

# Omgaan met etnisch-culturele diversiteit in het middenveld: een overzicht van de paradigma's

Fatima Laoukili, Stijn Oosterlynck, Thomas Swerts, Ruud Wouters en Pieter Cools, Centre  
for Research on Environmental and Social Change (CRESC), Universiteit Antwerpen

CSI Flanders Spotlight paper

## Inhoud

1. Neo-assimilatie .....	5
Een begrip met Amerikaanse roots .....	5
Neo-assimilatie: een tweede leven voor de term assimilatie .....	6
Assimilatie en middenveldorganisaties.....	8
2. Multiculturalisme.....	8
Reactie op assimilatieperspectief .....	9
Een kwestie van mensenrechten .....	9
Etnisch-culturele zelforganisaties .....	9
3. Liberaal egalitarisme.....	10
Universele gelijkheid.....	10
Kleurenblindheid.....	11
4. Diversiteitsparadigma .....	11
Van rechten naar competenties .....	11
Focus op organisaties: diversiteitsmanagement.....	12
5. Superdiversiteit.....	13
Veranderende realiteit van migratie.....	13
Diversiteit binnen de diversiteit.....	14
Een grootstedelijk fenomeen.....	15
Convivialiteit .....	15
6. Interculturalisme .....	16
Reactie op het multiculturalisme .....	16
Interculturele dialoog en sociale cohesie .....	17
Lokaal en op de praktijk gericht.....	19
7. Intersectionaliteit.....	20
Gender- en andere ongelijkheden: kruispuntdenken .....	20
Kritisch voor diversiteitsdenken.....	21
8. Anti-racisme.....	22
Van 'ras' naar racialisering.....	22
'Critical race' theorie .....	23
Geworteld in kolonialisme .....	24
'Nieuw' racisme .....	24
Anti-racisme op alle niveaus van het samenleven .....	25
9. Postkoloniaal perspectief.....	27

Eurocentrisme .....	27
Beeldvorming over de 'andere': oriëntalisme .....	28
Dekoloniseren.....	29
Conclusie.....	30
Bronvermelding .....	37

De groeiende etnisch culturele diversiteit in de samenleving is één van de meest disruptieve processen van de voorbije decennia. In Vlaanderen heeft één van de vijf burgers een migratie-achtergrond (Noppe et al., 2018). In steden zoals Antwerpen en Genk is dit (iets) meer dan de helft. In Antwerpen leven maar liefst 175 verschillende nationaliteiten (Stad Antwerpen, 2017), voor Brussel – één van de meest diverse steden ter wereld – zijn dit er 182 (BISA, 2015). Naast het groeiend aantal landen van herkomst, neemt ook op andere vlakken de diversificatie binnen de diversiteit toe, zoals in religie, opleidingsniveau, gender, arbeidsmarktsituatie en verblijfstatus. Deze realiteit wordt beschreven als superdiversiteit.

Vanzelfsprekend worden ook middenveldorganisaties geconfronteerd met deze nieuwe, diverse realiteit. Waar zij zich vaak bewust zijn van diversiteit, lukt het werkelijk incorporeren van de bestaande diversiteit in de eigen organisatie en werking vaak nog niet goed. Het is dan ook een uitdaging voor middenveldorganisaties om in te spelen op de diversiteit in de samenleving (Swerts, Hertogen, & Oosterlynck, 2017). Het debat daarover wordt nogal eens in scherpe termen gevoerd, met onbegrip en frustratie aan beide zijden. In deze paper willen we het debat vooruithelpen door de bestaande perspectieven ten aanzien van etnisch-culturele diversiteit op te lijsten en te bespreken. Op die manier hopen we middenveldorganisaties te helpen om klaar te zien in de eigen (al dan niet ge-expliciteerde) benadering van diversiteit, aan te tonen wat de sterktes en beperkingen van de verschillende benaderingen zijn en organisaties zo te inspireren over hoe etnisch-culturele diversiteit anders en/of beter ontsloten kan worden.

We laten in totaal negen verschillende perspectieven aan bod komen. We bespreken achtereenvolgens neo-assimilatie, multiculturalisme, liberaal egalitarisme, diversiteit, superdiversiteit, interculturalisme, intersectionalisme, antiracisme en het postkoloniaal perspectief. Dit zijn alle perspectieven die in de sociaalwetenschappelijke literatuur courant aan bod komen als het gaat over de omgang met etnisch-culturele diversiteit. Elk perspectief wordt op een gelijkaardige wijze besproken: we schetsen het historische kader dat aan het perspectief ten grondslag ligt, geven de assumpties van de belangrijkste auteurs in elk perspectief weer en lichten de (soms felle) debatten binnen elk perspectief toe. Daarnaast kijken we naar welke praktijken inzake omgang met diversiteit binnen deze perspectieven naar voren geschoven kunnen worden, en dit op micro-(individu), meso-(organisatie) en macro-niveau (samenleving). Op die manier verhelderen we welke implicaties deze perspectieven kunnen hebben voor middenveldorganisaties. Het doel van deze paper is dus niet louter theoretisch. We geloven sterk dat het oplijsten en bespreken van de verschillende perspectieven middenveldorganisaties kan helpen in de eigen zoektocht naar hoe om te gaan met diversiteit. Na de verschillende paradigma's systematisch besproken te hebben, ronden we dan ook af met een besluitende tabel, die organisaties

kunnen gebruiken om de eigen werking tegen het licht te houden, maar ook om inspiratie op te doen hoe er op verschillende manieren met diversiteit omgegaan kan worden.

## 1. Neo-assimilatie

### Een begrip met Amerikaanse roots

Assimilatie verwijst naar het proces waarbij etnische minderheidsgroepen zich aanpassen aan de normen en waarden van de meerderheidsgroep. Het werd lange tijd beschouwd als hét model bij uitstek om de incorporatie van minderheden in de samenleving te begrijpen (Kivisto 2004). Het begrip is sterk geworteld in de Amerikaanse context, waar de aankomst van miljoenen migranten uit het rurale Zuiden in de opkomende industriesteden in het Noorden van de VS tijdens de eerste helft van de twintigste eeuw nieuwe maatschappelijke vragen oproep. Assimilatie wordt in deze context vaak gekoppeld aan het idee van de 'melting pot', de etnisch-culturele smeltkroes waarin migranten na verloop van tijd onvermijdelijk 'veramerikaniseren'. Assimileren komt hierdoor gelijk te staan met het onderdrukken van en zelfs afstand nemen van de voorgeschiedenis, culturele gebruiken en geloofsovertuiging van de eigen etnische groep ten voordele van deze van de dominante etnische groep van de gastsamenleving. Deze invulling van het assimilatie-begrip is sterk normatief omdat het de verantwoordelijkheid van succesvolle incorporatie ten volle bij de migrant en zijn of haar motivatie om zich aan te passen aan de heersende normen en waarden legt.

Als wetenschappelijk concept heeft assimilatie zijn wortels in de theorie van culturele assimilatie van de Chicago school, die stelt dat alle migrantengroepen stadia van antagonisme, accommodatie en uiteindelijk assimilatie doormaken (Ngai 2005: 231). Voor Park en Burgess (1969: 735) moest assimilatie gezien worden als "een proces van interpenetratie en fusering waarbij personen en groepen de herinneringen, gevoelens en attitudes van andere personen en groepen opnemen en, door hun ervaring en geschiedenis te delen, geïncorporeerd worden met hen in een gemeenschappelijk cultureel leven". Midden jaren 1960 formuleerde Milton Gordon (1964) een theoretisch model dat assimilatie opsplijst in zeven stadia die hij beschouwde als een empirische wetmatigheid eerder dan een normatief ideaal (Houtkamp 2015: 75). Dit invloedrijke model werd in de loop der jaren aangevuld met socio-economische en ruimtelijke factoren die een invloed hebben op het assimilatieproces (zie Alba and Nee, 2007: 2-3). Hoewel het erkennen van het multidimensionale karakter van assimilatie het concept meer

bruikbaar maakte voor wetenschappelijke doeleinden, beschouwde men de integratie van migranten nog steeds als een lineair proces. Culturele en sociale homogenisering wordt daarom binnen deze traditie als onafwendbaar voorgesteld (Ramakrishnan en Bloemraad 2008: 6).

Wanneer er in de nasleep van de migratiegolven in de periode na 1965 sociale problemen opdoken met de incorporatie van migranten in de Amerikaanse samenleving, stak kritiek op het perspectief de kop op. De wenselijkheid en normatieve lading van assimilatie werd betwist op verschillende gronden. Zo stelden Glazer en Moynihan in 'Beyond the Melting Pot' reeds in 1963 dat de Amerikaanse smeltkroes simpelweg niet bestond. Op een vergelijkbare manier argumenteerde Portes en Rumbaut (1996: 166) dat assimilatie, begrepen als de onmiddellijke transformatie van immigranten in mensen 'even Amerikaans als al de rest', wellicht nooit heeft plaats gevonden. Assimilatie werd ook fel bekritiseerd vanwege de impliciete aanname dat minderheidsgroepen onvermijdelijk hun eigen culturen in het integratieproces willen verliezen (Alba en Nee 2003: 1-3). Op die manier sluipt er een nauwelijks verdoken 'ethnocentrische bias' in het model waardoor de cultuur van de dominante witte middenklasse verheven wordt als de standaard waarnaar minderheidsgroepen dienen te streven. De lineariteit van het klassieke assimilatie model werd tevens in vraag gesteld door Portes en Zhou (1993), die met hun model van 'gesegmenteerde assimilatie' aantoonde dat incorporatie sterk verschilt naargelang klasse en etniciteit. Latino migranten worden volgens dit model eerder opgenomen in de raciaal gesegregeerde, verpauperde onderlaag van de maatschappij dan in de witte middenklasse. Deze kritiek culmineerde in Glazer's these begin jaren 1990 dat assimilatie als ideaal voor migranten en andere minderheidsgroepen in de Verenigde Staten 'dood' was (Glazer, 1993). Het failliet van assimilatie weet hij aan het uitblijven van opwaartse sociale mobiliteit voor Afro-Amerikaanse burgers ondanks hun culturele assimilatie en het omarmen van de Amerikaanse droom door structureel racisme en discriminatie.

### Neo-assimilatie: een tweede leven voor de term assimilatie

De term assimilatie maakt de voorbije vijftien jaar een opvallende comeback. Dat heeft veel te maken met een groeiend anti-migratie sentiment in grote lagen van de bevolking in Westerse landen. Dat vertaalt zich in de steeds herhaalde stelling dat het 'multiculturalisme' (zie verder) gefaald heeft. In het neo-assimilationistisch perspectief wordt dan het geheel van culturele en politieke gebruiken van de gastsamenleving als ijkpunt beschouwd om de integratie van buitenstaanders te beoordelen. Migrant worden hierdoor aangemoedigd dan wel gedwongen om los te komen van de eigen identiteit en zich te schikken naar wat gangbaar is binnen de gastsamenleving. Brubaker benadrukt wel dat dit niet zomaar een terugkeer is naar het oude assimilatiemodel is (Brubaker, 2001). Dat oude assimilatiemodel is zoals

we hierboven beschreven op analytische gronden gediscrediteerd, maar ligt ook politiek zeer moeilijk omwille van de associatie met bijvoorbeeld de gedwongen Verduitsingscampagnes. Als men het echter losmaakt van deze specifieke historische invullingen en assimilatie gelijkstelt met het proces waarbij culturele verschillen gereduceerd worden en mensen meer op elkaar gaan gelijken, zonder noodzakelijkerwijs echt samen te vallen in hun identiteit, dan is assimilatie als benadering vandaag nog steeds erg nadrukkelijk aanwezig in het publieke debat en beleid.

