



***Lezingenbundel Intersectionaliteit***

Colofon

© 2003 E-Quality, experts in gender en etniciteit

Tekst: Gerla van Ophem en Mariette Hermans [eindredactie]

Prof. dr Gloria Wekker en Prof. Paula Rothenberg

Vormgeving: SA&R, Utrecht

Foto's omslag:

Druk: ACI, Amsterdam-Sloten

E-Quality, experts in gender en etniciteit

Laan Copes van Cattenburgh 71, 2585 EW Den Haag

Postbus 85808, 2508 CM Den Haag

[T] 070-3659777

[F] 070-3469047

[E] info@e-quality.nl

[W] <http://www.e-quality.nl>



E-Quality, experts in gender en etniciteit, is een onafhankelijk expertisecentrum.

*Het is toegestaan delen van deze publicatie over te nemen, mits dat gebeurt met bronvermelding. Exemplaren van deze publicatie kunnen worden besteld bij E-Quality, Experts in gender en etniciteit.*



## ***Inhoud***

*Gerla van Ophem en Mariette Hermans* 5  
Inleiding

*Gloria Wekker* 7  
Een pas op de plaats en dan weer verder...  
Het intersectionele denken in een Nederlandse  
en internationale context

*Paula S. Rothenberg* 17  
Learning to see the Interrelatedness of Race, Class, and Gender  
Discrimination and Privilege: Implications for Policy and Practice



## ***Inleiding***

Intersectionaliteit gaat ons allemaal aan. Iedereen heeft in zijn of haar leven immers te maken met verschillen op grond van sekse, etniciteit, klasse, nationaliteit en seksuele voorkeur. Deze verschillen spelen in samenhang een rol en zorgen voor structureel voordeel, ofwel structureel nadeel in de maatschappij. Juist het feit dat maatschappelijke verschillen met elkaar samenhangen, wordt intersectionaliteit genoemd.

Niet alleen op individueel niveau spelen maatschappelijke verschillen, ook bijvoorbeeld in overheidsbeleid. Soms is beleid immers specifiek gericht op het bestrijden van achterstelling of discriminatie van groepen burgers, soms spreekt het in algemene zin burgers van verschillende groepen aan. Om aan te sluiten bij de diversiteit in de samenleving, zou intersectioneel denken een rol moeten spelen in beleid. Hierover ging de conferentie 'Intersectionaliteit: van theorie naar praktijk', georganiseerd door E-Quality op 15 november 2002 in het Haagse Provinciehuis. Centrale gedachte van de conferentie was dan ook 'dit geldt voor iedereen', met andere woorden: 'dit gaat ook over mij.'

De aanleiding was de VN World Conference Against Racism (WCAR) in september 2001 in Durban, Zuid-Afrika. Eén van de thema's tijdens de WCAR was namelijk intersectionele discriminatie op basis van gender en etniciteit: racisme treft immers vrouwen anders dan mannen en sommige vormen van racisme treffen alleen vrouwen. Dit inzicht heeft de VN uitgewerkt in de slotverklaring van de WCAR.

Op grond van de uitkomsten van deze conferentie hebben deelnemende landen zich verplicht een Nationaal Actieprogramma tegen Racisme op te stellen. In de hoofdpunten van het Regeringsbeleid 2003 is aangegeven dat Nederland zijn Nationaal Actieprogramma tegen Racisme (NAP-NL) in 2003 zal uitbrengen. Voor de totstandkoming van het NAP-NL wordt een aantal partijen, waaronder Non-Gouvernementele Organisaties (NGO's) werkzaam op het gebied van discriminatie- en racismebestrijding verzocht om vanuit hun expertise en maatschappelijke betrokkenheid te helpen hieraan invulling te geven. E-Quality is samen met het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) trekker van het NGO-traject ter implementatie van de WCAR. Om intersectionele discriminatie duidelijk een plaats te geven in de invulling van het NAP-NL, organiseerde E-QUALITY de conferentie 'Intersectionaliteit: van theorie naar praktijk'. De kennis en de toepassing van intersectioneel denken kwam daarmee een stap verder.

Tijdens deze bijeenkomst hebben twee deskundigen een lezing gehouden: Prof. dr. Gloria Wekker, Hoogleraar Gender en Etniciteit, Universiteit van Utrecht en Prof. Paula Rothenberg, William Paterson University of New Jersey. In deze bundel vindt u de tekst van beide lezingen.

*Gerla van Ophem en Mariette Hermans, beleidsadviseurs E-QUALITY*





***Een pas op de plaats en dan weer verder...  
Het intersectionele denken in een Nederlandse en  
internationale context***

*Gloria Wekker*

*Hoogleraar Gender en Etniciteit, Universiteit Utrecht*

Ik wil E-Quality feliciteren met het organiseren van deze studiedag. Het is belangrijk om temidden van de razende gang der dagelijkse dingen even een time-out te nemen en na te denken over waar we nu staan en hoe we hiervandaan verder moeten. Ter plaatsbepaling, noem ik eerst een paar ingrediënten die het huidige moment markeren. Sommige van die ingrediënten zijn gunstig voor personen en instellingen die de intersectionele theorie willen begrijpen en in praktijk willen brengen, andere zijn ronduit ongunstig. Maar we kunnen wel vaststellen dat dit een moment is, waarop er een hevige maatschappelijke strijd om betekenissen, om duiding van de situatie waarin we ons bevinden, om oplossingen gaande is. Ten minste in die zin begrijp ik de term 'nationale crisis' die nu zo vaak gebezigd wordt, namelijk als "een toestand waarin de oude levensgewoonten en manieren van denken ontoereikend blijken voor een harmonieuze oplossing van gerezen moeilijkheden" (van Dale: 1993: 586). Een crisis opent ook –hoewel dat op het moment zelf vaak niet zo lijkt – nieuwe mogelijkheden. Dus daarom is het feit dat ik E-Quality feliciteer met deze dag niet louter een beleefdheidsgeste, maar werkelijk een erkenning van het feit dat E-Quality dit moment gecreëerd heeft, om even een pas op de plaats te maken.

Om invulling te geven aan de huidige context en met het oog gericht op nadere invulling van de intersectionele theorie, wil ik enkele ingrediënten noemen die ik betekenisvol vind. Ze zijn heel verschillend qua aard, reikwijdte en richting. Het is een beetje rijp en groen, maar ze geven wel degelijk een beeld van de complexiteit waarin we opereren. Het is geen eenvoudige opgave waarvoor we ons gesteld zien, namelijk een andere manier van denken ingang te doen vinden die ingaat tegen het common sense-denken in de samenleving, zoals deze ook is verankerd in het academische denken en in de manier waarop de samenleving georganiseerd is. De volgende ingrediënten spelen een rol: het is absoluut verheugend en positief dat het intersectionele denken, dat voor het eerst zo benoemd werd door

Kimberlé Crenshaw, ingang heeft gevonden bij de Verenigde Naties en dat Nederland zich verplichtingen opgelegd heeft om in internationaal verband verantwoording af te leggen, enerzijds over hoe er in maatregelen tegen de discriminatie van vrouwen rekening gehouden wordt met racisme en anderzijds, over hoe in beleid tegen rassendiscriminatie, de seksecomponent meegenomen wordt (Crenshaw 2000, Hermans 2002).

