

# De Belemmerde Weg naar Succes

*Een interdisciplinaire analyse van de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten uiteengezet door de disciplines Onderwijswetenschappen, Sociale, Gezondheids- en Organisationspsychologie, Bestuurs- en Organisationswetenschappen en Filosofie.*



(Xu, 2019)

*Scriptie: Interdisciplinair onderzoek II (LA3V11003)*

Universiteit Utrecht

Liberal Arts & Sciences

Blok 1, 2020-2021

Melina van den Ende 6202314

Hanneke van Schothorst 6534368

Laurie Limburg 6270344

Sophie Porro 5929296

Onder begeleiding van Louise Autar



**Utrecht University**

## Contactgegevens

### *Onderwijswetenschappen*

Melina van den Ende

6202314

[m.p.p.m.vandenende@students.uu.nl](mailto:m.p.p.m.vandenende@students.uu.nl)

### Begeleider Liberal Arts & Sciences:

Louise Autar

[l.m.a.autar@uu.nl](mailto:l.m.a.autar@uu.nl)

### Vakreferent:

Lotte Henrichs

[l.f.henrichs@uu.nl](mailto:l.f.henrichs@uu.nl)

### *Sociale, Gezondheids-, en Organisationspsychologie*

Hanneke van Schothorst

6534368

[h.e.w.vanschothorst@students.uu.nl](mailto:h.e.w.vanschothorst@students.uu.nl)

### Vakreferent:

Leslie van der Leer

[l.vanderleer@uu.nl](mailto:l.vanderleer@uu.nl)

### *Bestuurs- en Organisationswetenschappen*

Laurie Limburg

6270344

[l.c.a.limburg@students.uu.nl](mailto:l.c.a.limburg@students.uu.nl)

### Vakreferent:

Dr. Marija Aleksovska

[m.aleksovska@uu.nl](mailto:m.aleksovska@uu.nl)

### *Filosofie*

Sophie Porro

5929296

[s.f.porro@students.uu.nl](mailto:s.f.porro@students.uu.nl)

### Vakreferent:

Dr. Naomi Kloosterboer

[n.j.g.kloosterboer@uu.nl](mailto:n.j.g.kloosterboer@uu.nl)

## Abstract

Dit is een interdisciplinair onderzoek naar de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten. Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren barrières met betrekking tot hun opwaartse carrière-mobiliteit binnen bedrijven en instanties. Het betonnen plafond waar Afro-Amerikaanse vrouwen mee in aanraking komen, staat metafoor voor deze barrières, waaronder concepten als stereotypering, intersectionaliteit en tokenisme vallen. De ondervertegenwoordiging van deze vrouwen in leidinggevende functies betreft een integraal probleem dat binnen verschillende vlakken van de Amerikaanse maatschappij, waaronder onderwijs, werkomgeving, politiek en cultuur, heerst. De factoren die bijdragen aan het probleem beïnvloeden elkaar onderling waarmee de ondervertegenwoordiging tevens in stand wordt gehouden. Vanuit de vier disciplines Onderwijswetenschappen, Sociale, Gezondheids- en Organisatiepsychologie, Bestuurs- en Organiseringswetenschappen en Filosofie, worden middels literatuuronderzoek inzichten over verschillende deelonderwerpen verkregen. Deze inzichten worden vervolgens geïntegreerd ter beantwoording van de overkoepelende hoofdvraag: ‘Hoe worden Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten belemmerd in hun toegang tot leidinggevende functies?’. De vier disciplinaire inzichten tonen aan dat de belangrijkste belemmeringen veroorzaakt worden door factoren die buiten de invloedssfeer van Afro-Amerikaanse vrouwen zelf liggen en ingebed zijn in de Amerikaanse cultuur, onderwijs, overheidssystemen en werkomgevingen.

*Kernwoorden:* intersectionaliteit, betonnen plafond, stereotypering, Afro-Amerikaanse vrouwen, leidinggevende functies

## Inhoudsopgave

Contactgegevens	2
Figurenlijst	7
Inleiding	8
<b>1: Filosofie; Ethische dimensie achter het betonnen plafond</b>	<b>11</b>
<i>1.1 Vrouwen in het bedrijfsleven</i>	12
<i>1.2 Het glazen plafond versus het betonnen plafond</i>	13
<i>1.3 Obstakels</i>	14
1.3.1 Ondervertegenwoordiging	15
1.3.2 Onderdrukking	15
1.3.3 Stereotypen	17
1.3.4 Dubbele binding	17
1.3.5 Tokenisme	18
<i>1.4 Moraliteit van het betonnen plafond</i>	18
<i>1.5 Conclusie</i>	19
<i>1.6 Evaluatie</i>	20
<b>2: SGOP; De invloed van percepties binnen de werkomgeving</b>	<b>21</b>
<i>2.1 Het hebben van meerdere identiteiten</i>	22
<i>2.2 Stereotypen en de media</i>	23
<i>2.3 Prominente stereotypen en de daardoor veroorzaakte problemen</i>	24
2.3.1 De vijf prominente stereotypen van de Afro-Amerikaanse vrouw	24
2.3.2 Racisme	26
2.3.3 Het in twijfel trekken van intelligentie en competentie	27
2.3.4 Onzichtbaarheid en hypervisibiliteit	27
2.3.5 Mentale consequenties van stereotypen	28
<i>2.4 Conclusie</i>	29
<i>2.5 Evaluatie</i>	30
<b>3: Onderwijswetenschappen; De dimensies van multicultureel onderwijs</b>	<b>31</b>
<i>3.1 Theoretisch kader</i>	32
<i>3.2 Eerste dimensie: Onderwijsinhoud</i>	33
<i>3.3 Tweede dimensie: Kennisconstructie</i>	34
<i>3.4 Derde dimensie: Terugdringen van vooroordelen</i>	36

3.5	<i>Vierde dimensie: Pedagogiek voor gelijke kansen</i>	37
3.6	<i>Vijfde dimensie: Versterken van de schoolstructuur en de sociale structuur</i>	38
3.7	<i>Conclusie</i>	39
3.8	<i>Evaluatie</i>	41
<b>4:</b>	<b>B&amp;O; Ondervertegenwoordiging door politieke manipulatie</b>	<b>42</b>
4.1	<i>Ontwikkeling van rechten voor de Afro-Amerikaanse vrouw</i>	43
4.2	<i>De impact van een kiesstelsel</i>	45
4.2.1	First Past The Post systeem	45
4.2.2	Districtssysteem	47
4.2.3	Gerrymandering	47
4.2.4	Hoger politiek niveau	49
4.3	<i>Quotum</i>	50
4.4	<i>Conclusie</i>	51
4.5	<i>Evaluatie</i>	52
<b>5:</b>	<b>Integratie</b>	<b>54</b>
5.1	<i>Definiëring betonnen plafond</i>	54
5.2	<i>Samenvattingen disciplinele delen</i>	56
5.2.1	Filosofie	56
5.2.2	Sociale, Gezondheids- en Organisationspsychologie	56
5.2.3	Onderwijswetenschappen	57
5.2.4	Bestuurs- en Organisationswetenschappen	57
5.3	<i>Conflicten</i>	58
5.3.1	Pragmatisch versus gedachtengoed	58
5.3.2	Stereotypen	59
5.3.3	Onvermijdelijke negatieve beoordeling	60
5.3.4	Plaatsen van Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies.	61
5.3.5	Kleurenblindheid of niet?	63
<b>6:</b>	<b>More Comprehensive Understanding</b>	<b>65</b>
<b>7:</b>	<b>Conclusie</b>	<b>68</b>
<b>8:</b>	<b>Discussie</b>	<b>69</b>
	<b>Literatuurlijst</b>	<b>71</b>

## Afkortingentabel

B&O	Bestuurs- en organisatiewetenschappen
SGOP	Sociale, Gezondheids- & Organisatiepsychologie
VS	Verenigde Staten
OWW (in de figuren)	Onderwijswetenschappen
AAV (in de figuren)	Afro-Amerikaanse vrouwen

## Figurenlijst

Figuur 1 De dimensies van multicultureel onderwijs (Banks, 2015). .....	33
Figuur 2 Gerrymandering van districten (Ontworpen door auteur).....	48
Figuur 3 Visualisatie conflict disciplinaire benaderingen .....	58
Figuur 4 Visualisatie conflict stereotypen .....	60
Figuur 5 Visualisatie conflict onvermijdelijke negatieve beoordeling.....	61
Figuur 6 Visualisatie conflict plaatsing van AAV.....	63
Figuur 7 Visualisatie conflict kleurenblindheid .....	64
Figuur 8 De vier dimensies van de belemmeringen in de toegang tot leidinggevende functies .....	65

## Inleiding

Na de afschaffing van de slavernij werden de verschillen tussen Afro-Amerikaanse en witte mensen in de Verenigde Staten (VS) in stand gehouden met overheidsbeleid, segregatie en terreur. Veel kansen gingen hierdoor tot diep in de jaren '60 aan Afro-Amerikanen voorbij. Hoewel veel Amerikanen vandaag de dag niet meer openlijk racistisch zijn, zit racisme diep ingebakken in de basis van de maatschappij (van Houwelingen, 2020). De VS kent een lange geschiedenis van protesten op het gebied van ras, waaronder de recentelijke *Black Lives Matter*-beweging tegen buitensporig politiegeweld. Het meeste racisme gaat daarentegen niet viraal en vindt plaats op dagelijkse basis.

Met het racisme gaat een structurele tegenwerking tegen zwarte mensen gepaard, die een kloof bewerkstelligt tussen de positie van zwarte en witte mensen in de VS. Steeds meer Amerikanen beseffen zich echter dat het de huidige systemen zijn die deze kloof in stand houden. Systemen gebaseerd op machtsmechanismen en intersectionaliteit hebben gevolgen voor de posities van onder andere Afro-Amerikaanse vrouwen. Als gevolg van deze systemen worden ze in hun maatschappelijke posities extra achtergesteld (Breslin et al., 2017).

De maatschappelijke achterstand is onder andere te herkennen in de moeilijkheden die ze ervaren op de weg naar succes. Zo had in 2014 slechts 5,3% van de vrouwelijke leidinggevenden in Amerikaanse bedrijven een Afro-Amerikaanse afkomst (Carter & Peters, 2016). In het Huis van Afgevaardigden zijn de cijfers vergelijkbaar, waar 5% van de leden een Afro-Amerikaanse vrouw is (*Women in the U.S. House of Representatives in 2020*, 2020). Deze vrouwen overtreffen mannen daarentegen dikwijls in onderwijsprestaties, waaruit duidelijk wordt dat er barrières zijn die deze bevolkingsgroep ervan weerhoudt door te stromen naar hogere niveaus in organisaties (Carter & Peters, 2016).

Dit onderzoek verdiept zich in deze barrières om vervolgens inzicht te krijgen in de handvatten die deze vrouwen nodig hebben om hogerop te komen. De hoofdvraag die centraal staat om dit probleem te benaderen luidt als volgt: 'Hoe worden Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten belemmerd in hun toegang tot leidinggevende functies?'. De belemmerende factoren worden in de breedste zin onderzocht en in de integratie zal terugkomen welke lagen hierbinnen te onderscheiden zijn. Verder wordt de theorie van intersectionaliteit gehanteerd in dit



onderzoek om de hoofdvraag te beantwoorden. Afro-Amerikaanse juriste Kimberlé Crenshaw introduceerde het intersectionele denken en beschrijft intersectionaliteit als volgt: *“It’s a lens, a prism, for seeing the way in which various forms of inequality often operate together and exacerbate each other”* (Steinmetz, 2020). De erkenning van intersectionaliteit is vooral belangrijk bij Afro-Amerikaanse vrouwen omdat zij een dubbele maatschappelijke achterstandspositie ondervinden op basis van een veelvoud van factoren, waaronder ras, sekse en klasse, waardoor ze gevoelens van discriminatie en onderdrukking ervaren (Breslin et al., 2017). Ras, sekse en klasse kunnen worden beschouwd als concepten binnen een hiërarchische sociale structuur (Haslanger, 2012). Intersectionaliteit biedt tevens een kritische analytische lens voor het benadrukken van de barrières die Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren in hun toegang tot leidinggevende functies.

Het te onderzoeken probleem heeft een complex karakter omdat het sterk geïntegreerd is in verschillende lagen van de Amerikaanse maatschappij. Om het antwoord op de hoofdvraag te laten bestaan uit deze verschillende lagen dient het onderzoek interdisciplinair te worden benaderd. De interdisciplinaire benadering kan de onderlinge invloed tussen de belemmerende factoren in kaart brengen en een breder begrip van het probleem creëren. De complexiteit van de samenhang tussen de verschillende lagen zorgt tevens voor weinig verbetering in de omstandigheden omtrent de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen.

Allereerst zet Filosofie de ethische dimensie achter het ‘betonnen plafond’ waar Afro-Amerikaanse vrouwen tegenaan lopen in hun weg naar leiderschap uiteen, aan de hand van de theorie van de bedrijfsethiek. Filosofie is in staat om een abstract en overkoepelend inzicht op een bepaalde kwestie te bieden, omdat de diepere lagen van relevante concepten worden uitgelegd. Deze discipline biedt een fundering voor de overige drie disciplines.

De Sociale, Gezondheids- en Organisatiepsychologie (SGOP) biedt vervolgens verdieping in de percepties van collega’s en leidinggevendenden die invloed uitoefenen op de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen middels een analyse van vijf actueel heersende stereotypen over Afro-Amerikaanse vrouwen.

Vanuit Onderwijswetenschappen wordt er onderzoek verricht naar de onderwijservaringen van Afro-Amerikaanse vrouwen en of ze in lijn staan met effectief

multicultureel onderwijs. Vanuit deze discipline wordt onderzocht welke factoren in het Amerikaanse onderwijs een rol spelen in de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen.

Vanuit de discipline Bestuurs- en Organisationswetenschappen (B&O) wordt er tenslotte onderzoek gedaan naar de obstakels die Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren in hun toegang tot het Huis van Afgevaardigden. De analyse bevat een inzicht in de geschiedenis van de politieke betrokkenheid van Afro-Amerikaanse vrouwen en verdiept zich vervolgens in de obstakels die het huidige Amerikaanse kiesstelsel met zich meebrengt voor deze minderheidsgroep.

Dit onderzoek kent een wetenschappelijke relevantie aangezien de vier betrokken disciplines aantonen waar de mogelijke oplossingen liggen voor het bereiken van een grotere vertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies. Deze oplossingen vormen tevens de maatschappelijke relevantie. Het onderzoek is een aanvulling op de huidige discussie die wereldwijd wordt gevoerd omtrent de behandeling van zwarte mensen in het algemeen. Middels een integratie van de vier disciplinaire inzichten moet vervolgens duidelijk worden wat de inzichten met elkaar gemeen hebben en waarin ze verschillen, ook de *common ground* genoemd. De waarde van de interdisciplinaire benadering zal duidelijk worden in de *more comprehensive understanding* en de conclusie waarmee beoogt wordt een veelzijdig antwoord te formuleren op de hoofdvraag (Repko & Szostak, 2017).

### **Definitie: leidinggevende functies**

Het begrip ‘leidinggevende functies’ wordt in dit onderzoek toegepast op basis van de volgende definitie: Een leidinggevende functie is een functie waar een individu officieel voor benoemd is, binnen een hiërarchisch orgaan. Hiërarchische organen kunnen zowel binnen het bedrijfsleven bestaan, als binnen overheidsinstanties (Northouse, 2019). Er kan onderscheid gemaakt worden tussen ‘informeel’ leiderschap en officieel leiderschap, oftewel aangewezen posities. Informeel leiderschap houdt in dat er in bepaalde groepssettingen soms vanzelf leiderschapsvorming plaatsvindt. Binnen deze scriptie wordt met de term leidinggevende functies enkel verwezen naar officieel benoemde leiders.

## 1: Filosofie; Ethische dimensie achter het betonnen plafond

### **Inleiding**

De ervaringen uit de geschiedenis van het Afro-Amerikaanse volk, een van de grootste etnische groepen in de VS, zijn tragisch te noemen. Afrikanen werden eerst als slaven naar Amerika gebracht en in dit proces werden ze uit hun geboorteland en hun cultuur verdreven. In de zoektocht naar hun eigen identiteit stuiten de Afro-Amerikanen op zaken waar zij zelf niet verantwoordelijk voor zijn, namelijk hun zwarte huidskleur, een van de meest voor de hand liggende uiterlijke manifestatie van ras (Das, 2012). Hun huidskleur is een criterium geworden waar Afro-Amerikanen op worden beoordeeld, ongeacht hun sociale of educatieve verworvenheden. Hoewel ze een groot deel van de Amerikaanse bevolking uitmaken, worden de Afro-Amerikanen gezien als een minderheidsgroep en werden ze structureel gemarginaliseerd. Het racisme wat ze ervaren, bemoeilijkt hen om een politieke en culturele ruimte in de VS op te eisen (Das, 2012). Vandaag de dag heeft de geschiedenis nog steeds impact op hoe Afro-Amerikanen worden beschouwd in de Amerikaanse maatschappij.

De marginalisatie die zich in de geschiedenis met betrekking tot Afro-Amerikanen heeft afgespeeld, zet zich gestaag voort. Uit een rapport van *American Council on Education*, waarin de percentages van het probleem systematisch zijn weergegeven, blijken zowel de Afro-Amerikaanse mannen als vrouwen slechts 3,7% van alle *Chief Affairs Officer*-posities bij instellingen voor hoger onderwijs en slechts 5% van alle andere senior academische zaken te bezetten (Griffith, 2015). In het bedrijfsleven worden Afro-Amerikanen en in het specifiek Afro-Amerikaanse vrouwen, omwille van hun ras en gender geconfronteerd met obstakels, die hen verhinderen om hogerop in de bedrijfs ladder te klimmen. De theorieën uit de literatuur die voor vrouwen in hun algemeenheid gelden, kunnen ook toegepast worden op de minderheidsgroep bestaande uit Afro-Amerikaanse vrouwen. In feite, waar vrouwen in hun algemeenheid tegen een ‘glazen plafond’ aanlopen, wat een metafoor is voor de obstakels waarmee ze in aanraking komen op hun carrière-pad, ervaren Afro-Amerikaanse vrouwen een zogeheten ‘betonnen plafond’ (Beckett, 2020).

Afro-Amerikaanse vrouwen die een succesvolle carrière ambiëren in het bedrijfsleven, worden vaak geconfronteerd met obstakels die een belemmering vormen in hun weg naar succes (Beckett, 2020). Deze obstakels maken onderdeel uit van het bovengenoemde betonnen plafond, die symbool staat voor de moeilijk te doorbreken barrières waar Afro-Amerikaanse vrouwen tegenaan lopen in hun toegang tot leidinggevende functies (Carter & Peters, 2016). Het betonnen plafond roept binnen de filosofie ethische vragen op die serieuze morele reflectie en analyse vereisen. De moraliteit van het betonnen plafond kan worden getoetst aan de hand van de ethiek. Ethiek is een tak van de filosofie die ethische kwesties analyseert en kijkt naar de morele gronden van bepaalde concepten en handelingen (Bolt et al., 2003). De deelvraag die binnen deze filosofische interpretatie luidt als volgt: ‘Wat is de ethische dimensie van het betonnen plafond waarmee de Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS geconfronteerd worden in hun toegang tot leidinggevende functies binnen bedrijven?’ Aan de hand van deze deelvraag zal als eerste worden toegelicht wat vrouwen in hun algemeenheid te bieden hebben in termen van capaciteiten die tot uiting zouden kunnen komen in leidinggevende posities. Ten tweede zal uiteen worden gezet hoe het glazen plafond, waar vrouwen mee te maken krijgen in het bedrijfsleven, in lijn staat met het zwaardere betonnen plafond van Afro-Amerikaanse vrouwen. Vervolgens worden de verschillende problemen van ondervertegenwoordiging, onderdrukking en negatieve stereotypering, in een willekeurige volgorde, toegelicht. De daaruit voortkomende obstakels van dubbele binding en tokenisme, die binnen het betonnen plafond bestaan, worden wederom in een willekeurige volgorde, behandeld. Ten derde volgt een ethische onderbouwing waarom deze obstakels, op basis van raciale- en genderdiscriminatie, moreel verkeerd zijn ten opzichte van Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS.

## **1.1 Vrouwen in het bedrijfsleven**

Voor veel vrouwen die nadenken over een carrière bij grote bedrijven, is de wetenschap dat de macht voornamelijk in handen is van mannen in bedrijven, een belangrijke bron van ontmoediging. Ondanks het feit dat veel onderzoekers hebben ontdekt dat er weinig verschillen zijn in de aangeboren capaciteiten van mannelijke en vrouwelijke managers, en er al zeker geen onderscheid gemaakt kan worden met betrekking tot huidskleur, blijven stereotypen over leiderschap bestaan die vrouwen als minder bekwame leiders dan mannen afschilderen (Lane &

Piercy, 2003). Dit terwijl de journalistieke berichtgeving over kwesties die betrekking hebben op vrouwen in het management vooral gericht is op de mate waarin vrouwen vooruitgang boeken (Oakley, 2000).

De aanwezigheid van ten minste drie vrouwen in bestuursfuncties en op de werkvloer, heeft namelijk een positief effect op het algemene niveau van innovatie binnen een bedrijf. Hierin wordt geen onderscheid gemaakt tussen afkomst of huidskleur. Vrouwen in de bestuurskamer zouden meer ijver en wijsheid hebben in hun werkstijlen, in vergelijking met mannelijke tegenhangers, en hun aanwezigheid leidt tot meer beschaafd gedrag en gevoeligheid voor andere perspectieven. Ze zijn in staat om een goede sfeer te creëren in de directiekamer, waar zij de diversiteit vergroten en vrouwenkwesties vertegenwoordigen. Daarom is het van belang om te zorgen dat vrouwen, waaronder dus ook Afro-Amerikaanse vrouwen, meer vertegenwoordigd worden in leidinggevende functies binnen bedrijven (Torchia, 2011).

