



INTER- SECTIONALITEIT

Analyse van de transpositie van het concept van intersectionaliteit in het kader van de hervorming van de instrumenten ter bevordering van diversiteit en bestrijding van discriminatie.

**CENTER FOR INTERSECTIONAL JUSTICE •
ACTIRIS BRUSSELS**

Prof. Hourya Bentouhami // Associate Expert CIJ
Rym Khadhraoui, LL.M // Associate Expert CIJ

Center for Intersectional Justice e.V. (Centrum voor Intersectioneel Recht - officieel geregistreerde vereniging)

Directie: Dr. Emilia Roig en Prof. Kimberlé Crenshaw

Friedrichstrasse 183 - c/o Hertie Stiftung - 10117 Berlijn - Duitsland

E-mail: cij@intersectionaljustice.org

Officieel register: Amtsgericht Charlottenburg - Registratienummer: VR 35838 B

Fiscaal identificatienummer: 27/662/57955

Statuut van een vereniging zonder winstoogmerk: het Center for Intersectional Justice e.V. is een onafhankelijke non-profitorganisatie ('eingetragener Verein' of officieel geregistreerde vereniging), waarvan het openbaar nut erkend is ('gemeinnützig', vergelijkbaar met het statuut US 501(c)3) door Finanzamt Berlin-Berlin Charlottenburg (2017) op basis van § 51 en volgende.

Titel van de studie:

Analyse van de transpositie van het concept van intersectionaliteit in het kader van de hervorming van de instrumenten ter bevordering van diversiteit en bestrijding van discriminatie.

Auteurs:

Prof. Hourya Benthouami // Associate Expert CIJ

Lid van het Institut Universitaire de France en docente filosofie aan de Université de Toulouse Jean Jaurès, Frankrijk

Rym Khadhraoui // Associate Expert CIJ

Advocate aan de balie van New York en mensenrechtenonderzoeker

Eindrevisie: **Dr. Emilia Roig**

CIJ stelt zich niet verantwoordelijk voor de juistheid, de volledigheid of de kwaliteit van de informatie in deze studie. Alle aansprakelijkheidsclaims met betrekking tot schade veroorzaakt door het gebruik van de verstrekte informatie, met inbegrip van onvolledige of onjuiste informatie, worden daarom afgewezen.

De aanbevelingen geformuleerd in het rapport 'intersectionaliteit' bieden denkpistes voor de overheid in het kader van de hervorming van de instrumenten ter promotie van de diversiteit en strijd tegen discriminatie. De sociale partners nemen hiervan nota en benadrukken de noodzaak van sociaal overleg in alle fasen van het toekomstige werkproces. Namens de werknemersvertegenwoordiging: ACV – CSC; ACLVB – CGSLB; ABVV – FGTB. Namens de werkgeversvertegenwoordiging: BECI; BRUXEO; UCM; UNIZO.

Dankwoord:

Deze studie is tot stand gekomen dankzij het harde werk van vele mensen. Wij danken met name de onderzoeksters die de studie hebben uitgevoerd en opgesteld, Hourya Bentouhami en Rym Khadhraoui, alsook de stuurgroep van de studie die regelmatig duidelijke richtlijnen en constructieve opmerkingen heeft verschaft: Khadija Senhadji, Jan de Haen, Francine Devriese Fatima Zibouh en Veerle Vanderleen voor Actiris, Bruno Martens Unia en Pauline Loeckx voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Copyright © 2018 Centre for Intersectional Justice & Actiris.

Exemplaren van de studie kunnen worden gedownload van de websites van CIJ en Actiris.

Neem contact op met CIJ voor toestemming om fragmenten van de inhoud van deze studie te reproduceren. www.intersectionaljustice.org

INHOUDSOPGAVE.

1. INLEIDING.

1.1 Benoemen is weten	4
1.2 Doelstellingen	6
1.3 Methode	7

2. DEEL A. STAND VAN ZAKEN EN KWANTITATIEVE ANALYSE VAN DISCRIMINATIE IN DE WERKGELEGENHEIDSECTOR.

2.1 Intersectionaliteit: een paradigmaverandering om de marges in kaart te brengen	11
2.1.1 Intersectionaliteit: een vernieuwend juridisch concept	11
2.1.2 Een methode om de overlappende vormen van discriminatie vast te stellen en te corrigeren	17
2.1.3 Een herdefiniëring van de objectiviteit en een empowermentpraktijk	23
2.2 Discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: een overzicht	24
2.2.1 De zoektocht naar de transversaliteit binnen de bestaande gegevens	24
2.2.2 Analyse van de socio-demografische situatie van de Brusselse arbeidsmarkt	25
2.2.3 Een overzicht van de banen die niet-Westerse vrouwen veelal worden toegewezen	38

3. DEEL B. CONCRETE TOEPASSING VAN HET CONCEPT INTERSECTIONALITEIT IN DE BEDRIJFSWERELD.

3.1 Een categorie die net als gender transversaal is: etniciteit	47
3.2 Prioritaire kruispunten binnen de intersectionele aanpak: een paradox?	52
3.3 Concrete voorstellen voor bedrijven en organisaties die diversiteit bevorderen en discriminatie bestrijden	58
3.4 Concrete aanbevelingen voor de toepassing van intersectionaliteit aan het antidiscriminatieloket - verzamelen van ervaringen en oriëntatie	66

4. DEEL C. OPERATIONALISERING VAN INTERSECTIONALITEIT ALS HULPMIDDEL VOOR OVERHEIDSOPTREDEN.

4.1 Beter vergelijken: de statistische tool aanpassen voor het overheidsbeleid	72
4.2 De uitdaging om het concept van intersectionaliteit om te zetten in een juridisch stelsel zoals dat van het Brussels Gewest: alternatieven.	75
4.3 Juridisch in kaart brengen van de bestaande wetgeving en rechtspraktijken om discriminatie te bestrijden en diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bevorderen.	79

BIBLIOGRAPHIE & BIJLAGEN .

1. INLEIDING

1.1 Benoemen is weten

Alle statistische rapporten benadrukken dat het noodzakelijk is om discriminatie te kwantificeren en te meten om het verschijnsel te kunnen objectiveren, want "meten is weten" en "kennis is macht". Dat klopt wel, maar om te kunnen meten moet men ook kunnen zeggen, benoemen, een woord kunnen uitspreken en erkennen dat het een mogelijke marker van discriminatie is. Want er zijn blijkbaar vormen van discriminatie die onder de radar blijven, gewoon doordat we ze niet benoemen omdat hun naam beledigend is, een taboe belichaamt of gewoon te intiem van aard is. Dat is bijvoorbeeld het geval bij religieuze overtuiging, seksualiteit, huidskleur, langdurige ziektes of invaliditeit. Echter, het object van de discriminatie benoemen betekent niet noodzakelijk ook discrimineren. Deze lexicale, soms zelfs onomastische omzichtigheid verhindert vaak dat men "kleuren" ziet of godsdienst of afkomst erkent. Dat leidt tot het gebruik van vervangende woorden die bedoeld zijn om de hardheid van een identiteitsmarker te verzachten: een significant voorbeeld is dat van de mensen van Afrikaanse afkomst. In de volksmond worden ze "zwarten" genoemd, maar in statistieken worden ze omschreven als "mensen van Afrikaanse herkomst". De werkelijke beleving van de aldus beoogde groep mensen wordt daardoor geminimaliseerd. Deze eufemismen, omwegen of het stilzwijgen binnen het statistische taalgebruik zijn niet van hetzelfde type als die van de volksmond. Ze vallen op legitieme wijze binnen het kader van een streven naar respect voor de vertrouwelijkheid van gegevens en de bescherming van de waardigheid van

personen. En inderdaad: er bestaat een risico dat we het onbedoelde verschil in behandeling ten opzichte van minderheden toeschrijven aan een eigenschap of een cultuur die hen eigen is, wat elke politieke en juridische inspanning in de strijd tegen discriminatie tenietdoet.