Maar toch wil ik erop wijzen dat het idee achter intersectionaliteit al eeuwen oud is. Het speelde bijvoorbeeld al een rol tijdens de eerste feministische golf in de Verenigde Staten, in de tweede helft van de negentiende eeuw. De voormalige slavin Sojourner Truth (1797 – 1883), die geboren werd als eigendom van een rijke Nederlandse slavenmeester in de staat New York, werd pleitbezorgster avant la lettre van zwarte vrouwenrechten als mensenrechten. Zij was zowel in de abolitionistische als in de vrouwenbeweging actief, onvermoeibaar wijzend op de vergeten groep –we zouden nu zeggen: de ongemarkeerde categorie– binnen ieder van die bewegingen. Tijdens een congres over vrouwenkiesrecht in Akron, Ohio in 1851 stelde zij het gebrek aan aandacht voor haar positie als arme, zwarte slavin met vijf kinderen aan de kaak. Het beeld dat van vrouwen werd geschapen rond vrouwenkiesrecht ging niet over haar: maar was zij dan soms geen vrouw? Sindsdien hebben zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen overal ter wereld hun positie op de agenda geplaatst en nu is dat dus erkend binnen de VN. Deze belangrijke transnationale impuls voor de intersectionele theorie (IT) zal ons beter in staat stellen de ongelijke processen te begrijpen, waaronder mannelijkheid en vrouwelijkheid geproduceerd worden, in Nederland en in de rest van de wereld.

Of we ons dat nu dagelijks realiseren of niet, Nederland neemt binnen Europa een speciale plaats in. Ik merk de laatste tijd op internationale congressen dat er inderdaad op ons gelet wordt: vaak wordt me bijvoorbeeld gevraagd uit te leggen wat er in Nederland aan de hand is; hoe het zover heeft kunnen komen. Tot voor kort slaagde Nederland er in Europa en de rest van de wereld in, om een imago van het ‘progressieve gidsland’ van zichzelf over het voetlicht te brengen. Of het nu ging om het homohuwelijk, euthanasie- en drugsbeleid, de welvaartstaat, de rol van de overheid bij het ondersteunen van de vrouwenbeweging en Vrouwenstudies, het zogenaamde ontbreken van racisme en de spreekwoordelijke tolerantie ten opzichte van buitenlanders; alles wekte voor buitenstaanders de indruk van een soort paradijs op aarde. Dat dat positieve imago niet strookte met de manier waarop onder andere (zmv-)vrouwen de werkelijkheid beleven, mag duidelijk zijn. In dat positieve imago is na de verkiezingen van 15 mei 2002 een forse deuk gekomen, maar nog steeds denk ik dat er door het buitenland gelet zal worden

op de manieren waarop we de genoemde VN-verdragen implementeren: we hebben veel goodwill terug te winnen. Net zoals Nederlandse Vrouwenstudies binnen Europa een toonaangevende rol speelt, zo zal ook de uitwerking van dit beleid in Europees internationaal verband aandacht te krijgen.

Een ander aspect is dat we als samenleving in het afgelopen jaar een politieke sliding naar rechts gemaakt hebben. Dat legt een druk op manieren van denken die niet als hapklare brokken geconsumeerd kunnen worden. Oplossingen die ingaan tegen – om het maar grof te zeggen – “ze moeten zich aanpassen of anders maar opdonderen”, oplossingen die ingaan tegen wat Helma Lutz het ‘algemene kennispakket’ noemt, worden moeilijker gehoord en moeten geopperd worden in een sfeer waarin bedreigingen aan de orde van de dag zijn. Daarmee wil ik niet gezegd hebben dat die bedreigingen zo’n nieuw fenomeen zijn. Want dat bedreigingen nieuw zouden zijn, is misschien onderdeel van het algemene kennispakket, maar toen ik in het begin van de tachtiger jaren de Anti-Racisme nota schreef voor de Gemeente Amsterdam, werd ik volop met de dood bedreigd. Niettemin is het belangrijk die tegengeluiden – tegen de stroom in – te laten blijven horen en niet door de knieën te gaan voor simplistische voorstellingen van zaken en voor bedreigingen, al zal ik de laatste zijn om ze te bagatelliseren. En de openlijkheid en de vastberadenheid waarmee die bedreigingen geuit worden, nodigen zeker uit tot nationaal zelfonderzoek.

Aansluitend hierop wil ik meteen een observatie maken vanuit mijn positionering als docent bij Vrouwenstudies, die ook belangrijk is in het kader van deze dag. Er is een gat gevallen in de overdracht van het feministisch erfgoed naar jongere generaties. Ik zie dat het vooral buitenlandse studenten zijn die naar Utrecht komen om Vrouwenstudies te doen en ook dat het met name deze studenten zijn die tot actie bereid zijn. In oktober werd er bijvoorbeeld door het International Office van de Universiteit Utrecht voor de aardigheid een feestje georganiseerd onder de noemer ‘Pimp and Hooker Party’, waarbij de studenten uitgenodigd werden zich als pooier of hoer te verkleden. Het was bedoeld als grap. Het waren de buitenlandse studenten die Nederlandse studenten op sleeptouw namen om dit niet te pikken en een protestactie begonnen. Een andere observatie van mij is als volgt. Sinds de invoering van het BA/MA systeem afgelopen september krijgen we binnen Vrouwenstudies met veel jongere studenten te maken. Achttien, negentien, twintig jaar zijn ze nu, net uit de middelbare school banken, terwijl we vroeger specialisatie studenten in hun derde of vierde jaar kregen. Zonder te willen generaliseren, valt het me op dat veel van die jonge Nederlandse studenten van toeten noch blazen weten als het over emancipatie en multiculturaliteit gaat. Hun ‘kennispakket’ bestaat uit:

- a. een sterk biologisch vertoog; dat mannen en vrouwen nu eenmaal anders in elkaar zitten en andere wensen hebben. Zo hebben veel meisjes sterke wensen om in de eerste plaats moeder te worden en voor hun gezin te zorgen. Als het mogelijk is, willen ze daarnaast parttime werken, maar dat hoeft niet perse; natuurlijk trouwen ze een man die hun fijn kan onderhouden. Ze vragen zich in gemoede af waar hun docenten zich zo druk over maken en vinden dat onze ambities om verhoudingen in de samenleving te veranderen te hoog liggen.
- b. het vertoog van 'een eigen keuze maken'. Het beroep op vrije wil, de overtuiging dat oplossingen voor die ongelijkheid individueel gezocht en gevonden moeten worden tegenover het inzicht dat we allemaal ingebed zijn in maatschappelijke structuren en collectief handelen dus noodzakelijk is, is sterker dan ik het in jaren ben tegengekomen. Ik signaleer dit omdat ik het ook een moment vind dat de huidige situatie markeert, dat aangeeft dat de erfenis van het feminisme niet onproblematisch en automatisch overgedragen is op volgende generaties.

