

# 'Elk verhaal telt - samen voor een inclusieve boeken- en letterensector'

## *Diversiteit is wat je hebt, inclusie is wat je doet*

'Er is een verschil tussen diversiteit en inclusie', aldus keynote Siena Parker, Head of Creative Responsibility bij Penguin Random House UK, op de conferentie Elk Verhaal Telt op 17 september 2018 in de KVS. 'Diversiteit focust op de verschillen tussen mensen. Inclusie betekent die diversiteit omarmen en een omgeving creëren waarin mensen met verschillende achtergronden in verschillende functies ruimte krijgen om effectief bij te dragen aan het succes van een organisatie. Of, simpeler gesteld: diversiteit is wat je hebt. Inclusie is wat je doet.'

### *Diversiteit is wat je hebt.*

De groeiende diversiteit van mensen die in één land of stad samenwonen, is niet enkel in de UK een realiteit, maar ook in Vlaanderen en Brussel. In bepaalde steden of wijken vormen bepaalde minderheden vandaag zelfs een meerderheid. De kansen die je krijgt, hangen helaas nog te vaak samen met wie je bent en niet enkel met wat je doet. Kenmerken als je socio-economische of culturele achtergrond, gender, seksuele voorkeur, lichamelijke of mentale beperking, ... bepalen (onbewust) hoe er naar je gekeken wordt en hoe gemakkelijk of moeilijk je toegang krijgt tot maatschappelijke domeinen als het onderwijs, de arbeidsmarkt, het sociale en culturele leven,.... Ook de letteren- en boekensector is vandaag op vele vlakken nog te homogeen. We hebben het dan niet enkel over wie schrijft (en wie hiertoe gestimuleerd wordt), maar ook over wie gepubliceerd wordt, wie op een podium staat, wie in de zaal zit, hoe mensen in beeld gebracht worden en wie zich herkent in de boeken die hij of zij leest. Om hier meer bewustzijn rond te creëren, is het belangrijk deze dingen zo accuraat mogelijk in kaart te brengen.

### *Tellen, tellen en blijven tellen.*

Cijfers uit recent onderzoek tonen aan dat er wel degelijk werk aan de winkel is. In 2016 verzamelde Virginie Van Dael in opdracht van het VFL voor het eerst cijfers over de etnisch-culturele diversiteit van de gesubsidieerde sector. Deze cijfers werden twee jaar later geactualiseerd. Wat blijkt: hoewel er wel degelijk een evolutie is in het aantal auteurs met een migratie-achtergrond dat beurzen en podiumkansen krijgt, staat dit aandeel nog steeds niet in verhouding tot de bevolkingscijfers. Maar er zijn niet enkel drempels voor culturele minderheidsgroepen. Ook mensen met een beperking ervaren moeilijkheden om deel te nemen aan het literaire leven en zien zichzelf te weinig terug in de boeken die gepubliceerd worden. Frappant is dat ondertussen ook het glazen plafond in de letterenwereld met harde cijfers bewezen werd. Uit het onderzoek<sup>1</sup> dat Yannick Geens in 2018 voor het VFL verrichtte, blijkt dat vrouwen niet alleen minder beurzen aanvragen, maar ook dat wanneer ze het doen, ze alsnog lagere bedragen toegekend krijgen dan hun mannelijke collega's. In Nederland toonde Corina Koolen in haar proefschrift *Reading Beyond the female*<sup>2</sup> aan dat de hele keten – van uitgever tot recensent, literaire jury en lezer - dit plafond onbewust in stand houdt. Door deze cijfers onder de aandacht te brengen – ook in de media – groeit het bewustzijn over de nood aan initiatieven die hier verandering in kunnen brengen. Hoopgevend is dat steeds meer individuele lezers, uitgevers, boekhandelaren, leesbevorderaars ook zelf aan het tellen gaan en stilstaan bij wat ze lezen, welke publicaties in hun aanbiedingsfolder zijn opgenomen, welk publiek of welke lezers ze

<sup>1</sup> <https://www.uantwerpen.be/nl/onderzoeksgroep/isln/nieuws/genderonevenwicht-in-de-literatuur/>

<sup>2</sup> <https://dare.uva.nl/search?identificer=cb936704-8215-4f47-9013-0d43d37f1ce7>

bereiken (in de zaal, bij campagnes, bij activiteiten,...) en welke boeken in hun winkel worden aangeboden.

