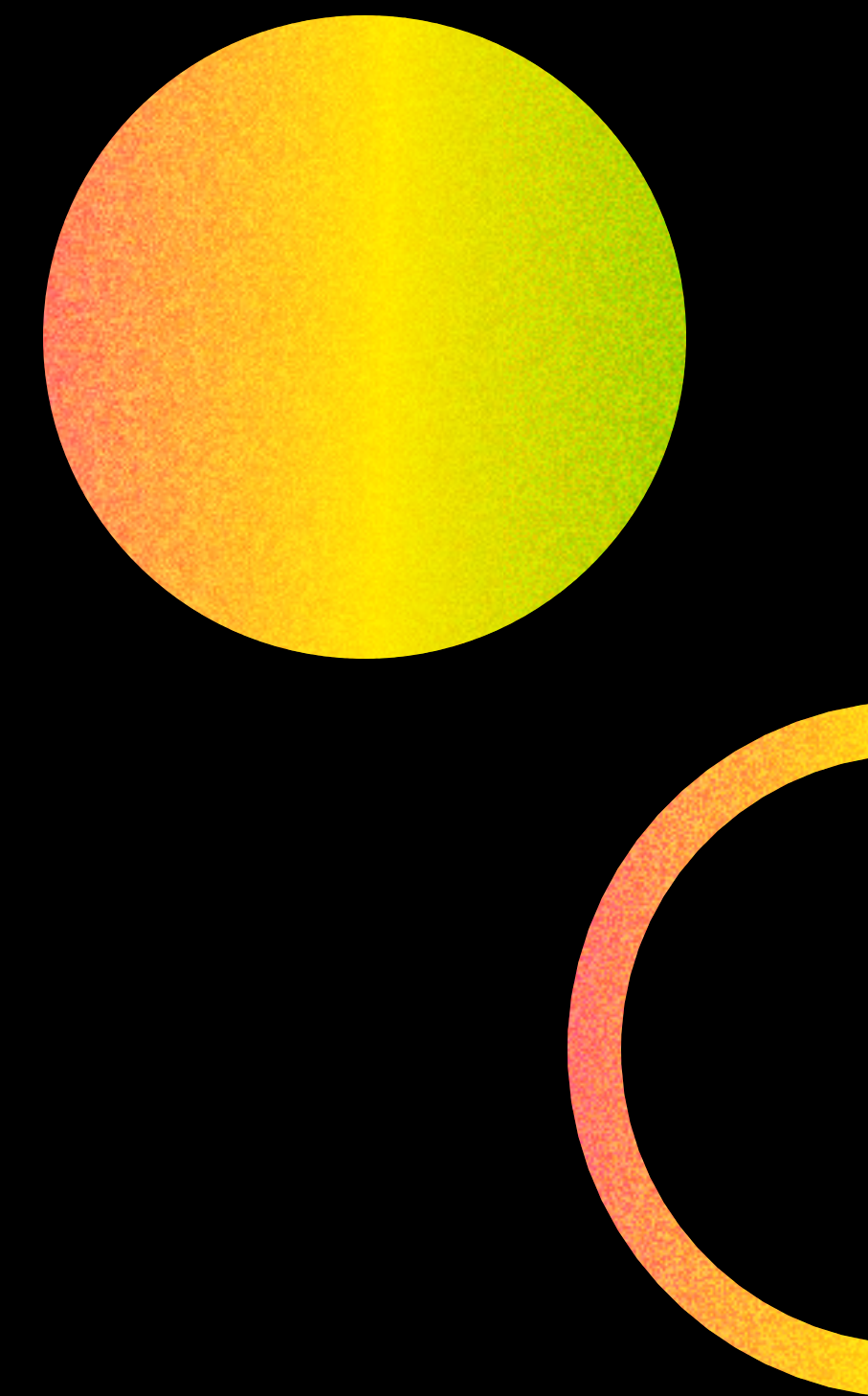
Intersectionaliteit is een lens waardoor je kunt zien waar macht vandaan komt en waarmee ze botst en verweven is. Het gaat er niet alleen om te zeggen dat er een rassen-, gender-, klassen- of een LGBTQ-probleem is, maar te zien waar de raakvlakken zijn.

Er wordt vaak geen rekening gehouden met wat er gebeurt met mensen die aan al deze factoren worden blootgesteld⁷.

Intersectionaliteit verwijst naar de manier waarop meerdere vormen van discriminatie samenkomen of elkaar overlappen in de ervaringen van gemarginaliseerde groepen of individuen (Crenshaw, 1989). Meer specifiek zijn vrouwen van kleur vaak het slachtoffer van discriminatie, als gevolg van kruisende patronen van seksisme en racisme. Crenshaw stelt verder dat in antiracistische en feministische discours zwarte vrouwen gemarginaliseerd worden binnen beide bewegingen, omdat hun intersectionele identiteit niet erkend wordt. Ze stelt met andere woorden dat "gender en ras geen wederzijds uitsluitende categorieën van ervaring en analyse zijn."⁸