Zo toonde Brubaker (1992) aan dat het Franse model van burgerschap assimilationistisch is, in de zin dat migranten geacht worden zich in te passen in Republikeinse tradities van civiele integratie en secularisme. Het dwingende karakter van de politieke geschiedenis en opvattingen over burgerschap in de Franse context is bijvoorbeeld zichtbaar in de discussies rond het hoofddoekenverbod in openbare scholen (Bowen 2007). Het uiten van een islamitische geloofsovertuiging via de hijab wordt in het publieke debat afgeschilderd als een expressie van de onwil tot integratie vanwege Franse burgers met een migratie-achtergrond. Het idee van assimilatie ligt ook ten de grondslag aan wat in de Vlaamse context 'inburgeringsbeleid' wordt genoemd (Jacobs 2000). Als politieke ideologie berust assimilatie "op de vooronderstelling dat een multiculturalistisch beleid leidt tot de desintegratie en balkanisering van de samenleving" (Loobuyck, 2003). Waar migratiebeleid in Vlaanderen, en ruimer, in België, voordien nog gestoeld was op een multiculturele ideologie waarbij integratie van minderheidsgroepen mogelijk was met behoud van de eigen identiteit, is er de laatste jaren meer nadruk komen te liggen op responsabilisering en inburgering (Wets 2007). Door de negatieve connotaties die de term assimilatie oproept, gebruiken auteurs vaak de notie van 'nationale civiele integratie' om te wijzen op de nood aan een grotere gemeenschappelijke culturele sokkel om het samenleven vorm te geven (Zapata-Barrero, 2017). Vanuit een meer analytisch perspectief bliezen Alba en Nee (2003) aan het begin van het nieuwe millennium het concept van assimilatie opnieuw leven in door het te ontdoen van haar normatieve connotaties en het te herintroduceren als sociologisch concept. In 'Remaking the American Mainstream' argumenteren ze dat assimilatie nog steeds het dominante sociale proces is dat de incorporatie van immigranten in de Amerikaanse samenleving kenmerkt. Ze hanteren een bredere dan louter culturele definitie en komen zo ook een rijker en meer genuanceerd analytisch kader om de incorporatie van migranten in de samenleving te begrijpen. De sociale mechanismen die assimilatie als proces stimuleren, zijn grensoverschrijding, grensvervaging en grensverschuiving (Alba & Nee 2003: 59). De meerderheidsgroep wordt vergroot door grensoverschrijding en de mainstream-cultuur wordt uitgebreid door grensvervaging tussen meerderheids- en minderheidsgroepen. Alba en Nee maken echter de nuance dat assimilatie verre van onvermijdelijk is en dat verschillende groepen assimileren op verschillende snelheden. Zo assimileren laaggeschoolde arbeidsmigranten bijvoorbeeld aan een trager tempo dan migranten die in de hogere regionen van de arbeidsmarkt terechtkomen, waarvoor

door de aard van het werk (bv. meer interpersoonlijke contacten) een diepere kennis van de lokale culturele geplogenheden vereist is.

### Assimilatie en middenveldorganisaties

Het assimilatiemodel opereert vooral op nationale schaal. Het is op dat niveau dat meer culturele homogeniteit en een gedeelde culturele sokkel voor het samenleven gezocht wordt. Het assimilatiemodel besteedt weinig aandacht aan het mesoniveau, waarop middenveldorganisaties opereren. Dit is wellicht deels te wijten aan het feit dat het proces van assimilatie zich vooral op het individuele niveau afspeelt, waarbij verklarende waarde wordt gegeven aan de demografische, sociale of culturele kenmerken van migranten zelf (Soysal 1994: 30). Bovendien focust assimilatie – zeker in het academisch discours – op individuele uitkomsten, zoals het leren van de taal, arbeidspositie of het behalen van diploma's (Ramakrishnan 2013: 31). Politieke en civiele integratie krijgt dan ook geen al te prominente plaats in de assimilatie-literatuur (Bloemraad et al. 2008: 163). In plaats daarvan argumenteert Soysal dat *incorporatie*, gedefinieerd als de inclusie in en participatie aan institutionele en organisatiestructuren, beter geplaatst is om processen van politieke inclusie te vatten. In tegenstelling tot assimilatie, dat minderheidsgroepen simpelweg benadert als aggregaties van individuen, focust incorporatie op de werking van politieke instituties zoals belangengroepen en middenveldorganisaties (Ramakrishnan 2013: 28). Vanuit dit perspectief helpen middenveldorganisaties het initiële politieke socialisatieproces van immigranten door hen op te leiden en te mobiliseren (Bloemraad, 2006: 6). Middenveldorganisaties fungeren met andere woorden als 'politieke scholen' (Bloemraad 2006: 91), waar immigranten de nodige vaardigheden leren om hun stem te laten horen in het publieke debat. In termen van socialiserende activiteiten die organisaties uitvoeren, verzamelen en verspreiden ze informatie; vertegenwoordigen en pleiten ze voor een groep; mobiliseren ze gemeenschappen en leren ze vaardigheden aan die politieke participatie bevorderen (Bloemraad 2006: 83). Hoewel de incorporatie-literatuur het belang van middenveldorganisaties voor het kenbaar maken en aanleren van heersende normen, waarden en omgangsvormen erkent, laat ze in het midden of dit een assimilerend effect heeft op de betrokken migranten. De hypothese van culturele convergentie die impliciet aanwezig is in assimilatie, wordt met andere woorden niet onderschreven door sociologen die interacties tussen middenveldorganisaties en migranten bestuderen.

## 2. Multiculturalisme



## Reactie op assimilatieperspectief

Het multiculturalisme ontstond als reactie op het assimilatieperspectief. Het multiculturalisme verwerpt het idee dat (leden van) minderheidsgroepen van minderheidsgroepen zich moeten assimileren aan de dominante cultuur en de eigen culturele praktijken laten vallen. Het propageert een ideaal waarbij leden van minderheidsgroepen hun collectieve identiteit en praktijken kunnen behouden. Een multicultureel beleid vormt een kader voor de ongedwongen integratie van leden uit minderheidsgroepen, zoals het leren van taal zonder dat dit verplicht of gekoppeld wordt aan het verwerven van bepaalde rechten (Song, 2017).

## Een kwestie van mensenrechten

Multiculturalisme wordt vaak vereenzelvigd met het vieren van de verscheidenheid aan culturele tradities, kledij, muziek en eetgewoonten (Kymlicka, 2010). Multiculturalistische auteurs zoals Kymlicka (2012) en Taylor (1992) stellen echter duidelijk dat multiculturalisme in de eerste plaats om mensenrechten gaat. Vanaf na de Tweede Wereldoorlog groeiden er politieke bewegingen die streden tegen het onrechtmatig en ongelijk behandelen van minderheden en voor het creëren van gelijke rechten, ook die van etnische, culturele en religieuze minderheden (Song, 2017). Multiculturalisme is een onderdeel van die 'mensenrechtenrevoluties'. Kymlicka (2010) stelt een vorm van multiculturalisme voor waarbij enerzijds universele mensenrechten worden gerespecteerd en anderzijds specifieke groepsrechten worden ontwikkeld jegens minderheden. Omdat lidmaatschap van een culturele minderheidsgroep onvrijwillig is, moeten de ongelijkheden die dat lidmaatschap met zich meebrengt door de overheid gecorrigeerd worden. Enkel het voorzien van antidiscriminatie wetten schiet tekort (Song, 2017). Het vereist ook het toekennen van specifieke rechten aan minderheidsgroepen zonder de universeel geldende rechten te ondermijnen (Taylor, 1992).

## Etnisch-culturele zelforganisaties

De focus op rechten en de relatie tussen de culturele meerderheid en minderheden geeft leidt ertoe dat het multiculturalisme toch vooral op het nationale niveau gesitueerd is. De positieve aandacht van het multiculturalisme voor de collectieve identiteit en praktijken van culturele minderheden en cultureel gedifferentieerde rechten heeft echter ook een aantal implicaties op organisatorisch vlak. Vanuit multiculturalistisch perspectief zijn zelforganisaties van etnisch-culturele minderheden erg belangrijk. Het gaat om organisaties gericht op de vertegenwoordiging van (etnisch-culturele)

minderheidsgroepen en om specifieke tradities, talen, gebruiken in stand te houden. Neo-assimilationisten beschouwen dit als een kwalijke vorm van sociale segregatie, die de cohesie in de samenleving ondermijnt (voor een gelijkaardige, empirisch gefundeerde kritiek zie Koopmans, 2013), maar voor multiculturalisten is het een positieve uiting van de culturele identiteit en beleving van etnisch-culturele minderheden en bovendien ook de plaats waar minderheden macht opbouwen om gelijke rechten en participatie in de samenleving af te dwingen. Een multicultureel beleid bestaat er dan ook vaak in het ontstaan van zelforganisaties te faciliteren vanuit de idee dat verscheidenheid aan culturen erkenning verdient (Van Puymbroeck, Van Dam, & Dierckx, 2018). Die zelforganisaties vertegenwoordigen ook vaak etnisch-culturele minderheden *als gemeenschappen* ten aanzien van beleidsmakers, al dan niet geformaliseerd in adviesraden.

Naar het intern beleid van organisaties toe kunnen middenveld- of overheidsorganisaties erkenning van culturele minderheidsgroepen bewerkstelligen door hun diensten aan te bieden in verschillende talen, de mogelijkheid bieden om een tolk te gebruiken, etc. (Song, 2017).

### 3. Liberaal egalitarisme

#### Universele gelijkheid

Een paradigma dat kritiek heeft op het multiculturalisme, is het liberaal egalitarisme (Barry, 2001). Egalitair verwijst naar het streven naar gelijkheid, waarbij liberale egalitaristen als Barry stellen dat we in een samenleving blind dienen te zijn voor de verschillen onder ons. Universele gelijkheid en mensenrechten moeten centraal staan. Multiculturele denkers ondermijnen de universele gelijkheid tussen mensen door nadruk te leggen op iemands culturele identiteit en waarden. Daarom zijn liberale egalitaristen tegen het anders behandelen van minderheidsgroepen. Liberale egalitaristen verwerpen het idee van pluralisme, aangezien het tegenstrijdig is om culturele verscheidenheid te promoten en tegelijkertijd aan te dringen op universele gelijkheid. Dit houdt niet in dat er geen verschillen kunnen zijn. Het is juist de manier waarop er omgegaan wordt met verschillen, die voor liberale egalitaristen als Barry voor discussie vatbaar is. Hierin maakt hij een onderscheid tussen individuele en collectieve rechten. Liberale egalitaristen vinden dat specifieke culturele uitingen niet thuishoren in de publieke sferen, maar zoveel mogelijk in de private sfeer dienen te gebeuren. Het kan voor hen niet dat een systeem of beleid individuen op basis van hun culturele verschillen anders behandelt, omdat er dan geen sprake van gelijke behandeling is. Een voorbeeld hiervoor is het invoeren van quota's in een rekruteringsbeleid. Anderzijds vinden liberale egalitaristen dat groepen vrij zijn zich te gedragen hoe ze

willen binnen de eigen groepen, zolang dit niet tegenstrijdig is met de wetten en groepsleden vrij kunnen beslissen al dan geen lid te blijven van de groep (Barry, 2001).

## Kleurenblindheid

Welke repercussies heeft dit perspectief op het mesoniveau? Organisaties die vertrekken vanuit het liberaal egalitarisme hanteren een principe dat 'color-blindness' wordt genoemd. Dit verwijst naar het idee dat elke werknemer, ongeacht afkomst, gelijkwaardig behandeld moet worden. Iemands huidkleur is irrelevant. Het houdt bijgevolg in dat er geen nood is aan cultuursensitief beleid binnen een organisatie. Organisaties die vanuit dit perspectief vertrekken, wijzen er op dat er niet actief gewerkt wordt aan het meer divers maken van het personeelsbestand. Werknemers worden louter en alleen gekozen op basis van hun kwalificaties (Podsiadlowski, Gröschke, Kogler, Springer, & van der Zee, 2013). Volgens Barry (2001) moeten onderwijssystemen wel de rijkheid van culturen in de samenleving onderwijzen.

## 4. Diversiteitsparadigma

### Van rechten naar competenties

Het diversiteitparadigma komt vooral sinds de jaren 2000 opzetten als alternatief voor het belaaide perspectief van multiculturalisme<sup>1</sup>. Het deelt met het multiculturalisme een uitgesproken positieve visie op diversiteit, en zet zich op die manier af tegen het neo-assimilationisme, maar vertrekt veel minder vanuit een (mensen-)rechtenbenadering. Het diversiteitsparadigma kende aanvankelijk in de Amerikaanse (bedrijfs)context tussen de late jaren tachtig en het begin van de twintigste eeuw een steile opgang (Saeys, Van Puymbroeck, Albeda, Oosterlynck, & Verschraegen, 2019; Wood, 2003; Zanoni, Janssens, Benschop, & Nkomo, 2010). Volgens Faist (2010) kwam dit door de vele onderzoeken naar gender en 'ras' als reactie op enerzijds assimilatie en anderzijds het multiculturalisme. Assimilatie legt sterk de nadruk op sociale integratie waarbij leden van minderheidsgroepen, zoals migranten, zich achten aan te passen aan de dominante cultuur (Faist, 2009). Het diversiteitsparadigma daarentegen

---

<sup>1</sup> De term diversiteit verwijst hier niet louter naar een beschrijving van de empirische realiteit (toenemende etnisch-culturele verschillen in samenleving), maar naar een normatief perspectief op die realiteit.

vertrekt van de assumptie dat migranten (en andere minderheden) specifieke vaardigheden en ervaringen bezitten - competenties - die een meerwaarde zijn voor organisaties.