We moeten evenwel vaststellen dat er een zekere terughoudendheid bestaat om statistisch aan te duiden wat duidelijk blijkt uit ervaringen. Door niet "huidskleur" te zeggen, kunnen we een significant deel van de

In de statistiek moet men met grote omzichtigheid omspringen met identiteitsmarkers om een essentialisering van de trajecten en de gedragingen van individuen te vermijden.

discriminatie op de arbeidsmarkt niet meten, niet kwantificeren en dus niet objectiveren. Deze gene is bovendien des te schadelijker daar een *benaming - in de zin waarin deze een identificatiecriterium* toekent - nooit alleen werkt: de operationele subtiliteit van het principe van

discriminatie is dat het van toepassing is op volledige groepen door het onderscheid te maken tussen en specifiek te verwijzen naar de discriminerende modaliteiten in functie van geslacht, voorkeur, socio-economische klasse en "etnische" eigenschappen. Met andere woorden, als men gediscrimineerd wordt, gebeurt dat altijd op basis van meerdere criteria die gecombineerd worden tot een onlosmakelijk geheel. Zo is intersectionaliteit het geleerde woord voor de manier waarop statistiek, gerecht en politiek geen oog hebben voor de onlosmakelijke pluraliteit van de verschillende identiteitsmarkers die het

object kunnen uitmaken van discriminatie: het gaat hier om 19 Europese beschermde criteria (leeftijd, afstamming, fysieke of genetische eigenschappen, politieke, religieuze, syndicale of filosofische overtuiging, burgerlijke stand, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, welvarendheid, geslacht, invaliditeit, taal, geboorte, nationaliteit, seksuele geaardheid, nationale of etnische afkomst, sociale klasse, vermeend ras en huidskleur). Als we weten dat het "[vert.] bewust worden [van discriminatie] berust op het naar voren schuiven van cijfers¹", berust het ook en des te meer op het benoemen van de vormen van discriminatie om ze te kunnen kwantificeren, om ze zichtbaar te kunnen maken en er daarna doeltreffend tegen op te treden.

Dit rapport wil de gediscrimineerde groepen benoemen die nog niet of nog weinig voorkomen in de statistieken en het overheidsbeleid.

Dat is een uitdaging van formaat. Om de realiteit te kunnen beoordelen en te kunnen nagaan in welke mate er sprake is van een onrechtvaardige gedifferentieerde behandeling, moet men de groepen onderling kunnen vergelijken. Maar om deze groepen te kunnen vergelijken moeten deze groepen op zich bestaan als statistische of juridische categorieën. De identificatie van onzichtbaar geworden groepen en het benoemen ervan is dus een noodzakelijk stap die voorafgaat aan deze vergelijking en dus ook aan het statistische meten van discriminatie.

¹ P. Simon, Entretien pour l'Observatoire des inégalités (Frankrijk): <https://www.inegalites.fr/Il-n-existe-pas-de-politique-de-lutte-contre-les-discriminations-sans>

1.2 Doelstellingen

In dit rapport dat door ACTIRIS is aangevraagd om het denkproces rond de hervorming van de instrumenten in het kader van de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te voeden, is het vooraf bepaalde doel om het concept van intersectionaliteit bij de analyse van de demografische, wettelijke en economische context van de regio te transponeren. De ambitie van dit project vloeit voort uit de wens van de verschillende sociale partners en intermediaire organisaties om een nieuwe methode te hanteren die de blinde vlekken kan diagnosticeren die schadelijk zijn voor elk antidiscriminatiebeleid, namelijk het feit dat geen rekening wordt gehouden met een aanzienlijk aantal groepen die specifiek getroffen worden door discriminatie. Een globale en transversale aanpak van discriminatie is noodzakelijk gebleken. Het is deze paradigmaverschuiving in de beoordeling en de bestrijding van discriminatie in het overheidsbeleid die centraal staat in deze studie.

We hebben een aangepaste methodologie ontwikkeld waardoor we rekening kunnen houden met meervoudige en intersectionele discriminatie door middel van de

instrumenten waarop de Brusselse hervorming Strategie 2025 is gericht². Eerst en vooral waren de doelcategorieën onvoldoende nauwkeurig gedefinieerd. De termen "mensen uit sociaal-economisch achtergestelde buurten", "gestigmatiseerd publiek" of "meest kwetsbare burgers" staan het aanpakken van het intersectionele aspect

De ambitie van dit project vloeit voort uit de wens van de verschillende sociale partners en intermediaire organisaties om een nieuwe methode te hanteren die de blinde vlekken kan diagnosticeren die schadelijk zijn voor elk antidiscriminatiebeleid.

van uitsluiting in de weg en dragen op die manier indirect bij tot de uitsluiting van groepen mensen die het meest worden getroffen door discriminatie - aangezien deze groepen niet vernoemd worden. Het risico bestaat dus dat we, binnen deze vaag gedefinieerde categorieën, diegenen begunstigen die al

"begunstigd" zijn of die al extra aandacht krijgen in het kader van het overheidsbeleid. Zo zullen mensen met een handicap, alleenstaande moeders, ouderen en mensen met buitenlands klinkende namen "uit sociaal-economisch achtergestelde wijken" het risico lopen om door de mazen van het net te vallen, omdat ze worden geconfronteerd met twee of meerdere vormen van discriminatie (de sociaal-economische dimensie plus een andere dimensie). Het bleek daarom essentieel om categorieën te bedenken die meer inclusief zijn.

² Zie Doelstelling 8 van de Strategie 2025 voor Brussel.

1.3 Methode

De methode die wij ontwikkeld hebben, omvat de volgende elementen:

- Ingaan op de uitdagingen van diversiteit en discriminatie in de werkgelegenheidssector in Brussel, rekening houdend met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de samenstelling van de actieve bevolking. Het was ook een kwestie van het bijeenbrengen van populatiegroepen die tot nu toe ongedefinieerd (of 'onzichtbaar') waren gebleven.
- Een diepgaande analyse mogelijk maken van de praktische tenuitvoerlegging van de hervormingsdoelstellingen door het identificeren van die groepen van mensen die in het bijzonder worden getroffen door discriminatie en geconfronteerd worden met een structurele en systematische uitsluiting op de arbeidsmarkt.
- Een systeem van categorisering voorstellen dat rekening houdt met het sociaal-politieke aspect van de identiteiten, kenmerken en dimensies waarop discriminatie is gebaseerd, met respect voor het vloeibare karakter van identiteit en de complexiteit van de individuen waarmee ze verband houden.
- Het nauwkeurig omschrijven van de socio-politieke en juridische categorieën die de concrete toepassing van het concept van intersectionaliteit mogelijk maken, niet alleen om de opsporing van gekruiste
- discriminatie en meervoudige discriminatie te bevorderen, maar ook om te voorkomen dat er in de eerste plaats gediscrimineerd wordt. We beogen dus de toepassing van intersectionaliteit zowel in de wetteksten als in het overheidsbeleid.
- Definities uitwerken die een beter begrip van de structurele en systemische dimensie van discriminatie bevorderen, die het individuele aspect overschrijdt. Het gaat erom rekening te houden met het collectieve aspect van de discriminatie en om de elementen in de wetgeving en het overheidsbeleid te belichten die de discriminatie en uitsluiting van bepaalde groepen van mensen in de hand werken.

