

**Iliriana Banjska**  
Programmamanager  
Financiën bij WOMEN Inc

**Peggy Brandon**  
Kwartiermaker museaal  
van het Nationaal Slavernij-  
museum io. en Directeur  
Mocca, expertisecentrum  
cultuuronderwijs Amsterdam

**Margot Gerené**  
Zakelijk directeur Stedelijk  
Museum

**Agnies Lobbezoo**  
Diversiteit en inclusie-  
consultant bij ABN AMRO

**Elles van Teylingen**  
Directeur Experts in balanced  
teams en Women in Sales

**Annabelle Birnie**  
Directeur H'ART Museum

## MANIFEST

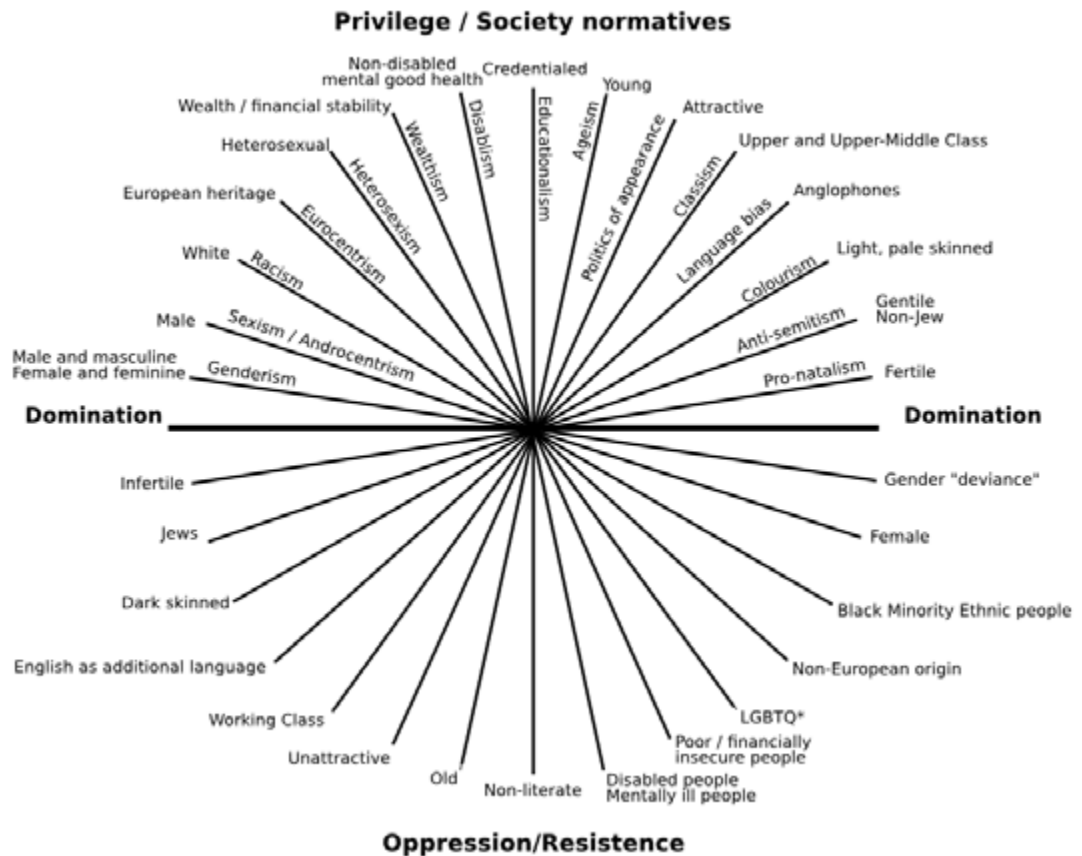
# Gendergelijkheid en intersectionaliteit in de kunstwereld



## Gendergelijkheid en intersectionaliteit in de kunstwereld

Op 21 maart verzamelen zich in H'ART Museum in het hart van Amsterdam een aantal vrouwen met de missie om de kunstwereld een plek te maken waar gendergelijkheid en intersectionele representatie regel worden en niet langer uitzondering zijn. Deze ambitie leeft al langer in de culturele sector, maar blijft nog te vaak een utopisch idee dat zich niet laat grijpen in tastbare doelstellingen of wegen om dat streven te bereiken. Vandaag wordt er aan die wegen getimmerd en schuiven in de regentenzaal aan tafel aan: Iliriana Banjska (Programmamanager Financiën bij WOMEN Inc.), Peggy Brandon (Kwartiermaker museaal van het Nationaal Slavernijmuseum io. en Directeur Mocca, expertisecentrum cultuuronderwijs Amsterdam), Margot Gerené (Zakelijk directeur Stedelijk Museum), Agnies Lobbezoo (Diversiteit en inclusieconsultant bij ABN AMRO), Mounira al Solh (Kunstenaar en winnaar ABN AMRO Kunstprijs), Elles van Teylingen (Directeur Experts in balanced teams en Women in Sales), in een gesprek onder leiding van Annabelle Birnie (Directeur H'ART Museum).