Het diversiteitsparadigma verschilt van het multiculturalisme omdat het niet vertrekt vanuit een rechtenperspectief op minderheden, maar de aandacht verschuift naar de competenties en vaardigheden die etnisch-culturele minderheden binnenbrengen in samenlevingen en organisaties. Bovendien komt de nadruk te liggen op organisatorische efficiëntie – hoe boekt de organisatie betere resultaten door een grotere diversiteit aan competenties en contacten (Zanoni et al., 2010) – in plaats van op de structurele ongelijkheid waarmee etnisch-culturele minderheden mee geconfronteerd worden.

Een ander verschil in vergelijking met het multiculturalisme is dat binnen het diversiteitsparadigma niet enkel gekeken wordt naar migranten. Het diversiteitsparadigma richt zich op de verscheidenheid in etniciteit, cultuur, gender, leeftijd, klasse, seksuele geaardheid, religie, professie, onderwijsniveau, gezondheid en mentale en fysieke capaciteiten (Faist, 2009; Zanoni et al., 2010). Het is met andere woorden een breder perspectief. Dat verbreedt het draagvlak voor een diversiteitsbeleid en maakt zichtbaar dat minderheden vaak met gelijkaardige problemen kampen om naar waarde geschat te worden in organisaties en de samenleving. Tegelijkertijd leidt die bredere focus vaak de aandacht weg van etnisch-culturele diversiteit naar minder ‘controversiële’ vormen van diversiteit, waarrond makkelijker een beleid te voeren valt.

### Focus op organisaties: diversiteitsmanagement

Het diversiteitsparadigma is in tegenstelling tot het multiculturalisme en (neo-)assimilatieperspectief meer gericht op meso-niveau van organisaties en instellingen, waarbinnen diversiteit geïntroduceerd en beheerd dient te worden en diverse competenties gevaloriseerd, en op het microniveau van individuen. Concreet betekent het diversiteitsparadigma hier dat organisaties hun praktijken en routines aanpassen aan de (culturele) heterogeniteit in de samenleving om blijvend efficiënt te kunnen functioneren in een veranderende omgeving (Faist, 2009). Daarnaast gaat het ook om het ontwikkelen van de kennis en expertise om goederen en diensten te leveren aan een (cultureel) heterogeen cliënteel (Faist, 2010, pp. 179-180).

Zanoni (2010) geeft aan dat diverse teams hier belangrijk voor zijn: in een diverse organisatie is er meer toegang tot diverse ideeën, perspectieven en waarden bij het uitvoeren van taken. Podsiadlowski heeft het over ‘access’. Diversiteit is voor hem een bedrijfs-of organisatiestrategie, waarbij het toegang tot een divers klanten of ledenbestand creëert, en aansluiting bij internationale markten en netwerken

verwezenlijkt. Het hebben van divers personeel kan zo een antwoord bieden op divers wordende cliënteel (Podsiadlowski et al., 2013). Podsiadlowski benadrukt verder dat iedereen voordelen uit een divers team kan halen ('het integratie en leren' perspectief). Diversiteit creëert als het ware een leeromgeving waarbij iedereen kan bijleren door het beschikbaar maken van nieuwe ideeën en kennis. Op deze manier is diversiteit één van de manieren die blijvend innoveren binnen organisaties mogelijk maakt. Binnen deze visie wordt bijvoorbeeld aandacht geschonken aan het aanpassen van organisatiestrategieën als respons op meer divers personeel. (Podsiadlowski et al., 2013).

Dit alles wordt diversiteitsmanagement genoemd, het geheel van organisatorische praktijken om de voordelen van diversiteit binnen de eigen werking te maximaliseren (Podsiadlowski et al., 2013; Wood, 2003). Dat vergt ook ingrijpen op het microniveau, met name het stimuleren en verwerven van interculturele competenties zoals meertaligheid en de capaciteit en kennis om samen te werken met mensen van diverse culturele achtergronden door individuele werknemers of leden. Het diversiteitsperspectief zet dan ook sterk in op interculturele trainingen, diversiteitsworkshops, diverse werkgroepen, taalopleidingen, et cetera om in te spelen op de aanwezige diversiteit in de organisatie.

Waar het diversiteitsperspectief wel raakt aan het multiculturalisme is het belang dat het hecht aan het niet discrimineren van personeel, cliënteel en leden op basis van culturele achtergrond. Het anti-discriminatiegedachtegoed is dan ook een intrinsiek onderdeel van diversiteitsmanagement (Faist, 2009; Saeys et al., 2019). Wel wordt discriminatie, in tegenstelling tot in het multiculturalisme, niet zozeer verworpen vanuit het rechtendiscours, maar eerder vanuit verlies aan potentiële competente werknemers of leden (Faist, 2009, 2010; Wood, 2003).

## 5. Superdiversiteit

### Veranderende realiteit van migratie

Het superdiversiteitsparadigma duikt net als het diversiteitsparadigma op als antwoord op gepercipieerde tekortkomingen van het multiculturalisme (weliswaar wat later) (Vertovec, 2010). Het begrip superdiversiteit werd voor het eerst gebruikt door de socioloog en antropoloog Steve Vertovec om de almaar groeiende verscheidenheid en complexiteit van migratie in de samenleving te duiden. Deze zogenaamde superdiversiteit overstijgt volgens hem het multiculturalisme en haar focus op een beperkt aantal, grotere en (verondersteld) intern homogene etnisch-culturele gemeenschappen (Crul, 2016; Vertovec, 2010). Vanaf de val van de Berlijnse Muur, is er volgens Vertovec in Europa een tweede grote migratiestroom te onderscheiden. Het gaat hier niet meer om de meer homogene groep

gastarbeiders die sinds WOII naar Europa migreerden, maar om een veel grotere verscheidenheid aan migranten die divers zijn op basis van religie, cultuur, gender, leeftijd, verblijfsstatus, migratiemotief en sociaal economische positie (Crul, 2016; Geldof, 2015; Vertovec, 2010). Het beperkt aantal herkomstlanden van de klassieke naoorlogse migratie breidt zich ook uit naar schier alle landen ter wereld. De klassieke 'migrantengemeenschappen', die verondersteld waren intern nogal homogeen te zijn, zijn intern veel meer divers geworden (vergelijk bv. derde generatie Marokkaanse Belgen met Marokkaanse nieuwkomers die na de economische crisis in Zuid-Europa doortrokken naar West-Europese landen zoals België). Daarnaast ontstaan allerlei kleinere en intern diverse migrantengroepen. Het idee dat individuen van plaats X naar Y migreren zonder mogelijke stopplaatsen daartussen geldt bovendien veel minder voor deze 'nieuwe' migratiestromen (Vertovec, 2007). Deze nieuwe migratiestromen zorgen dus voor diversiteit binnen de diversiteit (Crul, 2016; Nowicka & Vertovec, 2014; Vertovec, 2010).

De 21<sup>ste</sup> eeuw laat zich evenzeer kenmerken door globalisering, verlaging van reiskosten en een stijging in het gebruik van technologische communicatiemiddelen (Geldof, 2015; Vertovec, 2010). Dit heeft eveneens effect op immigratie. Het in contact blijven met het zowel familieleden en vrienden als de maatschappelijke gebeurtenissen en evoluties uit het herkomstland is gemakkelijker dan ooit. Binnen de superdiverse samenleving is er dus sprake van transnationaliteit, een migrant staat zowel in contact met het land van migratie als met het land van herkomst (Geldof, 2015; Vertovec, 2007).

### Diversiteit binnen de diversiteit

Nu de maatschappelijke en historische context van het begrip superdiversiteit kort is geschetst, is het van belang superdiversiteit te definiëren. De prefix 'super' in superdiversiteit verwijst naar de diversificatie van de bestaande diversiteit. Waar het paradigma van het multiculturalisme focust op de relatie tussen de etnisch-culturele meerderheid en etnisch-culturele minderheden, benadrukt het superdiversiteitsparadigma de steeds grotere interne diversiteit binnen de migratiegemeenschappen, tot op het punt dat het niet langer zinvol is om van een 'etnisch-culturele gemeenschap' te spreken. Het beschouwen van diversiteit louter en alleen in termen van etniciteit is te. Superdiversiteit omvat dus, net als het diversiteitsparadigma, het bekijken van diversiteit als iets multidimensionaal.

Het superdiversiteitsperspectief focust in tegenstelling tot het diversiteitsparadigma wel enkel op burgers met een migratie-achtergrond, maar vermijdt expliciet om ze als homogeen voor te stellen (Vertovec, 2010). Ook Wessendorf (2014) benadrukt dat individuen vandaag de dag moeilijker te categoriseren zijn binnen een welbepaalde identiteit, zoals etnische afkomst. In haar onderzoek naar

het samenleven van burgers in superdiverse buurten in Londen, kwam ze onder meer in contact met een donkere Britse bekeerde moslima met Christelijke Ugandese roots.

## Een grootstedelijk fenomeen

Het begrip superdiversiteit wordt meestal gebruikt om te verwijzen naar en het beschrijven van diversiteit binnen (groot)steden (Geldof, 2015; Vertovec, 2007). Het wordt vaak gekoppeld aan de evolutie naar 'meerderheid-minderheid'-steden. In meerderheid-minderheid steden is de voormalige culturele meerderheid niet langer de grootste groep, maar zijn de etnisch-culturele minderheidsgroepen samen in de meerderheid. Op basis van dit feit wordt het assimilatie-idee, waarbij nieuwkomers zich dienen aan te passen aan de geldende dominante cultuur, verworpen. Er is immers geen leidende cultuur meer te onderscheiden (Crul, 2016). Ook volgens Blommaert (2014) is beleid gericht op integratie inadequaet, omwille van het feit dat migranten niet vast te pinnen zijn op hun etnische achtergrond alleen en zich in veeleer in (vaak grensoverschrijdende) netwerken bevinden dan in afgelijnde lokale gemeenschappen (Blommaert, 2014; Crul, 2016; Vertovec, 2010).

## Convivialiteit

De nadruk van het superdiversiteitsperspectief ligt op het samenleven in diversiteit. De micro-focus op onderlinge verhoudingen en interacties tussen mensen domineert dus. Het perspectief van superdiversiteit op samenleven wordt het best gecapteerd door de verwante notie van convivialiteit. Convivialiteit verwijst naar de wijze waarop individuen met diverse culturele achtergronden met elkaar samenleven in superdiverse steden, waarbij diversiteit als een doodnormaal en alledaags gegeven wordt beschouwd dat nauwelijks nog opgemerkt wordt (Wessendorf, 2014) (Nowicka & Vertovec, 2014; Wessendorf, 2014).

Het perspectief van superdiversiteit wordt zelden doorgedacht naar haar implicaties van (middenveld-)organisaties. Wel impliceert het superdiversiteitsperspectief dat het belangrijk is om niet louter in te zetten op etnisch-culturele zelforganisaties, zoals het multiculturalisme doet. Binnen het multiculturalisme ligt de focus op erkenning van etnische minderheidsgroepen en staat het beleid in teken van het vrijmaken van ruimte en middelen voor etnische (zelf)organisaties (Blommaert, 2014; Crul, 2016; Vertovec, 2007). Vertovec (2007) kaart hierbij echter aan dat de etnisch-culturele achtergrond de diversiteit van burgers met migratie-achtergrond onvoldoende capteert, omdat het hen reduceert tot de etnisch-culturele dimensie van hun identiteit. Om de superdiversiteit te ontsluiten, is

een veel grotere diversiteit in organisatievormen bij burgers met migratie-achtergrond nodig dan louter etnisch-culturele zelforganisaties.

Sommige auteurs verwijzen ook naar de rol die organisaties kunnen spelen in het vorm geven van conviviale relaties tussen stedelingen. Zo beschrijft Wessendorf (2014) het belang van de rol die organisaties zoals scholen of verenigingen spelen in het met elkaar in contact brengen van individuen met verschillende achtergronden. Essentieel daarbij is dat de gestelde doelen van deze interactiemomenten gemeenschappelijk zijn. Wanneer een diverse groep informeel samen wordt gebracht rond een gemeenschappelijk thema, zoals een koffiemoment op school, gaan de gesprekken over wat de verschillende individuen met elkaar bindt en dus gemeenschappelijk is. Culturele en religieuze verschillen komen slechts oppervlakkig aan het licht (Wessendorf, 2014). Het inzetten op interactie en het frequent samenbrengen van individuen uit diverse groepen omtrent thema's die hen aangaan, bij kan dragen aan convivialiteit en bijgevolg aan de omgang met superdiversiteit.

## 6. Interculturalisme

### Reactie op het multiculturalisme

Interculturalisme ontstond als reactie op het multiculturalisme (Antonsich, 2016). Het heeft een aanzienlijk deel van haar populariteit te danken aan haar statuut als alternatief voor het althans in het publiek discours gefaalde multiculturalisme (Zapata-Barrero, 2017), alhoewel er veel discussie is over de vraag of het interculturalisme een verdere uitwerking van een aantal aspecten van het multiculturalisme is, er een belangrijke aanvulling op is of ermee in contrast staat (de Waal, 2018; Meer & Modood, 2012).