De kwestie van categorisering - sociaal en juridisch - werpt enkele ethische en politieke kwesties op die eerst moeten worden aangepakt. Allereerst moeten we een onderscheid maken tussen de sociale en de juridische categorie. Hoewel hun inhoud sterk overlapt, verschillen hun functies. De sociale categorieën, ook al lijken ze soms afgeleid uit het biologische (of de "aard"), zijn het grotendeels historische, politieke en sociale constructies. Vanuit die optiek beweren sommige mensen dat we niet als 'vrouw' of als 'man'³ zijn geboren, maar dat we man of vrouw worden. Hetzelfde geldt voor de juridische categorieën: ze

vertegenwoordigen meestal de formalisering van feiten of situaties die al een empirisch bestaan hebben en die gebaseerd zijn op sociale constructies. De categorieën die we hier willen definiëren en/of verduidelijken, zijn niet alleen sociale categorieën, maar ook juridische categorieën, omdat ze juridische en politieke gevolgen zullen hebben. Als 'vrouwen' worden gedefinieerd in de wetgeving rond gelijke kansen, worden ze niet alleen een sociale maar ook een juridische categorie. In die zin is het van essentieel belang om de andere groepen van mensen te omschrijven die getroffen zijn door systemische discriminatie, zodat in de

³ 2006, Judith Butler, *Trouble dans le genre : Le féminisme et la subversion de l'identité*, Editions La Découverte.

wet en het overheidsbeleid in het bijzonder met hen kan rekening gehouden worden, in het kader van het streven naar de bestrijding van discriminatie en de bevordering van diversiteit.

Om het onderliggende probleem te kunnen aanpakken is het dus noodzakelijk om de groepen die worden getroffen door discriminatie duidelijk te identificeren. Het risico van re-stigmatisering is zeker reëel, maar stigmatisering is minder een gevolg van categorisering op zich dan van het politieke en media-discours dat daarmee samenhangt. Het niet benoemen van deze categorieën, zal de stigmatisering niet stoppen. Categorieën met betrekking tot herkomst, waaronder etniciteit, huidskleur, religie en immigratiestatus, zijn daarom niet alleen relevant, maar absoluut noodzakelijk. Enerzijds zou het zonder deze categorieën erg moeilijk, zo niet onmogelijk, worden om intersectionele discriminatie aan te pakken. In Europa worden deze categorieën meestal gelijkgesteld aan sociale en economische categorieën, maar ze maken het niet mogelijk om discriminatie te onderkennen die specifiek verband houdt met etnische afkomst. De structurele discriminatie waar moslimvrouwen - al dan niet met hijab - mee te maken krijgen, getuigt hiervan. Een ander voorbeeld is dat immigranten van de derde of vierde generatie uit de statistieken verdwijnen omdat de meesten van hen de nationaliteit hebben van het land waarin ze wonen, ook al zijn ze nog steeds frequent het slachtoffer van discriminatie bij hun zoektocht naar werk.

Zoals het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) heeft aangetoond dat gender transversaal moet worden bekeken voor alle doelgroepen, is duidelijk geworden dat dit ook geldt voor de categorie "eticiteit". Deze heeft immers betrekking op verschillende categorieën die in de diversiteitsplannen zijn uiteengezet: 1) nationaliteit; 2) jongeren (jonger dan 26); 3) geslacht; 4) handicap; 5) de 45-plussers en 6) de kortgeschoolden. De studie van de statistieken rond discriminatie in de

tewerkstelling in Brussel heeft ons in staat gesteld om daarover te beslissen.

De methode die we hebben ontwikkeld omvat de volgende drie stappen:

A) Stand van zaken en kwantitatieve analyse van de discriminatie in de tewerkstellingssector

Op basis van voornamelijk de beschikbare statistische gegevens van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) en UNIA (*Diversiteitsbarometer in de tewerkstelling, 2012 en Socio-economische Monitoring 2017: arbeidsmarkt en herkomst*), hebben we onszelf de volgende vragen gesteld:

- Welke categorieën worden momenteel gebruikt? Weerspiegelen deze de sociale werkelijkheid en de samenstelling van de Brusselse actieve bevolking?
- Welke categorieën zijn volgens deze gegevens het meest getroffen? Wat is hun demografische samenstelling? Welke subcategorieën tekenen zich af?
- Wat zijn de uitdagingen en prioriteiten die voortvloeien uit deze stand van zaken? Welke categorieën dienen bijzondere aandacht te krijgen bij de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie?
- Welke verduidelijkingen en aanpassingen kunnen worden aangebracht in de bestaande categorieën om beter aan te sluiten bij de huidige sociale realiteit?

B) De concrete toepassing van het concept intersectionaliteit in bedrijven

Het gaat niet alleen om het formuleren van concrete aanbevelingen over de toepassing van het concept van intersectionaliteit voor de werkgeversorganisaties, maar ook om het benadrukken van de structurele en collectieve dimensie van de categorieën die in de eerste stap werden gedefinieerd. In onze analyse hebben we ons laten leiden door de volgende vragen:

- Welke categorieën moeten transversaal worden behandeld (zoals gender) om een intersectionele analyse en behandeling van discriminatie mogelijk te maken?
- Volgens welke patronen en criteria komen structurele en systemische ongelijkheden voor? Hoe dragen individuele discriminaties bij tot deze logica van collectieve en structurele discriminatie? Op welke manier kunnen we ze vermijden of verminderen?
- Hoe kunnen we tot categorieën komen die het mogelijk maken de processen van structurele en collectieve discriminatie te belichten?
- Welke combinaties van dimensies/kenmerken/identiteitscriteria zijn het meest gemarginaliseerd? Welke zijn daarentegen de meest "bevoordeelde"? Deze vraag moet worden aangepakt, zonder in de valkuil van de hiërarchisering te trappen.

C) Operationalisering van intersectionaliteit als hulpmiddel voor het overheidsoptreden

Het gaat hier om het operationeel maken van het concept van intersectionaliteit via het transversaal en gekruist gebruik van de categorieën die tijdens de twee voorgaande stappen werden omschreven en bijgewerkt. We willen een antwoord bieden op de volgende vragen:

- Welk concreet gebruik kan worden gemaakt van deze categorieën in de wetgeving en in het overheidsbeleid om discriminatie te bestrijden en de diversiteit te bevorderen in de werkgelegenheidssector?
- Welke systematische toepassing (zowel voor inventarisering als op het gebied van preventie) zorgt voor meer inzicht in het complexe proces van de gekruiste discriminatie? Volgens welke criteria? Is het mogelijk om, met het oog op de haalbaarheid, de complexiteit te verminderen zonder daarbij de essentie van intersectionaliteit te verliezen?
- Hoe kunnen we discriminatiefactoren identificeren om aan deze vereiste te voldoen en de systematische toepassing ervan te vergemakkelijken?