KOLONIALITEIT VAN DE MACHT

De kolonialiteit van de macht, een concept ontwikkeld door Aníbal Quijano, laat zien hoe kolonisatie bepaalde systemen heeft opgelegd, zoals een nieuw gendersysteem⁹, racisme¹⁰ en eurocentrisme¹¹. Maar ook hoe de erfenis van het kolonialisme nog steeds vorm geeft aan de huidige samenleving, culturen en economische realiteit. Kolonialiteit verschilt van kolonisatie want het is de onderliggende logica ervan en gaat verder dan kolonisatie¹². Kolonisatie legde deze koloniale concepten op en gebruikte ze om modellen van kennis, productie en eigendom te organiseren¹³. Quijano stelt dat kolonialiteit werkt aan de hand van de controle van raciale classificatie, arbeid, kennis en politieke autoriteit¹⁴. De kolonialiteit van de macht werkt via de moderniteit. Het een is niet mogelijk zonder het ander, omdat de moderniteit "de ervaringen van kolonialisme en kolonialiteit heeft versmolten met de behoeften van het kapitalisme, waardoor een specifiek universum van intersubjectieve dominantierelaties is ontstaan binnen het kader van een eurocentrische hegemonie."¹⁵



ONBEHAGEN (VOORTVLOEIEND UIT ‘WITTE FRAGILITEIT’)

In deze context verwijst het gevoel van onbehagen naar het ongemak dat mensen vaak voelen wanneer ze worden geconfronteerd met discussies of acties die hun bevoorrechte positie in de samenleving in vraag stellen¹⁶.

OTHERING/BEPALEN VAN DE ANDER

Het proces van *othering* wordt uitgelegd als het bepalen van de Ander en houdt het onderscheid dat we maken tussen raciale identiteiten in stand. Dit wordt aangemoedigd door de vertegenwoordiging van een superieur «wij» en een inferieur «zij», verwijzend naar geracialiseerde personen¹⁷. Bhabha legt uit dat “de tegenstrijdigheid van het koloniale discours, dat de «Ander» zowel inferieur als begeerlijk maakt, een sleutelrol speelt in het proces van *othering*.”¹⁸

QUOTA

Meetinstrument dat gericht is op het versneld bereiken van een evenwichtige deelneming en vertegenwoordiging van mannen en vrouwen [of in het kader van deze gids tussen witte en geracialiseerde personen]. Dit gebeurt door het vaststellen van een bepaald percentage of een bepaald aantal zetels dat moet worden opgevuld door, of wordt toegewezen aan, vrouwen en/of mannen, op basis van bepaalde regels of criteria.¹⁹

REPRESENTATIE

Representatie is de manier waarop betekenis wordt gegeven aan de dingen die we zien, de dingen die we meemaken en de mensen die we ontmoeten.²⁰

SHADOW BOARD/SCHADUWBESTUUR

Een *shadow board* of schaduwbestuur is een raad van waarnemers die een andere achtergrond hebben dan de meerderheid van de organisatie. Als actieve waarnemers hebben ze geen stemrecht maar kunnen ze wel advies en aanbevelingen geven. Dit komt zowel de instelling als het schaduwbestuurslid ten goede, omdat het een meer inclusief werkmodel biedt.

De waarnemende bestuursleden kunnen op deze manier ook ervaring opdoen en bepalen of de rol van bestuurslid iets voor hen is.²¹

STEREOTYPE

Stereotypen zijn positieve of negatieve voorstellingen van een persoon of een groep personen, geassocieerd met criteria zoals uiterlijk, geslacht, herkomst, enz. Het is een automatisch mechanisme van cognitieve vertekening dat helpt om de hoeveelheid informatie die onze hersenen moeten verwerken te sorteren.²²

SUBALTERNITEIT

Deze term werd bedacht door Antonio Gramsci, maar werd vanaf de jaren 1980 vooral gebruikt in de Indiase postkoloniale theorie om hun geschiedenis na de onafhankelijkheid te schetsen. Subalterniteit wordt gedefinieerd als de toestand van de meest gemarginaliseerde en rechteloze groepen in de samenleving, vooral in een postkoloniale context. Subalterniteit verwijst naar degenen die systematisch worden uitgesloten van politieke, economische en sociale instellingen en die daardoor niet de middelen hebben om hun zorgen te uiten of politieke debatten te beïnvloeden. Voor Spivak gaat subalterniteit niet alleen over onderdrukking of marginalisatie, maar is er sprake van een complexe wisselwerking tussen macht, representatie en stem.²³

TOKENISME

Men spreekt van tokenisme wanneer iemand uit een ondervertegenwoordigde groep betrokken of gebruikt wordt om het gebrek aan representatie te compenseren en om een schijnbare diversiteit te portretteren.²⁴

VOORoorDEEL

Vooroordelen zijn gunstige of ongunstige meningen die men zich, op basis van stereotypen/bij gebrek aan voldoende informatie, kan vormen over een persoon, een groep personen of iets anders, op basis van het uiterlijk, persoonlijke criteria of de omgeving waarin we ons bevinden.²⁵

WITTE BLIK

De witte blik of *white gaze* geeft de invloed van standpunten en verwachtingen van witte mensen op geracialiseerde mensen weer. Dit concept benadrukt de machtsongelijkheid en het feit dat geracialiseerde personen zichzelf moeten begrijpen in het licht van een kader dat wordt opgelegd door een dominante witte samenleving²⁶. Toni Morrison heeft dit concept verder uitgewerkt door te illustreren dat de witte blik kan worden opgevat als de norm van het veronderstelde witte publiek. Met andere woorden, “de levens van geracialiseerde personen hebben geen betekenis of diepgang zonder de witte blik”²⁷. De verhalen worden geschreven met een veronderstelde witte lezer in gedachten. Het idee van de witte blik kan worden toegepast op onze samenlevingen en de daarin heersende normen.