## **1.2 Het glazen plafond versus het betonnen plafond**

Sociale stratificatie van zowel ras als geslacht is een kracht die beleidsvormen, netwerken, werkgevers en geloofssystemen, die van generatie op generatie worden doorgegeven, beïnvloedt. De obstakels waarmee vrouwen worden geconfronteerd, worden vaak als onderdeel van een glazen plafond gezien. Het glazen plafond is de onzichtbare barrière die vrouwen ervaren in hun opwaartse carrière mobiliteit en die hen belet de top van de organisatie te bereiken (Draulans, 2015). Traditioneel gezien worden de leidinggevende functies die ze willen betreden namelijk alleen aan mannen toebedeeld. Over het algemeen ontvangen vrouwelijke managers ook niet dezelfde salarissen en voordelen als mannelijke managers op alle niveaus van een organisatie (Oakley, 2000).

Zoals eerder aangekondigd, worden de obstakels waarmee de Afro-Amerikaanse vrouwen in aanraking komen, boven op het glazen plafond, ervaren als een extra moeilijke opgave, en dus wordt dit bestempeld als een betonnen plafond. De morele gronden van het glazen plafond kunnen vergeleken worden met de morele gronden van het betonnen plafond. Het verschil tussen de twee zit in het feit dat Afro-Amerikaanse vrouwen, boven op de obstakels die gelinkt zijn aan hun gender, ook nog in aanraking komen met obstakels die in verband gebracht kunnen worden met hun huidskleur.

Het betonnen plafond komt voort uit het glazen plafond, dus de belemmeringen die binnen het glazen plafond worden besproken, zijn bijgevolg toepasbaar op Afro-Amerikaanse vrouwen. Het betonnen plafond belichaamt structurele, institutionele en onrechtvaardige onderdrukking van Afro-Amerikaanse vrouwen. Bovendien representeert het betonnen plafond een beleid binnen de bedrijfswereld dat opzettelijk of onbedoeld vooruitgang kan belemmeren, waarbij ras, gender en etniciteit kwesties van grote aandacht zijn (Beckett, 2020). De dubbele achterstelling, namelijk dat Afro-Amerikaanse vrouwen én vrouw én Afro-Amerikaans zijn, die de vrouwen naar aanleiding van hun ras en geslacht ervaren, kan onder intersectionaliteit worden gecategoriseerd (Breslin et al, 2017). Intersectionaliteit kaart aan hoe iemands locatie in meerdere sociaal gestructureerde categorieën van invloed kan zijn op iemands geleefde ervaringen, sociale rollen en relatieve privileges of nadelen (Haslanger, 2012). Doordat het beleid waar Afro-Amerikaanse vrouwen mee in aanraking komen zo is ingedeeld dat er wordt voorkomen dat ze machtiger worden in het aanpakken van hun behoeften om op leidinggevende functies te komen, lijden ze onder raciaal onrecht (Haslanger, 2012). Demoralisatie op de werkvloer, raciale vooroordelen en het gevoel altijd op hun hoede te moeten zijn door hun grote zichtbaarheid, leidt tot hindernissen bij Afro-Amerikaanse vrouwen. Ze ervaren door deze tekortkomingen over het algemeen schadelijke effecten op hun mentale, fysieke, professionele en persoonlijke leven (Beckett, 2020).

### **1.3 Obstakels**

De Afro-Amerikaanse vrouwen worden verhinderd om voorbij een bepaald punt op de bedrijfsladder te komen en worden geconfronteerd met obstakels, die onderdeel uitmaken van het bovengenoemde betonnen plafond. Ze krijgen te maken met problemen zoals ondervertegenwoordiging, onderdrukking en negatieve stereotypering. Bovendien komen Afro-Amerikaanse vrouwen ten gevolge van deze problemen in aanraking met twee obstakels, namelijk tokenisme en dubbele bindingen.

### **1.3.1 Ondervertegenwoordiging**

Het gebrek aan vooruitgang van Afro-Amerikaanse vrouwen bij het doorbreken van het betonnen plafond, om vervolgens naar hogere rangen van bedrijven te promoveren, brengt het belang van het probleem van ondervertegenwoordiging naar voren. Een verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen op leidinggevende functies is gebaseerd op gedrags- en culturele oorzaken, die draaien om kwesties als stereotypering, tokenisme, macht, voorkeurstijlen van leiderschap en de psychodynamiek van man/vrouw relaties (Oakley, 2000). Tevens ervaren vrouwen, door hun ondervertegenwoordiging en de daarmee gepaarde hoge zichtbaarheid op de werkvloer, meer prestatiedruk (Torchia, 2011).

### **1.3.2 Onderdrukking**

Een tweede probleem waar Afro-Amerikaanse vrouwen mee te maken krijgen in een voornamelijk wit gedomineerde omgeving, is de onderdrukking door witte suprematie. Als dominante raciale groep met een witte huidskleur, hebben witte mensen een identiteit ontwikkeld die is geworteld in vormen van witte suprematie (Alcoff, 2005). Het positioneren van witte mensen als de norm is cruciaal voor het veiligstellen van de superioriteit van de witte mensen. Als erkenning van de voordelen die ras aan witte vrouwen heeft verleend, zijn veel feministen begonnen met analyses van ras en geslacht die evolueren naar een erkenning van witte privileges en raciaal onrecht. De ideologie van witte suprematie is dat witheid de norm bepaalt, zodat alles wat symbolisch is voor of geassocieerd is met zwarteheid, afwijkt. Het lid zijn van een dominante groep, zoals het comfort dat ontstaat door in situaties te verkeren die het wereldbeeld, de waarden en idealen van blanken weerspiegelen, brengt soms onverdiende vooroordelen op die de minderheidsgroep betreffen. Witte vrouwen hebben naar aanleiding van deze witte suprematie onder andere het voorrecht om te bepalen hoe anderen hen zullen zien en hoe ze zichzelf beschouwen. Deze zelfbeschrijvingen van de dominante raciale groep worden echter niet gedeeld door de meerderheid van zwarte mensen, die van mening zijn dat veel witte mensen zich willekeurig gedragen, of op een egoïstische, gewelddadige en vaak onderdrukkende manier (Alcoff, 2005).

De sleutel tot het overwinnen van dit racisme ligt in een confrontatie met de psychische processen van identiteitsvorming. Er is namelijk sprake van een raciale hiërarchie op basis van

een op geschiedenis gebaseerd cultureel gedachtegoed. Voordat het concept van ras in de 16<sup>e</sup> eeuw ontstond, identificeerden en structureerden verschillende bevolkingen hun gemeenschappen op verschillende manieren die geen verwijzing naar huidskleur bevatten. De oorsprong van de categorie rassen is te wijden aan de Europese expansie en de daarbij aansluitende onderdrukking van Afrikanen (Alcoff, 2005). Het is echter niet zo makkelijk voor witte mensen om te breken met racistische ideologieën, omdat het de fundamenten van hun trots en eigenliefde bedreigt. Deze dreiging komt voort uit de erkenning dat historische verworvenheden en de erfenis van culturele bronnen waaruit een witte identiteit is voortgekomen, doordrenkt zijn met praktijken van raciale onderdrukking en overheersing. Bijgevolg betekent het opgeven van racisme, het opgeven van de privileges en voordelen die samenhangen met de witte huidskleur (Alcoff, 2005).

Afro-Amerikaanse vrouwen staan hierbij als etnische minderheid tegenover witte vrouwen in de VS en worden ten gevolge hiervan onderdrukt. Het begrip onderdrukking is gebruikt om te wijzen op de manieren waarop groepen individuen systematisch en oneerlijk worden benadeeld binnen een bepaalde sociale structuur. Vaak hebben voorbeelden van onderdrukking betrekking op een machtsuitoefening waarbij de bron van macht of autoriteit sociaal of institutioneel is; dergelijke voorbeelden veronderstellen dat er al een sociale hiërarchie op de achtergrond is, welke mogelijk onrechtvaardig is (Haslanger, 2012).

Op het moment dat onderdrukking een sociale of politieke fout betreft, is het een probleem dat in onze collectieve regelingen ligt en een onrechtvaardigheid in onze praktijken of instellingen betreft. Deze kwestie wordt aangeduid als institutionele en structurele onderdrukking genoemd worden. Structurele onderdrukking vindt plaats waar de structuren onrechtvaardig zijn. Niettemin kunnen er in de context van structurele onderdrukking sommigen zijn die meer verwijtbaar zijn dan anderen voor het bestendigen van het onrecht. Deze personen zijn misschien meer verantwoordelijk voor het creëren, onderhouden, uitbreiden en exploiteren van de onrechtvaardige sociale relaties. In dergelijke gevallen geldt een individu als een onderdrukker als hun morele wangedrag het structurele onrecht verergert, dat wil zeggen, als ze onderdrukkingsagenten zijn binnen een onderdrukkende structuur (Haslanger, 2012).



### 1.3.3 Stereotypen

Een derde probleem zijn de negatieve stereotypen over vrouwen. Stereotypen over leiderschap zijn sterke sociale krachten die niet snel veranderen (Oakley, 2000). Een belangrijke verklaring voor het gebrek aan vrouwelijke CEO's zou kunnen liggen in het effect van stereotypen, die vaak handelen op het niveau van het onbewuste, die vrouwelijkheid associëren met incompetentie. Er heerst een overtuiging dat mannen en vrouwen fundamenteel verschillend zijn in hun leiderschapsstijlen. Leiderschapsstijlen die aan vrouwen worden toegeschreven, worden verondersteld hun effectiviteit te verminderen op de werkplek. In het bijzonder wordt aangenomen dat vrouwen meer mensgericht zijn in hun leiderschapsstijl en mannen meer taakgericht. De mens georiënteerde leiderschapsstijlen van vrouwen worden gezien als minder snel en minder inspirerend, met een bijkomende negatieve invloed op de productiviteit onder werknemers (Jacobs & Schain, 2009).

Negatieve stereotypen over genderrollen blijven de carrières van veel vrouwen beïnvloeden (Lane & Piercy, 2003). De systematische seksistische en racistische stereotypen die bestendigd worden heeft impact op de doorgroeimogelijkheden en opwaartse mobiliteit van vrouwen (Draulans, 2005). Vrouwen reageren vaak op deze vormen van stereotypering door mannelijke beelden na te bootsen, oftewel door vrouwelijke aspecten van hun imago te bagatelliseren. Vrouwelijke leidinggevendenden aan de top meldden daarnaast ook vaak dat hun mannelijke collega's zich ongemakkelijk of zelfs bedreigd voelen door hun aanwezigheid (Oakley, 2000).

### 1.3.4 Dubbele binding

Het tweede obstakel dat voortkomt uit de bovengenoemde problemen en een onderdeel uitmaakt van het betonnen plafond, betreft de gedragsmatige dubbele binding. Een dubbele binding is een gedragsnorm die een situatie creëert waarin een persoon niet kan winnen, wat diegene ook doet (Oakley, 2000). Een typische dubbele binding voor vrouwen in leidinggevende posities is dat ze taai en gezaghebbend moeten zijn, net zoals mannen, om serieus genomen te worden.

Daarentegen zullen ze worden afgeschilderd als te felle en agressieve personen. Het bestaan van taaiheid en vrouwelijkheid in één persoonlijkheid zijn moeilijke eigenschappen voor het algehele culturele gedachtegoed om te bevatten. Door de geschiedenis heen zijn dubbelbanden gebruikt

door machthebbers om machteloze mensen te onderdrukken, waarbij de slachtoffers meestal vrouwen waren. Dubbelbindingen zijn een uitdaging omdat ze zich aan vrouwen presenteren in de vorm van uitdagingen of hindernissen om te overwinnen (Oakley, 2000).

### **1.3.5 Tokenisme**

Het eerste klassieke obstakel dat voortkomt uit de bovengenoemde problemen en een onderdeel uitmaakt van het betonnen plafond, is het 'tokenisme'. Het begrip tokenisme is in de jaren '70 voor het eerst geïntroduceerd door één van de prominentste leden van de Afro-Amerikaanse burgerrechtenbeweging in de VS, genaamd Martin Luther King. Tokenisme houdt in dat een bedrijf eventuele beschuldigingen van discriminatie uit de weg gaat door medewerkers uit minderheidsgroepen aan te nemen (Akkers, 2015). Op het moment dat Afro-Amerikaanse vrouwen er in slagen om het betonnen plafond te doorbreken, komen ze dus door tokenisme op symbolische posities terecht (Draulans, 2005). Ze worden dan gezien als vertegenwoordigers van een ondervertegenwoordigde minderheidsgroep. Ze zijn verkozen omdat ze anders zijn en niet vanwege hun eigen prestaties (Torchia, 2011). Specifieke persoonlijke competenties, kenmerken en activiteiten worden naar de achtergrond gedegradeerd (Draulans, 2005).

Effectief leiderschap kan niet worden gerealiseerd als iemand als token fungeert. Echter, wanneer de omvang van de minderheidsgroep toeneemt tot op het punt dat er geen sprake meer is van een symbolische minderheid, vindt er een kwalitatieve verandering plaats in het algemene perspectief op deze minderheid en in de aard van de relaties tussen de minderheid en de meerderheid. Op het moment dat de omvang van vrouwen in bedrijven toeneemt, profiteert de meerderheid van de middelen die vrouwen kunnen inbrengen op de werkvloer en zouden ze organisatorische veranderingen door kunnen voeren (Torchia, 2011).

## **1.4 Moraliteit van het betonnen plafond**

Afro-Amerikaanse vrouwen moeten ethisch gezien, in plaats van beoordeeld te worden op basis van hun ras en geslacht, gekwalificeerd worden voor leidinggevende functies op basis van hun prestaties en kwaliteiten (Altman, 2020). Afro-Amerikaanse vrouwen in middenkaderposities worden dagelijks geconfronteerd met de historische gevolgen van raciale- en genderdiscriminatie, wat een verdere loopbaanontwikkeling in de weg staat (Griffith, 2015).

Discriminatie bestaat uit schadelijke acties, praktijken of beleidsvormen die gericht zijn op groepen, op basis van hun lidmaatschap van een sociale groep met een bepaald ras of geslacht (Altman, 2020). In veel gevallen wordt discriminatie toegeschreven aan collectieve agenten, in plaats van aan personen die handelen in hun individuele hoedanigheid. Bedrijven, universiteiten, overheidsinstanties, religieuze instellingen en andere collectieve agenten kunnen dus op discriminerende manieren handelen en dit soort discriminatie wordt organisatorische discriminatie genoemd. Discriminatoren behandelen de personen die ze onrecht aandoen grotendeels op basis van eigenschappen die onveranderlijk zijn en niet onder controle staan van het individu of de groep dat ze bezit. Op het moment dat er sprake is van organisatorische discriminatie, worden mensen binnen een bedrijf of instantie ongelijk behandeld en worden hen relatieve nadelen opgelegd, zonder adequate rationale rechtvaardiging. De meeste filosofische, politieke en juridische discussies over discriminatie gaan uit van de veronderstelling dat discriminatie moreel verkeerd is en in een groot aantal gevallen wettelijk verboden zou moeten worden (Altman, 2020).

Naar aanleiding van de kenmerken van discriminatie kan het betonnen plafond, inclusief bijbehorende, bovengenoemde problemen en obstakels, als discriminerend jegens Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS worden beschouwd. Raciale- en genderdiscriminatie met betrekking tot Afro-Amerikaanse vrouwen is onrechtvaardig, omdat ras en gender onveranderlijke eigenschappen zijn en ze op basis van deze kenmerken een ongelijk behandeling ondervinden (Altman, 2020). Door toedoen van discriminatie wordt Afro-Amerikaanse vrouwen de kans ontnomen om zich te ontplooien op carrièregebied.

## **1.5 Conclusie**

In deze filosofische discipline is er niet alleen gekeken naar de moraliteit achter het glazen plafond die vrouwen ervaren in het bedrijfsleven, maar vooral naar de moraliteit achter het betonnen plafond, die betrekking heeft op de Afro-Amerikaanse vrouwen en hun toegang tot leidinggevende functies in de VS. De problematiek, die de ondervertegenwoordiging, onderdrukking en stereotypering van vrouwen in hun algemeenheid en Afro-Amerikaanse vrouwen omvat, heeft betrekking tot hun geslacht en huidskleur. De obstakels tokenisme en dubbele binding, die zich ten gevolge van de bovenstaande problematiek hebben ontwikkeld,

kunnen als discriminerend worden beschouwd. Discriminerende handelingen, gebaseerd op raciale- en genderdiscriminatie, worden binnen de ethische dimensie uiteengezet als moreel verkeerd, omdat ze relatieve nadelen opleggen aan andere mensen, zonder adequate rationale rechtvaardiging.

De sleutel tot het succes van de Afro-Amerikaanse vrouwen is het afbreken van de problemen en obstakels waarmee ze geconfronteerd worden in het bedrijfsleven. Op het moment dat deze afbreuk bewerkstelligt kan worden, zal zich een onbelemmerde weg naar een succesvolle carrière in leidinggevende functies kunnen presenteren. Vervolgens zal blijken dat de aanwezigheid van vrouwen op de werkvloer en in leidinggevende functies, bevorderlijk is voor een bedrijf. Mogelijk kunnen deze stappen bijdragen aan het fundamenteel veranderen van het culturele gedachtegoed met betrekking tot Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS.

## **1.6 Evaluatie**

Dit disciplinaire deel heeft een essentieel inzicht geboden in de moraliteit achter het betonnen plafond, waar Afro-Amerikaanse vrouwen mee in aanraking komen in hun weg naar leiderschap. Een limitatie die zich voordeed tijdens het literatuuronderzoek was dat de literatuur omtrent de obstakels betreffende de Afro-Amerikaanse vrouwen, in tegenstelling tot vrouwen in hun algemeenheid, schaars was in het filosofische departement. Vervolgonderzoek is nodig om een completer beeld te krijgen van de moraliteit met betrekking tot de obstakels waar Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS mee geconfronteerd worden en het bewustzijn op dit gebied te vergroten. Mogelijk komen er dan nog meer obstakels aan het licht, die vervolgens de kop ingedrukt kunnen worden.

## 2: SGOP; De invloed van percepties binnen de werkomgeving

### **Inleiding**

Dat vrouwen meestal minder loon krijgen dan mannen, minder toegang hebben tot leidinggevende functies en andere nadelen ondervinden van hun sekse, is algemeen bekend. Ook dat er discriminatie op basis van ras plaatsvindt op de werkvloer is een veelbesproken onderwerp. Echter, de complexiteit van het kruisen van ras en gender wordt vaak niet erkend óf besproken. Vaak worden seksisme en racisme in de literatuur als twee aparte fenomenen geanalyseerd, zonder rekening te houden met de ingewikkelde interactie die hiertussen kan bestaan (West et al., 2016). In de jaren 1970 en 1980 begonnen zwarte vrouwen zich bewust te worden van hun unieke benadeelde positie. Er werd over getheoretiseerd en een theoretisch frame kwam naar voren: De *double jeopardy hypothesis* (Berdahl & Moore, 2006). Deze hypothese stelt dat vrouwen uit minderheidsgroepen een dubbele discriminatie ervaren door de intersectie van meerdere identiteiten.

Het geheel van deze scriptie behandelt de manier waarop Afro-Amerikaanse vrouwen worden beïnvloed op hun weg naar leiderschap, en welke dingen hen belemmeren. De hoofdvraag die hierbij is opgesteld is de volgende: ‘Hoe worden Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten belemmerd in hun toegang tot leidinggevende functies?’ Een duidelijk aanwijsbare factor die invloed heeft op de toegang tot leiderschap is de werkomgeving; deze plekkeert als basis waar men wordt voorbereid om leidinggevende functies te bekleden. Als er op bepaalde werkplekken stereotypen over Afro-Amerikaanse vrouwen heersen, krijgen deze vrouwen door verschillende oorzaken minder kans om in een leidinggevende functies terecht te komen. Daarom is de volgende deelvraag passend in het grotere geheel van deze scriptie: ‘Hoe beïnvloeden de percepties van leidinggevend en collega’s van Afro-Amerikaanse vrouwen de toegang tot leidinggevende functies voor hen?’

Leiderschap is een interessante invalshoek om de stereotypen die in de huidige maatschappij heersen en de meerdere identiteiten die Afro-Amerikaanse vrouwen hebben te analyseren, want leiderschap is nauw verbonden met identiteit volgens de wat recentere theorieën over leiderschap (Lührmann & Eberl, 2007). Leiderschap wordt als effectief

beschouwd als de identiteiten van de leider en de volgers corresponderen. Daarnaast is het waarschijnlijker dat een leider ondersteund wordt als de identiteit van de leider past bij de groepsidentiteit (sociale identiteitstheorie) (Lührmann & Eberl, 2007). Deze theorie geeft aan dat leiders moeten kijken naar de groepsprototypen en deze moeten imiteren om een effectieve leider te zijn.

Als een individu echter meerdere identiteiten heeft die conflicteren met de normatieve identiteit van een groep, wordt het individu beschouwd als *outgroup*. Bij de *ingroup* bestaan dan vaak stereotypen en vooroordelen over de outgroup in de samenleving. Het individu uit de outgroup zal volgens de sociale identiteitstheorie vervolgens minder snel ondersteund worden in zijn leiderschap, en waarschijnlijk in de eerste plaats al minder snel gekozen worden. Vooral naar dit tweede component zal in dit hoofdstuk gekeken worden: De toegang tot leiderschap voor vrouwen uit een minderheidsgroep.

## 2.1 Het hebben van meerdere identiteiten

Onderzoek is in het verleden veelal gefocust geweest op losse aspecten van identiteit zoals ras, sekse of seksuele oriëntatie. Echter, deze simpele categorisaties kunnen de dynamiek van de multidimensionale ervaringen die vrouwen door hun verschillende identiteiten hebben niet vangen. De meerdere identiteiten van Afro-Amerikaanse vrouwen beïnvloeden elkaar en maken de ervaring van de Afro-Amerikaanse vrouw significant anders dan voor de witte vrouw in de VS, deze identiteiten zijn niet los van elkaar te analyseren (West et al., 2016; Rosette et al., 2016; McCluney & Rabelo, 2019). In dit disciplinaire hoofdstuk zal gekeken worden naar de intersectie van de identiteit 'Afro-Amerikaans' met de identiteit 'vrouw'. Er kleven nadelen aan het hebben van deze twee identiteiten. In het onderzoeksrapport *Advancing African-American Women in the Workplace: What Managers Need to Know* van Catalyst (2004) werden de bevindingen van een grootschalig onderzoek naar de ervaringen van Afro-Amerikaanse vrouwen in de bedrijfswereld gepubliceerd. Hierin kwamen een aantal negatieve ervaringen van Afro-Amerikaanse vrouwen naar voren, waarvan er hier twee worden uitgelicht (Catalyst, 2004).