DEEL A

**STAND VAN ZAKEN EN
KWANTITATIEVE ANALYSE
VAN DISCRIMINATIE IN DE
WERKGELEGENHEIDSSECTOR.**

2.1 Intersectionaliteit: een paradigmaverandering om de marges in kaart te brengen

2.1.1 Intersectionaliteit: een vernieuwend juridisch concept

Het concept 'intersectionaliteit' is in twee cruciale artikels⁴ gelanceerd door de Amerikaanse juriste Kimberlé Crenshaw, om *het bestaan te belichten van vormen van meervoudige discriminatie die voordien onzichtbaar waren, in het kader van een gesegmenteerde en hiërarchische benadering van de vormen van discriminatie binnen het recht*, en meer bepaald in een geschillencontext. Deze discriminerende criteria houden verband met de geslachtsmarker (administratieve burgerlijke stand en genderidentiteit), met de sociaal-economische status ("de klasse": deze categorie omvat de socio-professionele categorie, de status van de activiteit, de sociaal-economische middelen, het vermogen en het beroep) en met de etnische of raciale afkomst: "het ras" wordt beschouwd als

De uitwerking van het concept 'intersectionaliteit' en de toepassing ervan in een juridisch kader hebben een tekort verholpen in de geschillen met het oog op de bescherming van individuen of groepen die op het kruispunt van verscheidene vormen van discriminatie staan.

een marker voor de identiteit van een groep die omschreven wordt door:

- een *zelfdefinitie* door de individuen die het gevoel hebben dat ze tot deze groep behoren, op basis van gedeelde ervaringen en van een gemeenschappelijke cultuur; ze weten wat het betekent om een "zichtbare minderheid"⁵ te vormen;
- en een *heterodefinitie*, in die zin dat dit behoren tot een groep ook onder een identiteitstoewijzing kan vallen.

De intersectionele benadering in de wet is bedoeld om vooroordelen in zogenaamd objectieve en neutrale procedures bij arbeidsgeschillen aan het licht te brengen. De aanwending ervan in de Amerikaanse, Canadese en Britse context, waarin de intersectionaliteit het meest toegepast wordt,

komt eerder voor na een schending van de

⁴ K. Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, Artikel 8, pp. 139-167; Crenshaw K. (1991), « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de

couleur », *Cahiers du genre*, L'harmattan, Paris, 2005 (1991), pp. 51-82.

⁵ In de Verenigde Staten berust zichtbaarheid grotendeels op het feit dat men op basis van 'huidskleur' geïdentificeerd wordt.

antidiscriminatiewetten dan met een preventief doel en/of met het doel om diversiteit te bevorderen. Bij de beslissing in de zaak Egan uit 1995 verklaarde Claire L'Heureux-Dubé, lid van het Canadese Hooggerechtshof, de aanvoer van dit concept door het volgend idee: "*Niemand ontkent het feit dat twee identieke voorwerpen, die met dezelfde snelheid gelanceerd worden, niettemin twee verschillende sporen op twee types oppervlakken kunnen nalaten.*"

De juridische toepassing van intersectionaliteit stelt ons in staat om deze 'sporen' te ontdekken, terwijl de individuele categorieën overlappen en een 'dode hoek' creëren. In deze 'dode hoek' dreigen de ervaringen van verschillende categorieën die

op het kruispunt van vormen van discriminatie staan, *buiten de juridische precedentes*⁶ terecht te komen en zonder erkenning of beroep krachtens de wet⁷ achter te blijven. Zodra deze ruimte, die niet door deze instrumenten ter bestrijding van discriminatie gedekt wordt, erkend wordt, kan men met behulp van de intersectionele analyse de beschermingsmaatregelen vergelijken die ter beschikking staan van de desbetreffende individuen en groepen die hun ervaring gedeeltelijk zouden verliezen. Door dit antidiscriminatie-instrument in het overheidsbeleid ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit te integreren, zou men deze 'dode hoek' dus kunnen bedekken.

⁶ Davis, Aisha Nicole (2015), "Intersectionality and International Law: Recognizing Complex Identities on the Global Stage", Harvard Human Rights Journal / Vol. 28

⁷ Crenshaw, Kimberley (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989, Artikel 8. supra opmerking 10, pagina 150

Geschillen en bestrijding van discriminatie voor de rechtbanken: de opkomst van een vorm van intersectionaliteit die in de wet toegepast wordt

a) Een beginpunt voor de Amerikaanse rechtbanken: de tewerkstellingssector en zwarte vrouwen

De verankering van het concept 'intersectionaliteit' in Amerikaanse geschillen is tot stand gekomen dankzij de analyse van Kimberley Crenshaw tijdens drie emblematische zaken⁸ met betrekking tot een schending van de *Civil Rights Act* uit 1964 (die aan de basis van de Amerikaanse antidiscriminatie wetten ligt) in de tewerkstellingssector, waarbij zwarte Amerikaanse vrouwen betrokken waren. Deze drie processen illustreren waarom de vormen van discriminatie die zwarte vrouwen meegemaakt hebben, moeilijk aan te tonen waren, in het bijzonder omdat de verzoekende partijen net zwarte vrouwen waren. In de zaak *DeGraffenreid* dienden vijf zwarte vrouwen klacht in tegen hun voormalige werkgever General Motors. Ze beweerden dat het ontslagbeginsel dat deze onderneming volgde - *last in, first out* (wie als laatste aangenomen werd, wordt als eerste ontslagen) -, een intersectie van vormen van discriminatie op basis van ras en geslacht zou bestendigen. Zoals Crenshaw zelf verklaarde, kon deze intersectie niet door de rechtbank overwogen worden "omdat General Motors - weliswaar blanke - vrouwen aangeworven had gedurende de periode waarin geen enkele zwarte vrouw aangeworven werd. Daarom was er volgens de rechtbank geen sprake van enige vorm van discriminatie op basis van gender die het anciënniteitsstelsel had kunnen bestendigen⁹."

⁸ *DeGraffenreid v. General Motors; United States District Court*, E. D. Missouri, E. D. (4 mei 1976); *Moore v. Hughes Helicopter, Inc.* United States Court of Appeals, Ninth Circuit (16 juni 1983) en *Payne v. Travenol Laboratories*, United States District Court, N. D. Mississippi, Delta Division (19 februari 1976)

De rechtbank heeft deze zaak verworpen zonder er rekening mee te houden dat ras en geslacht overwogen moesten worden als zijnde aan de oorsprong van de vorm van discriminatie die de verzoekende partijen aangehaald hadden¹⁰. Volgens de rechtbank was de ondergane vorm van discriminatie noch een geval van discriminatie op basis van ras - aangezien er geen zwarte mannen bij betrokken waren -, noch een geval van discriminatie op basis van geslacht - aangezien er geen andere vrouwen (in dit geval blanke vrouwen) bij betrokken waren. In de zaak *Moore* verduidelijkt Crenshaw dat "*Moore nooit beweerd heeft dat ze als vrouw gediscrimineerd werd; ze beweerde dat ze als zwarte vrouw gediscrimineerd werd*¹¹". De aanname van een intersectionele invalshoek in een geschil impliceert niet de gelijktijdige of opeenvolgende verwijzing, maar wel de hedendaagse, onlosmakelijk verbonden verwijzing naar twee discriminatiegronden.

b) De Canadese en de Britse ervaring

Het is interessant om even stil te staan bij de opeenvolgende pogingen tot juridische toepassing van het intersectionaliteitsbeginsel in de wetten en geschillen buiten de VS, met name in de vergelijkbare juridische stelsels van het Verenigd Koninkrijk en van Canada. We hebben het hoer over pogingen, aangezien het in de meeste gevallen eerder meervoudige discriminatie dan intersectionaliteit betreft.