De kunstwereld is er een waarin tegenculturen en gevestigde instituties door elkaar heen vloeien, waarin veelkleurigheid en pluriformiteit vanzelfsprekend, maar tegelijkertijd zeldzaam zijn. Waarom heeft de kunstwereld gendergelijkheid en een intersectionele aanpak nodig? En wat houdt dat eigenlijk in? Bij een intersectionele aanpak ben je je ervan bewust dat mensen op meerdere assen kunnen afwijken van 'de norm', dat die assen elkaar beïnvloeden en dat dat iemands positie in de maatschappij bepaalt. Intersectionaliteit is het denkmodel dat erkent dat die assen elkaar doorkruisen en zo samen komen tot een unieke ervaring in de wereld. De term intersectionaliteit is bedacht door de Amerikaanse jurist Kimberlé Crenshaw, in haar toonaangevende paper 'Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color', maar het gedachtegoed van intersectionaliteit kent al een veel langere geschiedenis. In 1851 was op de Women's Rights Convention in Ohio, waar voornamelijk witte vrouwen zich organiseerden, de speech van Sojourner Truth, de enige aanwezige Zwarte vrouw, te horen. Truth wees de aanwezige vrouwen er op dat zij niet streden voor vrouwenrechten, maar voor de rechten van witte vrouwen. "Ain't I a Woman?" vroeg ze hen hardop. Want voor de rechten van tot slaaf gemaakte, Zwarte vrouwen zoals Truth, kwamen de vrouwen op de Women's Rights Convention niet op.



Naast de intersecties van huidskleur of etniciteit en gender zijn er nog veel meer assen die iemands ervaringen en positie bepalen. Of iemand wel of geen lichamelijke beperking heeft, bijvoorbeeld, of klasse, seksualiteit, opleidingsniveau, waar iemand woont, welke talen iemand spreekt, of iemand neurodivergent of neurotypisch is. Verschillende activistische groepen gebruiken het 'Rad der Intersectionaliteit' om inzichtelijke maken uit welke assen een identiteit kan bestaan.

In de kunstwereld is te zien dat mensen met privileges zoals wit privilege of mannelijk privilege meer invloed hebben en meer kansen krijgen dan mensen die vanwege intersectionele onderdrukking een lastige maatschappelijke positie bekleden. Erkenning van deze ongelijkheid groeit, evenals het besef dat verandering nodig is. Maar hoe komen we voorbij enkel goede voornemens?

In dit manifest verzamel ik de punten: voornemens, adviezen en concrete doelstellingen die door de vrouwen in de regentessenzaal zijn genoemd. Leidend was de vraag: "Genderongelijkheid bestaat niet in een vacuüm, het heeft meerdere facetten. Hoe kunnen we het gesprek/tentoonstellingen intersectioneler maken?"

# 1

## **Een balans vinden tussen categorisatie en representatie**

Margot Gerené deelde dat ze trots was op de stappen in de goede richting die het Stedelijk Museum Amsterdam in recente jaren heeft gezet, maar erkent dat vooruitgang gepaard gaat met ongemak. “Het Stedelijk heeft beleid om diversiteit te waarborgen in onze tentoonstellingen en collectie, maar ook gericht op medewerkers, partners en publiek. Dat is lastig, want soms betekent dat dat je mensen in hokjes moet stoppen om te meten of er inderdaad sprake is van intersectionaliteit in de representatie.” Het is niet altijd erg om mensen hun uitzonderingspositie te benoemen. Soms is het nodig. Elles van Teylingen voegt toe: “Om dingen in balans te krijgen moet je werken met disbalans. Met Experts in balanced teams en Women in Sales werk ik specifiek met en voor vrouwen, om de disbalans die met name in hogere posities heerst te overwinnen. Dat betekent niet dat we vrouwen plaatsen boven mannen of dat we streven naar een voordeelspositie voor vrouwen, maar dat we moeten focussen op vrouwen om gendergelijkheid te behalen.” Ook Agnies Lobbezoo vertelt over ABN AMRO: “We hebben bewust aangestuurd op meer vrouwen en mensen met diverse etnisch-culturele achtergronden in de top van ons bedrijf. Wij willen als bedrijf een afspiegeling zijn van de maatschappij.” Iliriana Banjska concludeert dat er een balans gevonden moet worden tussen het benoemen van identiteiten en het doelbewust inclusie en diversiteit nastreven, en het gewoon laten zijn van vrouwen en mensen van kleur zonder dat zij telkens aan de hand van hun identiteit naar voren worden geschoven.