WITTE FRAGILITEIT

Witte fragiliteit²⁸ is een toestand waarin zelfs een minimale hoeveelheid raciale stress ondraaglijk wordt en een reeks defensieve maatregelen in gang zet. Deze maatregelen zijn de uiterlijke manifestatie van emoties zoals woede, angst en schuld, maar ook gedrag zoals redetwisten, zwijgen en de stressvolle situatie verlaten. Dit gedrag is er op zijn beurt op gericht om het witte raciale evenwicht te herstellen.

WITTE SUPREMATIE

“Witte suprematie is een racistische ideologie, gebaseerd op de superioriteit van mensen met een huid die door anderen, of door henzelf, als wit wordt ervaren ten opzichte van andere mensen”. Volgens deze ideologie zouden ‘blanken’ (Lees: witte mensen) daarom de wereld moeten domineren. Witte suprematie is niet alleen een houding of een manier van denken, het strekt zich uit tot systemen en instellingen die zo gestructureerd zijn dat ze deze dominantie in stand houden.²⁹

ZORG

Zorgen is empathie beoefenen. Het betekent geraakt worden door de ervaringen van anderen.³⁰

1 Yamna atlassi, gesprek met Yamna atlassi, 24 juli 2023.

1 Kunstenpunt, 'Lexicon', Kunstenpunt, geraadpleegd op 22 juli 2024, <https://www.kunsten.be/lexicon/>. Uit de definitie bondgenoot

2 Unia, "Discriminatie wat is dat?", Unia, geraadpleegd op 10 mei 2024, <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/discriminatie-enkele-verduidelijkingen>.

3 "Équité, diversité et inclusion | Équité, diversité, inclusion | UQAM", Équité, diversité, inclusion, geraadpleegd op 28 augustus 2024, <https://edi.uqam.ca/lexique/equite-diversite-inclusion/>.

4 "Équité, diversité et inclusion | Équité, diversité, inclusion | UQAM".

5 Kunstenpunt, « Lexicon ».

6 Bijdrage van BePax aan de gids, 16/7/24

7 "Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later", 8 juni 2017, <https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later>.

8 Kimberlé Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", University of Chicago Legal Forum 1989, nr. 1 (7 december 2015): 139, <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.

9 María Lugones, "Heterosexuality and the Colonial/Modern Gender System", Hypatia 22, nr. 1 (2007): 186-219, <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>.

10 Anibal Quijano et Michael Ennis, "Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America", Nepantla: Views from South 1, nr. 3 (2000): 533-80.

11 Quijano et Ennis.

12 Nancy Jouwe, "Sites for Unlearning in the Museum", B. Choi, A. Krauss & Y. van der Heide (red.), Unlearning Exercises. Art Organizations as Sites for Unlearning. Amsterdam/Utrecht: Valiz/Casco Art Institute, 2018, 129-43; Walter D. Mignolo et Catherine E. Walsh, On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis (Duke University Press, 2018), <https://doi.org/10.2307/j.ctv1lg9616>.

13 Lugones, "Heterosexuality and the Colonial/Modern Gender System".

14 Quijano et Ennis, "Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America".

15 Quijano dans Lugones, "Heterosexuality and the Colonial/Modern Gender System", 191.

16 Vertaald en overgenomen uit de definitie van 'witte fragiliteit' uit het 'Lexicon' van Kunstenpunt.

17 Said, Orientalism.

18 Homi K. Bhabha, The Location of Culture, New ed. (London New York: Routledge, 2004), 66.

19 "Genderquota | European Institute for Gender Equality", 17 juli 2024, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1304?language_content_entity=nl

20 Stuart Hall et Open University, éd., Representation: cultural representations and signifying practices, Culture, media, and identities (London ; Thousand Oaks, Calif: Sage in association with the Open University, 1997), 15.

21 Sufina Ahmad, "Where There Are Shadows, There Is Light", Philea, 18 juni 2024, <https://philea.eu/opinions/where-there-are-shadows-there-is-light/>.

22 Bruxeo, "Diversiteit & inclusie checklist", 20 november 2019, <https://sodiversity.bruxeo.be/nl/onze-nieuwe-diversiteitstool-diversiteit-inclusie-checklist>.

23 Gayatri Chakravorty Spivak, Can the subaltern speak? reflections on the history of an idea, éd. par Rosalind C. Morris (New York: Columbia University Press, 2010); Graham Riach, An Analysis of Gayatri Chakravorty Spivak's Can the Subaltern Speak?, The Macat Library (London: Routledge, 2017).

24 Kunstenpunt, 'Lexicon'.

25 Bruxeo.

26 W.E.B. Du Bois in "BBC Radio 4 - AntiSocial - What Is the 'White Gaze'?", BBC, geraadpleegd op 28 augustus 2024, <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/TG4BC3QCQ3dXBLM214s5m5/what-is-the-white-gaze>.