De discussie over interculturalisme in de wetenschappelijke literatuur is nogal verwarrend, omdat er een Europese en Canadese variant van bestaat die eigenlijk tegenstrijdig zijn (Iacovino, 2016; Joppke, 2018). Dat komt omdat beiden reageren op een erg andere context, met voor Canada de specifieke positie van het Franstalige Québec in een overwegend Engelstalig Canada. In Québec wordt het (Canadese) multiculturalisme vaak als bedreigend ervaren, omdat het de Franse taal en meerderheidscultuur in Québec zou kunnen ondermijnen (Zapata-Barrero, 2017). Voor een Québecse interculturalist als Bouchard staat multiculturalisme dan ook voor een 'ontwortelde' kosmopolitische diversiteit. De Canadese versie van het interculturalisme is dus sterk gericht op het bewaken van de 'culturele kern' van de Franstalige meerderheid in Québec en ziet de etnisch-culturele diversiteit die migratie binnenbrengt daar als een bedreiging voor, vandaar dat het ook wel eens 'majoritarian'



interculturalisme genoemd wordt (Joppke, 2018). De idee dat multiculturalisme deel kan uitmaken van de kernwaarden van de Québecse natie wordt uitgesloten.

Hier zijn we echter meer geïnteresseerd in de Europese variant van het interculturalisme. Die vindt haar oorsprong in het Witboek over Interculturele Dialoog dat de Europese Unie in 2008 publiceerde (Council of Europe Ministers of Foreign Affairs, 2008). Joppke beschrijft dit interculturalisme als 'post-majoritarian', omdat het afscheid poogt te nemen van de sterke tweedeling in het multiculturalisme tussen een culturele meerderheid en culturele minderheden. Het interculturalisme onderscheidt zich van het multiculturalisme op een viertal aspecten: (1) meer focus op dialoog en communicatie; (2) minder gericht op groepen en hun (vermeende) culturele kenmerken; (3) meer begaan met sociale cohesie en nationale identiteit; en (4) kritischer voor culturele praktijken die botsen met het liberalisme (Meer & Modood, 2012; Modood, 2016). We bespreken elk van de vier kenmerken apart.

### Interculturele dialoog en sociale cohesie

De nadruk van het interculturalisme op interculturele communicatie en dialoog komt voort uit de wijdverbreide kritiek dat het multiculturalisme uiteindelijk zou neerkomen op segregatie van de verschillende etnisch-culturele gemeenschappen. Die zouden zonder veel onderling contact naast elkaar leven. Na de rellen in een aantal Noord-Engelse steden in de zomer van 2001 wordt de socioloog Ted Cantle – die actief is bij de lokale overheid in Nottingham – gevraagd om de Community Cohesion Review Team voor te zitten die de oorzaak van de rellen moet onderzoeken (<http://tedcantle.co.uk/>). Het naar hem genoemde Cantle rapport schuift de 'cohesie van de gemeenschap' als oplossing naar voor. Om het 'parallel leven' van etnisch-culturele gemeenschappen te doorbreken en een samenhangende lokale gemeenschap te creëren, moet er ingezet worden op interculturele dialoog. Cantle haalt er Allport's oude psychologische theorie van 'intergroep contact' opnieuw boven. Die stelt dat persoonlijk contact, onder welbepaalde omstandigheden, tot minder vooroordelen en meer wederzijds begrip en tolerantie leidt (Allport, 1954).

Het is niet zo dat het dialoog en communicatie niet belangrijk zijn voor het multiculturalisme (Meer & Modood, 2012). Meer en Modood verwijzen naar het pleidooi van de multiculturele filosoof Taylor voor het belang van een actieve erkenning van wie cultureel anders is om zo historisch bepaalde sociale hiërarchieën te doorbreken. Het is een voorbeeld van wat ze 'dialogisch multiculturalisme' noemen. Wel is er een belangrijk verschil: multiculturalisten zien het als een dialoog tussen vaste en welomschreven groepen en culturen. Volgens Cantle sluit het multiculturalisme mensen op in vooraf

gedefinieerde en nogal statistische etnische identiteiten (Cantle, 2016). Het samenleven in diversiteit gaat echter over het onderhouden van contacten over allerlei verschillende assen van sociaal verschil heen. Identiteiten zijn hybride, eerder dan vast, eenduidig en vooraf bepaald. Interculturalisme is de "the individual-friendly correction of 'groupist' multiculturalism" (Meer & Modood, 2012: 305).

Dit verwijst naar een tweede kenmerk van het interculturalisme, namelijk dat het minder gericht is op 'groepen' en minder cultuurgebonden is. Het multiculturalisme wordt verweten cultuur te zien als een gegeven dat in tijd en ruimte stabiel is, eerder dan een voortdurend veranderd resultaat van menselijke interactie (Antonsich, 2016). Ook de identiteit van de culturele meerderheid is aan verandering onderhevig, omwille van migratie maar evenzeer onder druk van andere maatschappelijke evoluties. Het samenleven in diversiteit voorstellen als het samenspel tussen de gemeenschap van de culturele meerderheid en allerlei etnisch-culturele minderheden staat volgens het interculturele perspectief al te ver af van de hedendaagse maatschappelijke realiteit (Cantle, 2016). Het leidt de multiculturalist Modood ertoe om te stellen dat dit interculturele pleidooi er een is voor kosmopolitisme, waarbij mensen wereldburgers zijn en etnisch-culturele groepsidentiteiten en de legitieme claims die ervan uitgaan genegeerd worden.

Dit lijkt echter niet te stroken met een derde kenmerk van interculturalisme, namelijk het inzetten op een sterker gevoel van eenheid, nationale identiteit en sociale cohesie (Meer & Modood, 2012). Voor Castle heeft het multiculturalisme assimilatie tegengehouden, meer gelijkheid tussen etnische groepen gecreëerd en voor meer diversiteit in organisaties en bedrijven gezorgd. Alleen ligt de klemtoon volgens hem zo sterk op rechten, positieve actie en anti-discriminatie dat de vraag hoe mensen in diversiteit kunnen samenleven niet gesteld wordt (Cantle, 2016). Het multiculturalisme neemt de angst van de culturele meerderheid voor culturele minderheden niet ernstig, want het vertrekt vanuit een sterke gevoeligheid voor de ondergeschikte positie van minderheden (Meer & Modood, 2012). De bezorgdheid van interculturalisten voor meerderheidscultuur uit zich in een gerichtheid op 'nationale civiel integratiebeleid' (Zapata-Barrero, 2017). Een positieve erkenning van culturele verschillen kan, maar dan wel binnen de grenzen van een nationaal civiel integratiebeleid.

Dit is niet zomaar hetzelfde als assimilatie, al worden concrete interculturele beleidsprogramma's daarop bekritiseerd (Barberis, 2018), omdat diversiteit wel als onderdeel van een gedeelde publieke cultuur gezien wordt. In tegenstelling tot de Québecse variant, die de diversiteit die uit de migratie voortkomt weert uit de nationale kernwaarden, ligt de nadruk bij de Europese variant op universele waarden en de vereisten van de liberale democratie. De verwachting is niet dat minderheidsculturen volledig opgaan in de meerderheidscultuur of – zoals liberale egalitaristen willen – dat

minderheidsculturen enkel in de private sfeer nog een plaats vinden. In die gevallen gaat de nadruk op meerderheidscultuur gepaard met het eenzijdig leggen van de druk tot aanpassen bij culturele minderheden (Meer & Modood, 2012). Het gelijkheidsperspectief van het multiculturalisme wordt hier ondergeschikt aan een zoektocht naar samenhang in de gemeenschap en het ontwikkelen van een gedeelde publieke cultuur. Zoals Modood aangeeft kan een gedeelde nationale identiteit wel vanuit het multiculturalisme tot stand komen, maar dan wel door culturele minderheden toe te laten bepaalde claims te maken naar nationale identiteiten toe en dus open te staan voor de herformulering ervan. Zapata-Barrero zoekt hierin een middenweg door het interculturalisme en de nadruk van dit perspectief op communicatie voor te stellen als een brug tussen multiculturalisme enerzijds en het perspectief van 'nationale civiele waarden' anderzijds.

Een laatste aspect van het interculturalisme dat het onderscheidt van multiculturalisme is de grotere aandacht voor het 'illiberale' karakter van sommige aspecten en praktijken van andere etnisch-culturele gemeenschappen (Zapata-Barrero, 2017). Het interculturele perspectief schuwt dus volgens haar voorstanders minder de kritiek op andere 'culturen'. Het plaatst ook plichten op dezelfde hoogte als rechten en wil zo tegenwichtig bieden voor een eenzijdige focus op de rechten van minderheden in het multiculturalisme.

### Lokaal en op de praktijk gericht

Het interculturalisme heeft een duidelijke voorkeur voor het lokale, en steden in het bijzonder, als focus voor beleidsinterventie (Joppke, 2018). Dit is uiteraard tenminste gedeeltelijk het gevolg van het naar voor schuiven van interculturele dialoog en communicatie op micro-vlak. Intercultureel contact vindt plaats waar mensen van diverse culturele achtergrond in elkaars nabijheid zijn. Tegelijkertijd zit er een kritiek op de manier waarop (natie-)staten centraal staan in het multiculturalisme. Voor Zapata-Barrero is de opkomst van het interculturalisme in Europa het best te begrijpen als een 'beleidsrebellie' tegen de dominantie van de nationale staat in dit beleidsdomein (Zapata-Barrero, 2017). In tegenstelling tot de abstracte principes die ten grondslag liggen aan het multiculturalisme, legt het interculturele perspectief de nadruk op een pragmatische aanpak, die zich als niet-ideologisch presenteert.

Concreet naar beleid en organisaties toe richt het interculturalisme zich vooral op het stimuleren en faciliteren van contacten en dialoog over etnisch-culturele grenzen heen op specifieke plaatsen waar mensen in diversiteit samen leven, werken, leren en hun vrije tijd doorbrengen. Daarbij start men niet vanuit abstracte principes of universele waarden, maar probeert men heel concreet en op een pragmatische manier wederzijds contact en begrip te stimuleren. Belangrijk daarbij is het werken aan

een gedeelde publieke cultuur, waarin diversiteit omarmd wordt maar tegelijk ook duidelijke grenzen gesteld worden. Die gedeelde publieke cultuur vormt het kader vormt waarbinnen intercultureel contact positieve effecten genereert. Het laat mensen toe diversiteit te ervaren op een aangename en niet-bedreigende manier (Cantle, 2016). De stedelijke publieke ruimte is een cruciaal actieterrain voor het interculturalisme.

## 7. Intersectionaliteit

Intersectionaliteit is een begrip dat rond de jaren 1990 is opgekomen binnen de feministische beweging in de Verenigde Staten om meer aandacht te vragen voor de raciale ongelijkheid tussen witte middenklasse en gekleurde vrouwen. De zwarte feministe Kimberly Crenshaw wordt doorgaans gezien als de auteur die dit begrip als eerste uitwerkte (Crenshaw, 1991; Lutz, 2014, p. 2; Yuval-Davis, 2007, p. 564)<sup>2</sup>. Crenshaw (1991) toont in de Amerikaanse context aan hoe vrouwen van kleur het slachtoffer zijn van naast elkaar bestaande vormen van beleid. Beleid gericht op vrouwen lijkt zich enkel te richten op witte vrouwen en antiracisme beleid focust zich dan weer vooral op gekleurde mannen. Op deze manier vallen gekleurde vrouwen stelselmatig uit de boot, terwijl net zij het kwetsbaarst zijn (Crenshaw, 1991, p. 1242). Immers is de manier waarop gekleurde vrouwen racisme ervaren niet hetzelfde als hoe mannen met kleur dit ervaren. Hetzelfde geldt voor hoe gekleurde vrouwen seksisme ervaren niet gelijk te trekken valt met hoe blanke vrouwen dit ervaren (Crenshaw, 1991, p. 1252). Een intersectioneel perspectief beoogt de complexiteit van de ervaring van (bijvoorbeeld) gekleurde vrouwen beter te vatten (Anthias, 2013, p. 324; Crenshaw, 1991, p. 1242).

Het begrip verspreidde zich al snel succesvol naar Europa (Lutz, 2014, p. 2). Zo spreekt de Nederlandse feministe Gloria Wekker (Wekker, 2002, p. 24) over 'kruispuntdenken' als de Nederlandse variant van het intersectioneel denken.

### Gender- en andere ongelijkheden: kruispuntdenken

Intersectioneel denken is een manier van kijken die de samenhang benadrukt tussen genderongelijkheid en andere vormen van uitsluiting (bv. rond etniciteit en klasse) (Crenshaw, 2002; Lutz, 2014, p. 8; van

---

<sup>2</sup> Het intersectionale gedachtegoed kent haar oorsprong echter al veel vroeger: rond 1851 werd het door Sojourner Truth besproken, toen zij als een van de eersten aandacht vroeg voor de situatie van gekleurde vrouwen in de Verenigde Staten (Lutz, 2014, p. 2).