Tegelijkertijd zie ik ook dat in verschillende sectoren van de samenleving pogingen gedaan worden om het intersectionele denken in praktijk te brengen. Dit spoort met een algemenere wens vanuit de overheid om, in plaats van een aanbodgerichte manier van werken, naar een meer cliëntgericht beleid over te gaan. De nota over levensloopbeleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2001) is daar een voorbeeld van, hoewel ik daar onmiddellijk bij aantekenen dat in de meeste hoofdstukken nog steeds sprake is van een uitsluitende gerichtheid op gender, en etniciteit en klasse vaak maar in het voorbijgaan genoemd worden. Alleen het hoofdstuk over onderwijs van Lieteke van Vught Tijssen vormt daar een gunstige uitzondering op. Ik zie het ook in de gezondheidszorg, waar de vorige minister een expertcommissie in het leven geroepen heeft om voorstellen te doen hoe gezondheidszorg beter toegesneden kan worden op de naar gender en etniciteit zo verschillende bevolking<sup>1</sup>. Bovendien is de belangstelling voor 'diversiteit' als onderwerp in management en organisatie enorm toegenomen, wat onder andere blijkt uit de groei van adviesbureaus op dit gebied. Diversiteit is echter een containerbegrip met vele verschillende invullingen, hetgeen blijkt uit een rondgang langs de verschillende bureaus<sup>2</sup>. Er is geen sprake van eenduidigheid en ijking van het begrip of van het instrumentarium waarmee diversiteit in organisaties tot stand gebracht moet worden. Juist de theoretische uitgangspunten van intersectionaliteit bieden goede handvatten om het populaire begrip op een overwogenere en inclusievere manier in te vullen.

Een laatste element dat ik hier wil noemen, is dat we, vooral naar aanleiding van de opvattingen, uitspraken en stellingnamen van Ayaan Hirsi Ali, een opleving van het maatschappelijke debat over het 'multiculturele drama' zien, waarbij deze keer vrouwen niet alleen als object opgevoerd worden in de discussie, maar ook volop als subjecten aan de discussie deelnemen, en de positie van met name vrouwen uit etnische minderheidsgroepen weer volop in de belangstelling staat. Ik wil daar nu niet veel verder op ingaan, maar wel wil ik de volgende opmerkingen maken:

Ik vind het namelijk betreurenswaardig dat Ayaan Hirsi Ali zich sterk laat inspireren door Susan Moller Okin's bekende artikel 'Is Multiculturalism Bad for Women?', waarin feminisme en multiculturalisme als twee elkaar bijtende grootheden worden voorgesteld.

Ik ben het dan ook geheel met Farah Karimi eens, die in een artikel in de Volkskrant (27 Sept. 2002) stelde dat het object van het Nederlandse emancipatiebeleid tot nu toe witte vrouwen uit de middenklasse zijn geweest en de problemen waar zij zich voor gesteld zien, toegespitst op de combinatie van arbeid en zorg en de kwestie hoe door het glazen plafond heen te breken. Terwijl de problemen van zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen toch een soort afterthought bleven. Van ongelijke beloning naar gender én etniciteit hebben we pas sinds kort statistieken, zodat pas sinds kort de inkomens van zmv-vrouwen zichtbaar worden. De vragen hoe de maatschappelijke participatie te verhogen en een rechtvaardiger verdeling van gewenste maatschappelijke goederen te verkrijgen, bleven tot nu toe in het beleid ondergeschoven kinderen. Dat is niet hetzelfde als de wens om opnieuw doelgroepenbeleid van stal te halen. Integendeel: dit is nu juist een vraagstuk waarop je IT zou moeten loslaten. Het gaat erom om in het beleid verschillende groepen binnen de imaginaire categorie 'vrouwen' aan bod te laten komen, en niet steeds opnieuw de dominantie van één groep binnen die categorie te reproduceren.

Het laatste dat ik over de discussie wil zeggen is dit. Wat ik tot nu toe nog niet ben tegengekomen en wat ik toe zou willen voegen aan de discussie, is de rol die de overheid zelf gespeeld heeft bij het construeren van een islamitische 'zuil' in Nederland en de geprivilegieerde rol die mannen daarin onvermijdelijk gingen spelen. Zelf heb ik in mijn reactie op de Minderhedennota uit 1979, toen ik bij het Ministerie van CRM werkte, uiting gegeven aan mijn ongerustheid over de bereidheid van de overheid om moskeeën in het leven te roepen, waarbij het geheel duidelijk was dat dit een mannelijk gegenderde aangelegenheid was. Ik heb vragen gesteld over de manier waarop dit beleid zich verhiel tot het emancipatiebeleid voor vrouwen uit deze groepen. Het is op zijn minst ironisch en getuigt van een

gebrek aan historisch besef om het aandeel dat de overheid gehad heeft in de constructie van hoe het islamitische volksdeel er nu uitziet, achterwege te laten.

Tot zover opvallende ingrediënten uit de complexe context waarin we leven. E-Quality houdt zich bezig met beleidsbeïnvloeding. Daar wil ik tot slot bij stilstaan. Ik noemde net al even het emancipatiebeleid. In beleid wordt veelal een of/of –benadering gehanteerd: óf het gaat over ‘vrouwen’ (waarmee witte vrouwen worden bedoeld), óf het gaat over ‘allochtonen’ (waarmee veelal mannen worden bedoeld). Eigenlijk zijn we nog steeds bezig met dezelfde problematiek die Sojourner Truth al aan de orde stelde. Er wordt als vanzelfsprekend van uitgegaan dat de categorieën ‘vrouwen’ en ‘allochtonen’ heldere, duidelijk afgrensbare, elkaar niet overlappende groepen zouden betreffen. Iedereen die daar even over nadenkt, ziet in dat dat niet zo is. In de categorie ‘vrouwen’ zitten zowel witte als zmv-vrouwen en tot de groep ‘allochtonen’ behoren zowel vrouwen als mannen. Hier wringt duidelijk iets. De gekozen benadering zouden we onzorgvuldig of ondoordacht kunnen noemen, ware het niet dat er daarvoor te veel systematiek in zit.

Hier is iets anders aan de hand. Er is sprake van een machtsgreep, die uit verschillende subcoups bestaat. Het uit elkaar halen van gender en etniciteit betekent in de eerste plaats dat de etnische gesitueerdheid van witte vrouwen buiten haakjes wordt gezet; de witte etnische positie wordt zogenaamd niet van belang en niet noemenswaardig geacht, maar daardoor intussen wel tot norm verheven. Tegelijkertijd wordt, wanneer het over etniciteit gaat, mannelijkheid tot norm verheven. Witheid is net als mannelijkheid een ongemarkeerde categorie, terwijl zwart-, migrant- en vluchteling-zijn, net als vrouwelijkheid, wel gemarkeerd zijn. Kenmerkend voor ongemarkeerde categorieën is dat zij zichzelf niet hoeven te benoemen; de machtspositie die zij vertegenwoordigen spreekt voor zich. Zo komt het dat ‘vrouwen’ eigenlijk ‘witte vrouwen’ betekent. Als het over andere vrouwen gaat, worden ze namelijk met name genoemd.