27 Toni Morrison in Janice Gassam Asare, "Understanding The White Gaze And How It Impacts Your Workplace", Forbes, geraadpleegd op 28 augustus 2024, <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2021/12/28/understanding-the-white-gaze-and-how-it-impacts-your-workplace/>.

28 Zie ook White Innocence van Gloria Wekker (2016).

29 Layla F. Saad, Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde, Époque épique (Vanves: Éditions Marabout, 2021), 27.

30 Sara Ahmed, Living a feminist life (Durham: Duke University Press, 2017), 34.

Enkele bronnen



Dit is een verzameling van bronnen die ons hebben geïnspireerd en waaruit we hebben geput voor het opstellen van deze gids. Deze lijst is niet volledig, maar louter een opsomming van een aantal essentiële referenties en werken die volgens ons inspiratie bieden voor verdere reflectie.

BOEKEN

- ◆ Kehinde Andrews. *The psychosis of whiteness* (ENG)
- ◆ Patricia Hill Collins. *Intersectionality as Critical Social Theory* (ENG)
- ◆ Teju Cole. *Open City* (fiction, ENG)
- ◆ Kimberlé Crenshaw. *On intersectionality: Essential Writings of Kimberlé Crenshaw* (ENG)
- ◆ ed. Kimberlé Crenshaw, Luke Charles Harris, Daniel Martinez HoSang, and George Lipsitz. *Seeing Race Again: Countering Colorblindness across the Disciplines* (ENG)
- ◆ Shereen Daniels. *The Anti-racist organization* (ENG)
- ◆ Bernardine Evaristo, *Fille, Femme, Autre* (fiction)
- ◆ Frantz Fanon, *Peau noire, masques blancs*
- ◆ Bilge & Collins, *L'intersectionnalité*
- ◆ bell hooks, *Ne suis-je pas une femme*
- ◆ Ibram X. Kendi, *Comment devenir antiraciste*
- ◆ Aïssa Maïga, *Noire n'est pas mon métier*
- ◆ Aurélia Michel, *Un monde en nègre et blanc*
- ◆ Noor Naga. *If an Egyptian Cannot Speak English* (fiction, ENG)
- ◆ Nell Irvin Painter. *The history of White people* (En français: "Histoire des Blancs" éditions Max Milo, traduit par Georges Barrère et Thierry Gillybœuf.)

- ◆ Jérémie Piolat, *Sudalisme: l'imaginaire qui nourrit le racisme*
- ◆ Layla F. Saad, *Moi et la suprématie blanche*
- ◆ Edward W. Said, *L'orientalisme*
- ◆ Rolando Vázquez. *Vistas of Modernity: Decolonial Aesthetics and the End of the Contemporary* (ENG)
- ◆ Édité par Françoise Vergès, *Décolonisons les arts !*
- ◆ Françoise Vergès, *Un féminisme décolonial*
- ◆ Gloria Wekker. *White Innocence* (NL & ENG)
- ◆ Sophie Williams, *Antiracist Ally* (ENG)

ONDERZOEKSARTIKELLEN

- ◆ [Vers la Décolonisation de l'espace public en Région de Bruxelles-Capitale](#), Gia Abrassart, Lucas Catherine, Bambi Ceuppens, Alexandre Chevalier, Sandrine Colard, Marie-Sophie De Clippele, Georgine Dibua Mbombo, et al., 2022
- ◆ [Sites for Unlearning in the Museum](#), Jouwe, Nancy, 2018. (ENG)
- ◆ Actes de conférence [Lutte contre les discriminations au regard de l'histoire et de la mémoire coloniales : État des lieux](#), en particulier « Comment construire une mémoire historique objective de la colonisation loin des clichés sur les africains ? » Dr. Antoine Tshitungu
- ◆ [Racisme - Antiracisme : Nouveaux habits - Nouveaux concepts](#), 2020
- ◆ [Secteur culturel et artistique belge : Quelle place pour les personnes racisées ?](#) (2021)

WEBSITES

- ◆ [White friend](#), Sara Ahmed (ENG)
- ◆ [Code Diversiteit & Inclusie](#), Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief (NL)
- ◆ [Waarden voor een nieuwe taal](#), CDI (NL)
- ◆ [Lexique de Termes Décoloniaux](#), CNCD 11.11.11
- ◆ [Handleiding 'intersectioneel denken'](#), Ella vzw. (NL)
- ◆ [Lexicon](#), Kunstenpunt (NL, ENG)
- ◆ [Smoezenboekje-Diversiteit in bestuur](#), Kunsten '92(NL)
- ◆ [La Décolonisation, C'est Maintenant!](#) Guide pratique d'inspiration pour une collaboration internationale équitable, NGO Federatie et 11.11.11 (FR, NL, ES)
- ◆ [Pas de Haine Sur Scène](#), outils de UNIA
- ◆ [Ramadan Friendly](#), Un outil pour assurer l'accueil et le respect des publics pendant la période du Ramadan.
- ◆ [CBAI](#), Des stéréotypes aux racismes