# 2

## **Stel streefcijfers in en meten is weten**

Iliriana Banjska benadrukt de noodzaak van structureel onderzoek naar representatie in de kunst en vertelt over het onderzoek dat zij met WOMEN Inc. en ABN AMRO heeft uitgevoerd en deelt een van de conclusies. “De kunstsector moet niet bang zijn voor streefcijfers. Streefcijfers over gewenste aantallen vrouwen in de kunst bijvoorbeeld, zouden volgens critici haaks staan op kwaliteit. Uit ons onderzoek blijkt dat wanneer duidelijk is dat een werk door een vrouw is gemaakt, de verkoopprijs keldert. Er is dus sprake van unconscious bias.” Mensen zullen de kwaliteit van een werk dus onderschatten als het door een vrouw is gemaakt. Streefcijfers die voor-schrijven hoeveel werk van mensen uit gemarginaliseerde groepen er in een museum moet hangen, dragen eraan bij dat deze ‘unconscious biases’ verdwijnen. Margot Gerené stelt: “Wij werken met quota omtrent kunstenaars van kleur en hebben bijzondere aandacht voor vrouwelijke kunstenaars, dit blijven we meenemen in ons beleid en onze communicatie. Zo houden we onszelf ter verantwoording en zetten we een voorbeeld neer voor anderen.”

# 3

## **Vertrouw erop dat diversiteit geen trend, maar de toekomst is.**

Peggy Brandon staat aan de conceptie van een nieuw museum. Hoe zij diversiteit al bij het allereerste begin meeneemt, is door gesprekken te voeren met veel verschillende mensen. “Ik werk nu aan een museum dat nog geen collectie heeft, maar dat wordt gedragen door de vele persoonlijke verhalen en vragen over de geschiedenis. Ik heb met duizenden mensen gepraat en gevraagd om welke redenen zij zometeen naar het museum zouden willen komen. Ik kreeg vooral de vraag terug of ik in het museum alsjeblieft het hele verhaal wil gaan vertellen, zonder bepaalde groepen uit de geschiedenis te schrijven. Als mensen zich in ons museum zometeen



welkom voelen, dan betekent dat iets voor het hele veld. Het kan de drempel naar het museale veld verlagen. We spraken ook met veel jongeren, waar gendergerelateerde vraagstukken werden opgeworpen. Ze waren benieuwd, hoe zit het genderfluiditeit en queerness, hoe zat dat in het slavernijmuseum?" Iliriana Banjska voegde hier aan toe: "Musea hebben te maken met een vergrijzend klantenbestand, maar ik denk dat als je investeert in jonge, diverse makers, je een nieuw publiek aanspreekt." Margot Gerené raadt ook aan: "Laat inclusie en diversiteit geen trend zijn. Quota verankeren in de wet of in je bedrijfsvoering zorgt dat je het vasthoudt ook wanneer de trend overwaait."

## 4

### **Wees je bewust dat één persoon verschil kan maken, wees die persoon**

Mounira al Solh deelde haar reis van jonge vrouwelijke kunststudent in Libanon, in een door mannen gedomineerde kunstwereld, tot de kunstenaars die ze vandaag is. "Ik ben op mijn vijftiende begonnen met kunst maken, in Libanon. Ik merkte meteen het verschil tussen hoe er naar vrouwelijke kunstenaars en mannelijke kunstenaars werd gekeken. De kunstenaars die werden uitgekozen om te exposeren of om onder de vleugel van een mentor te worden genomen, waren allemaal mannen. Ik moest mezelf versterken, met ervaringen en connecties in het buitenland, om op gelijke voet met hen te komen staan. Ik kwam naar Nederland en wilde studeren aan de Rietveld Academie. De toelatingscommissie bestond uit een jury en één student. De jury wilde me eigenlijk niet toelaten, maar de student maakte zich hard voor mij en mijn kunst. Die ene persoon is voor mij de ingang naar de kunstwereld in Nederland geweest."