Aan de andere kant wordt er bij ‘allochtonen’ vaak geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen, waardoor mannen het impliciete subject worden en ‘allochtone vrouwen’ uit het zicht dreigen te verdwijnen. In beide gevallen wordt de dominante pool van een binair paar bevestigd en tot norm verheven; bij ‘vrouwen’, een categorie die zeer veel verschillende etniciteiten kent, is witheid dominant; bij ‘allochtonen’, een categorie die uit verschillende genders bestaat, is mannelijkheid dominant. Het gaat hier dus niet om onzorgvuldig taalgebruik of ‘morsig’ en lui denkwerk, maar om de werking van macht. Het argument dat het om een historische kloof gaat, een proces van culturele

en intellectuele gewinning voordat iedereen zich het inzicht heeft eigen gemaakt dat de Nederlandse samenleving multi-etnisch is geworden en naar gendergelijkheid streeft, gaat niet op.

Want ook in de Verenigde Staten, waar de aanwezigheid van zeer verschillende groepen al eeuwenlang een feit is, doet zich hetzelfde verschijnsel voor: er zijn 'vrouwen' en daarnaast 'vrouwen van kleur'. Tot de witte etnische groep behoren of als man gepositioneerd zijn is de norm, die zichzelf niet hoeft te benoemen of te analyseren. Precies daardoor wordt macht uitgeoefend en gereproduceerd.

In de tweede plaats spreekt uit het gevoerde beleid de opvatting dat gender alleen over vrouwen zou gaan en etniciteit alleen over 'allochtonen'. Gender heeft echter net zoveel betrekking op mannen als etniciteit op witten heeft. Bedrijven en instellingen die een inclusiever personeelsbeleid willen voeren, lijken vaak impliciet te zeggen: er mogen wel meer vrouwen en 'allochtonen' bij, maar verder hoeft hier niets te veranderen. Vaak wordt daar ook nog het argument van kwaliteit aan vastgeknoopt: er mogen wel nieuwe groepen de organisatie binnenkomen, maar dat mag niet ten koste gaan van de kwaliteit. De oude organisatie en de overgeleverde manieren om dingen te doen, worden daarmee impliciet tot hoogste norm verklaard.

Een werkelijk wervend beleid zou veel aandacht besteden aan zelfreflectie. Wat zijn elementen in de bedrijfscultuur die goed werkten toen hier alleen nog witte mannen in dienst waren, maar die nu echt niet meer kunnen? Hoe kan ervoor worden gezorgd dat nieuwkomers niet 'verschil' belichamen en daardoor hyperzichtbaar zijn? Wat zijn eigenlijk de doelen die men beoogt met het binnenhalen van vrouwen en mannen uit verschillende etnische groepen? Is dat alleen om aan wettelijke verplichtingen te voldoen, omdat er een tekort is in het reservoir van gebruikelijke arbeidskrachten, of om de clientèle uit dezelfde groep beter te kunnen bedienen? Zou eigenlijk niet elke zichzelf respecterende organisatie zich er rekenschap van moeten geven dat zij in een veranderde wereld moet functioneren?

Organisaties die willen veranderen, moeten sterk bij zichzelf te rade gaan om inzicht te krijgen in hun motieven en erachter te komen welke onderdelen van de organisatie aan revisie toe zijn. Vaak is er nauwelijks aandacht voor de structurele werking van seksisme en racisme en daardoor worden mensen als het ware met de ene hand binnengehaald en met de andere door dezelfde draaideur weer naar buiten geduwd. In veel bedrijven heerst een monocultuur die zijn wortels heeft in een periode waarin voornamelijk autochtone, mannelijke Nederlanders beroepsarbeid verrichtten. Die cultuur levert hen nog steeds voordeel op. Het zijn vaak de 'ongrijpbare' dagelijkse interacties, procedures, overgeleverde en geaccepteerde manieren om dingen te doen, te bespreken en op te lossen, die bepalen wie in- en wie

uitgesloten wordt. Hoe gaan collega's met elkaar om, op en na het werk? Aan welke kwaliteiten moet een leidinggevende voldoen en hoe cultuurbepaald zijn die? Welke emotionele toon wordt gehoord bij conflicten en welke sorteert effect? (zie ook Redmond en Brouns, 2000, voor de alledaagse 'wervelingen op de werkvloer' bij een grote supermarktketen).

In de derde plaats, en paradoxaal genoeg in weerwil van de werving speciaal gericht op vrouwen, lijkt de consensus in de samenleving als geheel te zijn dat de emancipatie van – witte – vrouwen inmiddels voltooid is. Zmv-vrouwen zijn in deze visie nog niet zover; zij hebben nog een lange weg te gaan en moeten zich maar flink spiegelen aan hun witte zusters (Wekker, 1996). Niet alleen onverwachte 'supporters van de vrouwenzaak' als Frits Bolkestein en Pim Fortuyn dragen dat in hun lezingen en artikelen uit, ook jongeren in de collegebanken zijn er vaak van overtuigd dat emancipatie een achterhaalde zaak is, dat hun (groot-) moeders en tantes de zaak hebben geklaard en dat zij, in goed overleg met hun toekomstige partner, wel individuele oplossingen zullen vinden als er kinderen komen. Zij geloven in emancipatie in enkelvoud, niet in een collectieve beweging die structurele ongelijkheden aan de kaak stelt.

Sinds de jaren zeventig heeft een brede culturele en politieke omslag plaatsgevonden, waarbij het geloof in de maakbaarheid van de samenleving is opgegeven voor een geloof in maakbaarheid van het eigen, individuele bestaan (Saharso, 1997). In de publieke ruimte zien we dat er inmiddels een verschuiving in aandacht is opgetreden van gender naar etniciteit, in de boven beschreven, verengde zin. Op het moment staat het hoofdstuk van de 'allochtoon' hoog op de agenda. Op veel terreinen waarop de overheid sturend kan optreden - in het onderwijs, in de gezondheidszorg en op de arbeidsmarkt - komt die boodschap luid en duidelijk door. Vanwege de eerder geschetste benadering waarbij gender (opgevat als witte vrouwen) en etniciteit (opgevat als 'allochtone' mannen) elkaar niet alleen uitsluiten, maar zelfs tegenover elkaar staan, is dat betreurenswaardig maar bijna onvermijdelijk.

Intussen wordt in Nederland, net als in veel westerse landen, juridische gelijkstelling van vrouwen verward met gelijkwaardigheid. In weerwil van de algemene tevredenheid en de nationale zelffeliciteit over de inhaalslag die Nederlandse vrouwen tijdens de tweede feministische golf zouden hebben gemaakt, blijkt hun ongelijkwaardige positie uit tal van indicatoren. Of het nu gaat om het deplorabele aantal vrouwelijke hoogleraren en universitaire (hoofd-) docenten (Bosch, Hoving en Wekker, 1999), het volstrekt achterblijvende aantal vrouwelijke captains of industry, stereotiepe beeldvorming rond succesvolle vrouwen in de openbaarheid (Smelik met Buikema en Meijer, 1999), de ongelijke taakverdeling

tussen mannen en vrouwen waar het om zorg en arbeid gaat, het mede bepalen van en vormgeven aan het publieke debat, of om seksueel geweld: gender, in samenhang met etniciteit, blijft een belangrijk mechanisme waarlangs de mogelijkheden en kansen van mensen in het leven worden geordend.