VIDEOS

- ◆ Kimberlé Crenshaw, [The urgency of intersectionality](#) (ENG)
- ◆ Kimberlé Crenshaw, [Intersectionality and Gender Equality](#) (ENG)
- ◆ Mindy Fullilove, [The ecology of inequality](#) (ENG)
- ◆ Toni Morrison on language, evil and the white gaze (ENG)
- ◆ Julie Savaria, [Au delà de la diversité, l'équité et l'inclusion](#), TEDxYouth
- ◆ Lilian Thuram, [Changeons nos imaginaires](#), TEDxMarseille
- ◆ Tania de Montaigne, [La diversité est-elle soluble dans les séries françaises ?](#)

PODCASTS

- ◆ Kimberlé Crenshaw, [Intersectionality matters!](#) (ENG)
- ◆ Rokhaya Diallo et Grace Ly, [Kiffe ta race](#)
- ◆ Marie-Yemta Moussanang, [Afrotopiques](#)
- ◆ [The invention of race](#) on NPR (ENG)
- ◆ [Révolution Frantz Fanon](#) sur Radio France
- ◆ Bad Socio, [Les Tutos de Bad Socio](#)
- ◆ Emmanuelle Nsunda, [Les Absentes](#)

VERENIGINGEN EN PLATFORMEN

- ◆ [Afro-Politico](#): Platform dat de rechten van mensen van Afrikaanse afkomst in België promoot en advies, vormingen en partnerschappen aanbiedt om diversiteit te promoten en racisme te bestrijden.
- ◆ [BAMKO - CRAN](#): Vereniging gespecialiseerd in de strijd tegen racisme en de promotie van Afro feminisme, die vormingen, bewustmakingsworkshops en ondersteuning biedt bij het ontwikkelen van inclusief en antiracistisch beleid.
- ◆ [BePax](#): Vereniging voor permanente educatie die wil bijdragen aan vrede en die sociale ongelijkheden wil bestrijden die worden veroorzaakt door racisme en andere criteria die in wisselwerking staan met racisme. BePax moedigt allianties aan met burgers en politieke leiders, zodat iedereen zich actief kan inzetten voor verandering, gelijkheid en vrede.
- ◆ [ENAR](#): Pan-Europees netwerk dat racisme bestrijdt en gelijke kansen bevordert en middelen, rapporten en vorming biedt over inclusieve en antiracistische praktijken.
- ◆ [EQUAL](#): equal.brussels draagt bij tot een inclusief Brussels gewest. Deze referentiepartner ondersteunt en mobiliseert spelers uit de publieke en de verenigingssector, vertrekkende van de behoeften van de betrokken groepen, om van gelijke kansen een gedeelde doelstelling te maken.
- ◆ [KifKif](#): Organisatie die diversiteit promoot en rassendiscriminatie in België bestrijdt, en die workshops, vormingen en middelen aanbiedt om inclusieve praktijken toe te passen.
- ◆ [MRAX](#): Belgische vereniging die strijdt tegen racisme, antisemitisme en xenofobie, door het aanbieden van vormingen, bewustmakingsworkshops en advies voor het ontwikkelen van een antiracistisch beleid.
- ◆ [UNIA](#): Het Interfederaal Gelijkekansencentrum biedt advies, vorming en hulpmiddelen om diversiteit en inclusie in hr-beleid te bevorderen, inclusief de strijd tegen racisme.

Bibliografie

Ahmed, Sara, *Living a feminist life*. Durham: Duke University Press, 2017.

Allport, Gordon W., *The nature of prejudice*. The nature of prejudice. Oxford, England: Addison-Wesley, 1954.

Antonacci, Maria Antonietta, 'Dé-colonialité des corps et des savoirs : essai sur l'eurocentrisme dans la diaspora'.

In *L'Esclavage de l'Africain en Amérique du 16e au 19e siècle : Les Héritages*, édité par Emile Eadie, Liliane

Fardin, et Rodolphe Solbiac, 101-17. Études. Perpignan: Presses universitaires de Perpignan, 2011. <https://doi.org/10.4000/books.pupvd.3342>.

Art Fund, Museum X, et Culture&, 'It's about Handing over Power', The Impact of Ethnic Diversity Initiatives on Curatorial Roles in the UK Arts & Heritage Sectore 1998-2021. London, 2022. <https://bibli.artfund.org/m/53e933cfl96387c3/original/Art-Fund-Curatorial-Diversity-report.pdf>.

Asare, Janice Gassam, 'Understanding The White Gaze And How It Impacts Your Workplace'. Forbes. Geraadpleegd op 28 augustus 2024. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2021/12/28/understanding-the-white-gaze-and-how-it-impacts-your-workplace/>.

BBC, BBC Radio 4 - AntiSocial - What Is the "White Gaze"? Geraadpleegd op 28 augustus 2024. <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/TG4BC3QCQ3dXBLM214s5m5/what-is-the-white-gaze>.

Bhabha, Homi K., *The Location of Culture*. New ed. London New York: Routledge, 2004.

Boardsource. 'Taking Action on Board Diversity: Five Questions to Get You Started'. BoardSource, 18 september 2017. <https://boardsource.org/taking-action-board-diversity-five-questions-get-started/>.

Bruxeo, 'Checklist Diversité & Inclusion', 20 november 2019. <https://sodivercity.bruxeo.be/fr/notre-nouvel-outil-diversit%C3%A9-checklist-diversi>

t%C3%A9-inclusion.