In het Verenigd Koninkrijk omvat de wet van 2010 inzake gelijke behandeling - zonder de notie 'intersectionaliteit' te

⁹ K. Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *op. cit.*

¹⁰ *Ibid.* supra opmerking 10, at 142-143

¹¹ *Ibid.* supra opmerking 10, at 144

vermelden – een zekere evolutie in de strijd tegen discriminatie, met een bepaling met betrekking tot tewerkstelling over 'gecombineerde discriminatie': "(1) een persoon (A) discrimineert een andere (B) als A, wegens een combinatie van twee relevante beschermde eigenschappen, B minder gunstig behandelt dan A een persoon die geen enkele van deze eigenschappen heeft, behandelt of zou behandelen. (2) De relevante beschermde eigenschappen zijn de volgende: leeftijd, invaliditeit, verandering van gendertoekenning, religie of geloof, geslacht, seksuele geaardheid¹²."

De beperking van gecombineerde discriminatie bestaat erin, anders dan bij de intersectionele invalshoek, dat de verzoekende partij bewijselementen moet aanleveren om aan alle aangevoerde argumenten te voldoen. Dat gebeurde met succes in de zaak *Nwoke v. Government Legal Service*¹³, waarbij de rechtbank oordeelde dat een Nigeriaanse vrouw het slachtoffer van discriminatie was vanwege haar ras en geslacht. Nwoke had gesolliciteerd voor een job bij de juridische dienst van de regering. Na haar sollicitatiegesprek kreeg ze de laagste score in het klasement. Men heeft echter ontdekt dat alle blanke kandidaten (zowel mannen als vrouwen) hoger geklasseerd werden dan Nwoke, zelfs al hadden ze een lager diploma. Het Hof oordeelde dat haar ras de enige reden was voor het feit dat ze laag geklasseerd werd; ze werd dus gediscrimineerd omdat ze zogenaamd tot een

"De wetgever moet erkennen dat ze niet zomaar een vrouw is die toevallig zwart is of zomaar een zwarte persoon is die toevallig een vrouw is, maar dat ze een zwarte vrouw is."

bepaald ras behoorde. Zelfs de blanke vrouwen die hoger geklasseerd waren dan Nwoke, hadden weinig kans om een job te krijgen en als ze dan toch aangenomen werden, zouden ze minder betaald worden dan de mannen. Alle vrouwen waren benadeeld ten opzichte van de mannen. De rechtbank oordeelde dus dat de juridische dienst van de regering blijk gegeven had van discriminatie op basis van geslacht. Nwoke kon afzonderlijk bewijzen dat ze gediscrimineerd werd omdat ze zwart was EN ook omdat ze een vrouw was. Dit voorbeeld uit de rechtspraak betreft dus een geval van gecombineerde discriminatie. In deze zaak heeft de verzoekende partij erkenning gekregen voor twee vormen van discriminatie op basis van verschillende gronden voor dezelfde feiten.

In Canada heeft de Mensenrechtencommissie van Ontario, die het Wetboek der Mensenrechten van Ontario beheert, een document¹⁴ gepubliceerd waarin de toepassing van een 'intersectionele benadering van discriminatie' voorgesteld en besproken wordt. Dit document vermeldt met name de zaak *Baylis-Flannery v. DeWilde*, waarbij de Rechtbank voor Mensenrechten van Ontario oordeelde dat het feit dat men zich op één enkele discriminatiegrond baseert wanneer de vorm van discriminatie om velerlei redenen plaatsgevonden heeft, ertoe kan leiden dat de werkelijke impact van de ondergane vorm van discriminatie

¹²

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

¹³ *Nwoke v. Government Legal Service and Civil Service Commissioners* (1996), Equal Opportunities Review. Besproken in A. McColgan, *Discrimination Law: Texts, Cases and Materials* (Oxford: Hart, 2005)

¹⁴ Politique & éducation, Direction générale des droits de la personne de l'Ontario, une approche intersectionnelle

de la discrimination: traiter des moyens multiples dans les revendications relatives aux droits de la personne (2001).

http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims_r.pdf

"geminimaliseerd of zelfs tenietgedaan" wordt¹⁵. In deze zaak beweerde de verzoekende partij dat haar werkgever haar zowel op basis van geslacht als op basis van ras gediscrimineerd had. De rechtbank concludeerde dat de ondergane discriminatie intersectioneel was. De conclusies inzake discriminatie die in deze context geformuleerd werden, werden voldoende aangetoond zodat Mevr. Baylis-Flannery gelijk kreeg op basis van een van beide aangehaalde gronden of op basis van beide gronden: "*De wetgever moet erkennen dat ze niet zomaar een vrouw is die toevallig zwart is of zomaar een zwarte persoon is die toevallig een vrouw is, maar dat ze een zwarte vrouw is.*"

In een andere zaak die als voorbeeld kan dienen - *Radek c. Henderson Development (Canada) Ltd.*¹⁶, concludeerde de Rechtbank voor Mensenrechten van Brits-Columbia dat de autochtone en gehandicapte verzoekende partij het slachtoffer geweest was van intersectionele discriminatie op basis van ras, huidskleur, afkomst en invaliditeit. Voorts merkte de rechtbank op dat aangezien de verzoekende partij 'economisch achtergesteld' was, hoewel armoede krachtens het Wetboek der Mensenrechten geen discriminatiegrond vormde, deze armoede ook "deel uitmaakte van wie de verzoekende partij was en hoe ze zich voorstelde¹⁷" toen ze gediscrimineerd werd en dat deze eigenschap "nauw verbonden is met [haar] identiteit als autochtone en gehandicapte vrouw¹⁸."

Al deze gevallen die hierboven aangehaald zijn, hebben betrekking op de tewerkstellingssector en op vrouwen die niet tot het blanke ras behoren. In hun verzoeken verwezen deze verzoekende partijen naar het feit dat ze, intersectioneel

gezien, 'niet-blanke' vrouwen zijn. Het was immers niet hun bedoeling om erkend te worden als slachtoffers van discriminatie op basis van geslacht of ras, maar wel op basis van hun bestaan in al deze eigenschappen.

c) Mogelijke inspiratiebronnen in het Europees recht en het internationaal recht

Op een minder directe en duidelijke manier hebben het Europees recht en het internationaal recht de prille basis voor de erkenning van meervoudige discriminatie gelegd, door de dimensies 'gelijkheid tussen mannen en vrouwen' voor de EU en 'gender' voor het CERD ('Convention on the Elimination of all forms of Racial discrimination' of het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie) te integreren.