Mens-Verhulst & Radtke, 2009, p. 14). De verschillende sociale categorieën of identiteiten van een individu bestaan niet gewoon naast elkaar, maar beïnvloeden elkaar zonder zomaar tot elkaar reduceerbaar te zijn (Anthias, 2013, p. 336; van Mens-Verhulst & Radtke, 2009; Wekker, 2002; Yuval-Davis, 2007, p. 565). Alhoewel Afro-Amerikanen vaak arm zijn, zijn hun levensomstandigheden niet gewoon in termen van sociale klasse alleen te verklaren. De armoede en uitsluiting die arme Afro-Amerikanen ondergaan komen tot stand op de intersectie tussen klassen- en raciale ongelijkheid. Intersectionalist zijn erg geïnteresseerd in waar verschillende processen van uitsluiting elkaar overlappen en versterken en focussen zich vaak op de situatie van groepen die meerdere processen van uitsluiting ondergaan (bv. zwarte, lesbische vrouwen). Vandaar verwerpen ze het denken in termen van gescheiden sociale identiteiten, maar zien zij identiteiten als deel uitmakend van een geheel (Anthias, 2013, p. 336), die ook hun beslag vinden in allerlei sociale praktijken. Het intersectionalisme verwerpt die identiteiten niet, maar is geïnteresseerd in de waarden die aan bepaalde identiteiten gekoppeld worden en hoe die al dan niet aanleiding geven tot allerlei vormen van sociale uitsluiting en ongelijke behandeling.

### Kritisch voor diversiteitsdenken

Intersectionele auteurs bekritisieren het diversiteitsparadigma omdat zij de diversiteit louter positief behandelen en weinig aandacht schenken aan structurele ongelijkheden. Volgens Bell and Hartmann (2007) zit er een tegenstrijdigheid in het diversiteitsdenken: enerzijds tracht men elke individu ongeacht zijn of haar etnisch-culturele achtergrond op dezelfde manier te behandelen, anderzijds worden groepsverschillen gevierd. Volgens Anthias (2013, p. 336) is er ook een impliciete norm aan het werk in het diversiteitsparadigma en wordt in het diversiteitsbeleid een onderscheid gemaakt tussen 'goede' en 'slechte' culturele verschillen. Zo stelt Crenshaw (1991) dat er in de Verenigde Staten een onderscheid gemaakt wordt tussen enerzijds culturele contributies van Afro-Amerikanen die als verrijkend beschouwd worden en door de mainstream cultuur uiteindelijk benoemd worden tot 'Amerikaans' en anderzijds culturele elementen die als afwijkend worden gezien en dus niet als 'Amerikaans' (Crenshaw, 1991, pp. 1288-1289). Bell and Hartmann (2007) stellen het nog scherper: diversiteit zou neerkomen op 'adding flavors' aan de bestaande dominante witte cultuur.

De vraag die intersectionele auteurs opwerpen is dus wie verwelkomt wie? Met deze vraag wijzen ze op de bestaande machtsverhoudingen in het spreken over diversiteit. Ze staan hier kritisch tegenover, omdat er volgens hen in het diversiteitsdenken te makkelijk vertrokken wordt van een zogenaamd neutrale 'witte' basis. Wat als verrijking aan de eigen cultuur behouden wordt, weerspiegelt dus vooral de bestaande machtsverhoudingen (Bell & Hartmann, 2007, pp. 908-909). Diversiteit is dus niet zomaar

een realiteit waarmee omgegaan moet worden, maar een sociale constructie die bestaande maatschappelijke machtsverhoudingen reflecteert (Arikoglu, Scheepers, & Koranteng Kumi, 2011, p. 38).

Het intersectionalisme functioneert vooral op het individuele en organisatieniveau. Er wordt vaak verwezen naar de methode van Matsuda (1991, p. 1189) waarin men 'de andere vraag' stelt. De vraag die dan bijvoorbeeld in een situatie waar er sprake is van racisme gesteld zou kunnen worden is: *'is er sprake van seksisme?'* of *'spelen klasseverschillen hier een rol?'*. Ook de rol van een koloniaal verleden, leeftijd, nationaliteit, etc. kunnen hierin plaats krijgen (Arikoglu et al., 2011, p. 19; Matsuda, 1991, p. 1189). Hiermee stimuleert men reflexiviteit ten aanzien van verschillende bestaande sociale identiteiten en maakt men machtsverhoudingen en de bijbehorende sociale ongelijkheden zichtbaar (Lutz, 2014, p. 11).

Op organisatieniveau is er vanuit het intersectioneel denken veel aandacht voor de mogelijke 'coalities' die tussen verschillende identiteiten kunnen bestaan. Zo zijn er bijvoorbeeld coalities mogelijk langs raciale en genderlijnen. Identiteitspolitiek ontstaat daar waar de verschillende identiteiten elkaar kruisen en samenkomen. Crenshaw (1991) pleit om vanuit dit intersectioneel gedachtegoed te vertrekken, eerder dan het krampachtig vast te houden aan een éénvormige identiteitspolitiek, bv. feminisme zonder aandacht voor de verschillende positie van witte en zwarte vrouwen (pp. 1296-1299). Openstaan voor partnerschappen met andere organisaties die een andere expertises hebben, is dus een belangrijke manier om aan intersectionalisme te doen. Verder wordt er van organisaties interne reflectie over de eigen opvattingen, organisatiecultuur, personeelssamenstelling, etc. verwacht. Een probleem voor middenveldorganisaties die intersectioneel (willen) werken is dat het overheidsbeleid financiering vaak voorbehoudt voor afgeleide doelgroepen en thema's.

## 8. Anti-racisme

### Van 'ras' naar racialisering

Centraal in de 'anti-racistische' benadering staat het begrip 'ras'. Er is geen wetenschappelijke basis voor het begrip 'ras' in de biologie. Er is biologisch gesproken natuurlijk wel fysieke variatie tussen mensen, maar die variatie vormt een continuüm waarin geen duidelijk af te bakenen 'rassen' in te herkennen zijn. 'Ras' wordt in het dagelijks leven wel gebruikt om mensen te categoriseren en leidt ook vaak tot ongelijke behandeling. Sociale wetenschappers spreken daarom vaak van 'racialisering' eerder dan van 'ras'. Racialisering gaat dan over de processen waarbij sociale betekenis toegekend wordt aan

bepaalde fysieke variaties tussen mensen, die het mogelijk maken om individuen en sociale groepen in de sociale structuur te plaatsen. Racialisering is dus een stratificatiesysteem op basis van uiterlijke verschillen tussen mensen. Deze verschillen kunnen reëel maar ook imaginair zijn (Mariel Lemonik Arthur, 2005, p. 1). Van belang is dat 'ras' dus een categorisatiesysteem is dat extern gecreëerd en opgelegd is. Dit is het grootste verschil met het begrip etniciteit, dat verwijst naar culturele praktijken zoals kledij, religie, taal en eetgewoonten (Mariel Lemonik Arthur, 2005, p. 1; Ortiz & Jani, 2010, p. 178). Racisme omsluit dus zowel vooroordelen (attituden) als discriminatie (gedrag) op basis van ras. (Racistische) vooroordelen zijn zwak gefundeerde attitudes en opinies die (leden van) één (raciale) groep hebben over andere (raciale) groepen en diens leden. Bij discriminatie gaat het om het gedragsaspect. Discriminatie verwijst namelijk naar ongelijke behandelingen ten aanzien van bepaalde raciale groepen en diens leden. Dit gedrag kan onder meer gebaseerd zijn op vooroordelen (Quillian, 2006, pp. 300-301).

### 'Critical race' theorie

Het antiracistisch gedachtegoed is onder meer geïnspireerd door 'critical race' theorie. Deze kritische theorie belicht hoe 'ras' en racisme fundamenteel verankerd zijn in historische en hedendaagse maatschappelijke structuren en bijgevolg ook in individuele ervaringen. Vanuit de critical race theorie wordt 'ras' gezien als een sociale constructie, die sterk samenhangt met machtsverhoudingen in de samenleving en vaak gereproduceerd worden door het rechtssysteem (Ortiz & Jani, 2010, p. 176). Racisme wordt ruim en structureel begrepen. De nadruk ligt op institutioneel racisme, ook wel structureel racisme genoemd, wat verwijst naar de inbedding van racisme in sociale structuren en instituties zoals scholen, de arbeidsmarkt, de woningmarkt. Racisme is dus niet enkel een kwestie van individueel gedrag, maar ook van maatschappelijke instituties en structuren, die een individu wel beïnvloeden op alle aspecten van zijn of haar sociaal leven (Ortiz & Jani, 2010, p. 176; Pager & Shepherd, 2008, pp. 186-190).

Critical race theorie komt uit de kritische studies van het recht. Net zoals bij het multiculturalisme spelen (mensen)rechten een belangrijke rol bij deze benadering. Beiden verwerpen zeer expliciet discriminatie op raciale gronden, en onderstrepen de noodzaak aan antiracisme –en antidiscriminatie wetten. Echter is er ook een verschil tussen beide perspectieven. Het multiculturalisme vertrekt vanuit het idee dat het bestaan van wetgevingen omtrent gelijke behandeling van eenieder voldoende is qua omgang met diversiteit. Aanhangers van het antiracisme perspectief nuanceren dit beeld en stellen dat het hebben van anti-discriminatie wetten onvoldoende is om structurele ongelijkheden aan te pakken (Eliasoph, 1999, p. 678).

## Geworteld in kolonialisme

Het begrip 'ras' en het fenomeen van racisme hebben een lange voorgeschiedenis, die inzicht geeft in de maatschappelijke dynamiek rond racialisering. Het begrip ras ontstond in de context van Westerse kolonisering. De categorisering van gekoloniseerde volkeren in 'rassen' en het opstellen van raciale hiërarchieën was een instrument om die volkeren te onderwerpen en hun uitbuiting moreel te verantwoorden. Men zocht bovendien naar wetenschappelijke elementen om de rassenhiërarchie goed te spreken en het denken in termen van raciale hiërarchieën zijn ook bij de toenmalige Verlichtingsdenkers terug te vinden (Hatch, 2015, p. 2; Mullings, 2005, p. 670).

## 'Nieuw' racisme

De anti-racistische bewegingen slaagden er in de 20<sup>ste</sup> eeuw in om bepaalde expliciete vormen van raciale discriminatie, zoals ongelijke toegang tot stemrecht of segregatie in het openbare domein, wettelijk aan banden te leggen (Quillian, 2006, p. 299). Echter geven vele onderzoekers aan dat er nieuwe en meer subtiele - maar daarom niet minder reële - vormen van raciale vooroordelen en discriminatie plaatsvinden (Quillian, 2006, p. 299). Mullings (2005) noemt het 'ongemarkeerde racisme'. Anderen verwijzen naar 'nieuw racisme'. Welke vormen dit nieuw racisme juist aanneemt, blijft een punt voor discussie. Quillian (2006) verwijst onder meer naar de ideeën dat bepaalde 'raciale' groepen zich niet conformeren aan de vigerende maatschappelijke normen, dat raciale discriminatie een fenomeen van het verleden is en hedendaagse klachten daarover ontstaan uit overgevoeligheid en een gebrekkige omzetting van principes van raciale gelijkheid in effectieve beleidsinterventies.

Binnen het antiracisme perspectief heerst een consensus over het idee dat vooroordelen de basis vormen van racisme en raciale discriminatie. Deze vooroordelen lijken de effectiviteit van het bestaand beleid voor raciale gelijkheid af te remmen (Quillian, 2006, p. 312). Volgens Quillian (2006) zijn deze raciale vooroordelen impliciet van aard. Uit diverse (psychologische) experimenten om deze attitudes meetbaar te maken, bleek dat impliciete raciale vooroordelen aanwezig kunnen zijn zonder dat iemand zich daar bewust van is. Uit de experimenten kwam naar voren dat ook witte respondenten die laag scoorden op expliciete anti-zwarte gedachtegoed(en) toch hoog scoorden op impliciete anti-zwarte vooroordelen en attitudes. In dat verband wordt ook gesproken van 'openlijke discriminatie' en 'statistische discriminatie'. Het eerste is te verklaren door expliciete antipathie, het tweede door impliciete veronderstellingen (Nievers, Andriessen, Faulk, & Dagevos, 2010).