Code Diversiteit & Inclusie, 'Code Inclusie & Diversiteit in de cultuursector'. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://codedi.nl/>.

Crenshaw, Kimberle, 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics'. *University of Chicago Legal Forum* 1989, nr. 1 (7 december 2015). <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.

Cultuurloket, 'Cultural governance: inleiding' Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://www.cultuurloket.be/kennisbank/leiderschap-en-organisatiecultuur/cultural-governance-inleiding>.

Delphine Hesters en Flemish Arts Institute, 'Does Passion Pay off? A Study of the Socio-Economic Position of Professional Artists in Flanders'. Flanders Arts Institute, 4 mei 2020. <https://www.kunsten.be/en/now-in-the-arts/does-passion-pay-off/>.

DiAngelo, Robin, 'White Fragility'. *The International Journal of Critical Pedagogy* 3, nr. 3 (16 mei 2011). <https://libjournal.uncg.edu/ijcp/article/view/249>.

Équité, diversité, inclusion, 'Équité, diversité et inclusion | Équité, diversité, inclusion | UQAM' Geraadpleegd op 28 augustus 2024. <https://edi.uqam.ca/lexique/equite-diversite-inclusion/>

Frank Dobbin, 'Why Diversity Programs Fail'. *Harvard Business Review*, 1 juli 2016. <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>

'Gender Quotas | European Institute for Gender Equality', 17 juli 2024. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1304?language_content_entity=en.

Gilroy, Paul., *After Empire: Melancholia or Convivial Culture?* Repr. Abingdon: Routledge, 2009.

Graham, John, Timothy Wynne Plumptre, et Bruce Amos, *Principles for good governance in the 21st century*. Vol. 15. Institute on governance Ottawa, 2003.

Hall, Stuart, éd. *Representation*. 2. ed. Milton Keynes: The Open Univ, 2013.

Hall, Stuart et Open University, ed. *Representation: cultural representations and signifying practices*. Culture, media, and identities. London ; Thousand Oaks, Calif: Sage in association with the Open University, 1997.

hooks, bell, *Black Looks: Race and Representation*. 2^e ed. Routledge, 2014. <https://doi.org/10.4324/9781315743226>.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 'PREMIER BILAN DE LA LOI DU 28 JUILLET 2011 RELATIVE AUX QUOTAS DE GENRE DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION'. Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, 25 januari 2016. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/87_-_premier_bilan_de_la_loi_du_28_juillet_2011_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration.pdf.

Joey Soloway on *The Female Gaze* | MASTER CLASS | TIFF 2016, 2016. <https://www.youtube.com/watch?v=pnBvppooD9I>.

Jouwe, Nancy, 'Sites for Unlearning in the Museum'. B. *Choi, A. Krauss & Y. van der Heide (red.), Unlearning Exercises. Art Organizations as Sites for Unlearning. Amsterdam/Utrecht: Valiz/Casco Art Institute*, 2018, 129-43.

'Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later', 8 juni 2017. <https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later>.

Kunstenpunt, 'Interculturaliseren: een integrale, transversale en structurele aanpak'. Kunstenpunt, 16 december 2020. <https://www.kunsten.be/nu-in-de-kunsten/interculturaliseren-een-integrale-transversale-en-structurele-aanpak/>.

— — —. 'Lexicon'. Kunstenpunt. Geraadpleegd op 22 juli 2024. <https://www.kunsten.be/lexicon/>.

Laura Mulvey, 'Visual Pleasure and Narrative Cinema'. In *The Sexual Subject*, 1^e editie. Routledge, 1992.

Lugones, María, 'Heterosexualism and the Colonial/Modern Gender System'. *Hypatia* 22, nr. 1 (2007): 186-219. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>.

Matthieu Goeurly présente son projet pour les Halles, 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=Mj7B0KntC2U>.

Mignolo, Walter D., et Catherine E. Walsh, *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis*. Duke University Press, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1lg9616>.

Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde. Vanves: Hachette Livre (Marabout), 2021.

Quijano, Anibal, en Michael Ennis, 'Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America' *Nepantla: Views from South* 1, n^o 3 (2000): 533-80.

Riach, Graham, *An Analysis of Gayatri Chakravorty Spivak's Can the Subaltern Speak?* The Macat Library. London: Routledge, 2017.

Saad, Layla F., *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde*. Époque épique. Vanves: Éditions Marabout, 2021.

Said, Edward W., *Orientalism*. Facsimile edition. Penguin Modern Classics. London: Penguin, 2003.

Service général de la Création Artistique, 'Décret relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des Arts de la scène tel que modifié le 24 février 2023', 20240116. <http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=8064>.

SPF Economie, 'Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ?' FOD Economie. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/conduite-responsable-des-quest-ce-que-la-gouvernance>.

Spivak, Gayatri Chakravorty, *Can the subaltern speak? reflections on the history of an idea*. Édité par Rosalind C. Morris. New York: Columbia University Press, 2010.

Stangor, Charles, Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe, en Miles Hewstone, 'Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability' *European Journal of Social Psychology* 26, nr. 4 (1996): 663-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199607\)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6).

Sufina Ahmad, 'Where There Are Shadows, There Is Light'. Philea, 18 juni 2024. <https://philea.eu/opinions/where-there-are-shadows-there-is-light/>.

