

NOLD LANGGUTH EN ARIE BOS · ALLARD LANSON
ELS SIGN & PRINT · DENNIS & CINDY BEEN · WOUTER
DEELMAN · KING NASCHOLING · A.M.L. BOLLEN · ERIC
VERKUIJL · "SCHAARTJE" · RIETVELD · WIJBRAND &
HARD JONGERIUUS · THEO
ROBERT ERNST · PHILIP VAN DIJK · FAMILIE FERNANDES-DE
OER · "M.C. ESCHER FOUNDATION" · SAM & LUCILE
"ER" · GEESE · EN JAN ERNST DE GROOT · ERIK
GERRITSEN · PAULINE HEEREMA · DEEPAK LUTHRA
NELLE HEEMSKERK · MEHDI JULIUS-JESPER · ROY
WINTER · PETER MULLINE · F.P. HELMERS WACHSMUTH
MONIKA EN ERIC HAAKSMA · TJADE DIEKER · DE BOER-
BIRNIE · HESTER EN DICK VERBEEK · M.L.A. VAN LOON-
LABOUCHERE · PHILIP VAN DIJK · BERNARD VAN AALST
JOLANDA EN ROLAND DE JONG · ERIC EN SEEF · VAN DER
STEENHOVEN ADVOCATEN · H.P.L. KOEL · ROTARYCLUB
AMSTERDAM-WESTERTOREN · PETER HOLLEMAN · NICO
DELAIVE · CHARLOTTE HUYGENS & SJOERD EISMA



COLUMN

Internationale Vrouwendag
2026 H'ART Museum

Grote stappen vooruitzetten doe je het beste met iemand van buiten je bubbel

Door Yu Vos

Op heel veel vlakken zou ik durven stellen dat ik een typische linkse en progressieve meid ben uit de randstad, of sterker nog, van "binnen de ring". Hoewel dit waarschijnlijk aan mij af te lezen valt op heel veel manieren, blijkt het vooral uit het feit dat ik duidelijk gewend ben aan een bepaalde sociale bubbel. Zo ben ik vrij vocaal in mijn verbazing over hen die er misschien traditionelere waarden op nahouden (dit is waarschijnlijk geheel wederzijds). Nu droom ik van een toekomst waarin de maatschappij minder gepolariseerd, meer begripvol en tolerant en bovenal, écht gelijk is. Voor deze droomtoekomst is er echter systemische verandering nodig, en voor systemische verandering zal ik dus ook mensen moeten opzoeken buiten mijn bubbel. Maar dat vind ik eigenlijk best lastig.




Sinds enkele jaren organiseert H'ART Museum in het kader van Internationale Vrouwendag een panelgesprek gefocust op intersectionaliteit en gendergelijkheid in de kunstwereld. Aan de hand van het eerste panelgesprek heeft feministisch auteur Tessel ten Zweekge een manifest van zeven punten opgesteld, welke jaarlijks tijdens opvolgende panelgesprekken één voor één besproken worden. Dit jaar staat op een druilerige woensdagochtend punt vijf uit het manifest op de agenda: *kijk om naar en neem mensen mee die niet op jou lijken*. In de kern benadrukt dit punt het belang van buiten je bubbel treden en het actief betrekken van *iedereen* bij het toewerken naar diversiteit en gelijkheid.

Maar wie valt er onder "mensen die niet op jou lijken" en hoe "neem je hen mee"? Onder leiding van moderator Olga Ruitenbeek, hoofd tentoonstellingen en educatie H'ART Museum, gaan Peggy Brandon, directeur Mocca, en Josien Pieterse, co-directeur Framer Framed, met elkaar in gesprek over hoe je gendergelijkheid in de kunstwereld kunt bevorderen; of eigenlijk, gelijkheid op elk vlak van diversiteit. Immers betekent intersectionaliteit per definitie dat er verder gekeken moet worden dan bijvoorbeeld enkel iemands gender. Individuen bestaan immers uit een complexe samenhang van identiteiten: bijvoorbeeld hun gender, maar ook hun seksuele voorkeur, etniciteit, socio-economische status, et cetera.

Om iemand effectief te kunnen "meenemen" is het belangrijk dat al die verschillende aspecten in acht worden genomen. Om een concreet voorbeeld te geven van hoe intersectionaliteit belangrijk is als je effectief mensen wilt kunnen "meenemen": bij het opstellen van een vacature kan het type vragen al bepalend zijn in wie zich geroepen voelt te solliciteren. Ook de toon en woordkeuze kunnen een verschil maken. Zo vertelt Peggy welke vragen sollicitanten voor Mocca, een expertisecentrum onder andere toegespitst op cultuuronderwijs op scholen, voorgeschiedt kregen: "Er was maar één kennisvraag, namelijk wat de sollicitant wist van basis- en voortgezet onderwijs. Verder stelden we alleen maar vragen zoals 'hoe sta je in het leven?', 'wat vind je van seksuele diversiteit?' en 'wat vind je van honden op kantoor?'" Door de vragen persoonlijker te maken, kan solliciteren laagdrempeliger voelen. Als laatste werden sollicitanten gevraagd zichzelf een beoordelingscijfer te geven, aan de hand waarvan uiteindelijk de selectie werd gemaakt. Kortom, om een werkvloer te creëren bestaande uit een divers palet van mensen, moet je ook variëren met je wervingsstrategieën.