Bovendien bleek uit onderzoek dat dergelijke impliciete vooroordelen gelinkt kunnen worden aan subtiel gedrag, zoals iemands non-verbale communicatie. Daardoor kunnen mensen die vooroordelen moeilijker onder controle houden bij zichzelf. Momenten waarbij snelle beslissingen gemaakt moeten worden, zoals het taxeren van iemand bij een jobinterview, zijn op die manier erg kwetsbaar voor zulke impliciete (raciale) vooroordelen en kunnen op die manier gedrag en keuzes sterk beïnvloeden (Quillian, 2006). Wanneer dit samengaat met weinig expliciete aandacht en actie hierrond door overheidsinstellingen, kan dit alledaags racisme (op het niveau van huizenmarkt, arbeidsmarkt, onderwijs, etcetera) sterk in de hand werken (Quillian, 2006, p. 322). Raciale discriminatie zou ook niet per definitie verminderen op basis van iemands positie in de sociale hiërarchie, bijvoorbeeld het al dan niet hoogopgeleid zijn (Pager en Shepherd, 2008).

Ook de idee van 'kleurenblindheid' wordt al eens gelinkt aan 'nieuw racisme'. De opkomende kleurenblindheid zou dan een einde maken aan raciale ongelijkheden, waardoor bestaande ongelijkheden eerder te wijten zouden zijn aan niet-raciale dynamieken. Critici stellen dat men het bestaan van racisme zo ontkent en bestaande ongelijkheden bestendigt (Mullings, 2005, pp. 678-679). Dit noemt men 'kleurenblind racisme' (Hatch, 2015, pp. 3-4). Om te zien hoe dit werkt moeten zogenaamd 'kleurenblinde' legale instituties en beleidspraktijken kritisch geanalyseerd worden om te zien hoe kleurenblind racisme daarin gereproduceerd wordt (Hatch, 2015, p. 3). Een idee dat hierbij aansluit is het zogenaamde 'raciaal realisme' (Brown K, Carnoy en Currie, (2003). Deze visie claimt dat racisme over het algemeen voorbij is en dat de overgebleven raciale ongelijkheden te wijten zijn aan de personen zelf (Hatch, 2015, p. 4). Het zijn doorgaans dominante groepen in de samenleving die ervan uitgaan dat iedereen gelijke kansen heeft op alle levensdomeinen en dat racisme niet meer aanwezig is (Pager & Shepherd, 2008, p. 186). Raciale ongelijkheden worden dan verrechtvaardigd door te verwijzen naar het recht om 'anders' te zijn, niet als iets dat weggewerkt moet worden. Merk op dat deze visie aanschuikt bij het multiculturalisme wat betreft het recht om 'anders' te zijn, maar niet wat het recht op gelijke opportuniteiten betreft (Mullings, 2005, p. 679).

### Anti-racisme op alle niveaus van het samenleven

Racisme of raciale discriminatie kan op micro-, meso- en macroniveau voorkomen en aangepakt worden. Het microniveau refereert naar intra-psychologische motieven, de rol van (expliciete en impliciete) vooroordelen krijgen hier onder andere in plaats (Pager & Shepherd, 2008, p. 195). Eliasoph (1999) heeft in haar onderzoek ingezoomd op het micro-aspect, met name op hoe (politieke) ideeën rond 'raciale categorieën' al dan niet geuit worden in alledaagse conversaties. Ze constateerde dat

blanke Amerikanen 'ras' vermijden als gespreksonderwerp, dit om de eigen geprivilegieerde positie niet in vraag te stellen.

Op het mesoniveau brengt het antiracisme organisationele factoren die racisme of discriminatie in stand houden of kunnen verminderen in kaart (Pager & Shepherd, 2008). Voor het incorporeren van het antiracisme perspectief binnen een organisatie, is het van belang als organisatie tijd te spenderen aan het definiëren van (anti)racisme (Scott, 2000, pp. 793-802), omdat de verwachtingen en uitkomsten over antiracisme kunnen wijzigen. Continue dialoog en het organiseren van leermomenten worden daarom naar voren geschoven als essentieel (CommunityWise Resource Centre, 2017, pp. 12-13)<sup>3</sup>. Een tool die hiervoor ontwikkeld is, zijn de Everyone Against Racism (EAR) bijeenkomsten. Wanneer er binnen de organisatie sprake is van een conflict betreffende racisme, kan zo'n bijeenkomst bijeengeroepen worden. Door middel van dialoog wordt er dan getracht om een oplossing voor het conflict te vinden. Belangrijk hierbij is dat de vaardigheden en ervaring om dergelijke thema's bespreekbaar te maken binnen de eigen organisatie aanwezig zijn of aangescherpt worden (Scott, 2000, pp. 806-808). Het antiracisme moet ook doorheen heel de organisatie, in alle verschillende lagen, 'voelbaar' zijn. Binnen het AROC-project<sup>4</sup> onderscheidt men er elf, gaande van de kernlagen (identiteit, cultuur, waarden, visie) tot aan de buitenste lagen (gemeenschapswerk, externe communicatie). Het punt is dat wanneer een organisatie racisme en discriminatie wil aanpakken, dit binnen alle organisatieniveaus moet gebeuren. (CommunityWise Resource Centre, 2017, pp. 14-15; Scott, 2000, p. 812).

Zoals uit het voorgaande al duidelijk is, raakt het antiracisme perspectief op het mesoniveau van organisaties aan het diversiteitsperspectief. Dat is bijvoorbeeld het geval voor het rekruteringsbeleid van organisaties. Het diversifiëren van het personeelsbestand is een effectieve antiracistische strategie, die racisme structureel aanpakt. In het onderzoek van Scott diversifieerden de betrokken organisaties het eigen personeel, ook op leidinggevende posities. Met een divers korps konden de organisaties makkelijker nieuwe competente en diverse kandidaten aantrekken (Scott, 2000, p. 798). Ook netwerken van een organisatie zijn van belang in de diversificatie van de organisatie (Pager en Shepherd, 2008). De kans dat raciale ongelijkheden bestendig worden in het personeelsbestand van een organisatie is namelijk groot wanneer men beroep doet op interne kandidaten. Informele netwerken creëren die divers van aard zijn, kunnen hierin verandering brengen (Pager & Shepherd, 2008, pp. 195-196). Robbe

---

<sup>3</sup> CommunityWise Resource Centre is een gemeenschapscentrum en staan in voor het aanbieden van kennis, ruimtes en middelen voor diverse non-profitorganisaties die lid kunnen worden (CommunityWise Resource Centre, 2017).

<sup>4</sup> Anti-Racist Organizational Change, een project dat zich specifiek richt op organisaties die interne veranderingen betreffende aanpak van racisme willen doorvoeren, diversiteit, inclusie en gelijkheid willen bekomen (CommunityWise Resource Centre, 2017, pp. 4-6).

(2018) waarschuwt dat in het kader van antiracisme en discriminatie, de kans bestaat om in een 'façade van diversiteit' te vervallen. Hierbij wordt alles ingezet op het aanwerven van diverse werkkrachten, maar houdt 'het doen aan diversiteit' daar op. Inbedding in een grotere doelstelling en plan is met andere woorden vereist om duurzaam aan de slag te gaan. Pager en Shepherd (2008) sluiten zich hierbij aan en stellen dat organisatie-initiatieven -om raciale ongelijkheden te verminderen effectief kunnen zijn, indien dit samen gaat met concrete doelen waar de organisatie verantwoordelijkheid voor draagt (pp. 195-196). Een van de elementen van zo'n breder plan kunnen diversiteitstrainingen voor werknemers, managers en personeelsleden zijn.

Naast incorporeren van antiracisme en/of antidiscriminatiebeleid door non-profitorganisaties, zijn er ook organisaties die zich louter en alleen focussen op het terugdringen van racisme en discriminatie. Middels campagnes, vormingen, debatten en samenwerkingen met andere middenveldorganisaties wordt er getracht de aandacht te verschuiven naar hedendaags racisme en discriminatie. Hetzelfde geldt voor het bestaan van gelijke kansencentra, al zitten die meestal aan de kant van de overheid. Zij leggen de focus vooral op het beschermen van mensenrechten en antiracisme –en discriminatiewetten.

Op macroniveau, tenslotte, onderstreept het antiracisme perspectief het structureel karakter van racisme (Eliasoph, 1999). Organisaties zijn geworteld en functioneren in een bepaalde maatschappelijke context, die gekenmerkt wordt door bepaalde structurele vormen van ongelijkheid die gebaseerd zijn op raciale kenmerken en die ontstaan en gereproduceerd worden in de arbeids- en huisvestingsmarkt, het onderwijssysteem en de organisatie van de vrije tijd. Ieder land is ook getekend door een bepaalde historische erfenis en traject van diversiteitstoename (bv. koloniale erfenis, arbeidsmigratie, etc.), die racistische ideeën en discriminerende praktijken vaak structureel verankeren en daarom slechts moeilijk te bestrijden maken op het mesoniveau van organisaties en microniveau van interpersoonlijke relaties alleen. Hier wordt vooral gekeken naar wetgevend en beleidswerk, initiatieven in het onderwijs (Mullings, 2005) en sociaal bewegingswerk als antwoord op racisme.

## 9. Postkoloniaal perspectief

### Eurocentrisme

Het postkoloniaal perspectief is verwant met het intersectionalisme en antiracisme perspectief. Beide perspectieven besteden aandacht aan de invloed van Westers kolonialisme op hedendaagse vormen van ongelijkheid langs raciale en etnisch-culturele lijnen. Het begrip postkolonialisme kan begrepen

worden op twee manieren. Enerzijds beschrijvend en letterlijk, verwijzend naar de periode nadat voormalige kolonies onafhankelijk geworden zijn. Anderzijds wordt het begrip vanaf de jaren 70 ook gebruikt door kritische sociale wetenschappers om te verwijzen naar de effecten die (Westerse) kolonies hebben gehad en nog steeds hebben op onze hedendaagse samenleving en cultuur (Ashcroft, 2015, p. 1). Het is vooral die tweede invulling die ons hier interesseert, omwille van de relevantie ervan voor de omgang met diversiteit in en door middenveldorganisaties.

Het postkolonialisme focust zich dus op het onderzoeken van het mondiaal koloniaal verleden en de effecten ervan op onze huidige samenleving. Verder tracht het perspectief de identiteit van gekoloniseerde volkeren te herstellen en op te waarderen door het deconstrueren van het in het kolonialisme gewortelde Eurocentrisme, de neiging om Europa als maatstaf te zien (Praveen, 2016, p. 47; Shohat & Stam, 1994, pp. 1-2). Daarnaast wijst het op het voortdurend debat tussen het Westen en gekoloniseerde landen. Enkele belangrijke auteurs die deze theorie mee vorm hebben gegeven zijn Fanon, Said en Spivak. Doorgaans vertrekken de postkoloniale theoretici vanuit het idee dat kolonies en kolonialisering een grote rol hebben gespeeld in het ontstaan en de ontwikkeling van Europa en dat vandaag de dag de effecten hiervan doorsijpelen in de samenleving (Chrisman, 2018).

## Beeldvorming over de 'andere': oriëntalisme

Post-koloniale denkers zoals Said, Spivak en Fanon beschrijven kritisch hoe het Westen 'de andere' heeft gerepresenteerd. Said's bekendste werk gaat over 'het oriëntalisme'. Het oriëntalisme verwijst naar hoe 'de Oriënt' geobserveerd en beschreven is vanuit het oogpunt van de kolonisator, door westerse filosofen, schrijvers, politieke denkers. Oriëntalisme refereert dus naar de kennis en attitudes die het Westen over het oosten heeft gecreëerd. Tijdens de Middeleeuwen werd het oosten voor het westen een interessant gebied. De speculaties over hoe het oosten en diens inwoners eruit zouden kunnen zien, waren voornamelijk exotisch en mysterieus van aard. Oosterlingen werden voorgesteld als primitief en vreemd en oosterse mannen als gewelddadig en lui. Vrouwen zouden vooral lustobjecten zijn. Westerlingen daarentegen werden gepresenteerd als rationeel, geciviliseerd en cultureel gezond (Praveen, 2016, p. 48; Said, 1978, pp. 26-30). Deze voorstellingen werden gebaseerd op terugkeerverhalen van reizigers. Door het verspreiden van die verhalen over het oosten en haar inwoners construeerde het weten 'de Oriënt' (Praveen, 2016, p. 47). Said benadrukt dat het Oriëntalisme een westerse creatie en fantasie is, niet gebaseerd op feitelijkheden. Het dient als dekmantel van het Westen om de ongelijke machtsverhoudingen en het westers kolonialisme te rechtvaardigen. Dit geconstrueerde beeld werd al snel voor 'waar' aangenomen, leidend tot een

scherpe tweedeling tussen het 'vertrouwde' Westen en het 'vreemde' oosten, tussen Europa en 'de ander' (Praveen, 2016, p. 48; Said, 1978, pp. 6-30).