*Inclusie is wat je doet.*

Als sector vinden we het vooral belangrijk om ons niet afwachtend op te stellen en concrete acties te ondernemen om de sector inclusiever te maken. De workshop van Inclusive Minds op de conferentie Elk Verhaal Telt was een eerste sectorbrede denkoefening om te bekijken hoe de letteren- en boekensector bewuster met diversiteit kan omgaan. De workshop had als doel om een uitwisseling tot stand te brengen tussen de verschillende actoren binnen onze eigen sector. Er kwamen good practices aan bod en er werden barrières genoemd die nog moeten overwonnen worden. En er werd nagedacht over wat je effectief kan doen om de sector inclusiever te maken. Deze gezamenlijk input werd meegenomen bij het opmaken van een charter.

Hoewel er in de boeken- en letterensector ondertussen tal van initiatieven en mensen te vinden zijn die wel degelijk aandacht hebben voor diversiteit en daadwerkelijk inzetten op inclusie, zijn de inspanningen globaal bekeken nog te aarzelend en te versnipperd en blijven de beschikbare subsidiemiddelen te ongelijk verdeeld. Om een verschil te maken op grote schaal is elke speler binnen de letterensector bovendien afhankelijk van de inspanningen van anderen. Niet enkel uitgeverijen, maar ook recensenten, juryleden, boekhandelaren, bibliotheken, leesbevorderaars, organisatoren van literaire evenementen, en zelfs ook auteurs en lezers moeten meer oog krijgen voor inclusie. Enkel indien we ons er als sector collectief bewust van zijn dat niet iedereen dezelfde kansen krijgt en we hier effectief ook iets willen aan veranderen, kunnen we daadwerkelijk inclusiever worden. Veranderen doen we samen. We houden er rekening mee dat de oorzaken die aan de basis liggen van deze verschillen in zichtbaarheid, waardering, beoordeling, ondersteuning, kansen,... verankerd zijn in een bredere maatschappelijke context, maar laten ons hierdoor niet afremmen om waar mogelijk toch een verschil te maken. Door alertheid te creëren voor de barrières die we vaak zelf nog onbewust in stand houden, willen we werken aan een letterenveld waarin iedereen die actief is of actief wil zijn binnen de sector gelijke kansen krijgt.

### ***Charter voor meer inclusie: waarom en hoe?***

Iedereen heeft het recht om literatuur te ontdekken en verhalen te creëren. Maar niet iedereen krijgt hiertoe evenveel kansen of wordt even sterk uitgenodigd aan die literatuur deel te nemen. Daarom lanceert het BoekenOverleg op 1 april een charter voor een meer inclusieve boekensector. Vanuit het besef dat diversiteit geen imperatief is maar een realiteit waar we soms nog te onzorgvuldig mee omgaan, willen we de confronterende conclusies uit onderzoeken van de afgelopen jaren ter harte nemen en werken aan positieve verandering. Met dit charter wil het BoekenOverleg organisaties en individuen die actief zijn in de letteren- en leesbevorderingssector aanspreken om actief en duurzaam in te zetten op inclusie en diversiteit. Grotere alertheid op dit vlak gekoppeld aan gerichte maatregelen kunnen helpen om foute of verouderde percepties en scheefgegroeide verhoudingen te corrigeren.

Het spreekt voor zich dat inzetten op inclusie van groot belang is. Zowel voor de sector als voor de lezer. Door te investeren in inclusie en diversiteit, versterken we het aanbod en investeren we in het publiek van de toekomst. Wie mee ondertekent, geeft aan hier actief en bewust te willen op inzetten. Maar daar blijft het niet bij. Het charter wil meer zijn dan een intentieverklaring: het wil een hulpmiddel zijn voor al wie ervan overtuigd is dat inclusie loont en slimme verbindingen binnen de

sector stimuleren. Het charter maakt daarom op een heldere manier zichtbaar welke concrete acties mogelijk zijn.