Voorts kan de intersectionele analyse een eerste inspiratiebron vinden in het Europees recht, dankzij de twee richtlijnen 2000/43 van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en van richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Beide richtlijnen van de Europese Unie (EU), die op artikel 13 EC steunen, vermelden voortaan meervoudige discriminatie¹⁹. Bij de invoering van de gelijke behandeling inzake religie, overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid in arbeid en beroep wordt vermeld dat het beginsel van de gelijke behandeling "ernaar moet streven ongelijkheden weg te werken en gelijkheid tussen mannen en vrouwen te

¹⁵ *Baylis-Flannery v. DeWilde*, 2003 HRTO 28

¹⁶ *Radek c. Henderson Development (Canada) Ltd.* 2005 BCHRT 302

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Richtlijn 2006/54/EC van het Europees Parlement en van de Raad van 5 juli 2006 houdende toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) vermeldt nergens meervoudige discriminatie.

bevorderen, vooral omdat vrouwen vaak het slachtoffer van meervoudige discriminatie zijn."

Krachtens het internationaal recht zou een interpretatie van bepaalde bepalingen ook het gebruik van intersectionaliteit kunnen rechtvaardigen. Algemene aanbeveling 25 van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD) behandelt de genderdimensies van rassendiscriminatie. Deze aanbeveling start met het feit dat het Comité vaststelt dat "rassendiscriminatie vrouwen en mannen niet altijd op een gelijke manier of op dezelfde manier treft²⁰."

Zo ook handelt de algemene aanbeveling 25 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen ('Committee on the Elimination of

Discrimination against Women' of CEDAW) over de manier waarop de discriminatie die vrouwen ondergaan hebben, varieert in functie van een bepaald aantal factoren: "Bepaalde groepen vrouwen staan niet alleen bloot aan discriminatie omdat ze vrouw zijn, maar ook op grond van bijvoorbeeld ras, etnische of godsdienstige identiteit, handicap, leeftijd, klasse, kaste of andere factoren. Dergelijke vormen van discriminatie kunnen met name gericht zijn tegen deze groepen vrouwen, of in een andere mate dan wel op een andere manier dan tegen mannen. De Verdragsstaten moeten mogelijk specifieke tijdelijke bijzondere maatregelen treffen om deze vormen van discriminatie van vrouwen en de extra negatieve impact die ze ondervinden, uit te bannen²¹."

²⁰ Commentaar op de uitbanning van rassendiscriminatie, Algemene aanbeveling nr. 25 over de genderdimensies van rassendiscriminatie (2000), Compilatie van de algemene opmerkingen en algemene aanbevelingen die goedgekeurd zijn door de organen die opgericht zijn krachtens internationale

instrumenten met betrekking tot de mensenrechten, Doc. HRI / GEN / 1 / Rev.7, 217 (12 mei 2004).

²¹ Algemene aanbeveling nr. 25 over de eerste alinea van artikel 4 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, met betrekking tot de tijdelijke bijzondere maatregelen.

2.1.2 Intersectionaliteit: een methode om de overlappende vormen van discriminatie vast te stellen en te corrigeren

De desbetreffende vormen van discriminatie zijn niet louter *meervoudig*, maar ook *gekruist* en *zelfs overlappend*, aangezien elk discriminerend element functioneert *als een oproep en een versterking van de andere vormen van discriminatie*.

De overlapping van de vormen van discriminatie is reeds in tal van statistische documenten besproken, maar daarin gaat het enkel om de sectorale overlapping van de vormen van discriminatie. In de rangorde van J. Wrench is dit gekend als "een vorm van discriminatie die in andere sectoren overloopt" (*side-effect*)²². Een voorbeeld hiervan: "de discriminatie in de huisvestingssector heeft haar weerslag op een andere sector zoals de gezondheids- of tewerkstellingssector... en omgekeerd"²³. In een intersectionele benadering moet men echter achterhalen *wie in het bijzonder deze discriminerende versterking ervaart*. In de vakliteratuur is hierover aangetoond dat de sectorale overlapping van de vormen van discriminatie sterker wordt naarmate de identiteitsmarkers overlappen: zo is de kans groter dat vrouwen van Afrikaanse afkomst in eenoudergezinnen die in een zogenaamde 'volkswijk' wonen, gediscrimineerd worden op school, op het werk alsook op het vlak van huisvesting en gezondheid. Een voorbeeld om dit te staven: de recente ontdekking in de VS van een nauwe correlatie tussen borstkanker bij zwarte vrouwen en jobverlies. Statistieken hebben aangetoond dat zwarte vrouwen vier keer meer risico lopen dan andere vrouwen om hun job te verliezen als een gevolg van hun ziekte en dat er met hun

type kanker een hoger morbiditeitspercentage²⁴ gepaard gaat. Dit onevenredige risico in vergelijking met de rest van de homologe populatie (vrouwen) is niet te wijten aan enige fysieke tekortkoming in de morfologie van deze vrouwen (wat er anders gevaarlijk op zou neerkomen dat men de 'biologische rassentheorie' zou aanvaarden): de enige verklaring voor deze discriminerende versterking tussen ziekte en werkloosheid is dat ze onrechtstreekse vormen van discriminatie ondergaan, die we als systemisch of structureel moeten opvatten.

De vormen van discriminatie in één sector lopen in elkaar over: in het licht van deze invasieve of 'besmettelijke' eigenschap van de vormen van discriminatie, moeten we verduidelijken wat we in deze intersectionele studie onder 'vormen van discriminatie' verstaan. Op die manier kunnen we onze houding bepalen ten opzichte van de reeds beschikbare definities die juridische referenties vormen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. De twee soorten discriminatie die onderscheiden worden en door de overheid in de strijd tegen discriminatie beoogd worden, naast morele/seksuele intimidatie en de opdracht tot discrimineren, zijn rechtstreekse discriminatie en onrechtstreekse discriminatie.

²² De rangorde van J. Wrench wordt aangehaald in de Diversiteitsbarometer. *Tewerkstelling* (2012), gepubliceerd door het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, p. 20.

²³ Ibid.

²⁴ <https://source.wustl.edu/2018/02/job-loss-breast-cancer-linked-race-insurance-status/>

Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

Art. 4. Voor de toepassing van onderhavige ordonnantie wordt verstaan onder:

1° "gelijkheid van behandeling": de afwezigheid van elke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie of intimidatie;

2° "rechtstreekse discriminatie": elk onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, waardoor een persoon ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

3° "onrechtstreekse discriminatie": elke bepaling, maatstaf of handelwijze die ogenschijnlijk neutraal is, maar personen vanwege leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, geslacht, of vanwege zijn of haar huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslachtsverandering, of zwangerschap, bevalling of moederschap, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;²⁵

4° "intimidatie": ongewenst gedrag dat met een van de in 2° bedoelde gronden verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

5° "seksuele intimidatie": ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

6° "opdracht tot discrimineren": elke handelwijze die er in bestaat wie dan ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van de onder 2° genoemde gronden.