Spivak (1988, pp. 78-79) spreekt over 'de subalternen', wat verwijst naar het "van een lagere rangorde" zijn (Praveen, 2016, p. 48). Het omvat groepen en individuen die onderworpen worden aan heersende machten en klassen. Ze hebben minder toegang tot culturele en sociale instellingen om deze onderdrukking te doorbreken. Het gaat onder meer over vrouwen, de Derde wereld, de Oriënt, etc. In haar werk '*Can the Subaltern Speak*' bespreekt ze de schade die berokkent geweest is aan vrouwen, niet-Europeanen en de combinatie van beiden (Praveen, 2016, p. 48; Spivak, 1988, pp. 78-79). De doelstelling van haar werk is om een stem te geven aan de subalternen, aan de onderdrukten, onder meer door aandacht te spenderen aan geschreven werken van vrouwen die niet eerder publieke aandacht kregen. Net zoals Said, bekritiseert Spivak het Eurocentrisme. Ze geeft aan dat kennis nooit onschuldig is. Hiermee doelt ze op kennis die het westen creëert over 'de ander' en dat deze vertrekt vanuit het willen verkrijgen van economische voordelen en behouden van macht. Anders gezegd heeft het kolonialisme effect gehad op het ongelijke machts- en kennissysteem van het hedendaagse Europa (Spivak, 1988, pp. 75-76). Spivak (1988) verwerpt het idee dat het koloniaal verleden te herstellen valt. Er is volgens haar geen prekoloniaal verleden dat gerecupereerd kan worden (Praveen, 2016, pp. 48-49). Fanon, een pionier in postkoloniale theorievorming uit de jaren 1960, analyseerde wat de (psychologische) effecten waren van het kolonialisme op beide partijen. Het kernidee van Fanon is dat de gekoloniseerde de voorstelling van de kolonist als superieur, internaliseert, en er zich bijgevolg ook naar gaat gedragen (Fanon, 1994, p. 11). Fanon (1994, p. 16) bespreekt onder meer het effect van taal die men als gekoloniseerde moest spreken op iemands vorming. Door voorgeselecteerde kennis die door de kolonisator aan de gekoloniseerden aangereikt wordt, internaliseren gekoloniseerde burgers bestaande ideeën over zichzelf. Amardeep (2004) vult aan dat westerse kolonisten zichzelf zagen als verantwoordelijken om 'de ander', die volgens hen onderontwikkeld waren, te civiliseren.

## Dekoloniseren

De strategie die postkoloniale denkers voorstellen om hier verandering in te brengen is dekolonisatie. Het gaat erom dat er een bewustwording ontstaat over het Eurocentrisme in de dominante kennis over de wereld, de maatschappij en de positie die mensen daarin innemen. Het historisch bevrijdingsproces van voormalige kolonies is dus niet af als gekoloniseerde landen onafhankelijk geworden zijn, maar moet ook de hele westerse manier van denken en kijken transformeren. Voor Bala (2018) is het duidelijk dat het creëren van diversiteit zonder dekolonisatie niet volstaat. Dekolonisatie gaat voor haar over het identificeren van machtsstructuren en aannames over ras, klasse, geslacht, seksualiteit binnen

bestaande kennissystemen en het ongedaan maken ervan. Dit kan gebeuren op interpersoonlijk niveau, maar evengoed spelen organisaties uit het middenveld hierin een trekkende rol.

Het dekolonisatiedebat vindt vandaag plaats in verschillende sectoren, maar leeft – niet onlogisch gezien de focus op beeldvorming en culturele kaders – sterk in de kunst –en cultuursector (maar ook het onderwijs (Ailien, 2006-2007, p. 181)). Gaande van vraagstukken over waarom het beeld van kolonistoren zoals Leopold II in de publieke ruimte staat (Bala, 2018), tot aan hoe er in de filmindustrie het beeld van de mystieke, exotische van ‘ander’, wordt gereproduceerd. Saha (2017) geeft aan dat de nadruk gelegd dient te worden op hoe representaties van etnische minderheden, waaronder in de media, kunst –en cultuursector, worden geproduceerd. Hij stelt de vraag hoe het komt dat etnische minderheden gerepresenteerd worden op een manier die dateert van de koloniale periode (p. 169). Op macroniveau – tussen staten – kan aan dekolonisatie gestalte gegeven worden door middel van het aanbieden van ‘excuses’ voor de schade die kolonisatie aangericht heeft.

## Conclusie

In deze paper lieten we op een systematische en erg uitgebreide manier verschillende perspectieven op omgaan met diversiteit aan bod komen. Van elk perspectief schetsten we de historische context, stipten we de voornaamste kernwaarden en figuren aan, en lichtten we de—soms felle—debatten eigen aan het perspectief toe. We brachten de perspectieven ook met elkaar in verband en stipten gelijkenissen en verschilpunten aan. Op die manier legden we een erg stevige theoretische fundering, die we doorheen de tekst concretiseerden aan de hand van duidelijke voorbeelden. Met deze conclusie willen we een stap verder gaan. We brengen de verschillende perspectieven met elkaar in verband in één overzichtelijke tabel. Dit laat ons toe om verschillende losse eindjes aan elkaar te knopen en geeft de nodige houvast om de sterk theoretisch verankerde visies in de praktijk toe te passen.

	<b>Neo-Assimilationisme</b>	<b>Multiculturalisme</b>	<b>Liberaal egalitarisme</b>	<b>Diversiteitsparadigma</b>	<b>Superdiversiteit</b>
<i>Visie op etnisch-culturele diversiteit</i>	Diversiteit bedreigend voor sociale cohesie in samenleving	Samenleving bestaat uit verschillende etnisch-culturele gemeenschappen: een etnisch-culturele meerderheid en diverse etnisch-culturele minderheden	Culturele diversiteit is vooral een individuele en groepsaangelegenheid, die geen of beperkte plaats heeft in publieke ruimte	Diversiteit aan perspectieven, competenties en netwerken verrijkend voor samenleving en organisaties	Grote en groeiende diversiteit <i>binnen</i> etnisch-culturele groepen
<i>Visie op omgang met diversiteit</i>	Aanpassen aan normen en waarden van meerderheidsgroep; cohesie geworteld in culturele eenheid	Belang van erkenning van culturele verschillen; (mensen)rechten-perspectief: gelijke behandeling van etnisch-culturele minderheden waarborgen en cultureel gedifferentieerde rechten om culturele eigenheid van etnisch-culturele minderheden te	Uitingen van etnisch-culturele diversiteit zoveel mogelijk beperken tot private sfeer om universele gelijkheid tussen mensen niet te ondermijnen	Gericht op ontsluiten van diverse competenties, vaardigheden en netwerken; diversiteitsmanagement om organisaties succesvoller en innovatiever maken	Diversiteit als normaal gegeven in samenleving - convivialiteit ; diversiteit niet reduceren tot etnisch-culturele gemeenschappen

		ondersteunen; geen gedwongen aanpassing			
<i>Op welk niveau omgang met diversiteit organiseren</i>	Vooraf focus op individuele en nationaal niveau: nieuwkomers moeten zich als individuen inpassen in meerderheidscultuur	Focus op nationaal niveau voor vormgeven van relatie tussen meerderheids- en minderheidscultuur	Niet in publieke sfeer, uitingen van culturele diversiteit beperken tot niveau van individuen en culturele groepen	Gecombineerde focus op niveau van organisaties en instellingen en individuele leden of werknemers	Sterke focus op samenleven in concrete (lokale) context; (focus op stedelijk en/of wijkidentiteit)
<i>Beleidsvisie</i>	Assimilatiebeleid gericht op reduceren van culturele verschillen en inpassing in nationale leidende cultuur	Beleid gericht op ondersteunen etnisch-culturele minderheden en vertegenwoordiging van diverse bevolking via vertegenwoordigers van etnisch-culturele gemeenschap	Beleid moet kleurenblind zijn en specifieke etnisch-culturele groepen geen andere behandeling geven (noch in negatieve, noch in positieve zin)	Inzetten op diversiteitsmanagement en interculturele competenties	Kritisch voor multicultureel en assimilatiebeleid; geen duidelijke beleidsvisie
<i>Implicaties voor middenveldorganisaties</i>	Nauwelijks expliciete aandacht voor rol van instellingen en organisaties; organisaties kunnen	Organisaties als instrument om culturele eigenheid en maatschappelijke positie te ondersteunen, gemobiliseerd	Kleurenblindheid impliceert dat organisaties niet moeten investeren in diverssensitief beleid of divers	Diversiteitsmanagement en interculturele competenties zodat interne diversiteit organisaties succesvoller en	Etnisch-culturele zelforganisaties capteren onvoldoende superdiversiteit; focus



	fungeren als socialisatie-instrument in meerderheidscultuur	rond gedeelde culturele identiteit; etnisch-culturele zelforganisaties als vertegenwoordigers van diversiteit in samenleving	recruteringsbeleid	innovatiever maakt; focus op succes van organisaties en leden en werknemers als 'assets' voor organisatie	op samenleven in diversiteit, eerder dan op organisaties
<i>Verhouding met andere paradigma's</i>	'oudste' paradigma, maar recente heropleving in reactie op perceptie van falen van multiculturalisme	reactie op neo-assimilationisme	Erg kritisch voor multiculturalisme en diversiteitsperspectief	positief alternatief voor multiculturalisme; wijst (neo-)assimilationisme af	Kritiek op multiculturalisme en assimilatie

	<b>Interculturalisme</b>	<b>Intersectionalisme</b>	<b>Anti-Racisme Discriminatie</b>	<b>Postkolonialisme</b>
<i>Visie op etnisch-culturele diversiteit</i>	Blijvend belang van meerderheidscultuur als sokkel voor integratie	Identiteit van individu komt tot stand op snijpunt van verschillende assen van verschil; achterstellingen door samengaan van verschillende identiteiten	Ziet raciale en etnisch-culturele verschillen als bron van vooroordelen en discriminatie en dus sociale ongelijkheid	Kolonialisering resulteerde in eurocentrische kijk op niet-Westerse culturele praktijken en kaders

<i>Visie op omgang met diversiteit</i>	Inzetten op interpersoonlijke dialoog en wederzijdse aanpassing, maar met expliciete erkenning van belang van meerderheidscultuur	Diversiteit altijd in samenhang met andere identiteiten bekijken, met bijzondere aandacht voor hoe ze tot uitsluiting leiden	Bestrijden van sociale ongelijkheid die haar oorsprong vindt in raciale en etnisch-culturele verschillen	Noodzaak aan deconstrueren van Eurocentrisme
<i>Op welk niveau omgang met diversiteit organiseren</i>	Focus op lokale niveau en micro-context waarbinnen dialoog plaatsvindt	Vooral aandacht voor micro- (reflectiviteit over eigen identiteit en positie in samenleving) en mesoniveau (coalitievorming)	Op verschillende niveaus tegelijkertijd: veel aandacht voor hoe racisme bestrijden in organisaties (mesoniveau), ook in interpersoonlijke verhoudingen binnen organisaties (microniveau), maar ook voor hoe racisme structureel verankerd zit in samenleving en haar geschiedenis (macroniveau)	Op individueel niveau door zelfreflectie en bewustwording; op niveau van organisaties en samenleving door uitingen van koloniale macht en denken te bestrijden
<i>Beleidsvisie</i>	Faciliteren van intercultureel contact, ondersteund door gedeelde publieke cultuur, waarin diversiteit als	Kruispuntdenken: beleid gericht op snijpunten van sociale ongelijkheden	Racistische attitudes en discriminatie aanpakken; anti-racisme in alle lagen van organisatie inbedden; anti-	Stimuleren van dekolonisatie van het denken en culturele symbolen; bewustwording stimuleren via oa.

	meerwaarde gezien wordt		racisme en anti- discriminatie- beleid voeren, met bijzondere aandacht voor juridische en onderwijsmatige aanpak	onderwijs, kunst en cultuur
<i>Implicaties voor middenveldorganisati- es</i>	Inzetten op contact over etnisch-culturele grenzen heen en op het leggen van sociale verbindingen en creëren van gedeelde publieke cultuur en identiteit	Coalitievorming en partnerschappen aangaan en reflectieve houding van individuen en organisaties	Belang van segment van middenveld dat zich specifiek richt op bestrijden van racisme en raciale discriminatie; belang van diversiteitsbeleid en stimuleren van anti-racistische houding en aanpak in elke laag van middenveld- organisatie	Organisaties (oa. in veld van kunst, cultuur en onderwijs) spelen rol in bewustwording, bespreekbaar maken van koloniaal verleden en effecten
<i>Verhouding met andere paradigma's</i>	Bekritiseert vooral het multiculturalisme, maar houdt ook in meer of mindere mate afstand van het assimilationisme	Kritisch voor gebrek aan aandacht voor macht in diversiteitsdenken; kritisch voor gebrek aan aandacht voor hoe andere sociale verschillen interageren met raciale en etnisch- culturele ongelijkheid in	Deelt rechtenbenaderin- g met multiculturalisme (maar kritischer voor hoe wetgeving raciale ongelijkheid ook kan bestendigen); overlapt met diversiteitsbeleid, maar neemt dit op vanuit rechten- perspectief;	Verwant met anti- racisme en intersectionalisme, maar met aandacht voor historische wortels van raciale ongelijkheid en focus op cultuur en bewustzijn; bekritiseert gebrek aan aandacht voor machtsongelijkheid in diversiteits- paradigma

		anti-racisme perspectief en multiculturalisme; verwerpt assimilatiedenken omdat het geen aandacht heeft voor sociale verschillen en hoe interactie daartussen sociale ongelijkheid creëert	besteekt meer dan meeste andere perspectieven aandacht aan hoe racisme ingebed zit in attitudes en gedrag in en structuur en werking van organisaties; verwerpt assimilatieperspec tief omdat dit blind is voor raciale ongelijkheid	
--	--	--	--	--