Belangrijk om te weten is dat het charter een dynamische leidraad is die gaandeweg aangevuld en aangepast zal worden. We streven ernaar om per actiepoint ook voorbeelden uit de sector mee te geven. Daarbij is het belangrijk om realistische prioriteiten te kiezen die tegelijkertijd voldoende ambitie en engagement tonen en om duidelijke streefdoelen en deadlines te bepalen.

Elke ondertekenaar kan aangeven op welke concrete actiepunten hij/zij of hen de komende jaren wil inzetten en wordt uitgenodigd om ervaringen en interessante praktijken uit te wisselen in de online omgeving.

---

## INTENTIEVERKLARING

Door dit charter te ondertekenen engageer ik mij om een bijdrage te leveren aan een inclusieve boeken- en letterensector.

- 
- ❖ **Vanuit mijn organisatie vind ik** het belangrijk om bewust en respectvol om te gaan met diversiteit op verschillende vlakken. Daarom engageer ik mij om te streven naar een inclusieve sector waarin auteurs met diverse achtergronden en profielen aan bod komen en gelijkwaardig behandeld worden. Ik zorg voor brede toegankelijkheid van de activiteiten die ik organiseer en zorg ervoor dat iedereen zich welkom voelt. Zowel in de publicaties die ik uitgeef als in de communicatie over mijn werking, ga ik bewust om met stereotypering. Ik engageer me om in mijn personeels- en vrijwilligersbeleid actief in te zetten op het werven van personen met diverse achtergronden en ga samenwerkingen aan met partners die nieuwe perspectieven kunnen binnenbrengen. Indien iets niet het gewenste effect bereikt, sta ik open voor (zelf)kritiek, breng ik de nodige veranderingen aan en probeer opnieuw.
  
  - ❖ **Als individu (auteur/illustrator/vertaler/...)** onderschrijf ik de uitgangspunten van het charter. Ik vind het belangrijk om bewust en respectvol om te gaan met diversiteit op verschillende vlakken. Daarom engageer ik mij om te streven naar een inclusieve sector waarin auteurs met diverse achtergronden en profielen aan bod komen en gelijkwaardig behandeld worden. Ik ben mij bewust van het belang van beeldvorming en ga bewust weloverwogen om met stereotypering. Ik maak waar mogelijk een verschil door zelf de dialoog aan te gaan en (als ambassadeur) een voorbeeldrol op te nemen. Ik stel me solidair op ten aanzien van wie minder gemakkelijk toegang krijgt tot de literaire sector.
- 

## CONCRETE ACTIES

Welke concrete engagementen kan ik opnemen met het oog op inclusie?

### Programmatie en aanbod

- Ik daag mezelf uit om bewuste en avontuurlijke keuzes te maken met het oog op een divers aanbod.
- Ik ga actief op zoek naar nieuwe verhalen, waar mogelijk ook buiten het boek en buiten de canon.
- Ik hou cijfers en gegevens bij als graadmeter voor inclusie.

- Ik ga evenwaardige samenwerkingen aan met mensen en organisaties die een ander publiek bereiken en een ander netwerk hebben.
- Ik ga de uitdaging aan om de programmatie van mijn huis af en toe uit handen te geven door een gastcurator aan te stellen met een profiel dat van het mijne verschilt.
- Ik spreek ook minder voor de hand liggende kanalen aan om mijn aanbod te verrijken met een divers palet aan stemmen.
- Naast gevestigde waarden en debutanten, zet ik ook in op auteurs die minder aan bod komen.
- Ik zorg voor onverwachte ontmoetingen binnen het boek, op het podium, online en in de zaal.
- Ik hanteer een helder, kleur- en genderneutraal beleid op het vlak van vergoedingen.

### **Publieksbereik**

- Ik ben bereid een kritische blik te werpen op het publiek dat ik vandaag bereik en welke verandering ik hierbij wil nastreven.
- Ik open mijn huis/organisatie door het (potentiële) publiek op een actieve manier te betrekken en luister ik naar interesses.
- Ik streef een meer evenwichtige sociale mix na via activiteiten die nieuwsgierigheid naar literatuur prikkelen.
- Ik deins er niet voor terug om me midden in het publieke discours te plaatsen en hierbij mijn eigen referentiekader in vraag te stellen.
- Ik zorg voor een veilige en gastvrije ruimte waar zowel auteurs als publiek zich welkom en veilig voelen.