²⁵ Zie: Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

In onze intersectionele benadering herdefiniëren wij deze categorisering van de vormen van discriminatie, om de onrechtvaardige ongelijke behandelingen te kunnen identificeren, in kaart te kunnen brengen en te kunnen corrigeren. Anders zouden ze niet alleen onzichtbaar zijn, maar zouden ze ook moeilijk te corrigeren zijn voor de structuren en instellingen die zich inzetten voor de strijd tegen discriminatie. Daarom spitst deze benadering zich toe op de systemische of structurele dimensie van rechtstreekse discriminatie en onrechtstreekse discriminatie: in die zin dat deze vormen van discriminatie betrekking hebben op algemenere onrechtvaardigheden waarvan ze slechts de min of meer zichtbare kant vormen. De reden waarom we deze invalshoek moeten uitbreiden (de structurele onrechtstreekse vormen van discriminatie in aanmerking nemen) is een methodologische vereiste om:

- *subgroepen van de bevolking in aanmerking te nemen die tot dan toe genegeerd werden*, omdat ze vaak in ruimere bevolkingsgroepen opgenomen waren die in werkelijkheid niet hetzelfde type van discriminatie ervaren, noch in dezelfde mate. Als we het voorbeeld herbekijken van gevallen van discriminatie waarbij borstkankermorbiditeit en het jobverlies met elkaar verweven zijn, blijkt dat zwarte vrouwen geen vrouwen zoals de andere zijn; ze worden immers harder getroffen door het risico om hun job te verliezen en, in geval van borstkanker, te overlijden aan de aandoening;
- *op zoek te gaan naar de onzichtbare oorzaken van de discriminerende versterkingen*. De volgende vraag: "Hoe komt het dat zwarte vrouwen vaker overlijden aan borstkanker dan blanke vrouwen en dat ze vier keer meer kans hebben om hun job te verliezen dan andere vrouwen die door dezelfde ziekte getroffen zijn?", kan men immers niet beantwoorden:
 - als men zich beperkt tot een eenvoudige definitie van onrechtstreekse discriminatie, waardoor deze gereduceerd wordt tot een toevallig gevolg van de neutrale toepassing van de procedure (blind voor de huidskleur) tijdens campagnes om borstkanker op te sporen,
 - en als men zich beperkt tot de zoektocht naar een expliciete discriminerende intentie die heel vaak niet als dusdanig bestaat.

Enkel het idee van een systemische onrechtstreekse vorm van discriminatie helpt ons om *het discriminerend proces aan het licht te brengen, met andere woorden: de hele context die tot een dergelijke situatie geleid heeft*. In die zin zijn de rechtstreekse vormen van discriminatie niet enkel gebaseerd op vooroordelen en zijn de onrechtstreekse vormen van discriminatie niet enkel gebaseerd op blinde procedures: ze passen ook in de algemenere context van ongelijke sociale verhoudingen, waardoor bepaalde groepen in een sterkere mate uitgesloten worden dan andere in fundamentele aspecten van het leven (gezondheid, onderwijs, werk).

Waarom moeten we onze aandacht op de structurele vormen van discriminatie vestigen om discriminatie in kaart te brengen?

- Dit onderzoek is gebaseerd op de vaststelling van een paradox, de leidraad doorheen de analyses die in de literatuur over intersectionaliteit uitgevoerd zijn: *de paradox van de wanverhouding tussen de overlapping van de vormen van discriminatie, die discriminatieversterkend werkt, en de onzichtbaarheid van een nochtans grote mate van discriminatie*. Anders gezegd: de impliciete vraag doorheen Crenshaws analyse – en bijgevolg doorheen onze analyse – is de volgende: "Hoe en waarom kunnen meervoudige vormen van discriminatie – die verondersteld worden kwantitatief belangrijker te zijn dan een enkelvoudige vorm van discriminatie – onopgemerkt aan ons voorbijgaan?"
In tegenstelling tot wat gewoonlijk gedacht wordt, **stemt het maximaantal gevallen van discriminatie niet noodzakelijkerwijs overeen met de maximale zichtbaarheid van de**

gediscrimineerde bevolkingsgroepen. Dit is te wijten aan de complexiteit van de overlappende vormen van discriminatie en aan de *taboesfeer die bepaalde vormen van discriminatie in de openbare ruimte omringt, in tegenstelling tot andere discriminatievormen* (dit geldt ment name voor discriminatie op basis van afkomst, geloof, huidskleur, handicap...). Vervolgens leiden deze taboes ertoe dat we enkel de identiteitsmarkers van de bevolking die we objectieverbaar en bewerkbaar achten, gaan bevoorrechten: die van de burgerlijke staat en de demografische analyse. Studies gaan de analyses bijgevolg eerder een volgorde toekennen op basis van leeftijd, geslacht, gender, afkomst, geloof enz., dan om ze tegenover elkaar te zetten. En als dit al gebeurt, gebeurt het enkel op basis van gegevens over de burgerlijke staat - wat al een vooruitgang inhoudt - zoals het geslacht, de leeftijd, de echtelijke staat en de gezinssituatie. Het antwoord op onze vraag luidt dus als volgt: "Het gelijktijdige voorkomen/overlappen en verweven zijn van de vormen van discriminatie op basis van de diversiteit van de identiteiten wordt niet als dusdanig in aanmerking genomen in de diagnostische evaluatie van de vormen van discriminatie, en dus ook niet in de proactieve of corrigerende maatregelen en beleidsvormen."

- Er zijn dus **volledige bevolkingsgroepen die niet als een groep als dusdanig te voorschijn komen**, alsof de individuen die er deel van uitmaken telkens opnieuw toevallig in elk van de statistische categorieën zouden terechtkomen, zonder dat men de impact van de globale structurering van een positie van sociale kwetsbaarheid probeert te vatten. Een van de modaliteiten om de statistische tabellen te interpreteren en van de antidiscriminatiemaatregelen zou aldus de volgende kunnen zijn: "Een bepaalde persoon X van het mannelijk geslacht bevindt zich in de zogenaamde categorie van de 'ondergekwalficeerden'; overigens blijkt dat ditzelfde type persoon behoort tot de categorie van de mensen die in een kansarme wijk wonen; in de categorie van de allochtonen enz.", alsof elk van deze identiteitscriteria en trajecten (mannelijk geslacht, allochtoon, ondergekwalficeerd, bescheiden inkomen) afzonderlijk zou functioneren: alsof het feit dat men ondergekwalficeerd is, niets te maken had met het feit dat men bijvoorbeeld een man van Afrikaanse afkomst is die in een volkswijk woont. *Statistisch gezien, is de discriminerende versterking voor de meest kwetsbare groepen (haast) onzichtbaar.*
- Onze hypothese is de volgende: **wat tegen een intersectionele analyse bestand is, schuilt vaak in het individualisme of methodologisch atomisme** bij de uitwerking van de instrumenten inzake de preventie en bestrijding van discriminatie. In werkelijkheid bestaat de neiging het individu volgens een dubbele benadering op te vatten:
 - enerzijds veronderstelt men dat de identiteit van het individu (die het van de rest onderscheidt en dus voor discriminatie in aanmerking komt) gereduceerd kan worden tot de som van de 'kwaliteiten' die haar beschrijven (geslacht, leeftijd...), alsof deze eigenschappen van elkaar gescheiden konden worden, alsof het mogelijk was om het feit dat men – bijvoorbeeld - een vrouw, ouder dan 50 jaar en migrant is, van de rest kon scheiden wanneer men gaat solliciteren.
 - anderzijds wordt het individu los van de groep(en) waarmee het discrimineerbare eigenschappen deelt, beschouwd. **De maximaal toegestane veralgemening bij de vorming van statistische groepen, is slechts die van de 'vrouwen' of 'mannen', of die van het 'huishouden' of van de 'nationaliteit'**. Men gaat ervan uit dat ze samengesteld zijn op basis van objectieveerbare en axiologisch neutrale gegevens (geslacht, nationaliteit, echtelijke staat en aantal kinderen verschijnen in de administratieve registers van de burgerlijke stand). Deze vorm van veralgemening kan echter ontoereikend of zelfs verkeerdt zijn: in vornoemd voorbeeld van de Amerikaanse studie over de correlatie tussen borstkanker en jobverlies kan een zwarte vrouw zichzelf niet enkel in de categorie 'vrouwen' herkennen wanneer ze een probleem met haar werkgever heeft wegens een

ziekte die nochtans als typisch vrouwelijk beschouwd wordt. Het feit dat zwarte vrouwen met borstkanker vier keer meer risico lopen om hun job te verliezen, betekent dat dit hoog risicopercentage *voor zwarte vrouwen geldt* en niet zomaar voor vrouwen in het algemeen. Men zou dus een statistische categorie (doelgroep) 'zwarte vrouwen' moeten kunnen samenstellen waarvoor men het verband tussen de gezondheidstoestand en de duur van de arbeidsovereenkomst meet.