## 5

### **Kijk om naar mensen die niet op jou lijken, neem ze mee**

Wees de persoon die deuren opent, maar niet alleen voor mensen die op jou lijken. Zo zei Peggy Brandon: "Maak plaats of neem mee. Het is belangrijk om jonge vrouwen mee te nemen en plaats te maken wanneer het tijd is. Dat doe ik ook, en niet alleen bij vrouwen die op mij lijken." Margot Gerené deelde de wijze raad die zij van haar vrouwelijke familieleden meekreeg: "Wees zelfstandig, financieel onafhankelijk en sta voor wie je bent. Dat geef ik nu mee aan mijn dochter, haar vriendinnen en mijn vrouwelijke collega's. En eigenlijk geef ik dat net zo goed door aan mijn zoon. Ook mannen moeten we meekrijgen in het bereiken van gendergelijkheid. Als directeur en werkgever probeer ik te letten op mijn vrouwelijke werknemers en ze te empoweren, maar feminisme en gendergelijkheid zijn net zo goed een onderwerp voor mannen." Elles van Teylingen vroegde hier nog aan toe: "De problematiek is de bubbel. In de corporate wereld wordt weleens gezegd: Je neemt aan wie je kent. Dat is in de kunstwereld niet anders. Als je niks verandert aan de besluitvorming, zitten we hier over tien jaar weer, met precies dezelfde problematiek."

## 6

### **Voer ongemakkelijke gesprekken**

"De culturele wereld is er een waar gelijkwaardigheid een kernwaarde als basis moet zijn. Op een kunstevenement waar ik recent aanwezig was, waren een fotograaf van kleur en ik de enige personen van kleur, in een menigte van honderden mensen," zegt Peggy Brandon. "Ik benoemde op het podium tegen het publiek: 'Jullie zien er anders uit dan ik'. Mensen keken in ongemak een



beetje om zich heen.” Het is natuurlijk om je ongemakkelijk te voelen in situaties waarin je wordt aangesproken op je privileges of vooroordelen. Omarm het ongemak en stel je niet verdedigend op, maar sta open voor de ervaringen van anderen. Agnies Lobbezoo deelde: “Wij hebben bij ABN AMRO onderzoek gedaan naar onze banden met het slavernijverleden en hebben er excuses voor gemaakt. Met de excuses willen wij duidelijk maken dat wij moreel eigenaarschap nemen voor de daden van onze voorgangers, ook al die vele jaren later in de stamboom van de bank terecht zijn gekomen.”

## 7

### **Wees niet eendimensionaal, maar intersectioneel in je aanpak**

Margot Gerené geeft aan de vrouwenquota een stap in de goede richting te vinden, maar geeft aan dat deze nog onvoldoende aandacht hebben voor andere assen die een identiteit kan hebben. “Quota in het bedrijfsleven zijn vrij eendimensionaal, dat gaat vaak over vrouwen aan de top. Dat is niet perse intersectioneel. Daarmee zijn we niet uitgepraat.” Peggy Brandon stelt: “Intersectionaliteit en de kruising van identiteitsmarkers betekent niet dat elke kruising betekent dat iemand het zwaarder of erger heeft, maar dat er een unieke vorm van onderdrukking ontstaat. Je ziet bijvoorbeeld dat mensen die én vrouw zijn én van kleur, te maken krijgen met een samenspel van seksisme en racisme, maar tegelijkertijd zie je dat zij het vaak beter doen op de arbeidsmarkt dan mannen van kleur. Mannen hebben dan misschien niet te maken met seksisme, maar Zwarte mannen of andere mannen van kleur worden wel vaak gezien als een aggressor, waar vrouwen van kleur dat in mindere mate ervaren. Het is belangrijk om oog te hebben voor intersectionele onderdrukking, en de identiteitsassen niet alleen te zien als dingen om af te vinken van een diversiteitslijstje.”

Annabelle Birnie sloot de productieve en hoopgevende sessie af, met hoop voor de toekomst en voldoende vragen om op voort te borduren. “Ik denk dat we kunnen concluderen dat er nog veel te doen is maar dat we op de schouders staan van belangrijke en impactvolle vrouwen, wiens werk wij voortzetten.”

# H<sup>●</sup>ART

## MUSEUM

### TEKST

Geschreven door Tessel ten Zwaaghe (1998), activist en schrijver van feministische boeken als *Dat Zou Jij Nooit Toelaten*, *Vorbij de Verbijstering* & *Femicide: tot de dood ons scheidt*.

### CREDITS

Dit document is tot stand gekomen in samenwerking met:

Met dank aan maatschappelijk partner:

### CONTACT

Pers & publiciteit  
Stella Küçükşen  
+31 (0)20 530 87 55

WOMEN  
INC  
●

 ABN-AMRO