Kortom, er is in de dominante opvatting voortdurend sprake van asymmetrisch, hiërarchisch denken in binaire categorieën, waarbij de dominante sekse en de dominante etnische groep erin slagen zichzelf als neutraal, niet-gegenderd en niet-geëtniseerd af te schilderen. Zo worden allerlei zaken die met machtsposities samenhangen genormaliseerd en daardoor aan het oog onttrokken.

Het intersectioneel denken propageert en/en denken: het bekijkt gender, etniciteit en al die andere ordenende mechanismen niet apart, maar zegt dat ze allemaal tegelijkertijd werkzaam zijn en samen tot stand komen, elkaar coconstrueren. Een andere manier om dat te zeggen is dat gender altijd geëtniseerd is en etniciteit altijd al van een genderbetekenis is voorzien. Hoewel intersectioneel denken – internationaal gezien – vooral door vrouwen van kleur is en wordt gepropageerd, hoef je niet een zmv-vrouw of -man te zijn om het je eigen te maken. Je moet – om te beginnen – bereid zijn je eigen positie onder ogen te zien.

Het gaat mij er dus om – dat is mijn insteek – dat beleid zich rekenschap moet geven van de verschillen – naar gender en etniciteit die er tussen groepen burgers bestaan. Hiervoor doe ik drie voorstellen.

Ten eerste: om tot een intersectionele analyse te komen, zou bij vraagstukken op het gebied van gender steeds de vraag gesteld moeten worden of dit voor alle categorieën mannen en vrouwen geldt. Welke rollen spelen etniciteit, seksualiteit en klasse? Andersom zou bij kwesties rond etniciteit altijd gevraagd moeten worden naar gender, en de rol die andere ordeningsprincipes spelen. Dit wordt ook wel ‘de andere vraag stellen’ genoemd en dit instrument werd geïntroduceerd door de Noord-Amerikaanse juriste Mari Matsuda.

Een ander hulpmiddel, een randvoorwaarde eigenlijk om tot meer vraaggericht beleid te komen, is het verzamelen van statistieken, uitgesplitst naar meerdere ordeningsprincipes. Inmiddels is hiermee een begin gemaakt. Dat blijkt bijvoorbeeld uit statistieken in de gezondheidszorg en op het gebied van de arbeidsmarkt. Met dergelijke statistieken wordt zichtbaar op welke wijze de arbeidsmarkt georganiseerd en soms gesegregeerd is naar gender en etniciteit: de verschillen in inkomen tussen diverse groepen burgers zijn groot, met een grote kloof tussen witte mannen en migrantenvrouwen.

Tot slot mijn misschien wel meest radicale voorstel. Het impliciete subject dat in verschillende beleidsstukken opgeroepen wordt is een witte, middenklasse man, die goed Nederlands spreekt, zelfredzaam

is, keuzen kan maken, geen last van racisme heeft en geen zorgtaken vervult. Wil je echter zoveel mogelijk burgers bereiken met je beleid, moet je in je beleidsteksten niet als imaginair subject een burger nemen die de norm, de standaard is, maar iemand die in verschillende opzichten van die standaard afwijkt.

Dat wil ik verhelderen met een voorbeeld. Zakken cement of zakken aarde wogen voorheen standaard 25 kg. Klusvrouwen hebben toen aan fabrikanten gevraagd of het niet mogelijk was lichtere zakken te maken van 10 kg. Dat bleek te werken: niet alleen zij konden beter werken, ook mannen bleken die zakken veel prettiger te vinden. Zij kregen allemaal hernia's en verzakkingen, maar konden daar, vanwege traditionele mannelijkheidsidealen niet over klagen.

Met andere woorden: wat goed is voor een onderliggende groep, is ook goed voor de groepen die daarboven zitten. Bovengenoemd voorbeeld ging over gender, maar hetzelfde geldt voor etniciteit. Wat goed is voor Turkse en Marokkaanse kinderen met taalachterstand –namelijk extra lessen Nederlands– is ook goed voor Nederlandse kinderen in een achterstandssituatie. Daar zou in beleid aandacht voor moeten zijn, want wat goed is voor zmv-vrouwen is ook goed voor witte mannen.

#### NOTEN

- 1 Inmiddels heeft haar opvolgster op Volksgezondheid, de staatssecretaris mw. Ross-van Dorp, eind 2002 zonder veel opgaaf van redenen besloten deze commissie op te heffen. Op dit moment, Januari 2003, heeft de commissie zelf een voorstel ontwikkeld om haar werk toch voortgang te doen vinden.
- 2 Mondelinge mededelingen van drs. Jan Hoogsteder van Bureau Bredeweg.



# ***Learning to see the Interrelatedness of Race, Class, and Gender Discrimination and Privilege: Implications for Policy and Practice<sup>1</sup>***

*Paula S. Rothenberg*  
*William Paterson University of New Jersey*

Currently, women in the United States make 73 cents for every dollar earned by men.<sup>2</sup> That means that in the course of a 30 year career, the average woman will earn over a quarter of a million dollars less than the average man. Women are paid less in almost every occupational classification for which data is available and that includes job categories where women make up the majority of workers. Jobs that are defined as 'women's work' often receive the lowest wages of all. Take childcare. Journalist Holly Sklar reports that child care workers in the U.S. make about as much as parking lot attendants and much less than animal trainers. Out of 700 occupations surveyed by the U.S. Labor Department, only 15 have lower average wages than childcare workers.

Men in female dominated jobs are also paid poorly - but they still earn about 20% more an hour than women in the same jobs. When it comes to comparable work, the wage gap persists. Just two examples, again taken from Sklar: The General Accounting Office found that the pay gap between comparable male and female managers actually widened in 1995-2000 and an American Bar Association survey found that men were twice as likely to make partner in law firms as similarly qualified women.

Most minimum wage workers are women, while nearly all top executives are men. There are only 11 female CEOs in the Fortune 1000, just 1%, reports Catalyst, but two out of every 3 workers who earn the minimum wage are women and full time work at minimum wage pays below the official poverty line for a family of two. No wonder then that the American Association of University Women reported that in 1999 75% of women in US earned less than \$30,000 a year.