## Bronvermelding

- Ailien, R. (2006-2007). *Britse verwerking van de dekolonisatie: een historisch-kritische analyse van de Britse postkoloniale romans over zuidelijk en midden-Afrika*. (Licenciaat ), Universiteit Gent, Gent. Retrieved from [https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/244/536/RUG01-001244536\\_2010\\_0001\\_AC.pdf](https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/244/536/RUG01-001244536_2010_0001_AC.pdf)
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge: Addison Wesley.
- Amardeep, S. (2004). An Introduction to Edward Said, Orientalism, and Postcolonial Literary Studies. Retrieved from <https://www.lehigh.edu/~amsp/2004/09/introduction-to-edward-said.html>
- Anthias, F. (2013). Moving beyond the Janus face of integration and diversity discourses: towards an intersectional framing. *The Sociological Review*, 61(2), 323-343. doi:10.1111/1467-954X.12001
- Antonsich, M. (2016). Interculturalism versus multiculturalism – The Cattle-Modood debate. *Ethnicities*, 16(3), 470-493. doi:10.1177/1468796815604558
- Arikoglu, F., Scheepers, S., & Koranteng Kumi, A. (2011). Intersectioneel denken.
- Ashcroft, B. (2015). Postcolonialism. In G. Ritzer (Ed.), *The Backwell Encyclopedia of Sociology* John Wiley & Sons.
- Bala, S. (2018). Dekoloniseer het kunstonderwijs *Rekto Verso*.
- Barberis, E. (2018). Interculturalism as conservative multiculturalism? New generations from an immigrant background in Milan, Italy, and the challenges to categories and boundaries. In S. Oosterlynck, G. Verschraegen, & R. Van Kempen (Eds.), *Diversity. Understanding superdiversity in deprived and mixed neighbourhoods* (pp. 113-138). Bristol: Policy Press.
- Barry, B. (2001). *Culture and equality: An egalitarian critique of multiculturalism*. Cambridge: Polity Press.
- Bell, J. M., & Hartmann, D. (2007). Diversity in Everyday Discourse: The Cultural Ambiguities and Consequences of “Happy Talk”. *American Sociological Review*, 72(6), 895-914. doi:10.1177/000312240707200603
- BISA. (2015). Hoeveel nationaliteiten zijn er onder de inwoners van Brussel? . Retrieved from <http://bisa.brussels/cijfers/wist-je-dat/hoeveel-nationaliteiten-zijn-er-onder-de-inwoners-van-brussel#.W82xSeRILcu>
- Blommaert, J. (2014). Infrastructures of superdiversity: Conviviality and language in an Antwerp neighborhood. *European Journal of Cultural Studies*, 17(4), 431-451. doi:10.1177/1367549413510421
- Brown K, M., Carnoy, M., & Currie, E. (2003). *Whitewashing Race: The Myth of a Color-Blind Society*. Berkeley: University of California Press.
- Brubaker, R. (2001). The return of assimilation? Changing perspectives on immigration and its sequels in France, Germany, and the United States. *Ethnic and Racial Studies*, 24(4), 531-548. doi:10.1080/01419870120049770
- Cantle, T. (2016). Interculturalism: 'Learning to Live in Diversity'. *Ethnicities*, 16(3), 471-479.
- Chrisman, L. (2018). Postcolonial Studies. Retrieved from <https://www.encyclopedia.com/philosophy-and-religion/philosophy/philosophy-terms-and-concepts/postcolonialism>
- CommunityWise Resource Centre. (2017). *Anti-Racist Organizational Change: Resources & Tools for Nonprofits* Retrieved from Calgary: [http://communitywise.net/wp-content/uploads/2017/10/AROC-Resources-and-Tools\\_web.pdf](http://communitywise.net/wp-content/uploads/2017/10/AROC-Resources-and-Tools_web.pdf)
- Council of Europe Ministers of Foreign Affairs. (2008). *White Paper on Intercultural Dialogue “Living Together As Equals in Dignity”*. Strasbourg: Council of Europe.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. doi:10.2307/1229039
- Crenshaw, K. (2002). *Background Paper for the Expert Meeting on the Gender-Related Aspects of Race Discrimination* (Vol. 10).

- Crul, M. (2016). Super-diversity vs. assimilation: how complex diversity in majority–minority cities challenges the assumptions of assimilation. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 54-68. doi:10.1080/1369183X.2015.1061425
- de Waal, T. (2018). Is the post-multicultural era pro-diversity? *Comparative Migration Studies*, 6(1), 15. doi:10.1186/s40878-018-0084-4
- Eliasoph, N. (1999). "Everyday Racism" in a Culture of Political Avoidance: Civil Society, Speech, and Taboo. *Social Problems*, 46(4), 479-502. doi:10.2307/3097072
- Faist, T. (2009). Diversity – a new mode of incorporation? *Ethnic and Racial Studies*, 32(1), 171-190. doi:10.1080/01419870802483650
- Faist, T. (2010). Cultural diversity and social inequalities. *Social Research*, 77(1), 297-324.
- Fanon, F. (1994). *Black Skin, White Masks*. New York: Grove Press.
- Geldof, D. (2015). *Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert*. Antwerpen: ACCO Uitgeverij.
- Hatch, A. R. (2015). Critical Race Theory. In *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*.
- Iacovino, R. (2016). Commentary: 'interculturalism vs multiculturalism - how can we live together in diversity'. *Ethnicities*, 16(3), 490-494.
- Joppke, C. (2018). War of words: interculturalism v. multiculturalism. *Comparative Migration Studies*, 6(1), 11. doi:10.1186/s40878-018-0079-1
- Koopmans, R. (2013). Multiculturalism and Immigration: A Contested Field in Cross-National Comparison. *Annual Review of Sociology*, 39(1), 147-169. doi:10.1146/annurev-soc-071312-145630
- Kymlicka, W. (2010). The rise and fall of multiculturalism? New debates on inclusion and accommodation in diverse societies. *International Social Science Journal*, 61(199), 97-112. doi:10.1111/j.1468-2451.2010.01750.x
- Kymlicka, W. (2012). *Multiculturalism: Success, Failure, and the Future*. Retrieved from Queen's University:
- Lutz, H. (2014). *Intersectionality's (brilliant) career - how to understand the attraction of the concept*. Retrieved from Frankfurt:
- Mariel Lemonik Arthur, M. (2005). Race in America. *Contexts*, 4(4), 48-49. doi:10.1525/ctx.2005.4.4.48
- Matsuda, M. J. (1991). Beside My Sister, Facing the Enemy: Legal Theory out of Coalition. *Stanford Law Review*, 43(6), 1183-1192. doi:10.2307/1229035
- Meer, N., & Modood, T. (2012). How does Interculturalism Contrast with Multiculturalism? *Journal of Intercultural Studies*, 33(2), 175-196. doi:10.1080/07256868.2011.618266
- Modood, T. (2016). Multiculturalism, Interculturalisms and the Majority. *Journal of Moral Education*, 43(3), 302-315.
- Mullings, L. (2005). INTERROGATING RACISM: Toward an Antiracist Anthropology. *Annual Review of Anthropology*, 34(1), 667-693. doi:10.1146/annurev.anthro.32.061002.093435
- Nievers, E., Andriessen, I., Faulk, L., & Dagevos, J. (Eds.). (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Noppe, J., Vanweddigen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., & Buysschaert, P. (2018). *Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018*. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.
- Nowicka, M., & Vertovec, S. (2014). Comparing convivialities: Dreams and realities of living-with-difference. *European Journal of Cultural Studies*, 17(4), 341-356. doi:doi:10.1177/1367549413510414
- Ortiz, L., & Jani, J. (2010). CRITICAL RACE THEORY: A TRANSFORMATIONAL MODEL FOR TEACHING DIVERSITY. *Journal of Social Work Education*, 46(2), 175-193. doi:10.5175/JSWE.2010.200900070
- Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209.

- Podsiadlowski, A., Gröschke, D., Kogler, M., Springer, C., & van der Zee, K. (2013). Managing a culturally diverse workforce: Diversity perspectives in organizations. . *International Journal of Intercultural Relations*, 159-175. doi:10.1016/j.ijintrel.2012.09.001
- Praveen, A. (2016). Postcolonialism: Edward Said & Gayatri Spivak *Research Journal of Recent Sciences*, 5(8).
- Quillian, L. (2006). New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32(1), 299-328. doi:10.1146/annurev.soc.32.061604.123132
- Robbe, J. (2018). Over dekolonisering, anti-racisme en witte bondgenoten. Retrieved from <https://labovzw.be/over-dekolonisering-anti-racisme-en-witte-bondgenoten/>
- Saeys, A., Van Puymbroeck, N., Albeda, Y., Oosterlyncx, S., & Verschraegen, G. (2019). From Multicultural to Diversity Policies. Tracing the Demise of Group Representation and Recognition in a Local Urban Context. *European Urban and Regional Studies*, 26.
- Saha, A. (2017). *Race and the Cultural Industries*. Cambridge: Polity Press.
- Said, E. (1978). *Orientalism*. London: Penguin Books Ltd.
- Scott, E. K. (2000). Everyone against Racism: Agency and the Production of Meaning in the Anti-Racism Practices of Two Feminist Organizations. *Theory and Society*, 29(6), 785-818.
- Shohat, E., & Stam, R. (1994). *Unthinking Eurocentrism: Multiculturalism and the Media* New York: Routledge.
- Song, S. (2017). Multiculturalism. In Z. Edward N (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Stanford University: Metaphysics Research Lab.
- Spivak, G. C. (1988). Can the subaltern speak? In *Can the subaltern speak?* Basingstoke: Macmillan Publisher Ltd.
- Stad Antwerpen. (2017). Stad in cijfers. Retrieved from <https://stadincijfers.antwerpen.be/databank/>
- Swerts, T., Hertogen, E., & Oosterlyncx, S. (2017). *Diversiteit en politisering: een kritische agenda voor het middenveld*. Retrieved from
- Taylor, C. (1992). *Multiculturalism and "The politics of recognition" : an essay / by Charles Taylor ; with commentary by Amy Gutmann, editor ... [et al.]*. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- van Mens-Verhulst, J., & Radtke, L. (2009). Intersectionaliteit en sociale inclusie: het Ei... van Troje. Deel 1: Het Ei van Columbus. *Journal of Social Intervention*, 18(3). doi:<http://doi.org/10.18352/jsi.169>
- Van Puymbroeck, N., Van Dam, S., & Dierckx, D. (2018). Het migrantenmiddenveld in Antwerpen: de historische contouren geschetst (1964-2013). In G. Verschraegen (Ed.), *Over gevestigden en buitenstaanders : armoede diversiteit en stedelijkheid* Leuven: Acco.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054.
- Vertovec, S. (2010). Towards post-multiculturalism? Changing communities, conditions and contexts of diversity. *International Social Science Journal*, 61(199), 83-95. doi:10.1111/j.1468-2451.2010.01749.x
- Wekker, G. (2002). Nesten bouwen op een winderige plek. Denken over gender en etniciteit in Nederland. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 3.
- Wessendorf, S. (2014). 'Being open, but sometimes closed'. Conviviality in a super-diverse London neighbourhood. *European Journal of Cultural Studies*, 17(4), 392-405. doi:10.1177/1367549413510415
- Wood, P. (2003). *Diversity: The Invention of a Concept* Californië: Encounter Books.
- Yuval-Davis, N. (2007). Intersectionality, Citizenship and Contemporary Politics of Belonging. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 10(4), 561-574. doi:10.1080/13698230701660220
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. (2010). Guest Editorial: Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference Through Critical Perspectives. *Organization*, 17(1), 9-29. doi:10.1177/1350508409350344
- Zapata-Barrero, R. (2017). Interculturalism in the post-multicultural debate: a defence. *Comparative Migration Studies*, 5(1), 14. doi:10.1186/s40878-017-0057-z