Ten eerste ervaren Afro-Amerikaanse vrouwen in hun carrièreontwikkeling barrières zoals negatieve stereotypen gebaseerd op ras, het in twijfel worden getrokken van hun

geloofwaardigheid en autoriteit, en daarnaast weinig institutionele ondersteuning. Ten tweede ervaren Afro-Amerikaanse vrouwen op in hun werkomgeving een *double outsiders status*; het buitengesloten voelen van de prototypische witte mannelijke groep door hun twee identiteiten die daarmee contrasteren. Deze ervaring is significant verschillend met bijvoorbeeld witte vrouwen of Afro-Amerikaanse mannen, die ofwel ras ofwel sekse delen met de prototypische groep.

Catalyst (2004) stelt naar aanleiding van deze onderzoeksresultaten dat Afro-Amerikaanse vrouwen geconfronteerd worden met een bijna ondoordringbaar ‘betonnen plafond’ dat tussen hen en leidinggevende functies in staat. Het glazen plafond is in vergelijking hiermee een algemenere term die de onzichtbare barrière omvat die vrouwen en minderheidsgroepen weerhoudt om hogerop te komen. Het betonnen plafond staat symbool voor de unieke barrière voor de Afro-Amerikaanse vrouw die nog moeilijker te doorbreken is dan het glazen plafond, en die zij moet overwinnen om aan de top van de bedrijfswereld te komen (Jean-Marie et al., 2009).

## 2.2 Stereotypen en de media

Negatieve stereotypen van Afro-Amerikaanse vrouwen beïnvloeden de perceptie die collega’s en leidinggevendenden in de bedrijfswereld hebben van deze vrouwen. Deze stereotypen worden veelal gecreëerd door geschiedenis en zijn soms ook opkomende stereotypen die verspreid worden door de media, wat uiteindelijk kan resulteren in het ontstaan van een vervormd beeld van Afro-Amerikaanse vrouwen (Scharrer & Ramasubramanian, 2015). In een onderzoek over *priming* werden negatieve stereotypische beelden van Afro-Amerikaanse vrouwen getoond aan een deel van de participanten, waarna ze een witte of Afro-Amerikaanse sollicitant moesten beoordelen. De participanten die de stereotypische video hadden gezien, beoordeelden de Afro-Amerikaanse sollicitante negatiever dan de participanten die de video niet gezien hadden. Daarnaast veronderstelden de participanten die *geprimed* waren met de video vaker dat de eigenschappen van het getoonde stereotype ook van toepassing waren op de sollicitante (Givens & Monahan, 2005).

Een van de gevaren van de bestaande stereotypen van Afro-Amerikaanse vrouwen in de media is de zelfbevestiging die kan optreden; de stereotypen worden constant herhaald in films

en series, kranten en andere media. Hierdoor blijft het geloof voortbestaan dat er waarheid achter de stereotypen schuilt, terwijl er vaak geen empirisch bewijs is dat dit het geval is (Walley-Jean, 2009).

## 2.3 Prominente stereotypen en de daardoor veroorzaakte problemen

### 2.3.1 De vijf prominente stereotypen van de Afro-Amerikaanse vrouw

In de samenleving van de VS bestaan tegenwoordig een aantal stereotypen die Afro-Amerikaanse vrouwen kunnen hinderen in hun carrière. In het onderzoek *From Mammy to Superwoman: Images That Hinder Black Women's Career Development* (2008) werd een literatuurstudie gedaan in recente literatuur naar deze verschillende bestaande stereotypen. Daar werden vijf stereotypen onderscheiden; drie die voortkomen uit de tijd van slavernij en twee die recentelijk zijn ontstaan.

Het eerste stereotype beeld is de *Mammy*. Een Mammy was in de tijd van slavernij in de VS een term voor Afro-Amerikaanse vrouwen die het huishouden voor blanke families deden en de kinderen verzorgden. Dit beeld wordt deels doorgetrokken naar het heden; van de moderne Mammy bestaat bij individuen in leidinggevende posities en collega's de verwachting dat ze haar persoonlijke leven opoffert om zo sterke loyaliteit te tonen naar haar vaak witte leidinggevende. Ook heeft ze vaak een ondergeschikte positie en daarnaast een ondersteunende rol binnen de organisatie

Een ander prominent beeld van de Afro-Amerikaanse vrouw is het beeld *Jezebel*; zij is een agressieve zwarte vrouw die alles zou doen om de top te bereiken. Individuen in haar werkomgeving zien haar niet als getalenteerd, competent en professioneel, maar als een verleidster die zich door seks omhoog heeft gewerkt.

Het laatste traditionele beeld van de Afro-Amerikaanse vrouw is de *Sapphire*. Zij is een luidruchtige, onbeleefde, vijandige vrouw die ervan houdt om anderen af te kraken. In de werkomgeving kan zij ook lui zijn en anderen manipuleren om zich omhoog te werken.

Naast deze drie traditionele beelden die nog zijn blijven hangen uit de tijd van slavernij, zijn er ook twee nieuwe beelden opgekomen. Dit zijn de *Crazy Black Bitch* (CBB) en de *Superwoman*. De CBB is een onstabiel, boos en onbetrouwbaar personage. Ze voelt zich om het



minste of geringste aangevallen, is lui, heeft geen loyaliteit en is onprofessioneel.

De Superwoman is het beeld van de overijverige Afro-Amerikaanse vrouw. Het concept hiervan ontstond circa 30 jaar geleden in de zwarte gemeenschap, toen er bij de Afro-Amerikaanse vrouwen een zekere vastberadenheid ontstond om zich te bewijzen (Jean-Marie et al., 2009). Dit resulteerde in het ontstaan van het stereotype beeld van een streber die meer aankan dan de gewone vrouw. Van deze onafhankelijke, sterke, assertieve vrouw wordt verwacht dat ze ontzettend capabel is en alles kan.

Deze vijf beelden hinderen Afro-Amerikaanse vrouwen in hun carrièreontwikkeling. Zo wordt de Mammy vaak in een ondersteunende positie binnen het bedrijf geplaatst waar maar weinig ruimte voor haar is om een loopbaan te ontwikkelen. Door de steunende en verzorgende eigenschappen van de Mammy worden daarnaast haar professionele vaardigheden vaak over het hoofd gezien. Vrouwen die als de Jezebel worden gezien, worden vooral gezien als ongekwalificeerd, omdat ze hun seksualiteit gebruiken om hogerop te komen. Als een individu wordt gezien als ongekwalificeerd, zal deze hoogstwaarschijnlijk nooit een hooggeplaatste leidinggevende functie bereiken (Lührmann & Eberl, 2007). De Sapphire wordt gezien als een vrouw die de verkeerde houding heeft ten opzichte van de rest van de wereld. Dit stereotype beeld zorgt ervoor dat er van Afro-Amerikaanse vrouwen wordt verwacht dat ze taai en gehard zijn en kan ervoor zorgen dat zij sneller de taken toegewezen krijgen die moeilijk zijn en niemand anders wil doen. Daarnaast kan een vrouw die als Sapphire wordt gezien gemarginaliseerd worden als ze te uitgesproken of agressief is, waardoor ze weinig kans krijgt om carrière te maken.

De twee nieuw opkomende beelden van Afro-Amerikaanse vrouwen kunnen ook schadelijk zijn voor hun carrièreverloop. De CBB is een negatief stereotypisch beeld wat portretteert dat het samenwerken met Afro-Amerikaanse vrouwen maar moeizaam gaat omdat ze onprofessioneel en zijn. Dit beeld heeft als consequentie dat deze vrouwen boos en agressief lijken, wat hun toegang tot leidinggevende functies niet ten goede komt. Afro-Amerikaanse vrouwen zijn zich ervan bewust dat het stereotype van CBB bestaat. Daarom proberen sommige vrouwen het tegenovergestelde te zijn: de Superwoman. Op het eerste gezicht lijkt dit een positieve ontwikkeling, maar dit kan ook negatief uitpakken. Ten eerste worden vrouwen die gezien worden als de Superwoman vaak apart gezet van andere vrouwen omdat ze soms als

bedreiging worden gezien of omdat ze niet overeenkomen met andere stereotypische beelden. Daarnaast schept het stereotype beeld van de Superwoman onhaalbare verwachtingen, waar de vrouwen die als haar worden gezien vaak niet aan kunnen voldoen. Er heerst vaak de verwachting dat een Afro-Amerikaanse vrouw niet goed kan presteren, dat ze niet intelligent en capabel genoeg is (Rosette et al., 2016; Smith, 1999). Als een vrouw die als Superwoman gezien wordt dan opeens wél presteert, wordt ze als apart gezien van andere Afro-Amerikaanse vrouwen, waarbij het kan gebeuren dat die haar vervolgens ook niet meer als deel van de groep zien. Het beeld van de Superwoman zorgt dus vaak voor isolatie.

Een probleem dat de bestaande stereotypen veroorzaken is het gevaar om van het ene in het andere stereotype te vallen. Afro-Amerikaanse vrouwen krijgen ten eerste te maken met vervormde percepties door historische en opkomende stereotypen, en daarnaast tegenstand als ze zich niet conformeren naar deze stereotypen. Zo worden vrouwen die zich niet aanpassen aan het stereotype Mammy geseksualiseerd, ondermijnd en lastiggevallen (McCluney & Rabelo, 2019). Vrouwen die proberen sommige stereotypen (zoals de Mammy) van zich af te laten vallen door voor zichzelf op te komen en assertiever te zijn hebben weer kans andere negatieve stereotypen te bevestigen zoals de boze, luide zwarte vrouw, wat ook niet bevorderlijk is voor hun carrière.

Naast het hierboven genoemde probleem, zijn er nog een veelvoud aan andere problemen die worden veroorzaakt door het bestaan van de vele stereotypen over Afro-Amerikaanse vrouwen. In het vervolg van dit disciplinaire hoofdstuk worden een aantal hiervan behandeld.

### **2.3.2 Racisme**

De stereotypen die heersen in de bedrijfswereld kunnen leiden tot racisme, wat weer een grote factor is in het verklaren van de afwezigheid van Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies in de bedrijfswereld van Amerika (Holder et al., 2015). Racisme is altijd wel deel geweest van het leven van Afro-Amerikaanse vrouwen, alleen het gezicht is veranderd. In vroegere tijden werd racisme vaak geuit met directe vijandigheid en werden Afro-Amerikaanse vrouwen openlijk achtergesteld, lange tijd mochten Afro-Amerikaanse kinderen bijvoorbeeld niet naar dezelfde school als witte kinderen, en kregen witte mensen in alles voorrang (Jean-Marie et al., 2009). In de moderne bedrijfswereld is racisme vaak wat meer verborgen en

indirect, waardoor het moeilijker wordt om het te identificeren en vervolgens aan te pakken (Robinson-Wood et al., 2015). Deze vorm van racisme wordt ook wel ‘microagressie’ genoemd. Daaronder vallen de alledaagse onbewuste of bewuste verbale, non-verbale vernederingen waarmee Afro-Amerikaanse vrouwen te maken krijgen die vijandigheid en minachting communiceren. De constante blootstelling aan deze microagressies hebben verregaande gevolgen voor zowel de carrière van Afro-Amerikaanse vrouwen als hun mentale gezondheid.

### **2.3.3 Het in twijfel trekken van intelligentie en competentie**

Omdat Afro-Amerikaanse vrouwen naast het zijn van Afro-Amerikaans ook de identiteit vrouw hebben, wordt gedacht dat hun intellectuele vaardigheden klein zijn: er wordt een dubbele aanname van incompetentie gedaan (Smith, 1999). Dit is significant anders voor bijvoorbeeld witte vrouwen; het construct ‘intelligentie’ wordt aanzienlijk vaker met hen geassocieerd, zo bevonden onderzoekers Rosette en anderen (2016). De eerder genoemde stereotypen van de Afro-Amerikaanse vrouw veronderstellen in overeenstemming daarmee weinig intelligentie en competentie. De stereotypen kunnen voor een vervormd beeld van Afro-Amerikaanse vrouwen zorgen, en voor onjuiste aannames over hen. Als een negatief stereotype van de Afro-Amerikaanse vrouw geactiveerd wordt in de hersenen van de individuen in haar werkomgeving, kan dat zorgen voor een verminderde geloofwaardigheid (Power et al., 1996). Mocht een Afro-Amerikaanse vrouw vervolgens dan wel goede prestaties behalen, wordt zij vaak beschouwd als agressief en intimiderend, wat haar ook niet ten goede komt als het gaat om toegang tot leidinggevende functies (Holder et al., 2015; Smith, 1999).

Terwijl het aantal Afro-Amerikaanse vrouwen dat universitair wordt opgeleid in een rap tempo stijgt, is er binnen bedrijven in de VS niettemin vaak aarzeling om hen op hoge posities te plaatsen. Dit komt omdat er vaak getwijfeld wordt of deze vrouwen wel de juiste vaardigheden, motivatie en leiderschapskwaliteiten hebben om zo’n positie te bekleden (Holder et al., 2015). Door stereotypering worden Afro-Amerikaanse vrouwen vaak niet gezien als een typische leider.

### **2.3.4 Onzichtbaarheid en hypervisibiliteit**

De negatieve percepties van Afro-Amerikaanse die in de werkomgeving plaatsvinden, kunnen erin resulteren dat deze vrouwen geen toegang krijgen tot belangrijke netwerken die invloed

kunnen uitoefenen op de toegang tot leiderschap, en daarnaast doen deze percepties toe aan een gevoel van onzichtbaarheid, en soms juist ook een gevoel van hypervisibiliteit (Holder et al., 2015; McCluney & Rabelo, 2019). McCluney en Rabelo (2019) beargumenteren dat er op de werkvloer een spanningsveld heerst; enerzijds wil de werknemer zich gewaardeerd voelen als uniek individu, anderzijds wil de werknemer ook het gevoel hebben bij de organisatie te horen en binnen de groep te passen.

Afro-Amerikaanse vrouwen hebben vaak echter weinig controle over hun onderscheidende vermogen en hun positie binnen de groep en organisatie. Afro-Amerikaanse vrouwen wordt het hierdoor onmogelijk gemaakt om zich te kunnen onderscheiden op basis van hun kwaliteiten, óf ze zijn juist bovengemiddeld zichtbaar waardoor ze zich geen deel meer van de groep voelen. Beide dingen zijn schadelijk voor hun carrièreverloop, enerzijds is competentie een eigenschap die verwacht wordt in leiders, anderzijds is het belangrijk dat de identiteit van potentiële leiders en volgers corresponderen om gekozen te worden om een leidinggevende functie te bekleden (West et al., 2016).

### **2.3.5 Mentale consequenties van stereotypen**

De negatieve stereotypen die kunnen heersen op de werkvloer, hebben een grote impact op de mentale wereld van Afro-Amerikaanse vrouwen. Een van de mentale consequenties van stereotypen is de *stereotype threat*. Dit is een fenomeen dat als volgt kan worden gedefinieerd: De angst om een negatief stereotype over de groep waar het individu zich mee identificeert te bevestigen (Beasley & Fischer, 2012). Deze angst kan invloed hebben op de prestaties en motivatie van Afro-Amerikaanse vrouwen. Zo tonen Beasley en Fischer (2011) aan dat de academische prestaties van Afro-Amerikaanse vrouwen al achteruit gaan bij het simpelweg bewust zijn van het bestaan van negatieve stereotypen. We kunnen er vanuit gaan dat Afro-Amerikaanse vrouwen bewust zijn van deze negatieve stereotypen, aangezien zij deze stereotypen zelf aanduiden als een van de grootste barrières in het hogerop komen in de bedrijfswereld (Catalyst, 2004).

De eerdergenoemde diverse stereotypen beelden Afro-Amerikaanse vrouwen allemaal af als sterk. Dat ‘sterk’ wordt gezien als een eigenschap van Afro-Amerikaanse vrouwen, is ook

terug te vinden in veel andere literatuur (Rosette et al., 2016; Walley-Jean, 2009; West et al., 2016). Deze perceptie van Afro-Amerikaanse vrouwen zorgt er niet alleen voor dat deze vrouwen verminderde toegang hebben tot diensten binnen een bedrijf en ondersteuning, maar ook dat zij gevoelens van schaamte ontwikkelen voor mentale problemen en door deze twee dingen minder snel gepaste hulp krijgen voor mentale problemen.

## **2.4 Conclusie**

Er kan geconcludeerd worden dat er stereotypen bestaan in de huidige maatschappij van de Verenigde Staten die de perceptie van Afro-Amerikaanse vrouwen op de werkvloer kunnen vervormen. Deze vervormde perceptie heeft vervolgens weer op allerlei manieren invloed op Afro-Amerikaanse vrouwen. De bestaande stereotypen van Afro-Amerikaanse vrouwen kunnen geclassificeerd worden in vijf prominente stereotypen, welke vaak negatieve eigenschappen bevatten: de Mammy, Jezebel, Sapphire, CBB en Superwoman. De stereotypen leiden tot een veelvoud van problemen, zoals racisme en het in twijfel trekken van de competenties en intelligentie van Afro-Amerikaanse vrouwen. De vervormde perceptie die de stereotypen kunnen opleveren heeft daarnaast een negatieve invloed op de kansen, zichtbaarheid en mentale gezondheid van Afro-Amerikaanse vrouwen. Al deze gevolgen hebben als consequentie dat de kansen van Afro-Amerikaanse vrouwen om terecht te komen in leidinggevende functies significant verlaagd worden. Deze vrouwen beginnen met een achterstand door de manier waarop ze waargenomen worden door hun werkomgeving, en kunnen deze vaak maar moeilijk inhalen.

Er moet meer aandacht komen binnen organisaties voor de negatieve stereotypen die de percepties van Afro-Amerikaanse vrouwen beïnvloeden, waar iedereen in de werkomgeving verantwoordelijkheid voor moet dragen. Daarnaast moet er in de media bewust worden omgegaan met stereotypering, omdat dat een grote oorzaak is van het voortbestaan van de stereotypen. Daarnaast is het belangrijk dat er bij bedrijven een verantwoordelijkheidsgevoel bestaat om diversiteit binnen de bestuursfuncties te creëren. Als er namelijk meer Afro-Amerikaanse vrouwen bestuursfuncties bekleden, zullen de bestaande vooroordelen en stereotypen over hen afzwakken, zal het beeld van de prototypische witte mannelijke leider

veranderen naar een meer divers prototype beeld van een leider, en zullen andere Afro-Amerikaanse vrouwen die in leidinggevende functies trachten te komen zich daar minder geïsoleerd in voelen.

## **2.5 Evaluatie**

Dit disciplinaire hoofdstuk is een belangrijk onderdeel in het beantwoorden van de hoofdvraag van onze gehele scriptie. Het heeft een inzicht gegeven in de werkomgeving van de Afro-Amerikaanse vrouw, welke een cruciale plek is als men kijkt naar leidinggevende functies, omdat dit de plek is die fungeert als start van de carrière. Het is daarom belangrijk om te kijken naar hoe de Afro-Amerikaanse vrouw daar waargenomen wordt, en welke dingen deze perceptie beïnvloeden. In dit disciplinaire onderzoek is gevonden dat stereotypen een grote rol spelen in het beïnvloeden van de perceptie van Afro-Amerikaanse vrouwen in hun werkomgeving. Daarom is in dit disciplinaire onderdeel veel aandacht besteed aan het uitleggen van bestaande stereotypen, de invloed van stereotypen op perceptie uiteen te zetten en vervolgens de gevolgen van de stereotypen toe te lichten.

Ondanks de sterke punten van dit onderzoek, zijn er ook zwakke punten te benoemen. Zo wordt perceptie van Afro-Amerikaanse vrouwen door meerdere dingen beïnvloed dan alleen stereotypen. Vervolgonderzoek zou dus kunnen kijken naar de andere zaken die bijdragen aan perceptie. Daarnaast is er enkel een gedeelte van al de bestaande stereotypen en andere beelden van Afro-Amerikaanse vrouwen genoemd; alleen de meest prominente zijn naar voren gekomen. Er bestaan namelijk zoveel beelden van anderen in de hersenen van individuen, en er zijn nog zoveel andere facetten aan perceptie, dat het onmogelijk is om het geheel van perceptie uiteen te zetten. In dit disciplinaire gedeelte is getracht om een bescheiden deel van perceptie en de invloed hiervan op Afro-Amerikaanse vrouwen weer te geven.

### 3: Onderwijswetenschappen; De dimensies van multicultureel onderwijs

#### **Inleiding**

Het bereiken van leidinggevende functies kan een zware weg zijn. Onderwijs is een groot onderdeel van deze weg en bevat meerdere struikelblokken of mogelijkheden onderweg naar de toegang tot leidinggevende functies. Voor Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS kan deze weg nog zwaarder zijn, aangezien zij een dubbele achterstelling hebben op basis van afkomst, sekse en klasse. Dit wordt aangeduid met de term intersectionaliteit. De kansen en kwalificaties die Afro-Amerikaanse vrouwen krijgen gedurende hun schoolloopbaan hebben invloed op de posities die zij krijgen in hun vervolg carrière. De focus in dit hoofdstuk ligt op multicultureel onderwijs, omdat multicultureel onderwijs deuren opent naar mogelijkheden voor alle studenten of leerlingen, welke weer invloed hebben op de kwalificaties en kansen voor leidinggevende functies. Deze kwalificaties en kansen zorgen voor *empowerment*. Cambridge Dictionary (2020) definieert empowerment als; ‘het verkrijgen van vrijheid en kracht om te doen wat je wilt of om te beheersen wat er met je gebeurt.’ Multicultureel onderwijs wordt in dit hoofdstuk gezien als ideaal beeld en daarom als vergelijkingshulpmiddel, om uiteindelijk een antwoord te formuleren op de deelvraag; ‘In hoeverre draagt onderwijs bij aan de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten?’ Deze vraag draagt bij aan de hoofdvraag ‘Hoe worden Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten belemmerd in hun toegang tot leidinggevende functies?’, aangezien onderwijs een groot onderdeel is van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van Afro-Amerikaanse vrouwen.