For years, white women and women and men of color have been told that education is the key to a better future - however the statistics are sobering. The typical full-time working woman 25 years

and older with a master's degree makes \$6,500 less than the typical man with just a college degree. The typical woman with a doctorate makes only \$2,000 more than a man with a bachelor's. And if you look at educational institutions in the U.S. you find that the higher the rank or the more prestigious the position, the fewer women will be found. For example, women account for 3/4 of school teachers in the U.S. but only 20% of high school principals and 12% of superintendents. At U.S. colleges and universities, women make up only 21% of full professors and 19% of college presidents and a recent study showed that 'the salary disparities between men and women not only remained substantial, they were greater in 1998 than in 1975 for half the specialties reviewed.' (Gaines 2002)

But interesting as these figures are, they tell only part of the story. Who, after all, is this 'typical woman'? It's hard to picture her. What color is her hair? Where is she from? What is her racial or ethnic background? In reality it's impossible and inaccurate to separate gender from race/ethnicity and figures that purport to do so only paint part of the picture. As many of those who were active during the formative period of Women's Studies in the U.S. learned, but not nearly soon enough, talking about 'women in general' is most likely to result in universalizing the experience of white middle-class women and in perpetuating the invisibility of women of color, as well as lesbians and poor women. Once the lens of race/ethnicity is combined with that of gender, we can see more clearly. Not only is it possible to discover things that previously went unnoticed, but the picture itself becomes sharper and more accurate.

For example, while 'women' who work full time are paid \$148 less a week than men, the data shows that women of color working full-time are paid \$210 less each week. While 'women' on average earn just 73 cents for every dollar earned by men, Hispanic women are paid 53%. This means that in one year, the average Hispanic woman earns almost \$17,000 (\$16,951) less than the average white man. Over a 30 year career this amounts to a loss of over half a million dollars (\$508,530). If you focus on education as a variable, you find that Hispanic women who have completed high school earn \$19,826 a year, 37.2% less than a white man with the same level of education.

Black women working full time receive 63 cents for every dollar paid to white men. That means that in one year, the average black woman earns \$13,524 less than the average white man and over a 30 year career, this adds up to a \$405,720 loss. A Black woman with a bachelor's degree make only a few thousand more than white males who have only completed high school and the

unemployment rates of women of Cuban, Puerto Rican and Mexican descent are more than twice as high as those for whites.

As for men of color, in general they always make more than women of the same racial/ethnic background –but far less than white men. Expressed as a percentage of white men’s earnings, Hispanic men earn 62% (to Hispanic women’s 53%) and Black men earn 75% (to Black women’s 63%). In the professions, Black men are paid less than their white counterparts. If all else is held equal, a black man who is a lawyer or real estate manager or a physician earns less than a white man in the same job. In some fields, professional African American men have an earning gap as large as 28 cents to the dollar. (Dreang 2001)

What shall we make of the persistence of discrimination against women of all colors and men of color over time? It is sobering to realize that the statistics we have been considering depict the wage gap and other realities almost 40 years after major government legislation in the United States was supposed to do away with discrimination in employment and education. They come almost forty years after Title VI and Title VII of the Civil Rights Act of 1964 barred discrimination in any program receiving federal financial assistance based on race, color, or national origin and mandated equal employment opportunities for federal employees and all workers without discrimination because of race, color, sex, or national origin. They come almost forty years after the Equal Employment Opportunities Commission was created to enforce these laws, almost forty years after President Lyndon Baines Johnson issued the 1965 Equal Employment Opportunity Executive order (11246) and 30 years after Title IX prohibited sex discrimination in education in federally assisted education programs.

In spite of some significant gains, a wage gap based on race and on gender difference persists and the progress that has been made has been painfully slow. Why haven’t these laws accomplished more? In part, because the extent to which the federal government has been vigilant in using these laws to combat even blatant discrimination has varied from administration to administration and in part because the nature of the problem is not adequately expressed by the term ‘discrimination’. If we want to understand the situation of men and women of color and white women in U.S. society, we will have to move beyond the idea of discrimination and formulate a more comprehensive and systemic analysis, one which does greater justice to the complexities of reality. We will need to adopt an intersections approach which understands that racism, sexism, heterosexism and class privilege are interconnected systems of advantage that provide those with the right race, sex, sexual

orientation and class (or some combination of these) with opportunities and rewards that are unavailable to other individuals and groups in society. In addition to looking at the ways in which certain people and groups are penalized by the system, we will have to look at how certain individuals and groups are rewarded, are given preferential treatment which masquerades as due process. In short, we will need to look at privilege which is the other side of racism, sexism, and class hierarchy. We will need a model that allows us to identify the ways in which the forms of oppression intersect and operate in combination to create a system of advantage and disadvantage that enhances the life chances of some while limiting the life chances of others.

In 1970, Frances M. Beal, in a now classic essay, proposed the concept of 'double jeopardy' to adequately capture what it meant to be both a woman and black. (Beal 1970) Next came the suggestion that those who are poor in addition to being of color and female are subject to a kind of 'triple jeopardy'. In an article written in the 1980's, Deborah King challenged the additive model implied in previous work. She argued that adding systems of oppression is not enough and urged us to think in terms of 'multiple' oppressions, meaning racism times sexism times classism. (King 1988)

In another important essay, historian Gerda Lerner argued that sex, class and race dominance are interrelated and inseparable from the start. She writes, "the form which class first took historically was generic and racist. The form that racism first took was generic and classist. The form the state first took was patriarchal." (Lerner 1990) Understood in this way race, class and gender oppression can be said to construct, reinforce, and support each other in a myriad of ways. It is, according to Lerner, the way in which male/female is constructed as a binary opposition that makes it impossible for us to see the complexity of these other structural relationships in society. (Lerner 1990)

More recently, Kum-Kum Bhavnani, attempting to capture "the intricacies of inequalities and thus the many-faceted manner of their eradication", recommended thinking in terms of 'interconnections' rather than 'intersections' because she believes that 'interconnections' appears to capture more accurately the permeability of inequalities as well as the shifting natures of the relationships among them. (Bhavnani 2002)

Whether we adopt Bhavnani's recommendation or choose to continue to talk in terms of intersections, one thing is clear, only a genuinely comprehensive and inclusive model will be adequate to explain and allow us to develop strategies that make it possible to dismantle the persistence of

discrimination and exploitation that continue to characterize U.S. and other societies at the start of the 21<sup>st</sup> century. Failing to understand the interconnectedness of the race, class, and gender oppression will inevitably lead to inadequate formulations of both the problems facing us and the kinds of strategies that will be effective in the long run.

U.S. Philosopher Marilyn Frye has done an excellent job of capturing the nature of intersecting oppressions by proposing the analogy of a birdcage to illustrate how a system of oppression can imprison its victims through a set of interlocking impediments to motion.(Frye 1983) While no one of the barriers considered in isolation from the rest seems very formidable, in combination they create an intersecting and interlocking system which keeps its victims in check as effectively as if they were in a sealed vault. Of course a birdcage is much more dangerous and much more effective than a sealed chamber. Once inside such a chamber both the prisoner and the prison guard have no doubt that someone's freedom is being denied. Because the birdcage has a light and airy appearance, it can look deceptively benign to those who simply ignore the matrix created by the intersection of the fine wires. In this way, those within and without such a cage may mistake the appearance for the reality.

Frye goes on to illustrate oppressive policies and practices by focusing on 'the male door opening ritual', a practice which appears to perform a service for women at the same time that it seems to express respect for them. Frye argues convincingly that this ritual, which is performed whether it is needed or not, that is, by men who are carrying packages or who are infirm and on behalf of women who have no burdens and could more easily open the door themselves, cannot be understood properly unless it is viewed in a larger context. The male door opening ritual is an empty gesture according to Frye because it occurs within a society where men offer women little real help with real day to day chores. It's symbolic meaning is that women are somehow incapacitated. And in the end, it mocks women, because it imitates the behavior of servant to master in a society where it is men not women who hold real power.