Unia, "Discrimination: quelques précisions". Unia. Geraadpleegd op 10 mei 2024. <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>.

VIERNULVIER, 'Young Panel'. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://www.viernulvier.gent/en/pQLP3FB/young-panel>.

— — —. 'Lexicon'. Kunstenpunt. Geraadpleegd op 22 juli 2024. <https://www.kunsten.be/lexicon/>.

Laura Mulvey, 'Visual Pleasure and Narrative Cinema'. In *The Sexual Subject*, 1^e editie. Routledge, 1992.

Lugones, María, 'Heterosexualism and the Colonial/Modern Gender System'. *Hypatia* 22, nr. 1 (2007): 186-219. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>.

Matthieu Goeurly présente son projet pour les Halles, 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=Mj7B0KntC2U>.

Mignolo, Walter D., et Catherine E. Walsh, *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis*. Duke University Press, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1lg9616>.

Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde. Vanves: Hachette Livre (Marabout), 2021.

Quijano, Anibal, en Michael Ennis, 'Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America' *Nepantla: Views from South* 1, n^o 3 (2000): 533-80.

Riach, Graham, *An Analysis of Gayatri Chakravorty Spivak's Can the Subaltern Speak?* The Macat Library. London: Routledge, 2017.

Saad, Layla F., *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde*. Époque épique. Vanves: Éditions Marabout, 2021.

Said, Edward W., *Orientalism*. Facsimile edition. Penguin Modern Classics. London: Penguin, 2003.

Service général de la Création Artistique, 'Décret relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des Arts de la scène tel que modifié le 24 février 2023', 20240116. <http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=8064>.

SPF Economie, 'Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ?' FOD Economie. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/conduite-responsable-des-quest-ce-que-la-gouvernance>.

Spivak, Gayatri Chakravorty, *Can the subaltern speak? reflections on the history of an idea*. Édité par Rosalind C. Morris. New York: Columbia University Press, 2010.

Stangor, Charles, Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe, en Miles Hewstone, 'Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability' *European Journal of Social Psychology* 26, nr. 4 (1996): 663-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199607\)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6).

Sufina Ahmad, 'Where There Are Shadows, There Is Light'. Philea, 18 juni 2024. <https://philea.eu/opinions/where-there-are-shadows-there-is-light/>.

Unia, "Discrimination: quelques précisions". Unia. Geraadpleegd op 10 mei 2024. <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>.

VIERNULVIER, 'Young Panel'. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://www.viernulvier.gent/en/pQLP3FB/young-panel>.

— — —. 'Lexicon'. Kunstenpunt. Geraadpleegd op 22 juli 2024. <https://www.kunsten.be/lexicon/>.

Laura Mulvey, 'Visual Pleasure and Narrative Cinema'. In *The Sexual Subject*, 1^e editie. Routledge, 1992.

Lugones, María, 'Heterosexualism and the Colonial/Modern Gender System'. *Hypatia* 22, nr. 1 (2007): 186-219. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>.

Matthieu Goeurly présente son projet pour les Halles, 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=Mj7B0KntC2U>.

Mignolo, Walter D., et Catherine E. Walsh, *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis*. Duke University Press, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1lg9616>.

Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde. Vanves: Hachette Livre (Marabout), 2021.

Quijano, Anibal, en Michael Ennis, 'Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America' *Nepantla: Views from South* 1, n^o 3 (2000): 533-80.

Riach, Graham, *An Analysis of Gayatri Chakravorty Spivak's Can the Subaltern Speak?* The Macat Library. London: Routledge, 2017.

Saad, Layla F., *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde*. Époque épique. Vanves: Éditions Marabout, 2021.

Said, Edward W., *Orientalism*. Facsimile edition. Penguin Modern Classics. London: Penguin, 2003.

Service général de la Création Artistique, 'Décret relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des Arts de la scène tel que modifié le 24 février 2023', 20240116. <http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=8064>.

SPF Economie, 'Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ?' FOD Economie. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/conduite-responsable-des-quest-ce-que-la-gouvernance>.

Spivak, Gayatri Chakravorty, *Can the subaltern speak? reflections on the history of an idea*. Édité par Rosalind C. Morris. New York: Columbia University Press, 2010.

Stangor, Charles, Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe, en Miles Hewstone, 'Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability' *European Journal of Social Psychology* 26, nr. 4 (1996): 663-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199607\)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6).

Sufina Ahmad, 'Where There Are Shadows, There Is Light'. Philea, 18 juni 2024. <https://philea.eu/opinions/where-there-are-shadows-there-is-light/>.

Unia, "Discrimination: quelques précisions". Unia. Geraadpleegd op 10 mei 2024. <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>.

VIERNULVIER, 'Young Panel'. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://www.viernulvier.gent/en/pQLP3FB/young-panel>.

— — —. 'Lexicon'. Kunstenpunt. Geraadpleegd op 22 juli 2024. <https://www.kunsten.be/lexicon/>.

Laura Mulvey, 'Visual Pleasure and Narrative Cinema'. In *The Sexual Subject*, 1^e editie. Routledge, 1992.

Lugones, María, 'Heterosexualism and the Colonial/Modern Gender System'. *Hypatia* 22, nr. 1 (2007): 186-219. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>.