Om multicultureel onderwijs te conceptualiseren, wordt er in dit hoofdstuk gebruik gemaakt van ‘De vijf dimensies van multicultureel onderwijs’ (Banks, 2015). Dit model is een multidimensionale aanpak om leerlingen een gelijke ervaring te geven om succes te behalen. Als multicultureel onderwijs op effectieve wijze wordt toegepast op scholen, draagt dit vanuit Onderwijswetenschappelijk perspectief bij aan meer Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies. De reden hiervoor is dat gelijk onderwijs ervoor zorgt dat de kansen, prestaties en kwalificaties verkregen door leerlingen met diverse achtergronden meer hetzelfde zullen zijn. Dit zal voor empowerment van Afro-Amerikaanse vrouwen zorgen. Het model van

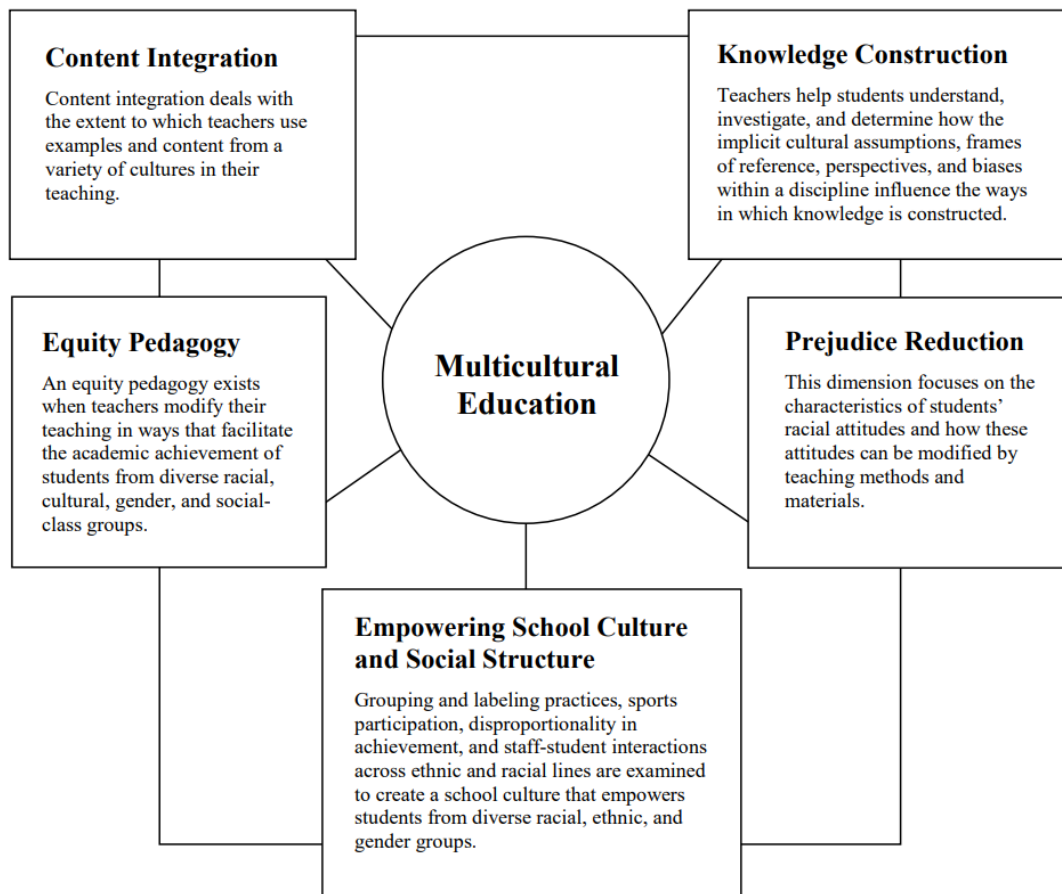
Banks dient als leidraad van dit hoofdstuk. Dit model zal verder worden uitgewerkt door het literatuuronderzoek erop toe te passen, waardoor er wordt geëvalueerd of onderwijservaringen van Afro-Amerikaanse vrouwen in lijn staan met effectief multicultureel onderwijs. Wanneer er aan de vijf dimensies van multicultureel onderwijs wordt voldaan, vormt onderwijs geen belemmering voor Afro-Amerikaanse vrouwen en hun toegang tot leidinggevende functies. Indien er niet volledig aan deze dimensies wordt voldaan, biedt dit een zicht op de kloven tussen de praktijk en het theoretisch ideaalbeeld.

### **3.1 Theoretisch kader**

Multicultureel onderwijs houdt in dat alle leerlingen of studenten, ongeacht hun achtergrond, gelijke mogelijkheden en kansen in onderwijs krijgen en ervaren. Volgens Banks (2015) is er nog een te grote kloof tussen de theorie en de praktijk. Als gevolg van deze kloof heeft Banks het model gecreëerd van de vijf dimensies die nodig zijn in multicultureel onderwijs (Banks, 2015). De eerste dimensie is onderwijs inhoud, waarin de nadruk wordt gelegd op het belang van een goede aansluiting tussen onderwijsinhoud en de verschillende achtergronden van de leerlingen. De tweede dimensie is kennis constructie, waarin de nadruk wordt gelegd op het ontwikkelen van een eigen kritische blik van leerlingen en hoe er wordt omgegaan met kennis. Hierin wordt vooral belicht dat kennis geconstrueerd is en geen vaststaande waarheid heeft en dat het belangrijk is dat leerlingen bewust worden van de invloeden door culturen en perspectieven. De derde dimensie is het terugdringen van vooroordelen, waarin de nadruk wordt gelegd op de veiligheid in de klas en de invloed van vooroordelen van leraren of leerlingen op andere leerlingen. De vierde dimensie is pedagogiek voor gelijke kansen, waarin de nadruk wordt gelegd op het verbeteren van prestaties van leerlingen door onderwijsstijl, technieken, methoden en werkvormen die passend zijn bij diverse leerbehoeften. In deze dimensie zijn er twee verschillende benaderingen voor het creëren van gelijke kansen, namelijk de focus op het wegwerken van een achterstand en de focus op het inspelen op mogelijke culturele conflicten tussen de schoolsituatie en thuissituatie van de leerling. De vijfde dimensie is het versterken van de schoolstructuur en de sociale structuur, waarin de nadruk ligt op een holistische manier van het creëren van multicultureel onderwijs wat verder gaat dan alleen het klaslokaal. De focus van



deze laatste dimensie ligt op de totale school structuur, die bestaat uit de volgende tien onderdelen. Schoolbeleid, school medewerkers, instructiemateriaal, beoordelingsprocedures, formele curriculum, begeleidingsprogramma, maatschappelijke participatie en bijdrage, talen en dialecten van de school, stijlen en strategieën van lesgeven en de schoolcultuur (Banks, 2015).



Figuur 1 De dimensies van multicultureel onderwijs (Banks, 2015).

### 3.2 Eerste dimensie: Onderwijsinhoud

Om de les en het lesmateriaal aan te laten sluiten bij de verschillende achtergronden van de leerlingen is het van belang dat er voldoende informatie en voorbeelden worden gegeven afkomstig uit verschillende etnische of sociale groepen. Sutherland (2005) beargumenteert dat het belangrijk is voor Afro-Amerikaanse meisjes om zichzelf te herkennen in lesmateriaal zodat

ze betekenis kunnen geven aan de tekst en hun vrouwelijke identiteit kunnen vormen en hervormen. Echter blijkt het dat ervaringen van Afro-Amerikaanse vrouwen in de onderwijscontext vaak worden weggelaten in literatuur (Muhammad & Haddix, 2016). Hierdoor kan het zo zijn dat Afro-Amerikaanse vrouwen zich minder belangrijk of minder gehoord voelen in de onderwijscontext. Als ze wel worden genoemd in literatuur, worden ze vaak verkeerd gerepresenteerd. Dit draagt bij aan het gevoel van niet gehoord worden en doorzichtig zijn.

Onderwijs inhoud waarin Afro-Amerikaanse vrouwen zichzelf kunnen herkennen hoeft niet alleen te refereren naar lesmateriaal, maar ook naar rolmodellen. Deze rolmodellen kunnen bijvoorbeeld Afro-Amerikaanse vrouwelijke medewerkers binnen een school zijn. Geïnterviewde Afro-Amerikaanse vrouwen lieten weten dat Afro-Amerikaanse docenten hun leven veranderden en hun zelfvertrouwen gaven (Edmondson Bell & Nkomo, 2001). Zo noemde een geïnterviewde Afro-Amerikaanse vrouw dat ze een invloedrijke Afro-Amerikaanse lerares had. Deze lerares had materialistische kenmerken van succes; een rijkdom die ze nog nooit eerder had gezien bij een zwart persoon in haar omgeving wat haar liet kennismaken met een heel ander beeld van haar wereld. Dit laat zien dat rolmodellen de perceptie van iemands wereld kunnen veranderen. Wanneer Afro-Amerikaanse meisjes minder snel succesvolle andere Afro-Amerikaanse vrouwen als rolmodel zien, kan dit zorgen voor een perceptie waarin Afro-Amerikaanse vrouwen niet succesvol zijn, wat weer kan leiden tot het minder hoog streven of minder vertrouwen hebben in een succesvolle carrière (Edmondson Bell & Nkomo, 2001).

Al met al is het dus belangrijk dat Afro-Amerikaanse vrouwen zichzelf kunnen herkennen in lesmateriaal en rolmodellen, maar aan de hand van literatuuronderzoek is duidelijk dat de onderwijsinhoud niet altijd goed aansluit bij de verschillende achtergronden van leerlingen of studenten. De gevolgen hiervan kunnen zorgen voor een onderdrukking van Afro-Amerikaanse vrouwen hun identiteit, hun mening en een belemmering in persoonlijk succes. Ze kunnen het idee krijgen dat leidinggevende functies niet voor hen zijn weggelegd.

### **3.3 Tweede dimensie: Kennisconstructie**

Kennis constructie is de tweede dimensie van multicultureel onderwijs en betreft het stimuleren van het verkrijgen van een eigen mening en de constructie van kennis. Ladson-Billings (2009)

focusste in haar onderzoek op situaties waarin multicultureel onderwijs succesvol verliep. Ladson-Billings heeft 3 jaar samengewerkt met leraren die op succesvolle wijze Afro-Amerikaanse leerlingen lesgeven. Een van de overeenkomsten van deze leraren is dat ze erin geloven dat leerlingen naar school komen met kennis en dat deze kennis gebruikt moet worden om deze leerlingen goed te laten presteren. Een techniek die een van deze leraren gebruikt is het praten met leerlingen over hun interesses en dingen waar ze 'experts' over zijn (Ladson-Billings, 2009). Op deze manier kan de kennis beter aansluiten op wat ze al weten, waardoor ze makkelijker connecties naar hun eigen leven kunnen maken. Dit draagt ook weer bij aan empowerment, omdat het ze stimuleert om zelf beslissingen te maken.

Een andere manier om kennisconstructie te bevorderen, is het schrijven van autobiografieën in de klas. Deze manier wordt voorgesteld door Ullucci en Battey (2011), en werkt als volgt. De leerlingen kunnen elkaar interviewen en vervolgens over elkaar een autobiografie schrijven. Hierdoor maken leerlingen kennis met andere perspectieven, culturele assumpties en vooroordelen (Ullucci & Battey, 2011). Dit voorkomt dat leerlingen alleen een enkele waarheid meekrijgen op school en dit zorgt er daarnaast ook voor dat leerlingen elkaars achtergrond beter kunnen begrijpen.

Echter, deze manier van lesgeven wordt niet overal zo gegeven. Zo blijkt dat hoog presterende Afro-Amerikaanse meisjes academisch succesvol zijn als ze hun stem verliezen als jonge Afro-Amerikaanse vrouw (Chavous & Cogburn, 2007). Deze Afro-Amerikaanse meisjes blijken academisch veerkrachtig doordat ze hun identiteit van een Afro-Amerikaanse vrouw onderdrukken en in de plaats daarvan de rol innemen die wordt gewaardeerd door de school omgeving. Doordat ze hun identiteit onderdrukken wordt het vormen en uiten van hun eigen mening niet volledig ontwikkeld of gestimuleerd. Wanneer Afro-Amerikaanse vrouwen niet volledig gezien worden belemmert dit dus hun kennisconstructie. Kortom, ondanks dat kennisconstructie nog niet overal bevorderd wordt doordat Afro-Amerikaanse meisjes veelal op school hun identiteit onderdrukken, zijn er manieren gebleken om te voorkomen dat Afro-Amerikaanse vrouwen hun stem verliezen en waarin er wel naar ze wordt geluisterd.

### 3.4 Derde dimensie: Terugdringen van vooroordelen

Zowel leraren als leerlingen kunnen vooroordelen hebben tegenover jonge Afro-Amerikaanse vrouwen, die invloed hebben op de ontwikkeling en prestaties van Afro-Amerikaanse vrouwen. De geïnterviewde leraren in Ladson-Billings' boek geloven erin dat de leerlingen voor elkaar moeten zorgen, dat ze niet alleen om hun eigen prestaties geven, maar ook om die van anderen (Ladson-Billings, 2009). Dit creëert een veilige omgeving voor leerlingen waar ze zichzelf kunnen zijn en hun identiteit kunnen opbouwen zonder negatief beoordeeld te worden door klasgenoten. Een van deze leraren zorgt ervoor dat haar klas als het ware een familie wordt, waarin respect naar elkaar wordt getoond. Een andere leraar in Ladson-Billings' boek, laat de leerlingen koppelen in studie buddies zodat de leerlingen elkaar kunnen helpen, waardoor er een sfeer gecreëerd wordt waarin leerlingen om elkaar geven (Ladson-Billings, 2009).

De bovengenoemde leraren zijn succesvol in het creëren van een veilige omgeving voor Afro-Amerikaanse meisjes in de klas. Echter gebeurt dit niet overal op deze manier. Zo beargumenteert Walkington (2017) dat Afro-Amerikaanse vrouwelijke studenten nog steeds veel te maken hebben met marginalisatie en isolatie. Wel benoemt Walkington dat het hebben van peer mentor relaties in hoger onderwijs onder Afro-Amerikaanse vrouwen dit kan verhelpen. Door het hebben van peer mentors kan emotionele steun en vriendschap ontstaan en dit is belangrijk voor het creëren van resistentie tegen het internaliseren van marginalisatie (Walkington, 2017). Ze staan er daardoor niet alleen voor en kunnen erkenning en acceptatie bij andere klas- of studiegenoten vinden, wat uiteindelijk leidt tot een vermindering van vooroordelen. Verder wordt het gedrag van de leraar soms ook beïnvloed door vooroordelen. Zo beargumenteren Chavous en Cogburn (2007) dat Afro-Amerikaanse meisjes in de les vaak een speciale benadering ervaren gerelateerd aan hun geslacht en afkomst. Bijvoorbeeld, Afro-Amerikaanse meisjes worden vaker dan witte meisjes of Afro-Amerikaanse jongens aangemoedigd om een sociale en verzorgende rol in te nemen in de klas (Chavous & Cogburn, 2007). Doordat Afro-Amerikaanse meisjes vaker deze rol krijgen, wordt er een bepaalde perceptie gecreëerd voor zowel de Afro-Amerikaanse meisjes als de andere leerlingen. Ook wordt er in dit artikel genoemd dat Afrikaans Amerikaanse meisjes vaak luider en agressiever zijn doordat ze zich afzetten tegen het dominante plaatje van 'het perfecte meisje', namelijk een

stil, wit en gehoorzame meisje. De negatieve consequentie hiervan is dat Afro-Amerikaanse meisjes hierdoor eerder gelabeld werden met ‘luid’ of ‘agressief’ (Chavous & Cogburn, 2007). Het plakken van een label op leerlingen laat al zien dat er sprake is van een vooroordeel en er niet naar de leerling wordt gekeken in context.

Dus als er gekeken wordt naar deze dimensie van het model, waarin de focus ligt op het creëren van positieve attitudes tegenover leerlingen met verschillende achtergronden, kan er worden geconcludeerd dat er nog niet overal sprake is van een positieve attitude tegenover alle achtergronden. Afro Amerikaanse meisjes die bevooroordeeld worden kunnen te maken krijgen met minder kansen voor leidinggevende functies wanneer ze dit ambiëren, en het normaliseren van deze vooroordelen kan ervoor zorgen dat ook buiten het onderwijs deze vooroordelen nog steeds doorwerken en de carrières van Afro Amerikaanse vrouwen belemmeren. Wel is gebleken dat er manieren zijn om effectief vooroordelen terug te dringen, zoals het hebben van studie buddy's en peer mentor relaties.

### **3.5 Vierde dimensie: Pedagogiek voor gelijke kansen**

Een school waarin iedereen gelijk is, maar niet hetzelfde. Dat is het uitgangspunt van deze dimensie. Pedagogiek voor gelijke kansen houdt in dat leraren hun manier van lesgeven aanpassen aan de verschillende achtergronden van de leerlingen om hun academische prestaties te bevorderen. Het verkleint de kloof in kansen tussen laag en hoog presterende leerlingen (Ladson-Billings, 2006). McGee-Banks en Banks suggereren dat minderheidsgroepen een ‘ongelijke focus’ moeten krijgen tijdens de les om het speelveld tot een gelijk niveau te brengen (Macphee, 1997). In Ladson-Billings' boek wordt ook beargumenteerd dat leraren hun leerlingen te veel als gelijk behandelen. Deze ‘kleurenblindheid’ is problematisch, omdat de leerlingen niet allemaal een gelijke achtergrond hebben, dus moeten ze ook verschillend behandeld worden (Macphee, 1997). Echter, in veel Amerikaanse onderwijsinstellingen is er nog sprake van kleurenblindheid. Uitspraken als; “Het maakt mij niet uit of ze bruin, wit of groen zijn, ik behandel al mijn leerlingen hetzelfde”, of “Ik besteed geen aandacht aan hun achtergronden”, komen nog veel voor (Ullucci & Battey, 2011).

In Ladson-Billings' boek wordt daarentegen wel een ervaring gedeeld van een lerares die

kleurenblindheid tegengaat. Ze gebruikt een techniek genaamd ‘*Values Clarification*’, wat inhoudt dat leerlingen naar school komen met hun eigen waarden en dat het de rol van de leraar is om deze waarden te verduidelijken. In plaats van het aanleren van dezelfde waarden aan alle leerlingen, wordt er op deze manier geluisterd naar de verschillende waarden van de leerlingen zelf (Ladson-Billings, 2006). Niet alleen wordt er hierdoor aandacht gegeven aan de verschillen van de leerlingen, maar wordt er ook geluisterd naar ze, waardoor ze hun eigen mening en identiteit kunnen vormen.

Het feit dat er nog steeds leraren zijn die kleurenblind zijn in hun lesgeven kan negatieve invloed hebben op de manier waarop Afro-Amerikaanse meisjes gestimuleerd worden in hun prestaties en kansen. Volgens het model van Banks is het belangrijk dat de leraar aandacht besteedt aan de verschillende achtergronden van leerlingen, zodat leerlingen optimaal presteren. Prestaties hebben weer invloed op kwalificaties en kansen die te behalen zijn en dat heeft weer invloed op de toegang tot leidinggevende functies.

### **3.6 Vijfde dimensie: Versterken van de schoolstructuur en de sociale structuur**

De schoolcultuur en sociale structuur betreft vele onderdelen van de school als organisatie. In deze dimensie gaat het verder dan het klaslokaal. Een cultuur van een school wordt bepaald door onder andere medewerkers, instructiestijlen, beoordelingsprocedures en een begeleidingsprogramma of mentoraat. De cultuur die heerst op een school kan erg bepalend zijn voor hoe een leerling zich voelt op de school en hoe de leerling wordt gestimuleerd. In dit hoofdstuk zal de focus liggen op het mentoraat dat wordt aangeboden door de school. Dit is een belangrijk onderdeel van de cultuur, omdat mentoren leerlingen kunnen helpen in hun persoonlijke, academische en professionele ontwikkeling. Een goede band tussen leerling en mentor draagt in positieve zin bij aan de cultuur die heerst op een school.

Mentoren spelen een belangrijke rol in het bepalen van succes tijdens de studie en het bereiken van posities op de arbeidsmarkt die zorgen voor lange termijn stabiliteit (Brunsma et al., 2017). Over het algemeen blijkt dat studenten die hulp hebben gehad van een mentor rapporteren dat mentorschap de belangrijkste factor is in het behalen van studie gerelateerde

doelen. Deze studenten zijn eerder optimistisch over hun verdere carrière loopbaan (Baker en (Vicki & Griffin, 2010).

In het boek van Edmondson Bell en Nkomo (2001) komt naar voren dat het mentoraat onvoldoende is tijdens de schoolloopbaan van Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS. Een van de geïnterviewde Afro-Amerikaanse vrouwen laat weten dat er geen carrière begeleiding was tijdens haar schoolloopbaan. Niemand vertelde haar dat er studiebeurzen waren die verkregen konden worden. Dit terwijl haar familie van haar verwachtte dat ze vroeg zou gaan trouwen en kinderen zou krijgen. Ze stond er in feite alleen voor. Twee andere geïnterviewde Afro-Amerikaanse vrouwen laten weten dat ook zij geen carrière begeleiding of informatie kregen tijdens de middelbare school. Ondanks dat deze geïnterviewde vrouwen allemaal excellent presteerden, ontvingen ze weinig hulp in het vertalen van hun intellect naar hun professionele carrière. Dit is het geval voor veel van de geïnterviewde vrouwen (Edmondson Bell & Nkomo, 2001).