Perhaps the most valuable feature of Frye's example is the way in which it makes clear that whether a policy or practice is benign or harmful has nothing to do with intent. Frye understands full well that many men who rush to hold open the door intend to express respect for women by doing so. Her point is that the meaning and impact of the ritual is determined by how it functions within the larger social system, not the intentions of those who perform it. Whether actions, practices, policies or institutions are oppressive, are racist or sexist, is not determined by the intentions behind them.

They are part of an elaborate and interlocking system of social rules and conventions and cannot be understood out of context. In the end, racism and sexism are often perpetuated by nice people who mean well and who do not intend to discriminate. In fact, in contemporary society, good intentions are a major obstacle to identifying and dismantling systems of privilege and exploitation. They do not protect people from acting in ways that reinforce privilege and hierarchy but they do make it difficult, sometimes impossible, for those people to recognize the (unintended) consequences of their own behavior or of the policies they support.

For example, some years ago I attended a pedagogy seminar which was conducted in response to racial tensions on a college campus. Faculty members were encouraged to share classroom problems and to reflect critically on the hidden messages and meanings implicit in their practice. One of the participants, a chemistry professor who was universally regarded as a kind and caring man, expressed frustration over the performance of students of color in his classes. He was especially frustrated because he reported that from the very first day of class he made a point of singling out the one or two students of color in the room in order to be supportive of them. By his own account, he routinely approached them after the first class, told them he knew that they would find the work difficult but assured them that he would be happy to work with them before or after class in order to help them keep up. He couldn't understand why none of the students ever took him up on his offer and why many dropped his class. Clearly, the man had good intentions. He meant well. But in spite of his good intentions, his act clearly has racist overtones. With no information other than the color of their skin, he assumed that certain students in his class were unprepared and would do poorly. Instead of making his generous offer to the entire room of students, he made a racist assumption and created a learning environment for the students of color that was hostile and problematic from the start. In the end, the power of racism and other forms of oppression come from the fact that good people who mean well often act in ways that reinforced unequal opportunity and privilege.

In order to understand why racism and sexism are perpetuated by people who mean well and espouse a liberal ideology, it is necessary to understand the ways in which education and popular culture teach all of us to see the world and ourselves through the eyes of the dominant groups and to adopt their interests as our own. This means that we must deconstruct the values and perspective that define the traditional curriculum. In contrast to 'common sense epistemology', or how ordinary people assume we perceive and think about the world, even people at the same location

do not necessarily see the same things. What people see already reflects what they have been taught to notice. It is the curriculum that plays a major role in defining what is worth noticing. It is the curriculum that provides us with categories that both shape our perceptions and structure our thinking. Unfortunately but unsurprisingly, a good part of education involves being taught not to see racism or sexism - or white skin privilege, heterosexual privilege, male privilege or class privilege. One of the core insights of both Women's Studies and Ethnic Studies is that all knowledge is positional, that it reflects the perspective and the values of the knower. According to this critique, what has been offered to us by history, science, art, and literature as universal, neutral and objective truth, was really the way the world looked to the dominant group - the world seen through their eyes and through the filter of their interests. A now classic illustration of this critique asks us to regard the 'basic fact' taught to U.S. school children for generations: "Columbus discovered America." Rather than providing a standard for neutral and objective information, as it was once thought to do, this piece of 'knowledge' renders invisible the Native America peoples who lived in North America for generations before Columbus arrived. Like the parallel claim that "Livingston discovered Victoria Falls," it implies that things only begins to exist or become significant when they are seen by white man. This is what is meant by the claim that knowledge is positional and that the position, perspective, and interests of the knower play a role in shaping what is known. A final example: in the United States baseball is the national pastime (though some would now claim it has been supplanted by football), and every year the two best teams play each other to determine the championship. At best the teams may be from two different states, perhaps California and New York, or they might even be from the same state. Nonetheless, in the United States we call the championship games 'The World Series'. Enough said!

Positionality is also reflected in the way questions are formulated. Consider for example, the difference between asking "Why do women of color earn less?" versus asking "Why do white men earn more?" or "Why do so many young men of color drop out of school?" versus asking "Why can't our schools retain young men of color?" Because these alternative formulations implicitly identify different sources of the problem, they will encourage us to think differently about possible solutions depending upon which we choose. This is also true of seemingly 'neutral' presentations of statistics, for example, there is a clear difference between reporting "One in five women is beaten by her husband" versus "One in five men beat their wives" or, better yet, "One in five men beat the women they are married to".<sup>3</sup>

Taking this analysis one step further, we find that in so far as we have learned to see the world through the eyes of those who benefit from the existing social order, that order, with its hierarchy of power, wealth and opportunity, has been naturalized for us. We expect to see certain people and not others in positions of power; we expect to see certain relationships of dominance and subordination, and so they appear natural and normal to us. Instead of recognizing privilege or injustice, we see 'the way things are supposed to be'. Under such conditions, oppression is impossible to identify because it will simply look like 'reality'. People who have never been taught to identify racism and sexism will not be able to see them because they are rendered invisible by the ways in which race, class, and gender are socially constructed as difference.

From the start, the dominant perspective constructs race, class, and gender difference as hierarchy and in this way makes racism & sexism appear either invisible or inevitable. It does this by treating gender and race difference as polar opposites, defined in nature as unbridgeable difference. It does so quite apart from Gayle Rubin's observation that women and men are actually more like each other than either is like anything else on the planet, than they are like, say palm trees or elephants or parakeets. (Rubin 1975) And quite apart from Judith Lorber's observation that differences within these groups (male and female) are far greater than between them. (Lorber 1992) This claim, that men and women are different as night and day, as black and white, which is fundamental to the construction of difference as hierarchy, is reinforced by science and religion and other social institutions. In this way, the constructed difference comes to be understood as both universal and immutable.

From this perspective if we define men and women as 'different' we use a description that has a normative component. In most cultures, women and men are not simply seen as different from each other. It is women who are different and men who set the standard. In the same way, with respect to race, it is people of color who are defined as 'different' and white people who simply understood to be 'human beings'. With respect to sexual orientation, it is lesbian, gay, bi and transgendered people who are 'different' and heterosexuals who serve as the norm. This is what is meant by the social construction of race, class and gender difference as hierarchy.