Matthieu Goeurly présente son projet pour les Halles, 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=Mj7B0KntC2U>.

Mignolo, Walter D., et Catherine E. Walsh, *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis*. Duke University Press, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1lg9616>.

Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde. Vanves: Hachette Livre (Marabout), 2021.

Quijano, Anibal, en Michael Ennis, 'Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America' *Nepantla: Views from South* 1, n^o 3 (2000): 533-80.

Riach, Graham, *An Analysis of Gayatri Chakravorty Spivak's Can the Subaltern Speak?* The Macat Library. London: Routledge, 2017.

Saad, Layla F., *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde*. Époque épique. Vanves: Éditions Marabout, 2021.

Said, Edward W., *Orientalism*. Facsimile edition. Penguin Modern Classics. London: Penguin, 2003.

Service général de la Création Artistique, 'Décret relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des Arts de la scène tel que modifié le 24 février 2023', 20240116. <http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=8064>.

SPF Economie, 'Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ?' FOD Economie. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/conduite-responsable-des-quest-ce-que-la-gouvernance>.

Spivak, Gayatri Chakravorty, *Can the subaltern speak? reflections on the history of an idea*. Édité par Rosalind C. Morris. New York: Columbia University Press, 2010.

Stangor, Charles, Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe, en Miles Hewstone, 'Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability' *European Journal of Social Psychology* 26, nr. 4 (1996): 663-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199607\)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6).

Sufina Ahmad, 'Where There Are Shadows, There Is Light'. Philea, 18 juni 2024. <https://philea.eu/opinions/where-there-are-shadows-there-is-light/>.

Unia, "Discrimination: quelques précisions". Unia. Geraadpleegd op 10 mei 2024. <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>.

VIERNULVIER, 'Young Panel'. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://www.viernulvier.gent/en/pQLP3FB/young-panel>.

— — —. 'Lexicon'. Kunstenpunt. Geraadpleegd op 22 juli 2024. <https://www.kunsten.be/lexicon/>.

Laura Mulvey, 'Visual Pleasure and Narrative Cinema'. In *The Sexual Subject*, 1^e editie. Routledge, 1992.

Lugones, María, 'Heterosexualism and the Colonial/Modern Gender System'. *Hypatia* 22, nr. 1 (2007): 186-219. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>.

Matthieu Goeurly présente son projet pour les Halles, 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=Mj7B0KntC2U>.

Mignolo, Walter D., et Catherine E. Walsh, *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis*. Duke University Press, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1lg9616>.

Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde. Vanves: Hachette Livre (Marabout), 2021.

Quijano, Anibal, en Michael Ennis, 'Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America' *Nepantla: Views from South* 1, n^o 3 (2000): 533-80.

Riach, Graham, *An Analysis of Gayatri Chakravorty Spivak's Can the Subaltern Speak?* The Macat Library. London: Routledge, 2017.

Saad, Layla F., *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde*. Époque épique. Vanves: Éditions Marabout, 2021.

Said, Edward W., *Orientalism*. Facsimile edition. Penguin Modern Classics. London: Penguin, 2003.

Service général de la Création Artistique, 'Décret relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des Arts de la scène tel que modifié le 24 février 2023', 20240116. <http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=8064>.

SPF Economie, 'Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ?' FOD Economie. Geraadpleegd op 7 augustus 2024. <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/conduite-responsable-des-quest-ce-que-la-gouvernance>.

Spivak, Gayatri Chakravorty, *Can the subaltern speak? reflections on the history of an idea*. Édité par Rosalind C. Morris. New York: Columbia University Press, 2010.

Stangor, Charles, Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe, en Miles Hewstone, 'Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability' *European Journal of Social Psychology* 26, nr. 4 (1996): 663-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199607\)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6).

Sufina Ahmad, 'Where There Are Shadows, There Is Light'. Philea,

CREDITS

De publicatie Work in Progress is het resultaat van een samenwerking tussen RABKO en Africalia.

Work in Progress wordt gesteund door de Franse Gemeenschap in het kader van de projectoproep 'Bestrijding van racisme'.

Brussels Kunstenoverleg wordt gesteund door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Réseau des Arts à Bruxelles wordt gesteund door de Franse Gemeenschap, de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof), het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Fonds Social Maribel.

Africalia wordt gesteund door de Directie-Generaal voor Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD).

Brussels Kunstenoverleg VZW

Saintelettesquare 19

1000 Brussel

Ondernemingsnummer: 0479 411 513

Réseau des Arts à Bruxelles ASBL

Vlaamsesteenweg 46

1000 Brussel

Ondernemingsnummer: 0894 581 906

www.rabbko.be | info@rabbko.be | 0489 34 86 13

Africalia

Congresstraat 13

1000 Brussel

Ondernemingsnummer: 0474 198 059

www.africalia.be

Redactioneel advies: Emmanuelle Nizou

Redactie : Laura Ganza, Nikita Leten, Brigitte Neervoort, Gladys Ngoga, Emmanuelle Nizou, Arnaud de Schaetzen, Keisha Strano.

Graphisme : Arshia Ali Azmat

Vertaling : Eva Van Walle (Artemo taaldiensten)

– Equipe RABKO & Africalia



Belgique

partenaire du développement