Het vertalen van intellect en potentie naar een professionele carrière en de toegang tot hulpbronnen is erg belangrijk wanneer Afro-Amerikaanse vrouwen leidinggevende functies ambiëren, dus is het van belang dat zij genoeg geholpen worden in hun keuzes, uitdagingen en persoonlijke- en academische ontwikkeling. Een goed mentoraat draagt in positieve zin bij aan de schoolcultuur. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat er op veel scholen nog geen goed mentoraat is, waardoor Afro-Amerikaanse leerlingen of studenten niet optimaal hun professionele, academische en persoonlijke vaardigheden kunnen ontwikkelen en omzetten in een carrière.

### **3.7 Conclusie**

In dit hoofdstuk stond de deelvraag; ‘In hoeverre draagt onderwijs bij aan de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten?’ centraal. Om deze vraag te beantwoorden is het model van Banks gebruikt. Hieruit is gebleken dat Afro-Amerikaanse vrouwen nog worden onderdrukt in het vormen van een mening, identiteit en persoonlijke succes doordat ze zichzelf niet kunnen herkennen in het lesmateriaal, wat ertoe kan leiden dat zij erin geloven dat leidinggevende functies niet voor hen zijn weggelegd. Het hebben van rolmodellen kan ervoor zorgen dat Afro-Amerikaanse vrouwen gemotiveerd kunnen worden

om ook hoger te streven. Daarnaast kwam naar voren dat Afro-Amerikaanse vrouwen op veel scholen hun identiteit onderdrukken en dat het creëren van hun eigen mening nog niet volledig wordt gestimuleerd. Dit belemmert hun empowerment en kan ervoor zorgen dat ze niet opvallen of gezien worden. Verder is gebleken dat er nog steeds sprake is van vooroordelen tegenover Afro-Amerikaanse vrouwen in hun schoolloopbaan, wat kan resulteren in marginalisatie en isolatie voor hen. Dit kan dan weer leiden tot minder kansen voor leidinggevende functies wanneer ze dit ambiëren. Ook blijkt dat er nog steeds sprake is van kleurenblindheid op scholen. Wanneer leraren niet inspelen op de verschillende achtergronden van de leerlingen kan dit leiden tot een belemmering in prestaties van Afro-Amerikaanse vrouwen, waardoor ze ook weer minder kansen of kwalificaties kunnen krijgen om op leidinggevende functies te komen. Tot slot bleek de rol van een mentor erg belangrijk in het bevorderen van de schoolloopbaan van Afro-Amerikaanse vrouwen, maar de ervaringen van Afro-Amerikaanse vrouwen laten zien dat nog niet overal een effectief mentoraat is opgezet, met het gevolg dat zij niet goed worden geholpen met hun keuzes, mogelijkheden en hun vervolg loopbaan na hun schoolperiode.

Multicultureel onderwijs zorgt voor gelijke onderwijskansen en kwalificaties en een gelijke ervaring van onderwijs. Wanneer er voldaan wordt aan de verschillende dimensies van multicultureel onderwijs, zou onderwijs geen belemmering moeten zijn in de toegang tot leidinggevende functies wanneer Afro-Amerikaanse vrouwen dit ambiëren. Echter blijkt uit de literatuur dat er nog niet overal wordt voldaan aan deze dimensies. In elke dimensie blijken er gebreken te zijn, met als gevolg dat de schoolloopbaan van Afro-Amerikaanse vrouwen niet bevorderend werkt voor hun toegang tot leidinggevende functies als ze dit willen. Daarentegen is er ook in het literatuuronderzoek gekeken naar welke aspecten van de dimensies wel goed gaan in de praktijk. Meerdere manieren blijken effectief om multicultureel onderwijs te bevorderen, wat laat zien dat onderwijs ook in positieve zin een invloed kan hebben op de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen. Kortom, onderwijs draagt bij aan de belemmering in de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS, doordat er op alle vijf dimensies van het model van Banks gebreken zijn in de praktijk. De mogelijke oplossingen voor deze gebreken die uit de literatuur naar voren kwamen, kunnen bijdragen aan verbeteringen in het Amerikaanse onderwijs voor Afro-Amerikaanse vrouwen. Deze onderwijswetenschappelijke benadering draagt bij aan de hoofdvraag 'Hoe worden Afro-



Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten belemmerd in hun toegang tot leidinggevende functies', omdat er hier naar voren komt waar de gebreken in het onderwijs plaatsvinden die bijdragen aan deze belemmering en waar de mogelijke oplossingen liggen.

### **3.8 Evaluatie**

Ondanks dat dit disciplinaire literatuuronderzoek een bijdrage levert aan de hoofdvraag en het een wetenschappelijke theoretische basis biedt voor vervolgonderzoek, is er ook een aantal limitaties van dit onderzoek dat overwogen moet worden en welke daarvan meegenomen kunnen worden in vervolgonderzoek. Een van deze limitaties is dat sommige bronnen ouder zijn; bijvoorbeeld het boek van Edmondson Bell en Nkomo (2001). Dit boek is geschreven aan de hand van een onderzoek uitgevoerd in 2001, maar de geïnterviewde vrouwen hebben allemaal al een carrière opgebouwd, waardoor hun schoolloopbaan ervaringen zich afspelen rond 1980. In dit boek worden ook alleen de perspectieven belicht van Afro-Amerikaanse vrouwen die al leidinggevende functies hebben bereikt, dus de ervaringen van deze vrouwen waarbij het bereiken van leidinggevende functies niet is gelukt zijn niet meegenomen. Verder zijn nog lang niet alle onderwijservaringen van Afro-Amerikaanse vrouwen in dit onderzoek betrokken, wat een beperkte visie geeft op de mate waarin onderwijs bijdraagt aan de toegang tot leidinggevende functies. Ook zou vervolgonderzoek nodig zijn om te bepalen of de verschillende oplossingen gegeven in dit onderzoek ook echt de toegang tot leidinggevende functies bevorderen. Daarnaast zou een grootschalig longitudinaal onderzoek wenselijk zijn in het verder onderzoeken wat de invloed van onderwijs is op de toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen, aangezien via longitudinaal onderzoek de ontwikkeling gedurende hun schoolloopbaan en hun weg naar leidinggevende functies in kaart kan worden gebracht.

## 4: B&O; Ondervertegenwoordiging door politieke manipulatie

### **Inleiding**

Ondanks dat Afro-Amerikaanse vrouwen tientallen jaren geleden al belangrijke posities in politieke activiteiten innamen, hebben verschillende belemmeringen er gaandeweg voor gezorgd dat deze groep vrouwen ondervertegenwoordigd is in de hedendaagse politiek. Zo had rond het jaar 1993 slechts 2,1% van de vrouwen in het Huis van Afgevaardigden (Het Huis) een Afro-Amerikaanse achtergrond (Rule, 1993). Van de 435 leden waaruit het Huis van Afgevaardigden bestaat, is in 2020 slechts vijf procent een Afro-Amerikaanse vrouw, wat getuigt van een geringe groei in bijna dertig jaar (*Women in the U.S. House of Representatives 2020*, 2020).

De dubbele maatschappelijke achterstand die Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren op basis van ras en gender vormt een belemmering in de toegang tot leidinggevende functies binnen politieke instanties. Met dit gegeven is de deelvraag die beoogt te worden beantwoord als volgt: ‘Welke obstakels ervaren Afro-Amerikaanse vrouwen in hun toegang tot een functie als afgevaardigde binnen het Huis van Afgevaardigden in de Verenigde Staten?’

In dit hoofdstuk wordt onderzoek gedaan naar de factoren die bijdragen aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de politiek waarbij de focus ligt op het districtssysteem die de leden van het Huis van Afgevaardigden voortbrengt. Met de term vertegenwoordiging wordt in dit hoofdstuk verwezen naar de groep mensen die namens anderen optreedt (Lawless, 2004). Het belang van een rechtvaardige representatie van minderheden in de politiek is aanzienlijk voor een optimaal functionerend democratisch beleid. Leaders uit minderheidsgroepen zijn daarnaast eerder geneigd beleid met betrekking tot de gelijkheid van minderheden voor te stellen of uit te voeren, waarmee onder andere de positie van Afro-Amerikaanse vrouwen in de door een minderheid bestuurde maatschappij kan worden verbeterd, ook wel *empowerment* genoemd (Jalalzai, 2018).

Het onderzoek wordt voorzien van een grondige evaluatie van de geschiedenis die de uitdagingen onthullen die Afro-Amerikaanse vrouwen hebben ervaren bij het beklimmen van de politieke ladder. Vervolgens worden Amerikaanse electorale instanties in verband gebracht met de kans dat vrouwen voorgedragen en gekozen worden voor leidinggevende functies in het Huis

van Afgevaardigden. Het onderzoek verdiept zich ten derde in de functionaliteit van een genderquota wat kan resulteren in een rechtvaardige vertegenwoordiging van minderheden en focust zich daarbij op de mogelijke effectiviteit van de maatregel voor Afro-Amerikaanse vrouwen. De conclusie zal vervolgens een concreet antwoord bieden op de deelvraag bestaande uit verschillende elementen die gecombineerd een verlaagde kans creëren voor Afro-Amerikaanse vrouwen om leidinggevende functies binnen de Amerikaanse politiek te bemachtigen.

#### **4.1 Ontwikkeling van rechten voor de Afro-Amerikaanse vrouw**

Allereerst wordt de achtergrond van het probleem geschetst middels een verdieping in de geschiedenis om de relevantie van het onderzoek te ondersteunen. De maatschappelijke achterstand die Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren is namelijk te herkennen in de geschiedenis. De ontwikkeling van rechten voor deze minderheidsgroep heeft een interessante bijdrage geleverd aan de manier waarop ze betrokken zijn geraakt bij de politiek, en zal in dit hoofdstuk verder uiteen worden gezet.

Ondanks dat de *Civil War* (1861 – 1865) resulteerde in de afschaffing van de slavernij, bleef de discriminatie jegens zwarte mensen in de VS voortbestaan. De ontevredenheid groeide en zowel zwarte als witte mensen zetten zich halverwege de twintigste eeuw via de *Civil Rights Movement* in voor gelijke rechten. De Civil Rights Movement (1955 – 1968) omvatte een strijd tegen geïnstitutionaliseerde discriminatie op basis van ras, ontzegging van kiesrecht en de rassensegregatie van zwarte Amerikanen (Barnett, 1993). Ondanks het feit dat Afro-Amerikaanse vrouwen vaak niet werden erkend als leiders, speelden ze een cruciale rol in deze vrijheidsbeweging. Ze initieerden en organiseerden regelmatig protesten tegen de witte onderdrukking en vormden lokale en nationale bewegingen waarmee ze de vijandige politiek en anti-integratie groeperingen confronteerden (Prestage, 1991). De vrouwen werden tenslotte gemotiveerd door een unanieme drijfveer, namelijk het verlangen naar vrijheid en gelijkheid (Barnett, 1993).

De bijdragen die Afro-Amerikaanse vrouwen leverden aan vrijheidsbewegingen werden vaak ontkend als gevolg van de maatschappelijke achterstandspositie die ze innamen (Barnett, 1993). Wetenschappelijk onderzoek heeft zich voornamelijk gefocust op de invloedrijke mannen

die leiderschapsposities bekleedden binnen de vrijheidsbewegingen, ondanks dat nagenoeg vijftig procent van de deelnemende Amerikanen gedurende deze periode van verzet vrouwelijk was (Prestage, 1991). Onder meer Rosa Parks, Daisy Bates en Fannie Lou Hamer vertegenwoordigden belangrijke functies binnen de Civil Rights Movement, en ook de NAACP (*The National Association for the Advancement of Coloured People*) kende vrouwelijke leiders zoals Margaret Bush Wilson, Althea Simmons en Jean Fairfax (Prestage, 1991).

Met het instemmen van de *Voting Rights Acts* in 1965 kregen Afro-Amerikaanse vrouwen voor het eerst kiesrecht en daarmee de kans te participeren in de traditionele politiek (Prestage, 1991). Het aantal zwarte stemmers nam tussen 1960 en 1980 in dezelfde mate toe als het aantal witte stemmers, en wist het aantal witte stemmers tussen 1980 en 1984 zelfs in absolute aantallen te overtreffen (Prestage, 1991). Uit het onderzoek van Jewel Prestage (1991) blijkt tevens dat Afro-Amerikaanse vrouwen in de jaren tachtig de primaire gebruikers van het stemrecht werden terwijl ze het als laatsten verkregen.

Hoewel Charlotta Bass zich in 1952 al kandidaat stelde voor het vicepresidentschap van de Democraten, werd in 1968 Shirley Chisholm als eerste Afro-Amerikaanse vrouw verkozen in het Amerikaanse Congres en vertegenwoordigde ze het twaalfde congresdistrict van New York voor zeven termijnen tot 1983 (Prestage, 1991). Afro-Amerikaanse vrouwen die rond 1970 een functie in een wetgevend orgaan bekleedden waren voornamelijk van zuidelijke afkomst omdat deze vrouwen bovengemiddeld presteerden op school. Zo genoten ze gemiddeld een hogere opleiding dan de meeste Amerikanen, waaronder ook hun ouders (Prestage, 1991). Uit onderzoek van Susan J. Carroll en Wendy S. Strimling uit 1983 waarin Afro-Amerikaanse vrouwen werden vergeleken met witte vrouwen en mannen in het algemeen, bleek dat Afro-Amerikaanse vrouwen de andere doelgroepen overtroffen in politieke ervaring, zelfverzekerdheid en bekwaamheid voor belangrijke functies (Carroll & Strimling, 1983).

De vroege politieke betrokkenheid van Afro-Amerikaanse vrouwen is een direct gevolg van het geïstitutionaliseerde racisme en de witte onderdrukking van de vorige eeuw (Darcy & Hadley, 1988). Deze politieke ontwikkeling kent een vooruitstrevend verloop, van betrokkenheid bij niet-traditionele politieke activiteiten zoals de Civil Rights Movement, naar traditionele activiteiten waardoor Afro-Amerikaanse vrouwen aanwezig zijn in de hedendaagse politiek. Ondanks de actieve betrokkenheid bij politieke activiteiten, de invloedrijke rol die Afro-

Amerikaanse vrouwen hierin kenden en de hoge mate van intellectuele capaciteiten, heeft de maatschappelijke achterstand van deze vrouwen een aanzienlijk obstakel gevormd in de erkenning van hun toegevoegde waarde. De analyse van de geschiedenis benadrukt de belemmeringen die deze vrouwen al vroeg ondervonden in hun toegang tot de politieke arena.

## 4.2 De impact van een kiesstelsel

Het kiesstelsel dat in een land bestaat heeft een belangrijke invloed op de kans dat vrouwen in het algemeen genomineerd en gekozen worden voor de wetgevende macht (Larserud & Taphorn, 2007). Politieke factoren hebben zelfs de meest consistente invloed op de vertegenwoordiging van vrouwen, ongeacht het ontwikkelingsniveau van een land (Krook, 2018). Hoewel de VS een vooruitgang heeft geboekt op het gebied van gender- en rassengelijkheid, blijft een variabele grotendeels onveranderd; de ondervertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in de politiek (Carter et al., 2016). Om deze politieke factoren te doorgronden, zal er allereerst inzicht worden geboden in de werking van het Amerikaanse kiesstelsel. Aan de hand van het districtssysteem wordt vervolgens uiteengezet op welke manier de leden van het Huis van Afgevaardigden worden gekozen en hoe dit systeem door *Gerrymandering* gemanipuleerd wordt. Tenslotte laat de omslag naar het hogere politieke niveau zien waarom het systeem de representatie van minderheidsgroepen negatief beïnvloedt.

### 4.2.1 First Past The Post systeem

Kiesstelsels kunnen gecategoriseerd worden in vier families, gebaseerd op de methode waarmee stemmen in zetels worden omgezet (Larserud & Taphorn, 2007). Binnen deze vier families worden twaalf verschillende kiesstelsels geïdentificeerd, waaronder het *First Past The Post* (FPTP) systeem wat betrekking heeft op de VS (Larserud & Taphorn, 2007). Het kandidaat-gecentreerde FPTP systeem kan als volgt worden omschreven:

*“First Past The Post is the simplest form of plurality/majority electoral system. The winning candidate is the one who gains more votes than any other candidate, even if this is not an absolute majority (over 50 per cent) of valid votes. The system uses single-member districts and the voters vote for candidates rather than political parties.”*

(Larserud & Taphorn, 2007, p. 5)

Het Amerikaanse federale parlement heet het Congres en bestaat onder andere uit het Huis van Afgevaardigden, wat vergelijkbaar is met de Tweede Kamer. Het Huis bestaat uit 435 leden en wordt om de twee jaar gekozen door de inwoners van de vijftig staten. De inwoners van de staten stemmen rechtstreeks op hun afgevaardigden. Voor de verkiezingen van het Huis van Afgevaardigden worden de staten opgedeeld in kiesdistricten en per district wordt één kandidaat gekozen. Het aantal districten per staat is afhankelijk van het aantal inwoners. Zo heeft Californië 53 districten en Wyoming slechts één. In de meeste staten geldt het meerderheidsstelsel FPTP waar de kandidaat met de meeste stemmen de afgevaardigde wordt (*Official Guide to Government Information and Services / USAGov*, z.d.). Binnen het FPTP systeem is er sprake van *the winner-takes-all*, wat betekent dat de kandidaat met de meeste stemmen een plaats in Het Huis wint, ook in het geval er 49 procent van de stemmen naar de concurrerende kandidaat zijn gegaan (Borghans, 2000).

Het algehele FPTP systeem dat in de VS wordt gehanteerd houdt op verschillende manieren de ondervertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in Het Huis in stand. Een voorbeeld hiervan is dat de staten voornamelijk kandidaat-gecentreerd zijn, in plaats van partij-gecentreerd (Larserud & Taphorn, 2007). Dit betekent dat een partij een enkele kandidaat naar voren schuift waarop gestemd kan worden, in plaats van meerdere kandidaten. Veel partijen zijn conservatief in hun selectiestrategieën voor kandidatenlijsten, omdat witte mannen traditioneel gezien de zetels winnen (Krook, 2018). In het geval dat partijen geconfronteerd worden met de beslissing tussen een man en een vrouw, wordt de man vaak gekozen omdat hij als de meest geaccepteerde kandidaat wordt beschouwd (Larserud & Taphorn, 2007; Trounstein & Valdin, 2008). Het uitdagen van een mannelijke kandidaat met een vrouwelijke kandidaat kan daarnaast resulteren in spanningen binnen de partij. Hiermee wordt de kans dat een Afro-Amerikaanse vrouw überhaupt op de kandidatenlijst terecht komt erg verkleind, omdat hun nominatie als risicovol wordt gezien (Krook, 2018). Daarnaast wordt de rol van een Afro-Amerikaanse vrouw voornamelijk als symbolisch beschouwd in het geval ze daadwerkelijk als afgevaardigde wordt verkozen, omdat de toegevoegde waarde van deze vrouw nihil is wanneer de meerderheid van Het Huis wit is (Lublin, 1999; Lawless, 2004). Naast de wijze waarop kandidatenlijsten tot stand komen, draagt ook het districtssysteem binnen staten bij aan de ondervertegenwoordiging van deze minderheidsgroep.

### 4.2.2 Districtssysteem

Het verkiezen van de leden voor het Huis van Afgevaardigden gebeurt aan de hand van het districtssysteem. Iedere staat wordt opgedeeld in districten, ook wel geografische gebieden met een ongeveer gelijke bevolkingsomvang, die een enkel lid kan kiezen voor het Huis van Afgevaardigden. Om te zorgen dat ieder district ongeveer een gelijk inwonertal vertegenwoordigt, wordt er iedere tien jaar een nationale volkstelling gehouden. Groeiende staten kunnen op deze manier extra districten krijgen, en krimpende staten moeten een of meerdere districten afstaan. Het herverdelen van de districten ligt bij de staat zelf en wordt gedaan door de grootste partij, de Republikeinen of de Democraten (Hall, 2012).

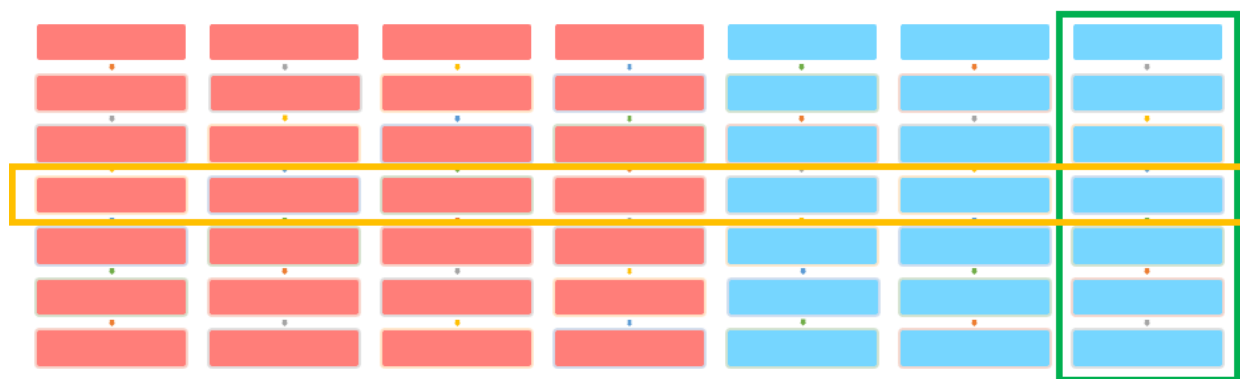
De oprichting van de zogenaamde *House Districts* in 1986 maakte de totstandkoming van meerderheids- en minderheidsdistricten mogelijk zodat een minderheidsgroep een meerderheid van de kiesgerechtigde bevolking kan vormen (Banducci et al., 2004). Raciale minderheden kunnen een meerderheid van de kiezers in een district vormen indien de kiezers zowel talrijk als geconcentreerd zijn. De belangrijkste factor die kan bijdragen aan de vertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in districtsverkiezingen is dan ook de geografische concentratie van de doelgroep (Cameron et al., 1996). Het effect van de groepsconcentratie op de politieke invloed van minderheden is sterk afhankelijk van de grootte van de minderheidsgemeenschap, patronen van rassensegregatie en de herindelingsvereisten van een staat. Zo zal een grotere representatie van de minderheidsgroep in Het Huis onwaarschijnlijk zijn indien de groep minder dan de helft van de bevolking vertegenwoordigt die nodig is voor het kiezen van een raadszetel (Barabas & Jerit, 2004). Wanneer Afro-Amerikanen de meerderheid van de bevolking van een district vormen, zou het districtssysteem Afro-Amerikaanse vrouwen moeten ondersteunen in hun kans om genomineerd en gekozen te worden (Lublin, 1999).