From such a perspective everyone who is not white or male or heterosexual or 'middle class' is understood to be different in the sense of being deficient, deviant perhaps even pathological. Understood in this way, the success of certain individuals and groups and the failure of others isn't problematic but inevitable. Once you implicitly define what is different as 'less than' the unequal distribution of wealth, power, and opportunity in a society will become either invisible or unremarkable. The majority of people

will not see racism, sexism, and class privilege because this particular distribution of resources will conform to their expectations. In the U. S., the House of Representatives isn't representative, but people who watch television coverage of Congressional debates rarely notice. The government looks the way they expect the world to look, mostly white and male. And of course, the few exceptions only help to prove the rule and to legitimize the inequity. What for some of us is a deep source of pain and anger for other is simply 'reality'. The nature of the problem is captured in the following excerpt from a report issued by the U.S. Commission on Civil Rights in 1981:

*[The problem is that] many normal, seemingly neutral operations of our society create stereotyped expectations that justify unequal results; unequal results in one area foster inequalities in opportunity and accomplishments in others; the lack of opportunity and accomplishment confirms the original prejudices or engenders new ones that fuel the normal operations generating unequal results (U.S. Commission on Civil Rights 1981)*

On an individual basis, some people have been privileged so long that they are unable to distinguish between their privileges and their rights mistaking the former for the latter. In her book, *Schools Girls*, Peggy Orenstein tells the story of a sixth grade teacher who, upon watching video tapes of her sixth grade classroom, comes to realize that she has been calling on the boys much more frequently than on the girls students. She resolves to call on the girls and boys equally in the future and carefully keeps a record of doing so (having discovered that her good intentions to treat students equally did not protect her from reinforcing male privilege!). After two days, she reports that "the boys blew up". They had been privileged for so long that equal treatment felt like discrimination. Or, in the words of the teacher, "equality was hard (for the boys) to get used to; they perceived it as a big loss." (Orenstein 1994)

How have marginalized groups in the U.S. chosen to frame their demand for equal treatment in light of the inequities described in this paper? Initially, members of marginalized groups based their claims for equality on their similarities to the dominant group, arguing, for example, that white women were enough like white males to deserve the same right, or arguing that the differences between them were not so great as to disqualify women from enjoying the same rights as men. Because the construction of difference as deficiency had already stacked the deck against women and other groups seeking equity, after a period of time, the discourse shifted and groups now make

their claims based upon the ways in which they are different, whether historically or biologically, arguing that their differences from the dominant group require the society to adopt new and different social policies and practices. (Bem 1994, 61) In the words of Sandra Bem:

*The problem for women is not simply that they are different from men, whether biologically or in some other way. The problem for women is that they are different from men in a social world that disguises what are really just male standards or norms as gender-neutral principles. In other words, the difficulties women face stem from the fact that they are different from men in an "androcentric" or male-centered world, one in which almost all policies and practices are so completely organized around male experience that they fit men better than they do women - and hence automatically transform any male/female differences into female disadvantages. (Bem 1994, 61)*

Bem also points out that the privileging of male experience has often involved the male body. She offers as an example the way in which the Center for Disease Control in Washington D.C. initially offered a diagnostic criteria for HIV infection that only included medical conditions that showed up in men. As a result, women were denied access both to appropriate diagnosis and to early experimental interventions. Bem concludes: "If you want to understand inequality in a society it is much more important to shift from an analysis of difference per se to an analysis of the ways in which the social structure privileges some people's differences at the expense of others" (Bem 1994, 62)

In response to demand that the politics of difference be taken into account, conservative and even liberal politicians have often urged color-blind and gender-neutral policies. This position which became popular during Ronald Reagan's presidency, turns out to be very convenient. After all, if, as our politicians and policy makers assure us, they do not see race, then it follows that no one can accuse them of being racist when the policies and practices they advocate end up perpetuating white privilege.<sup>4</sup>

Currently in the U.S., it is considered impolite to mention "race" and describing racial inequities is dismissed as "divisive." Similarly, analysts who suggest that proposed changes in the tax law will benefit the very wealthiest members of society are accused of initiating "class warfare." Racism is no longer defined in terms of discriminating against people because of their race, now you are subject to the charge of racism if you notice race. We are told that it is sexist to notice whether someone is a man or a woman and impolite to notice that someone is poor. And of course, it is

unthinkable to talk about 'white privilege'. We haven't abolished poverty or male privilege or white privilege, but we have made it impossible to name them.

This occurs in a context where social problems have been defined out of existence. The failure to think in terms of social problems or a social dimension is another legacy from the Reagan era. According to this point of view, which continues to define U.S. government policy during the George W. Bush presidency, there are no social problems only individuals, good and bad people, who succeed or fail based on their merits. In short, we blame the victim, never the social policy for lack of opportunity or for deprivation. There are currently 33 million poor people in the U.S. but none of our politicians talk about the problem of poverty. Poverty is no longer a social problem, as it was during the 1960s, it is now (once again) simply a moral failing.

The claim that someone does not see race, class, or gender, but simply sees human beings, is very appealing. It conveys the idea of a world many people would like to inhabit, a society where those differences don't exist and don't count. But we are not there yet. In a world where differences in race, gender, and class divide people and impact on virtually every aspect of a person's life chances, not noticing race/ethnicity, class or sex is dangerous and may in fact prove lethal. The rhetoric of equality is appealing but it is no substitute for food on the table, access to education, low-cost housing, adequate medical care, jobs at a living wage or childcare. At this point in time being color-blind very conveniently allows white people to deny or ignore the benefits of whiteness and dismiss the experience of people of color. (MacIntyre 1997) Gender neutral policy simply leaves white privilege and male dominance in place in the same way that color-blind policy renders white privilege invisible. In the end, so-called classless, color-blind and gender neutral policies simply allow whites and males and the well-to-do to believe that success is the result of their superior intelligence, their hard work and their self-discipline, rather than, at least in part, their privilege. (Dalton, 1995) And this rhetoric leaves the rest of us believing that the current distribution of wealth, power, and opportunity is fair and just, so that we end up blaming those who don't succeed for their own failure. In a world where inequality runs rampant and the gap between the haves and the have-nots is growing larger all the time, treating everyone equally simply reproduces the enormous inequities of the current system. If our goal is to treat people fairly, we must be very careful about treating people equally.

NOTEN

- 1 This paper is based on a talk I gave at the “‘From Theory to Practice’ Intersectionality Conference” sponsored by E-Quality at The Hague, November 15, 2002. It has benefitted greatly from the presentations and conversations that occurred on that day.
- 2 Unless otherwise noted, the statistics used in this article are drawn from the following: Holly Sklar, “Imagine a Country;” National Committee on pay Equity, “The Wage Gap: Myths and Facts;” and Holly Sklar, Chuck Collins, and Betsy Leondar-Wright, “The Growing Wealth Gap,” all of which appear in *Race, Class and Gender in the United States*, edited by Paula Rothenberg, Worth Publishers, 2001; Edward N. Wolff, *Top Heavy*, New Press 2001; Holly Sklar, “Are Mom’s Worth Less than Dad’s?” distributed by Knight Ridder/Tribune News Service, 5/7/02.
- 3 For this last example, I am indebted to a participant in the conference who offered it in a slightly different context during Workshop 3 “Focusing on Citizens: Stereotyping of Gender and Ethnicity in Government Policy.” I regret that I do not recall her name.
- 4 For these points and much of the discussion that follows I am indebted to: Harlan L. Dalton, *Racial Healing*, New York: Doubleday, 1995, Andrew Hacker, *Two Nations*, New York: Scribner’s, 1992, Alice MacIntyre, *Making Meaning of Whiteness: Exploring the Racial Identity of White Teachers*, Albany: State University of New York Press, 1997.