### **Personeels- en vrijwilligersbeleid en interne werking**

- Ik investeer actief in het betrekken en aanwerven van mensen met een ander profiel dan diegenen die zich al binnen mijn organisatie bevinden (medewerkers, stagiaires, vrijwilligers,...).
- Ik omring me met een netwerk van adviseurs en geef ik hen de ruimte en middelen om te innoveren.
- Ik vergoed de adviseurs en ambassadeurs die ik betrek voor de bijdrage die ze leveren: hun perspectief is onmisbaar en relevant.
- Ik creëer ruimte binnen mijn organisatie voor uitwisseling en dialoog tussen medewerkers uit verschillende afdelingen en met verschillende functies zodat er zo weinig mogelijk kennis verloren gaat.
- Ik zorg voor een divers samengesteld bestuur op het vlak van gender, afkomst, leeftijd, culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, ...
- Ik bied (betaalde) stageplaatsen aan aan jongeren die een ander perspectief binnenbrengen in de organisatie.

### **Partners en communicatie**

- Ik vermijd stereotypering op het vlak van beeldvorming in mijn externe communicatie.
- Ik stel ambassadeurs aan die een belangrijke plek innemen binnen mijn organisatie en een nieuw publiek kunnen aanspreken.

- Ik bekijk of het zinvol is om via sociale media influencers in te schakelen om een divers publiek te bereiken.
- Ik werk op een wederkerige manier samen met organisaties die een ander publiek bereiken.
- Ik ga bewust om met het feit dat taal een drempel kan zijn.

### **Publicaties**

- Ik streef naar een evenwichtig fonds waarin verhalen verteld vanuit verschillende perspectieven dezelfde kansen krijgen.
- Ik engageer mij om mee voor te zorgen dat elke lezer zichzelf weerspiegeld ziet in de boeken die verschijnen, maar ook vensters op de wereld meekrijgen.
- Ik geef inclusieve boeken een volwaardige plek in mijn fonds en beschouw ik deze niet als een apart genre.
- Ik bekijk of het zinvol is om 'sensitivity readers' in te schakelen als toetssteen voor authenticiteit.

### **Creatie**

- Ik vind het belangrijk om autonoom te kunnen creëren, maar ga ik daarom niet minder bewust om met beeldvorming en stereotypering.
- Ik onderschrijf dat de boeken- en letterensector een collectieve verantwoordelijkheid draagt om ervoor te zorgen dat iedereen dezelfde kansen krijgt en de sector inclusiever wordt.

### **(Fysieke) toegankelijkheid**

- Ik pols bij mijn potentiële publiek naar hun behoeften op het vlak van toegankelijkheid en zoek naar oplossingen op maat: toegankelijkheid begint met open communicatie.
- Ik investeer in aanpassingen voor mensen met een beperking, sommige aanpassingen vragen slechts een kleine investering (bv. inschakelen van een tolk gebarentaal op festival, toegankelijkheid van websites voor blinden en slechtzienden,...).
- Ik win advies in bij organisaties die gespecialiseerd zijn in het toegankelijk maken van producten, websites, gebouwen, festivals (bv. Inter vzw, GRIP vzw,...).

### **Quotes:**

“Het probleem met stereotypering is niet dat ze onwaar zijn, maar dat ze onvolledig zijn. Ze maken één verhaal tot het enige verhaal”, vertelt Chimamanda Adichie.

“We hebben ze allemaal. Bewuste en onbewuste vooroordelen over vrouwen en mannen. Of ze nou zwart of wit, jong of oud, homo- of heteroseksueel zijn. Dit leidt tot stereotypering en daar willen we van af, want het staat gelijke kansen in de weg.”

<https://www.womeninc.nl/nieuwsbericht/beeldvorming-het-gevaar-van-een-enkel-verhaal>