### 4.2.3 Gerrymandering

De reden dat het districtssysteem deze minderheidsgroep in werkelijkheid niet ondersteunt, is een gevolg van het eeuwenoude fenomeen dat zich veel voordoet bij de herverdeling van districten: *Gerrymandering* (Lublin, 1999; Issacharoff, 2002). Sinds de politieke partijen op straatniveau beschikken over de gegevens van kiezers, is het mogelijk nauwkeurig te bepalen waar in een staat meer Democratische of meer Republikeinse kiezers wonen. Middels

Gerrymandering worden kiesdistricten vervolgens gemanipuleerd, door de grenzen van districten zo te vervormen dat een partij verzekerd is van een meerderheid van de stemmen binnen een district (Lublin, 1999; Barabas & Jerit, 2004). Onderstaand model verklaart Gerrymandering en ondersteunt de constatering dat het fenomeen de kans op een rechtvaardige vertegenwoordiging in Het Huis voor Afro-Amerikaanse vrouwen verkleint.

In het model worden de districten in een fictieve staat aangegeven door middel van blauwe en rode blokken. De districten kunnen op verschillende manier worden afgelezen, te onderscheiden met de groene en oranje lijn. Indien een rode partij de macht heeft binnen een staat, kan middels Gerrymandering de omvang van een district worden gemanipuleerd. Bij een afbakening van een district volgens de horizontale oranje lijn wint de rode partij de meerderheid, omdat vier van de zeven blokken rood zijn. Dit betekent uiteindelijk dat in ieder district de rode partij de meerderheid heeft en er zeven ‘rode’ afgevaardigden in het Huis van Afgevaardigden worden geplaatst. Indien de districten daarentegen volgens de groene lijn worden afgebakend, worden er vier rode en drie blauwe afgevaardigden in Het Huis geplaatst. Op deze manier is het voor de machthebbende partij mogelijk in ieder district een meerderheid te verkrijgen en een grotere vertegenwoordiging in het Huis van Afgevaardigden te plaatsen. Deze vorm van manipulatie zorgt er op papier voor dat wijken in een staat volledig uit elkaar worden getrokken en plotseling deel uitmaken van een heel andere wijk. Voor Afro-Amerikanen betekent dit concreet dat in wijken waar ze eerst een meerderheid vormden, aan de hand van Gerrymandering de wijk wordt opgedeeld in kleinere ‘wijken’ waardoor ze een district kunnen vormen met andere gebieden die ver uit de buurt liggen. In het nieuw gevormde district zijn Afro-Amerikanen nu ineens in de minderheid (Lublin, 1999).



Figuur 2 Gerrymandering van districten (Ontworpen door auteur)



De strategie van meerderheids- en minderheidsdistricten maskeert de kans op echte gelijkheid van kansen in de politieke arena. Hoewel de invloed van het districtssysteem op het eerste gezicht neutraal lijkt, ondermijnt ze in werkelijkheid de verkiezing van politieke minderheden (Engstrom & McDonald, 1981). Het districtssysteem kan het voor mensen van een minderheidsgroep enigszins toegankelijker maken om gekozen te worden voor Het Huis, indien de groepsconcentratie in hun voordeel werkt. Aan de hand van Gerrymandering worden de districten daarentegen zodanig gemanipuleerd, dat minderheden de mogelijkheid verliezen om een meerderheid binnen een district te vormen. De belangrijkste factor die kan bijdragen aan de vertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in Het Huis gaat hiermee verloren.

#### **4.2.4 Hoger politiek niveau**

Door districten te manipuleren wordt de representatie van Afro-Amerikaanse vrouwen in Het Huis niet bevordert (Engstrom & McDonald, 1981; Bowler et al., 2001). De combinatie van het kwijtraken van de meerderheid door Gerrymandering én de dubbele maatschappelijke achterstand resulteert in het feit dat Afro-Amerikaanse vrouwen niet doordringen tot het hogere politieke niveau en belemmerd worden in hun toegang tot een functie als afgevaardigde in Het Huis (Issacharoff, 2002). Indien een kandidaat geen vijftig procent van de stemmen krijgt, wordt hij of zij gedwongen de verkiezing te verlaten. De kans dat een Afro-Amerikaanse vrouw de helft van de stemmen wint is op hoger politiek niveau veel kleiner, omdat de gemanipuleerde districten de Afro-Amerikaanse bevolking verspreiden over de geografische gebieden waarmee de belangrijke groepsconcentratie verloren gaat (Cameron et al., 1996; Lublin, 1999). Ondanks de hoge mate van bekwaamheid van deze minderheidsgroep, realiseren veel witten zich tot op heden niet dat Afro-Amerikaanse kandidaten voor hen een geschikte vertegenwoordiging kunnen zijn (Krook, 2018). Binnen het vervormde district wordt het hierdoor moeilijker voor de Afro-Amerikaanse vrouw om de stem van de witte meerderheidsgroep te winnen.

Concluderend lijkt het districtssysteem neutraal te zijn ten opzichte van de kans dat Afro-Amerikaanse vrouwen toetreden tot de politiek, terwijl deze kans nadrukkelijk klein wordt gemaakt door *Gerrymandering* waarmee de districten zodanig gemanipuleerd worden dat minderheden geen meerderheid kunnen vormen en vrijwel nooit de kans krijgen een afgevaardigde afkomstig uit een minderheidsgroep te kiezen. Daarnaast neemt de kans dat een

Afro-Amerikaanse vrouw genomineerd of gekozen wordt af naarmate het niveau van de politiek grootschaliger wordt (Caul, 1999).

### 4.3 Quotum

In de afgelopen jaren heeft een groeiend aantal landen quota vastgesteld om de vertegenwoordiging van vrouwen in wetgevende organen te vergroten (Krook & O'Brien, 2010). Een quotum verwijst naar een minimumaantal van door vrouwen te bekleden topfuncties in onder andere bedrijven en de politiek (Allen & Cutts, 2017). Met de Vierde Wereldvrouwenconferentie in 1995 werd gestreefd naar een vrouwelijke vertegenwoordiging van 30 procent in landelijke wetgevende instanties, waarbij 30 procent wordt gezien als het vereiste aandeel dat nodig is om vrouwen in staat te stellen invloed te hebben in een anders mannelijke werkomgeving (Larserud & Taphorn, 2007). Quota voor vrouwen zijn een vorm van positieve actie om hen te helpen de obstakels te overwinnen die hen ervan weerhouden om op dezelfde manier als hun mannelijke collega's de politiek te betreden (Larserud & Taphorn, 2007). Daarnaast kunnen quota helpen de aanwezigheid en betrokkenheid van vrouwen in de politiek te normaliseren, ongeacht de uiteindelijke effecten van de maatregel. Bestaand onderzoek toont tevens aan dat quota politieke culturen minder seksistisch maken en negatieve stereotypen over vrouwen in de politiek terugdringen (Allen & Cutts, 2017).

Door het gebruik van kleine kieskringen met kandidaatstelling en gedecentraliseerde benoemingsprocedures gaat het invoeren van een quotum in een FPTP systeem slecht samen (Larserud & Taphorn, 2007). Een kandidaat-gecentreerd kiesstelsel is afhankelijk van de kiezers op de verkiezingsdag, terwijl binnen een partij-gecentreerd kiesstelsel de kandidaten door de partijen zelf worden voorgedragen. Het implementeren van een quotum binnen een partij-gecentreerd stelsel vergroot de kans op een uitgebalanceerde kandidatenlijst (Larserud & Taphorn, 2007).

Hoewel het integreren van een quotum binnen een FPTP systeem ongunstig lijkt, bestaat er geen 'onmogelijk' kiesstelsel. Landen die ernaar streven de politieke participatie van vrouwen te vergroten, kunnen dit ondersteunen door het gebruikte kiesstelsel te herzien of het type quotum aan te passen naar een gunstige combinatie met het kiesstelsel. Hoewel het positieve effect van een vrouwenquotum bestaande uit de normalisering van vrouwen in de politiek

suggereert dat dit ook voor Afro-Amerikaanse vrouwen geldt, moet worden benadrukt dat de betrokken literatuur zich niet specifiek uitspreekt over de effecten van een vrouwenquotum voor vrouwen die een dubbele achterstand ervaren op basis van ras en gender.

#### **4.4 Conclusie**

Afro-Amerikaanse vrouwen raakten reeds vroeg betrokken bij politieke activiteiten als gevolg van de achterstandspositie die zij toentertijd al in de maatschappij innamen. Deze minderheidsgroep leverde een belangrijke toevoeging aan vrijheidsbewegingen zoals de Civil Rights Movement, terwijl hun leiderschapskwaliteiten vaak werden ontkennt. Hoewel de VS enigszins vooruitgang heeft geboekt op het gebied van rassen- en gendergelijkheid, is de ondervetegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in de politiek grotendeels onveranderd gebleven.

De VS hanteert een kandidaat-gecentreerd FPTP systeem waarbij de leden van het Huis van Afgevaardigden via districten worden gekozen. Onderzoek toont aan dat districten de representatie van Afro-Amerikaanse vrouwen in de politiek neutraal benaderen, indien de districten op een rechtvaardige wijze zouden worden afgebakend. De concentratie van de minderheidsgroep in een kiesdistrict vormt de belangrijkste factor die een bijdrage kan leveren aan de representatie in Het Huis, maar wordt gemanipuleerd door middel van Gerrymandering. Districten binnen staten worden zodanig vervormd dat de machthebbende partij gemakkelijk de meerderheid wint tijdens verkiezingen. De zwarte gemeenschap wordt door de manipulatie opgebroken waarmee de meerderheid binnen een district verloren gaat. De instelling van meerderheids- en minderheidsdistricten heeft hierdoor een meer symbolische functie en draagt weinig bij aan de vertegenwoordiging van minderheden in het Huis van Afgevaardigden, omdat de kans dat een Afro-Amerikaanse vrouw de meeste stemmen wint nihil is zodra de Afro-Amerikanen nadrukkelijk in de minderheid zijn. Als gevolg van het kandidaat-gecentreerde systeem kunnen partijen een enkele kandidaat naar voren schuiven, waarbij meestal de witte man wordt gekozen omdat hij als de meest geaccepteerde kandidaat wordt beschouwd. Hierdoor wordt het voor deze vrouwen bijna onmogelijk om tot het hogere politieke niveau door te dringen.

Het invoeren van een quotum binnen verkiezingssystemen in de VS zou een positieve actie kunnen zijn die de vertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in wetgevende organen kan vergroten. Los gezien van het uiteindelijke effect op de feitelijke vertegenwoordiging, helpt een vrouwenquotum onder andere de betrokkenheid en aanwezigheid van vrouwen in de politiek te normaliseren. Het FPTP systeem blijkt daarentegen ongunstig voor de integratie van een vrouwenquotum, waaruit het advies voor electorale hervormingen of aanpassingen aan het type quotum voortvloeien die moeten leiden tot een hogere representatie en normalisering van Afro-Amerikaanse vrouwen in de Amerikaanse politiek.

Het literatuuronderzoek heeft aangetoond dat electorale systemen een essentiële invloed uitoefenen op de kans dat Afro-Amerikaanse vrouwen genomineerd en gekozen worden voor het Huis van Afgevaardigden en draagt daarmee bij aan het antwoord op de hoofdvraag. De belemmering die de groep doorgaans ervaart is gebaseerd op een combinatie van institutionele factoren, waaronder racisme, de dubbele maatschappelijke achterstand en beleidssystemen. Deze factoren hebben mede bijgedragen aan de ondervertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in politieke functies, en tevens de instandhouding hiervan. Zolang de Afro-Amerikaanse vrouwelijke bevolking een minderheidsgroep vormt in de politiek zullen er weinig wetten worden geschreven die bijdragen aan de maatschappelijke vooruitgang van deze groep. Om deze trend te doorbreken is erkenning van het probleem cruciaal. Een koerswijziging in het ‘systeem’ die de achterstandspositie van deze groep vrouwen in stand houdt zal ingrijpend maar noodzakelijk zijn, en is tevens in het belang van de Amerikaanse democratie.

## **4.5 Evaluatie**

Dit hoofdstuk heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de beantwoording van de hoofdvraag, omdat de verdieping in het beleidssysteem aantoont dat dit tevens deel uitmaakt van het probleem. Een mogelijke limitatie van dit onderzoek is daarentegen de complexiteit van het kiesstelsel in de VS die ervoor zorgt dat de onderzoeksresultaten enigszins beperkt blijven. Het is wellicht mogelijk een meer gedetailleerd beeld te creëren van de factoren die verband houden met de ondervertegenwoordiging door in te zoomen op lagere politieke schaal. Daarnaast kan het voor vervolgonderzoek interessant zijn het fenomeen Gerrymandering en de invloed hiervan op het stemgedrag van de bevolking te onderzoeken, om een verdiepend inzicht te verkrijgen in

mogelijke aanvullende obstakels die Afro-Amerikaanse vrouwen belemmeren in hun toegang tot de politieke arena.

## 5. Integratie

In de voorgaande hoofdstukken is vanuit vier verschillende disciplines een antwoord gegeven op de onderzoeksvraag: ‘Hoe worden Afro-Amerikaanse vrouwen in de Verenigde Staten belemmerd in hun toegang tot leidinggevende functies?’ In dit hoofdstuk worden allereerst de bevindingen van de disciplinaire delen samengevat. Vervolgens worden de conflicten tussen de disciplines geïdentificeerd waarna ze middels de integratietechnieken van Repko & Szostak (2017) opgelost worden en een *common ground* vormen. De geconstateerde conflicten zijn: De verschillende disciplinaire benaderingen, stereotypering, de dubbele negatieve beoordelingen, de beweegredenen voor het plaatsen van Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies en kleurenblindheid. Het oplossen van deze conflicten is van belang, omdat integratie beter kan plaatsvinden wanneer de disciplines op dezelfde manier over theorieën, concepten en aannames spreken (Repko & Szostak, 2017).

Aan de hand van de *common ground* kan vervolgens de *more comprehensive understanding* worden geformuleerd, wat het interdisciplinaire antwoord op de onderzoeksvraag vormt. Dit antwoord wordt ondersteund aan de hand van het organisatiemodel. Het organisatiemodel richt zich op het in kaart brengen van de algemene relaties tussen verschillende variabelen of clusters van verschillende variabelen (Repko & Szostak, 2017).

De vier disciplines hanteren ieder een andere benadering tot het probleem en vullen elkaars inzichten hiermee aan. De disciplines bieden enerzijds een meer pragmatisch inzicht in de belemmeringen en anderzijds wordt er gekeken naar het ethische en morele gedachtegoed dat de basis legt voor belangrijke opvattingen. Dit hoofdstuk zal uiteindelijk een concreet overzicht bieden van de huidige maatschappelijke situatie in de VS en welke belemmeringen deze vrouwen ervaren in hun toegang tot leidinggevende functies. Daarna zal worden ingegaan op de vraag waar de verantwoordelijkheid ligt voor de eventuele oplossing van het probleem.

### 5.1 Definiëring betonnen plafond

Uit het filosofische disciplinaire hoofdstuk is een overkoepelende term voor de belemmeringen die Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren voortgekomen, namelijk het betonnen plafond. Het betonnen plafond is een unieke metafoor dat barrières beschrijft die niet kunnen worden

doorbroken door Afro-Amerikaanse vrouwen. Het betonnen plafond vormt een carrière-beperkende factor die niet alleen het vermogen om verder te groeien binnen een organisatie beïnvloedt, maar ook het vermogen om naast elkaar te bestaan (Beckett, 2020). Het betonnen plafond is in vergelijking met het glazen plafond, wat een metafoor voor vrouwen in zijn algemeenheid is, bijna onbreekbaar en voegt extra complexiteit toe aan de opwaartse carrière-mobiliteit (Carter & Peters, 2016). Het betonnen plafond wordt in de genoemde literatuur enkel betrokken binnen de bedrijfswereld omdat het de focus legt op CEO-functies. Binnen dit onderzoek wordt de term echter ook toegepast op de politieke arena omdat dit onderzoek aantoont dat de belemmeringen binnen de bedrijfswereld en de politiek in lijn lijken te liggen. De term zal zowel in de common ground als in de more comprehensive understanding worden toegepast om de ernst van het probleem aan te duiden.

## **5.2 Samenvattingen disciplinele delen**

### **5.2.1 Filosofie**

In het Amerikaanse bedrijfsleven worden Afro-Amerikaanse vrouwen, omwille van hun ras en gender, geconfronteerd met obstakels, die hen verhinderen om hogerop in de bedrijfsladder te klimmen. De theorieën uit de literatuur die voor vrouwen in hun algemeenheid gelden, kunnen deels toegepast worden op de minderheidsgroep bestaande uit Afro-Amerikaanse vrouwen. Waar vrouwen in hun algemeenheid tegen een glazen plafond aanlopen, wat een metafoor is voor de obstakels waarmee ze in aanraking komen op hun carrière-pad, ervaren Afro-Amerikaanse vrouwen een zogeheten betonnen plafond. Het betonnen plafond representeert een discriminerend en daardoor immoreel beleid binnen de bedrijfswereld, bestaande uit problemen en de daaruit volgende obstakels, die opzettelijk of onbedoeld vooruitgang kan belemmeren in het bedrijfsleven van Afro-Amerikaanse vrouwen. De problemen en obstakels leggen namelijk relatieve nadelen op aan Afro-Amerikaanse vrouwen, zonder adequate rationale rechtvaardiging. Desalniettemin ligt de sleutel tot het succes in het afbreken van het betonnen plafond.

### **5.2.2 Sociale, Gezondheids- en Organisationspsychologie**

Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren barrières in de vorm van negatieve stereotypen die resulteren in een vervormde perceptie van hen. Er zijn vijf stereotypen van Afro-Amerikaanse vrouwen die tegenwoordig heersen: De Mammy, Jezebel, Sapphire, CBB en Superwoman. Deze stereotypen schaden de carrièreontwikkeling van Afro-Amerikaanse vrouwen: De Mammy wordt vaak in ondersteunende posities gezet, de Jezebel wordt gezien als ongekwalificeerd en de Sapphire krijgt vooral de ongewilde taken toegewezen. De CBB wordt daarnaast gezien als onprofessioneel en agressief, en de Superwoman valt vaak in de val van te hoge verwachtingen. Aan deze stereotype beelden zitten allerlei consequenties verbonden. De stereotypen leiden bijvoorbeeld tot racisme, en de competentie en intelligentie van de Afro-Amerikaanse vrouw wordt in twijfel getrokken. Ook zorgen deze stereotypen voor isolatie en een gevoel van onzichtbaarheid. Een laatste consequentie van negatieve beelden van Afro-Amerikaanse vrouwen is de impact op hun mentale gezondheid en het onderpresteren wat daardoor plaatsvindt.



### **5.2.3 Onderwijswetenschappen**

In Amerikaanse onderwijsinstellingen wordt niet voldaan aan de dimensies van multicultureel onderwijs. Onderwijsinhoud sluit onvoldoende aan bij de verschillende achtergronden van de leerlingen, wat hun empowerment kan belemmeren en ervoor kan zorgen dat zij het idee krijgen dat leidinggevende functies niet voor hen zijn weggelegd. Hierdoor is het belangrijk voor Afro-Amerikaanse meisjes om rolmodellen te hebben. Ook blijken Afro-Amerikaanse meisjes vaak hun identiteit te onderdrukken en wordt het vormen van hun eigen mening niet gestimuleerd, wat kennisconstructie belemmerd. Vooroordelen tegenover Afro-Amerikaanse leerlingen zorgen ervoor dat Afro-Amerikaanse vrouwen minder kansen krijgen voor leidinggevende functies, wat kan leiden tot marginalisatie en isolatie. Daarnaast is kleurenblindheid problematisch en moet er worden ingespeeld op de verschillen van leerlingen om hun prestaties te bevorderen. Ongelijke focus resulteert in meer gelijkheid in kwalificaties en kansen van leerlingen. Tenslotte is er op veel scholen gebrekkige mentoraat, waardoor Afro-Amerikaanse leerlingen hun persoonlijke en academische vaardigheden niet optimaal ontwikkelen.

### **5.2.4 Bestuurs- en Organiseringswetenschappen**

De cruciale rol die Afro-Amerikaanse vrouwen speelden in vrijheidsbewegingen werden vaak niet erkend. De ondervetegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in de politieke arena is grotendeels onveranderd gebleven, mede door het kandidaat-gecentreerde FPTP systeem. Het districtssysteem dat wordt gebruikt om de leden van Het Huis te kiezen, is onderhevig aan Gerrymandering. Districtsgrenzen worden vervormd zodat de machthebbende partij gemakkelijk de meerderheid van de stemmen wint. De zwarte gemeenschap wordt hierdoor opgebroken waarmee de kans dat een Afro-Amerikaanse vrouw de districtsverkiezingen wint nihil is. Omdat partijen één kandidaat naar voren kunnen schuiven, wordt de witte man vaak gekozen als meest geaccepteerde en minst risicovolle keuze. Een vrouwenquotum kan de betrokkenheid en aanwezigheid van vrouwen in de politiek normaliseren en de vertegenwoordiging verbeteren. Manipulatie in het politieke systeem draagt bij aan de ondervetegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in Het Huis, en houdt de achterstandspositie van deze vrouwen in stand wegens een gebrek aan empowerment.