Het diversifiëren van een team kan ook een positief domino-effect teweegbrengen voor verdere gelijkheid. Namelijk dat mensen zien dat ze er mogen zijn om naar omgekeken (en meegenomen) te worden. Peggy vertelt over een recente interactie die haar nu nog steeds ontroert. In een museum werd zij namelijk laatst door twee jonge Surinaamse meisjes spontaan omhelst en gekust; niet omdat ze haar persoonlijk kenden, maar omdat ze zichzelf in haar *herkenden*. "Door wat ik aanheb, door mijn huidskleur dachten zij: 'oké, dit ken ik. Daar is iemand die ik ken. Ik voel me nu in dit museum meer welkom.'" Representatie gaat dus niet enkel over zichtbaarheid, maar over mensen het gevoel geven dat zij er óók mogen zijn. Dat mensen zich welkom voelen op plekken waar dat nu nog niet altijd per sé vanzelfsprekend is.



Door Peggy's anekdote moet ik terugdenken aan de eerste keer dat ik Sandra Oh's personage in Grey's Anatomy zag. Ik was twaalf en keek een keertje mee met wat mijn moeder aan het kijken was op tv. Of toen ik op mijn zevende zag hoe Mulan als vrouw de held van het verhaal was. Als jonge vrouw met een Aziatisch uiterlijk waren personages als die twee onbewust ontzettend belangrijk geweest voor mij om groots te durven dromen en te geloven in mijn eigen capaciteiten. Dan moet je je bedenken dat dit slechts fictieve personages waren. Ik kan mij dus helemaal voorstellen wat de kracht is van het zien van iemand die op jou lijkt in een belangrijke positie op een plek waar dat nog te vaak uitzonderlijk is.

Naast dat imago, vraagstelling en taalgebruik helpen, benadrukt Josien dat kunstinstellingen zich ook actief bewust moeten zijn van de afwegingen die zij kunnen maken tijdens selectieprocessen. "Kies je voor degene met drie wetenschappelijke studies, of iemand die begonnen is op het vmbo en uiteindelijk, na heel hard knokken, alsnog een wetenschappelijke studie heeft afgerond?" Door te kiezen voor die laatste, kies je misschien niet iemand die op papier direct eruit springt voor hun kennis, maar wel iemand die bijvoorbeeld heeft bewezen doorzettingsvermogen te hebben en wilskracht.

Uiteraard is er niet alleen gesproken over hoe je een diverser team tot stand kunt laten komen. Zo vertelde Josien dat vrouwen (om nog niet eens te spreken van non-binaire of genderqueer personen) nog altijd ondervertegenwoordigd zijn in collecties en tentoonstellingen, ondanks dat zij wel oververtegenwoordigd zijn bij kunstopleidingen. Zij ziet dit helaas niet structureel veranderen zolang de kern van de kunstwereld vastgeroest blijft in oude gewoontes, een mening die Peggy beaamt. Met andere woorden: er moet systemisch eerst nog veel veranderen voordat dergelijke zaken structureel kunnen en zullen verbeteren. Daarvoor is het noodzakelijk dat kunstinstellingen zich actief inzetten een accuratere afspiegeling van de samenleving in al haar diversiteit te zijn.

Richting het einde van het gesprek, neemt Peggy een moment om óók de positieve ontwikkelingen die zij ziet qua diversiteit en gelijkheid in de kunstwereld te belichten. Ze vertelt dat alle curatoren in het museum waar zij voor werkte in de jaren 90 alleen maar mannen waren. "Daar zit wel echt verandering in. Conservatoren zijn vrouwen. Hoofd collecties en hoofd tentoonstellingen zijn vrouwen," vertelt ze. Moderator Olga is het levende bewijs van dat laatste feit.

Kortom, er zijn dus wel degelijk al grote stappen gemaakt. Met de kennis en ervaring die Peggy en Josien vandaag hebben gedeeld denk ik dat er weer een aantal grote stappen gemaakt kunnen worden naar intersectionele gelijkheid. Terwijl we die stappen zetten, kunnen we wellicht iemand meenemen, het liefst iemand die niet op ons lijkt.