## 5.3 Conflicten

### 5.3.1 Pragmatisch versus gedachtegoed

#### *Concept*

Het eerste conflict betreft het verschil in de vier disciplinaire benaderingen. Er is duidelijk onderscheid te maken in de benadering die enerzijds de Filosofie en SGOP, en anderzijds Onderwijswetenschappen en B&O hanteren. Filosofie en SGOP verdiepen zich voornamelijk in het heersende gedachtegoed en de onderliggende factoren die ervoor zorgen dat Afro-Amerikaanse vrouwen een achterstand ervaren. Zo wordt er binnen deze hoofdstukken onderzoek gedaan naar de opvattingen over Afro-Amerikaanse vrouwen die ingebed zijn in de cultuur die er vervolgens voor zorgen dat deze vrouwen ondergewaardeerd worden in het werkveld. B&O en Onderwijswetenschappen focussen zich daarentegen op tastbaar beleid en concrete technieken die bijdragen aan de ondervertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies.

Dit conflict tussen disciplinaire benaderingen kan worden opgelost middels de integratietechniek organisatie. Binnen deze techniek worden concepten bijeengebracht die elkaar onderling beïnvloeden. Binnen dit conflict is geen sprake van een causaal verband, omdat er geen eenduidige oorzaak en/of gevolg kan worden aangewezen. De disciplines vullen elkaar daarentegen aan en kijken naar verschillende aspecten van het probleem. De analyse van het gedachtegoed enerzijds en van het beleid anderzijds vormen gezamenlijk een gelaagde analyse van de aspecten die bijdragen aan de ondervertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies. Beide kanten van het spectrum zijn nodig om een gegronde conclusie te vormen omdat tastbaar beleid en concrete onderwijstechnieken deels gebaseerd zijn op het achterliggende gedachtegoed en de onderliggende psychologische factoren. Zonder een



*Figuur 3 Visualisatie conflict disciplinaire benaderingen*

achterliggend gedachtegoed en onderliggende factoren kan er geen effectief beleid worden gevormd of effectieve onderwijs technieken worden geïmplementeerd.

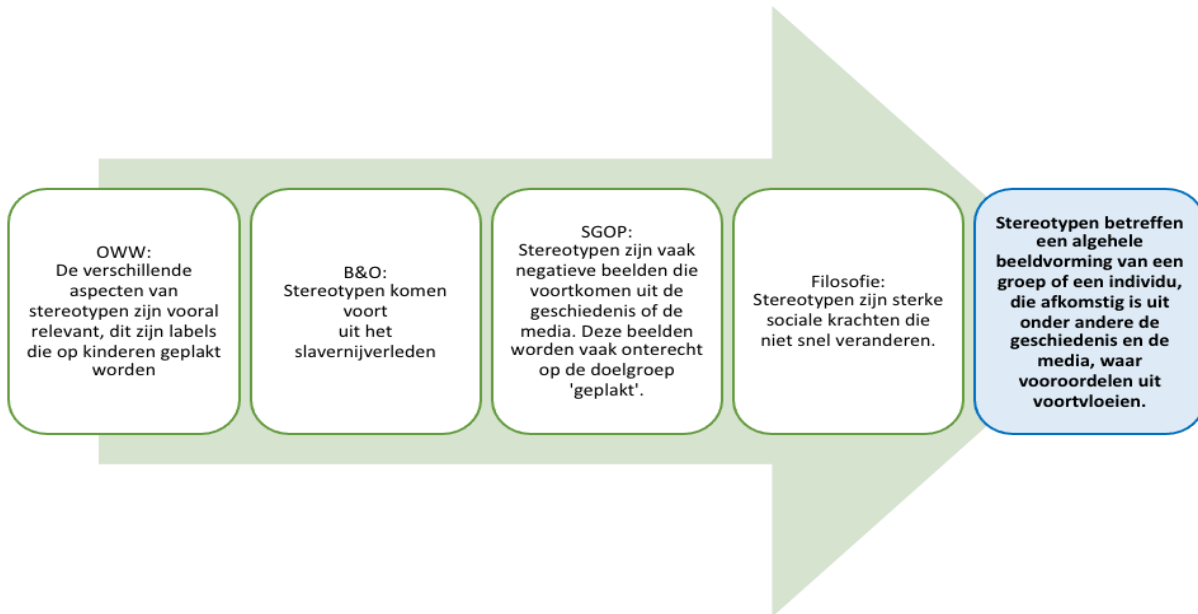
### **5.3.2 Stereotypen**

#### *Concept*

In dit conflict worden de verschillende definities van de term ‘stereotypen’ die in de disciplinaire hoofdstukken worden gebruikt geherdefinieerd tot één gezamenlijk begrip. Hoewel niet iedere discipline een concrete definitie geeft van de term, wordt het wel binnen iedere discipline toegepast. In de disciplinaire hoofdstukken wordt zowel de term ‘vooroordelen’, als ‘stereotypen’ gebruikt. Vooroordelen kunnen voortkomen uit stereotypen en betreft; het plakken van een of meerdere aspecten afkomstig uit een stereotype op een persoon of groep. Stereotypen kunnen beschreven worden als algehele heersende beelden van een doelgroep en beslaan verschillende aspecten.

Volgens SGOP zijn stereotypen beelden van Afro-Amerikaanse vrouwen ontstaan in de geschiedenis of door de media. Dit beeld bepaalt regelmatig hoe deze vrouwen worden gezien, terwijl het vaak niet klopt. Volgens B&O zijn stereotypen gebaseerd op vooroordelen die voortkomen uit het slavernijverleden, omdat Afro-Amerikaanse vrouwen niet werden erkend als een waardevolle vertegenwoordiging. Vanuit Onderwijswetenschappen wordt vooral ingegaan op de verschillende aspecten van een stereotype, ook wel vooroordelen genoemd, die als labels op de meisjes worden geplakt. Binnen Filosofie worden stereotypen benaderd als sterke sociale krachten die niet snel veranderen. Om het voor Afro-Amerikaanse vrouwen mogelijk te maken hogerop te komen binnen bedrijven, moeten de heersende stereotypen worden uitgedaagd.

De integratietechniek die hierbij aansluit is herdefinitie, omdat er meerdere definities worden gegeven voor hetzelfde concept (Repko & Szostak, 2017). Het begrip kan als volgt worden geherdefinieerd: ‘Stereotypen betreffen een algehele beeldvorming van een groep of een individu, die afkomstig is uit onder andere de geschiedenis en de media, waar vooroordelen uit voortvloeien.’



Figuur 4 Visualisatie conflict stereotypen

### 5.3.3 Onvermijdelijke negatieve beoordeling

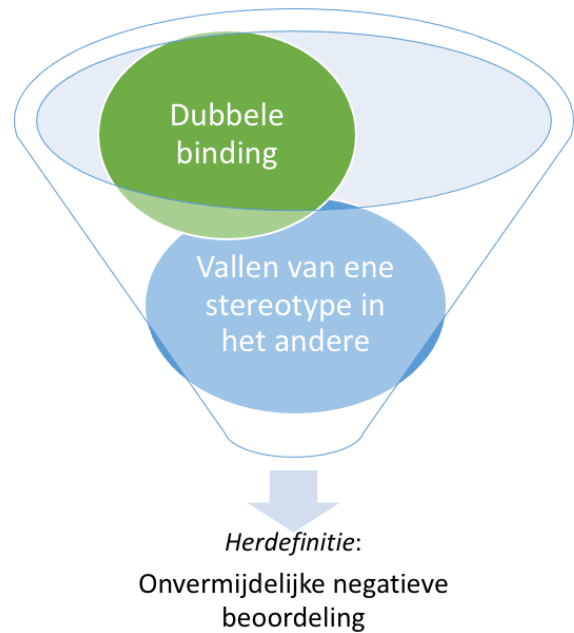
#### *Concept*

In dit conflict worden verschillende concepten gebruikt om hetzelfde fenomeen uit te leggen. Soms vindt er bij de stereotypering van Afro-Amerikaanse vrouwen een proces plaats wat binnen Filosofie wordt aangeduid met ‘dubbele binding’, en wat binnen SGOP en Onderwijswetenschappen wordt beschreven als ‘het gevaar om van het ene in het andere stereotype te vallen’.

In SGOP wordt het volgende beschreven: Wanneer Afro-Amerikaanse vrouwen zich naar de over hun bestaande stereotypen gedragen, resulteert dat in een vervormde perceptie. Op het moment echter dat ze zich af zetten van een bepaald stereotype, kan dit weer resulteren in het bevestigen van een ander stereotype. Dit idee komt terug in het Filosofische disciplinaire hoofdstuk, met de benaming ‘dubbele binding’. In dat geval kan een individu geen ‘goed’ gedrag vertonen, wat het gedrag ook is. In de discipline Onderwijswetenschappen komt dit fenomeen ook terug, te herkennen aan Afro-Amerikaanse meisjes die zich afzetten tegen het stereotype ‘perfect meisje in de klas’ en vervolgens bestempeld worden als luid of agressief.

Kortom, in de drie disciplines komt het idee naar voren dat Afro-Amerikaanse vrouwen negatief worden beoordeeld, welk gedrag ze ook vertonen. Dit laat zien dat de mogelijkheid om dit te veranderen niet bij Afro-Amerikaanse vrouwen zelf ligt, maar bij de individuen in hun omgeving.

De integratietechniek voor het oplossen van dit conflict is herdefinitie, wat betekent dat er een gezamenlijk concept wordt geformuleerd voor hetzelfde fenomeen (Repko & Szostak, 2017). Het begrip dat hieruit komt is: ‘Onvermijdelijke negatieve beoordeling’. Dit begrip dekt de betekenis vanuit alle betrokken disciplines, omdat iedere discipline benadrukt dat Afro-Amerikaanse vrouwen een negatieve beoordeling krijgen onafhankelijk van welk gedrag ze vertonen, waardoor de negatieve beoordeling onvermijdelijk lijkt. Nu er een gezamenlijke term voor hetzelfde concept wordt gebruikt, komt overlap tussen de disciplines duidelijker naar voren.



*Figuur 5 Visualisatie conflict onvermijdelijke negatieve beoordeling*

### 5.3.4 Plaatsen van Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies.

#### *Assumptie*

Het vierde conflict is een conflict tussen onderwijswetenschappen, SGOP en Filosofie. B&O maakt geen deel uit van het conflict, maar biedt een praktische oplossing waarbij de belangen van alle disciplines behartigd worden.

Vanuit de Filosofie komt de term ‘tokenisme’ naar voren, waaruit blijkt dat de Afro-Amerikaanse vrouwen zijn verkozen omdat ze ‘anders’ zijn, en niet vanwege hun specifieke prestaties. Filosofie concludeert dat tokenisme niet ethisch verantwoord is, omdat de persoonlijke competenties of kenmerken naar de achtergrond verdwijnen.

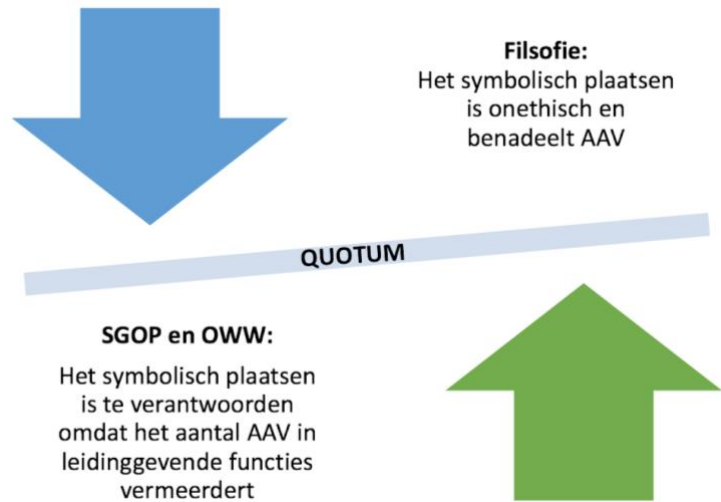
Vanuit onderwijswetenschappen en SGOP wordt beredeneerd dat het nodig is om meer

Afro-Amerikaanse vrouwen in hoge posities te laten komen, afgezien van het mogelijke symbolische karakter van deze plaatsing. Binnen Onderwijswetenschappen wordt beargumenteerd dat er meer rolmodellen nodig zijn, zodat Afro-Amerikaanse meisjes meer motivatie ontwikkelen om zelf in leiderschapsposities terecht te komen. Vanuit GOP wordt beargumenteerd dat er meer Afro-Amerikaanse vrouwen in leidinggevende functies terecht moeten komen zodat ze minder isolatie ervaren en het gestereotypeerde beeld van hen afzwakt. Vanuit deze twee disciplines is tokenisme dus te verantwoorden.

Om deze drie disciplines tot een integratie te brengen wordt de integratietechniek transformatie toegepast. Het compromis dat vanuit de discipline B&O gegeven wordt bevindt zich in het grijze gebied, tussen de disciplines die op de uitersten van de as bevinden. Dit compromis heeft de vorm van een quotum waarmee verwezen wordt naar een minimaal te behalen percentage Afro-Amerikaanse vrouwen met een leidinggevende functie binnen bedrijven of instanties. Het langetermijndoel, namelijk het verhogen van het aantal Afro-Amerikaanse vrouwen met een leidinggevende functie, komt tussen de vier disciplines overeen. Het korte termijn doel verschilt daarentegen tussen de disciplines, aangezien in Filosofie de nadruk wordt gelegd op de ethische onderbouwing van genomen maatregelen. In de overige disciplines wordt daarentegen de nadruk gelegd op zo snel mogelijk het aantal leidinggevende Afro-Amerikaanse vrouwen verhogen, zonder daarbij te kijken naar de manier waarop dat gebeurt. B&O benadrukt dat een quotum pas effectief is wanneer er een percentage van minimaal 30 procent wordt aangehouden. Indien er niet aan deze voorwaarde wordt voldaan, kan een quotum zowel op korte als lange termijn afbreuk doen aan het uiteindelijke doel van de vier disciplines.

Dit compromis vanuit B&O voldoet aan alle belangen van de overige drie disciplines. Zo komen er meer Afro-Amerikaanse vrouwen terecht in leidinggevende functies door het, en vindt er tegelijkertijd geen tokenisme plaats omdat de geplaatste vrouwen geen symbolische functie vervullen. De geplaatste vrouwen worden uitgekozen op hun capaciteiten en ondervinden hierbij geen concurrentie door het uitsluiten van de meerderheidsgroep. De achterstand die Afro-Amerikaanse vrouwelijke sollicitanten ervaren kan op deze manier gelijk worden getrokken. Naarmate de omvang van de minderheidsgroep toeneemt, is er geen ruimte meer voor tokenisme omdat de minderheidsgroep niet langer in de minderheid is en daarom geen symbolische rol inneemt. Het is ter bevordering van de diversiteit dan niet langer nodig om iemand uit de

minderheidsgroep op grond van symbolische beweegredenen in een specifieke functie te plaatsen. Op deze manier kunnen ze tevens de positie van een rolmodel vervullen en andere leden van de minderheidsgroep motiveren. In het geval het percentage van 30 procent niet wordt behaald, kan het plaatsvinden van tokenisme niet voorkomen worden omdat de minderheidsgroep in de minderheid blijft.



*Figuur 6 Visualisatie conflict plaatsing van AAV*

### 5.3.5 Kleurenblindheid of niet?

#### *Assumptie*

Het laatste conflict betreft een verschil in de aanname van kleurenblindheid tussen de SGOP en onderwijswetenschappen. De Sociologische definitie van kleurenblindheid is dat men niet kijkt naar iemands afkomst of kleur en iedereen als gelijk behandeld wordt.

Vanuit Onderwijswetenschappen wordt beargumenteerd dat kleurenblindheid moet worden voorkomen, omdat iedere leerling recht heeft op gelijke kansen. Wanneer leerlingen achterstanden ervaren door hun achtergrond of huidskleur betekent dit dat onderwijs zodanig aangepast moet worden aan hun leerbehoeftes dat deze achterstand verholpen kan worden. Op deze manier is het mogelijk de prestaties van leerlingen te bevorderen.

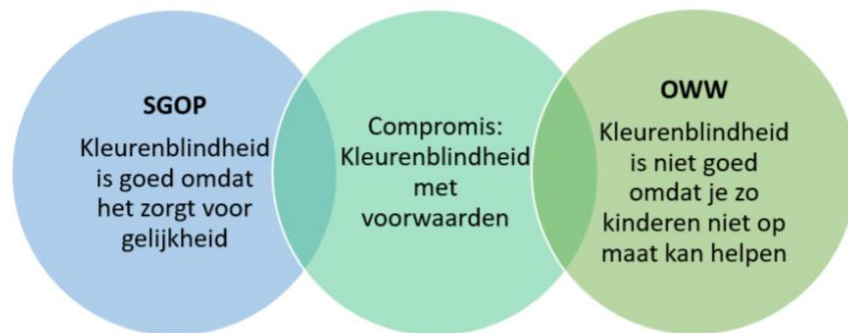
Binnen de SGOP wordt daarentegen beargumenteerd dat het fenomeen kleurenblindheid juist positief is en dat iedereen gelijk moet worden behandeld. Afro-Amerikaanse vrouwen worden vaak achtergesteld of negatief beïnvloed wanneer de verschillen tussen hen en het 'prototype' werknemer worden benadrukt.

Binnen onderwijswetenschappen zorgt kleurenblindheid voor een belemmering in de prestaties van leerlingen, ten opzichte van SGOP waar het isolatie en achterstelling vermindert. SGOP werkt vanuit de aanname dat ieder individu gelijk behandeld wil worden, terwijl Onderwijswetenschappen aanneemt dat het nodig is om de behandeling aan te passen aan de

gevarieerde achtergronden van kinderen. Om deze twee uitersten samen te brengen wordt er gebruik gemaakt van de integratietechniek transformatie, waarmee een middenweg in het grijze gebied tussen deze uitersten gevonden wordt.

Een mogelijke middenweg hiervoor is als volgt: 'Kleurenblindheid met voorwaarden'. Hiermee wordt bedoeld dat men alleen kijkt naar de verschillen tussen zwarte en witte mensen indien er sprake is van een aantoonbare achterstand, die kan worden verholpen met een gepaste behandeling. Zo kan worden voorkomen dat Afro-Amerikaanse vrouwen om onterechte redenen anders behandeld worden en hier de negatieve gevolgen van ervaren.

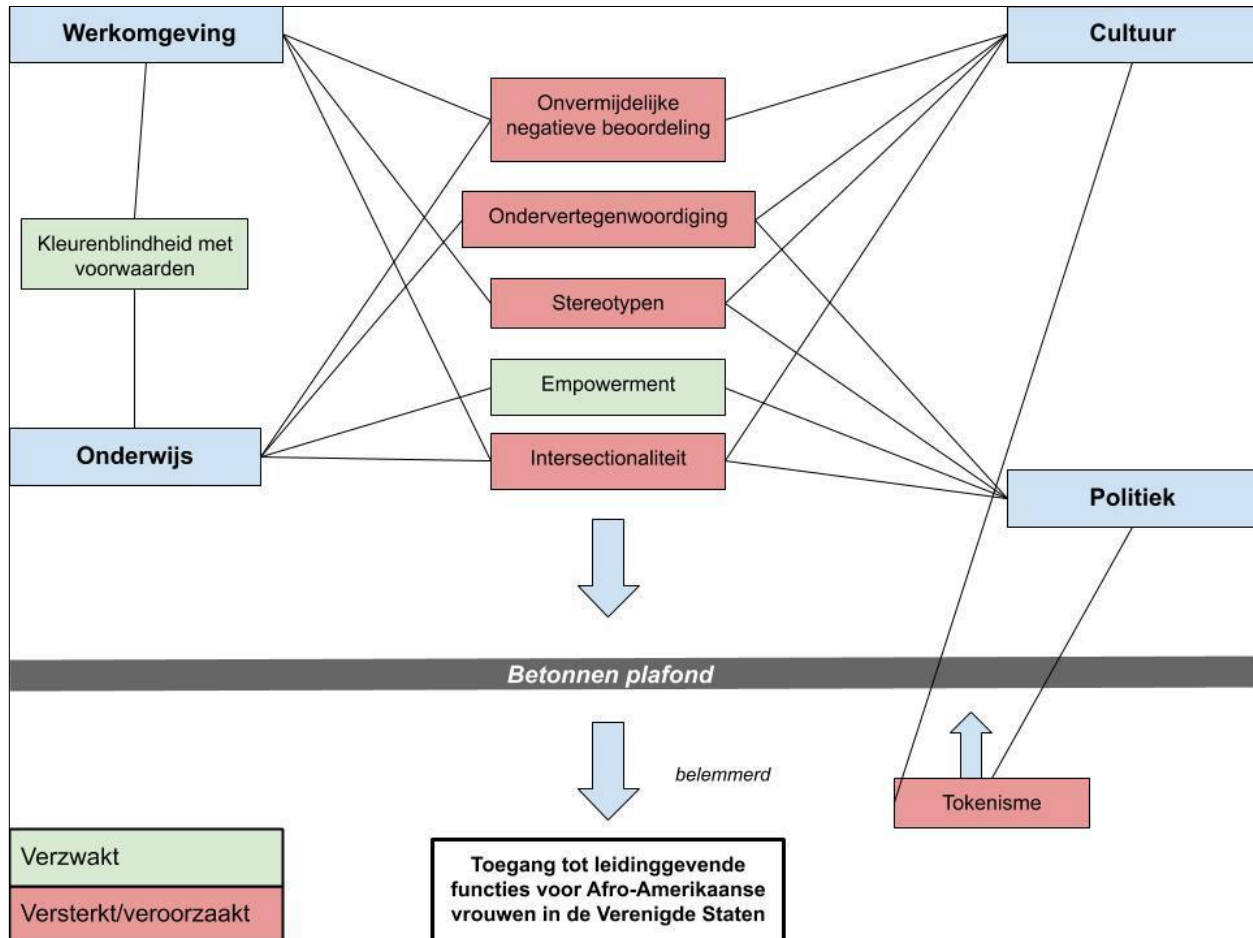
Kleurenblindheid met voorwaarden uit zich als volgt in de twee disciplines: Op de werkvloer wordt iedereen gelijk behandeld, tenzij er wordt vastgesteld dat een Afro-Amerikaanse vrouw slechter presteert dan een witte persoon als resultaat van de combinatie van gender en afkomst. In dit geval mag zij onderscheidend behandeld worden, door bijvoorbeeld mentorprogramma's aan te bieden waarmee de achterstand kan worden ingehaald. Het onderwijs kan daarnaast aangepast worden aan de leerbehoeftes van een leerling.



*Figuur 7 Visualisatie conflict kleurenblindheid*



## 6. More Comprehensive Understanding



Figuur 8 De vier dimensies van de belemmeringen in de toegang tot leidinggevende functies

Een makkelijke toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen is schaars. Factoren op het gebied van onderwijs, politiek, cultuur en werkomgeving dragen ieder op hun eigen manier bij aan het betonnen plafond. De verschillende factoren in het model kunnen elkaar onderling beïnvloeden en versterken. Sommige factoren hebben daarnaast een versterkend effect op het betonnen plafond, terwijl er ook factoren zijn die hier een verzwakkend effect op kunnen hebben.

De factor intersectionaliteit gaat veelal gepaard met de dubbele maatschappelijke achterstand die Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren. Deze achterstand heeft onder andere het

gevolg dat ze worden beperkt in hun schoolloopbaan, wat kan leiden tot slechtere baankansen met weinig verticale mobiliteit of tot negatieve beeldvorming, resulterend in het idee dat leidinggevende functies niet voor hen zijn weggelegd.

Door de combinatie van ras en gender verschillen Afro-Amerikaanse vrouwen van het ‘prototype’ leider, waardoor ze als een risicovolle keuze kunnen worden gezien voor een leidinggevende functie. Daarnaast kunnen ze ook als ongeschikt worden beschouwd voor een leidinggevende functie door de vooroordelen die voortvloeien uit stereotypen. Deze stereotypen komen voor binnen elke dimensie in de samenleving en oefenen een aanzienlijke invloed uit op de instandhouding van het betonnen plafond. Stereotypen zijn lastig te veranderen wat ook te maken heeft met de onvermijdelijke negatieve beoordeling waar Afro-Amerikaanse vrouwen mee in aanraking komen op hun carrièrepad. Onvermijdelijke negatieve beoordeling heeft als gevolg dat een individu niet kan ‘winnen’, omdat iedere vorm van beoordeling negatief uitpakt.

Een andere factor die het betonnen plafond versterkt is de manier waarop Afro-Amerikaanse vrouwen op leidinggevende functies terecht komen, wat zowel symbolisch (tokenisme) als ‘eerlijk’ kan verlopen. Door het symbolisch plaatsen kunnen eventuele beschuldigingen van racisme worden vermeden. Op het eerste gezicht lijkt het tokenisme bij te dragen aan de vertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen met een leidinggevende functie. Echter, via deze weg worden ze niet geplaatst op basis van hun capaciteiten, maar voor het verhogen van de diversiteit op de werkvloer. Dit terwijl hun capaciteiten vaak andere doelgroepen overtreffen in onder andere politieke ervaring, zelfverzekerdheid en bekwaamheid voor belangrijke posities. De capaciteiten van Afro-Amerikaanse vrouwen liggen dus grotendeels niet te grondslag aan hun ondervertegenwoordiging in leidinggevende functies.

De ondervertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen met leidinggevende functies zorgt voor een gebrek aan rolmodellen die een voorbeeldfunctie kunnen vervullen. Door het ontbreken van rolmodellen wordt tevens de negatieve beeldvorming van de bekwaamheid van deze vrouwen versterkt. Factoren zoals kleurenblindheid met voorwaarden en empowerment zijn in staat het betonnen plafond te verzwakken. Zo kunnen Afro-Amerikaanse vrouwelijke rolmodellen middels empowerment andere Afro-Amerikaanse vrouwen die moeilijkheden ervaren bij het inhalen van hun dubbele maatschappelijke achterstand motiveren, door huidige en toekomstige obstakels aan te pakken waarmee de weg naar succes vrij wordt

gemaakt. Kleurenblindheid met voorwaarden voorkomt dat Afro-Amerikaanse vrouwen om onterechte redenen anders behandeld worden, waardoor ze sneller op leidinggevende functies terecht komen. Daarnaast kan hiermee de achterstand die Afro-Amerikaanse vrouwen soms hebben opgelopen gelijk worden getrokken door het inzien van de verschillende maatschappelijke achtergronden en posities.

Al met al zijn er meerdere factoren die elkaar onderling beïnvloeden en daarnaast bijdragen aan de belemmeringen die Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS ervaren in hun toegang tot leidinggevende functies binnen bedrijven en instanties. Deze factoren versterken of verzwakken het betonnen plafond waar deze vrouwen tegenaan lopen.

## 7. Conclusie

Alomvattend betreft de belemmerde toegang tot leidinggevende functies voor Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS een integraal probleem, wat zichzelf in stand houdt en waarbij de verantwoordelijkheid voor de oplossing niet bij de Afro-Amerikaanse vrouwen zelf ligt. Dit probleem vindt plaats op een veelvoud van vlakken in de samenleving, waaronder enerzijds op pragmatisch vlak en anderzijds op het niveau van het onderliggende heersende gedachtegoed. Uit het verdiepende onderzoek in de verschillende niveaus zijn de belemmeringen die de minderheidsgroep ervaart in de toegang tot leidinggevende functies naar voren gekomen. Deze belemmeringen uiten zich in de vorm van een betonnen plafond. Ondanks de hoge mate van bekwaamheid van Afro-Amerikaanse vrouwen die hen geschikt maakt om te opereren op leidinggevende functies, houden de fundamentele systemen en het gedachtegoed in de maatschappij binnen de VS de ondervertegenwoordiging nadrukkelijk in stand. De individuele omstandigheden van deze minderheidsgroep zijn daarentegen niet uit het literatuuronderzoek naar voren gekomen, waardoor er noodzakelijke informatie ontbreekt om te kunnen concluderen dat de oplossing volledig buiten hun macht ligt.

Om de situatie te verbeteren moet het probleem breed erkend worden. Dit heeft een samenhang tussen de verschillende lagen van de maatschappij zodat er een gezamenlijk besef van het probleem ontstaat. Onderwijsinstellingen en politieke beleidsinstanties in de VS dienen ieder hun verantwoordelijkheid te nemen in de weg naar verbetering. Alleen dan kan er een noodzakelijke, fundamentele verandering plaatsvinden in het algehele culturele gedachtegoed en de sfeer op de werkvloer.

## 8. Discussie

In dit hoofdstuk wordt gereflecteerd op de sterke punten en tekortkomingen van het interdisciplinaire onderzoek. Daarnaast zullen er suggesties voor vervolgonderzoek worden gedaan, en overige mogelijk relevante disciplines worden toegelicht. Het reflecteren op de gemaakte keuzes en resultaten van het onderzoek is volgens Repko & Szostak (2017) erg belangrijk. Aan de hand van de vier disciplines is inzicht geboden in enerzijds pragmatische factoren en anderzijds het heersende gedachtegoed binnen zowel het onderwijs en de politiek, als in de cultuur en op de werkvloer. Ondanks de verschillende disciplinaire benaderingen is er sprake van overlappende aspecten. Hiermee is aangetoond dat de Amerikaanse maatschappij op veel gebieden onderling verbonden is. Belangrijke factoren opereren niet los van elkaar omdat ze elkaar onderling beïnvloeden.

Het interdisciplinaire onderzoek kent daarentegen ook tekortkomingen. Zoals eerder genoemd zijn er veel verschillende factoren die bijdragen de belemmering die Afro-Amerikaanse vrouwen ervaren, waarvan er binnen dit onderzoek slechts een aantal naar voren zijn gekomen. Het onderzochte probleem is erg complex, waardoor met het buitenwegen laten van overige disciplines het antwoord op de hoofdvraag niet compleet is. Nieuwe disciplinaire inzichten kunnen een grote rol spelen binnen dit onderzoek en het antwoord op de hoofdvraag uitbreiden of versterken. De Economische discipline zou een inzicht kunnen geven in de individuele financiële situaties van Afro-Amerikaanse vrouwen. Daarnaast kan Genderstudies een belangrijke toevoeging zijn door een focus te bieden op feministische en postkoloniale invloeden en de effecten op de eerder genoemde belemmering.

Een tweede tekortkoming binnen dit onderzoek betreft literatuurstudie die veelal bestaat uit verouderde literatuur, wat betekent dat bepaalde conclusies getrokken zijn op basis van verouderde theorieën. De verouderde literatuur benadrukt daarentegen wel de voortduring van het probleem.

Een derde tekortkoming betreft de omvang van het onderzoek. De VS is een enorm land en kent grote binnenlandse verschillen. Voor vervolgonderzoek kan het interessant zijn om in te zoomen op een lager niveau, bijvoorbeeld op dat van een staat.

Tenslotte is de effectiviteit van een quotum op de vertegenwoordiging van Afro-Amerikaanse vrouwen met leidinggevende functies binnen dit onderzoek niet aangetoond. Vervolgonderzoek in de effecten van deze maatregel is belangrijk om te kunnen constateren of een quotum ook voor deze minderheidsgroep een effectieve maatregel is.

Los gezien van de aanbevelingen die zijn gedaan voor vervolgonderzoek, bevat dit onderzoek een zeer gegronde verdieping in belangrijke factoren die bijdragen aan het behandelde probleem. Dit onderzoek heeft bijgedragen aan een beter begrip van de moeilijkheden die Afro-Amerikaanse vrouwen in de VS ervaren waarmee het een stap in de goede richting zet van het vinden van een mogelijke oplossing voor het probleem.

## Literatuurlijst

- Akkers, T. (2015). Tokenisme. Ensie. Geraadpleegd van <https://www.ensie.nl/twan-akkers/tokenisme>
- Alcoff, L. M. (2005). *Visible identities: Race, gender, and the self*. Oxford University Press.
- Allen, P., & Cutts, D. (2018). How do gender quotas affect public support for women as political leaders?. *West European Politics*, 41(1), 147-168.
- Altman, A. (2020). Discrimination. The Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- Aronson, E. and Gonzalez, A. (1988). Desegregation, Jigsaw, and the Mexican-American Experience. In P. A. Katz & D. A. Taylor, (Eds.), *Eliminating Racism: Profiles in Controversy (A Series of Texts and Monographs)*. New York: Plenum Press.
- Baker, Vicki L., & Kimberly A. Griffin. (2010). "Beyond Mentoring and Advising: Toward Understanding the Role of Faculty 'Developers' in Student Success." *About Campus*, 14(6), 2-8.
- Banducci, S. A., Donovan, T., & Karp, J. A. (2004). Minority representation, empowerment, and participation. *The Journal of Politics*, 66(2), 534-556.
- Banks, J.A. (2015). Multicultural Education, School Reform and Educational Equality. *Opening the Doors to Opportunity for All* (pp. 54-60). Washington, United States: American Institutes for Research.
- Barabas, J., & Jerit, J. (2004). Redistricting principles and racial representation. *State Politics & Policy Quarterly*, 4(4), 415-435.
- Barnett, B. M. (1993). Invisible southern black women leaders in the civil rights movement: The triple constraints of gender, race, and class. *Gender & Society*, 7(2), 162-182.
- Beasley, M. A., & Fischer, M. J. (2012). Why they leave: The impact of stereotype threat on the attrition of women and minorities from science, math and engineering majors. *Social Psychology of Education*, 15(4), 427-448.
- Beckett, M. H. (2020). *A Phenomenological Qualitative Study on the Concrete Ceiling for Women of Color in the Workplace*. Doctoral dissertation, University of Phoenix.
- Berdahl, J. L., & Moore, C. (2006). Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of applied psychology*, 91(2), 426.

- Bolt, L. L. E., Verweij, M. F., & Delden, J. J. M. (2003). *Ethiek in praktijk*. Uitgeverij Van Gorcum.
- Borghans, L., Hollanders, H., & Weel, B. T. (2000). *And the winner is..* (No. urn: nbn: nl: ui: 27-12793). Maastricht University.
- Bowler, S., Brockington, D., & Donovan, T. (2001). Election systems and voter turnout: Experiments in the United States. *Journal of Politics*, 63(3), 902-915.
- Breslin, R. A., Pandey, S., & Riccucci, N. M. (2017). Intersectionality in public leadership research: A review and future research agenda. *Review of Public Personnel Administration*, 37(2), 160-182.
- Brunsma, D. L., Embrick, D. G., Shin, J. H. (2017). Graduate Students of Color: Race, racism and Mentoring in the White Water of Academia. *Sociology of Race and Ethnicity*, 3(1), 1-13.
- Cameron, C., Epstein, D., & O'halloran, S. (1996). Do majority-minority districts maximize substantive black representation in Congress?. *American Political Science Review*, 90(4), 794-812.
- Carrol, S. J., & Strimling, W. (1983). Women's Routes to Elective Office: A Comparison with Men's (New Brunswick, NJ: Rutgers University, Center for the American Woman and Politics), pt. 1, pp. 141-209.
- Carter, D. R., & Peters, T. (2016). The underrepresentation of African American women in executive leadership: What's getting in the way. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(4), 115-134.
- Caul, M. (1999). Women's representation in parliament: The role of political parties. *Party politics*, 5(1), 79-98.
- Catalyst, inc. (2004). *Advancing African-American women in the workplace: What managers need to know*. Catalyst.
- Chavous, T., & Cogburn, C. (2007). Superinvisible Women: Black Girls and Women in Education. *Black Women, Gender + Families*, 1(2), 24-51.
- Darcy, R., & D HADLEY, C. (1988). Black women in politics: The puzzle of success. *Social Science Quarterly*, 69(3), 629.



- Das, S. (2012). Quest for identity: A major concern in the life and literature of African-Americans.
- Draulans, V. (2005). The Glass Ceiling: Reality or Myth?. *Ethical Perspectives*, 10(1), 66-77.
- Edmondson Bell, E. L. J., & Nkomo, S.M. (2001). *Our separate ways. Black and white women and the struggle for professional identity* (3). Boston, United States of America: Harvard Business School Press.
- Empowerment. (2020). In Cambridge Dictionary. Geraadpleegd van <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/empowerment>
- Engstrom, R. L., & McDonald, M. D. (1981). The election of blacks to city councils: Clarifying the impact of electoral arrangements on the seats/population relationship. *American Political Science Review*, 75(2), 344-354.
- Givens, S. M. B., & Monahan, J. L. (2005). Priming Mammies, Jezebels, and Other Controlling Images: An Examination of the Influence of Mediated Stereotypes on Perceptions of an African American Woman. *Media Psychology*, 7(1), 87–106.
- Griffith, D. Y. (2015). *The concrete ceiling, African-American women and advancement in higher education*. Doctoral dissertation, Argosy University/San Francisco Bay Area.
- Hall, T. E. (2012). Primer on the US Election System. *International Foundation for Electoral Systems*.
- Haslanger, S. A. (2012). *Resisting reality: Social construction and social critique*. Oxford University Press.
- Holder, A., Jackson, M. A., & Ponterotto, J. G. (2015). Racial microaggression experiences and coping strategies of Black women in corporate leadership. *Qualitative Psychology*, 2(2), 164.
- Issacharoff, S. (2002). Gerrymandering and political cartels. *Harvard Law Review*, 593-648.
- Jacobs, P., & Schain, L. (2009). Professional women: The continuing struggle for acceptance and equality. *Sacred Heart University*.
- Jalalzai, F. (2018). Women Heads of State and Government. In *Measuring Women's Political Empowerment across the Globe* (pp. 257-282). Palgrave Macmillan, Cham.

- Jean-Marie, G., Williams, V. A., & Sherman, S. L. (2009). Black women's leadership experiences: Examining the intersectionality of race and gender. *Advances in Developing Human Resources, 11*(5), 562-581.
- Krook, M. L. (2018). Electoral systems and women's representation. *The Oxford Handbook of Electoral Systems, 175*.
- Krook, M. L., & O'Brien, D. Z. (2010). The politics of group representation: Quotas for women and minorities worldwide. *Comparative Politics, 42*(3), 253-272.
- Ladson-Billings, G. (2009). *The Dreamkeepers. Successful teachers of African American Children* (2). San Francisco, United States of America: Jossey-Bass.
- Lane, N., & Piercy, N. F. (2003). The ethics of discrimination: Organizational mindsets and female employment disadvantage. *Journal of Business Ethics, 44*(4), 313-325.
- Larsrud, S., & Taphorn, R. (2007). Designing for Equality: Women's quotas and women's political participation. *Development, 50*(1), 36-42.
- Lawless, J. L. (2004). Politics of presence? Congresswomen and symbolic representation. *Political research quarterly, 57*(1), 81-99.
- Lublin, D. (1999). *The paradox of representation: Racial gerrymandering and minority interests in Congress*. Princeton University Press.
- Lührmann, T., & Eberl, P. (2007). Leadership and identity construction: Reframing the leader-follower interaction from an identity theory perspective. *Leadership, 3*(1), 115-127.
- Macphee, J. S. (1997). "That's Not Fair!": A White Teacher Reports on White First Graders' Responses to Multicultural Literature. *Language Arts, 74*(1), 33-40.
- McCluney, C. L., & Rabelo, V. C. (2019). Conditions of visibility: An intersectional examination of Black women's belongingness and distinctiveness at work. *Journal of Vocational Behavior, 113*, 143-152.
- Muhammad, G., & Haddix, M. (2016). Centering Black Girls' Literacies: A Review of Literature on the Multiple Ways of Knowing of Black Girls. *English Education, 48*(4), 299-336.
- Northouse, P. G. (2019). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. SAGE Publications, Incorporated.

- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of business ethics*, 27(4), 321-334.
- Official Guide to Government Information and Services / USA Gov.* (z.d.). U.S. Government Services and Information. Geraadpleegd 25 oktober 2020, van <https://www.usa.gov>
- Population Distribution by Race/Ethnicity.* (2020, 25 april). KFF. Geraadpleegd van <https://www.kff.org/other/state-indicator/distribution-by-raceethnicity/?currentTimeframe=0&sortModel=%7B%22colId%22%3A%22Location%22%2C%22sort%22%3A%22asc%22%7D>
- Power, J. G., Murphy, S. T., & Coover, G. (1996). Priming prejudice: How stereotypes and counter-stereotypes influence attribution of responsibility and credibility among ingroups and outgroups. *Human communication research*, 23(1), 36-58.
- Prestage, J. L. (1991). In quest of African American political woman. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 515(1), 88-103.
- Reynolds-Dobbs, W., Thomas, K. M., & Harrison, M. S. (2008). From mammy to superwoman: Images that hinder Black women's career development. *Journal of Career Development*, 35(2), 129-150.
- Robinson-Wood, T., Balogun-Mwangi, O., Fernandes, C., Popat-Jain, A., Boadi, N., Matsumoto, A., & Zhang, X. (2015). Worse than Blatant Racism: a phenomenological investigation of microaggressions among black women. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 9(3).
- Rosette, A. S., Koval, C. Z., Ma, A., & Livingston, R. (2016). Race matters for women leaders: Intersectional effects on agentic deficiencies and penalties. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 429-445.
- Rule, W. (1994). Women's underrepresentation and electoral systems. *PS: Political Science & Politics*, 27(4), 689-692.
- Scharrer, E., & Ramasubramanian, S. (2015). Intervening in the Media's Influence on Stereotypes of Race and Ethnicity: The Role of Media Literacy Education: Media Literacy Education. *Journal of Social Issues*, 71(1), 171-185.
- Smith, P. J. (1999). Teaching the retrenchment generation: When Sapphire meets Socrates at the intersection of race, gender, and authority. *Wm. & Mary J. Women & L.*, 6, 53.

- Steinmetz, K. (2020, 20 februari). She Coined the Term ‘Intersectionality’ Over 30 Years Ago. Here’s What It Means to Her Today. Geraadpleegd van <https://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/>
- Sutherland, L. M. (2005). Black Adolescent Girls’ Use of Literacy Practices to Negotiate Boundaries of Ascribed Identity. *Journal of Literacy Research*, 37(3), 365–406.
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of business ethics*, 102(2), 299-317.
- Trounstein, J., & Valdini, M. E. (2008). The context matters: The effects of single-member versus at-large districts on city council diversity. *American Journal of Political Science*, 52(3), 554-569.
- Ullucci, K., & Battey, D. (2011). Exposing Color Blindness/Grounding Color Consciousness: Challenges for Teacher Education. *Urban Education*, 46(6), 1195-1225.
- United States. (z.d.). IDEA. Geraadpleegd op 28 september 2020, van <https://www.idea.int/datatools/country-view/295/44>
- van Houwelingen, K. (2020, 14 juni). *Zwart en wit in de VS: ‘Damn, vermoorden ze daar nog steeds zwarte mensen?’* AD. Geraadpleegd via <https://www.ad.nl/buitenland/zwart-en-wit-in-de-vs-damn-vermoorden-ze-daar-nog-steeds-zwarte-mensen~a219485a/>
- Walley-Jean, J. C. (2009). Debunking the Myth of the “Angry Black Woman”: An Exploration of Anger in Young African American Women. *Black Women, Gender + Families*, 3(2), 68–86.
- Walkington, L. (2017). How Far Have We Really Come? Black Women Faculty and Graduate Students’ Experiences in Higher Education. *Diversity & Social Justice in Higher Education*, 39(39), 51-56.
- West, L. M., Donovan, R. A., & Daniel, A. R. (2016). The price of strength: Black college women’s perspectives on the Strong Black Woman stereotype. *Women & Therapy*, 39(3–4), 390–412.
- Women in the U.S. House of Representatives 2020*. (2020, 24 juli). CAWP. Geraadpleegd van <https://cawp.rutgers.edu/women-us-house-representatives-2020>
- Xu, N. (2019, 1 september). How to Succeed When You’re Marginalized or Discriminated Against at Work [Illustratie]. Overgenomen van

<https://www.nytimes.com/2019/10/01/smarter-living/productivity-without-privilege-discrimination-work.html>.