In de individualistische of atomistische benadering wordt het feit dat de personen tot meerdere categorieën behoren, als puur cumulatief beschouwd. **Volgens Crenshaw moet statistische recurrentie²⁶ worden benaderd als een coherente multipliciteit die overlappend werkt**, dit wil zeggen: onafscheidelijk, in die zin dat men de statistische risico's op discriminatie in verband brengt met de (onscheidbare) multipliciteit van de identiteitsmarkers die aan de individuen toegekend worden in een context van wantrouwen – of zelfs van sociale vijandigheid – ten opzichte van de 'groep' waartoe het individu verondersteld wordt te behoren.

Bijgevolg beoogt de intersectionele benadering op juridisch vlak **structurele vormen van discriminatie** aan het licht te brengen. Deze moeten op een dubbele manier worden geïnterpreteerd. Enerzijds, in die zin dat ze sociale groepen doet verschijnen waarmee de individuen doorgaans eenzelfde historiek inzake identiteitstoewijzing en sociale uitsluiting delen. Anderzijds *wordt deze benadering 'consequentialistisch' genoemd*. De structurele evaluatie van de vormen van discriminatie vergt immers een relatieve methodologische 'inversie' in de evaluatie van de vormen van discriminatie: in die zin dat intersectionaliteit als hulpmiddel niet louter de bescherming van het gediscrimineerde individu beoogt in het kader van het bewijs dat deze discriminatie opzettelijk gebeurde binnen de structuur die aldus in vraag gesteld wordt. De doelstelling ervan bestaat erin een discriminerende werkelijkheid aan het licht te brengen die specifieke groepen treft die het slachtoffer geworden zijn van maatregelen of richtlijnen die niet noodzakelijkerwijs de *expliciete* uitsluiting van deze groepen beoogden. Dit is belangrijk om te begrijpen dat we hoofdzakelijk aandacht gaan schenken aan de *getroffen of betrokken* groepen, en niet noodzakelijkerwijs aan de beoogde groepen.

De aandacht die naar de onopzettelijke dimensie van de vormen van discriminatie uitgaat, wordt meermaals gerechtvaardigd in het kader van een onderzoek en een handeling in verband met discriminatie:

- vanwege een kwantitatieve drempel: de rechtstreekse vormen van discriminatie zijn immers minder talrijk en minder gemakkelijk aan te tonen in een postraciale democratische maatschappij (d.w.z. die niet expliciet racistisch is)²⁷;
- om pedagogische en pragmatische redenen: ze vloeit voort uit de wil om de vormen van discriminatie op een efficiënte manier *publiekelijk* aan te tonen, door op het onmiskenbare zichtbare karakter ervan te steunen en door de steeds moeilijke zoektocht naar bewijs in verband met de intentie en motieven van de dader te vermijden (waaronder de inhoud zoals 'angst voor of haat jegens de andere' of van het geschil steeds moeilijk door het recht waar te nemen is)... Aan de hand van dit onopzettelijke perspectief kunnen we de benadering van de vormen van discriminatie van het individu losmaken en de structurele

²⁶ Statistische recurrentie verwijst naar het verschijnsel volgens hetwelk een type individu meermaals in meerdere analyseoosters terechtkomt, waarin het telkens eenzelfde relatieve positie inneemt (een bevoordeelde of benadeelde positie ten opzichte van een referentiepopulatie).

²⁷Zie H. Bentouhami et G. Sibertin-Blanc, « Racial States : retour sur la production raciale des Etats », *Tumultes*, Paris, Kimé, 2015, pp. 85-101.

logica van de totstandkoming ervan vatten, die vaak voortvloeit uit de routinisering van de praktijken die zich niet altijd als expliciet discriminerend voordoen en die zelfs als rechtvaardig beschouwd kunnen worden omdat ze geen enkel verschil in behandeling vermelden: zo kan het neutraliteitsbeginsel²⁸ in de overheidssector naar voren geschoven worden om bepaalde personen te verwijderen van wie men veronderstelt dat ze 'aanhangers' zijn vanwege zichtbare tekenen dat ze een bepaalde filosofie of religie aanhangen die beschouwd wordt als onverenigbaar met de uitoefening van het beroep dat verband houdt met de overheidsdienst.²⁹

Neutraliteit in het bedrijfsleven

Dit neutraliteitsbeginsel geldt niet alleen in de overheidssector; het geldt ook in de privésector. Dit beginsel wordt dan vaak geformuleerd vanuit een uiting van *neutraliteit ten opzichte van de klanten of collega's*, of van het 'comfort' van de onzichtbaarheid van de identiteitsmarkers³⁰.

Wat vreemde talen betreft: deze kunnen indruisen tegen het neutraliteitsbeginsel dat in de zin van het comfort van de onzichtbaarheid geïnterpreteerd wordt. Dit blijkt uit de diversiteitsbarometer, waarin gezegd wordt dat collega's zich soms storen aan het feit dat ze een andere taal dan de voertaal op het werk horen spreken of dat klanten zich soms storen aan het feit dat hun gesprekspartner met een accent spreekt³¹.

In verband met dit vertekend beeld dat met het neutraliteitsbeginsel gepaard gaat, is het de bedoeling dat intersectionaliteit corrigerend optreedt. Ze stelt een nieuwe definitie van de methodologische objectiviteit voor bij de uitwerking van plannen ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie.

²⁸ Het concept 'neutraliteit' wordt op uiteenlopende manieren geïnterpreteerd: exclusief in die zin dat het de onthouding vereist van elk bewijs van religieuze overtuiging; of inclusief in die zin dat het zich manifesteert door de pluraliteit van religieuze overtuiging.

²⁹ Zie in dit verband het arrest van het Hof (Grote Kamer) van 14 maart 2017 Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0157> voir aussi <https://www.unia.be/fr/articles/quest-ce-que-laffaire-achbita>

³⁰ Zie Ben Mohamed N., « Voile et marché de l'emploi. Égalité femmes-hommes », *Travail Emploi Formation*, 2001, pp. 3-4.

³¹ Diversiteitsbarometer. Tewerkstelling op. cit., p. 76.

2.1.3 Intersectionaliteit: een herdefiniëring van de objectiviteit en een empowermentpraktijk

De corrigerende rol van intersectionaliteit bestaat erin:

- een beginsel en handelingen inzake bevordering van de diversiteit en inzake sociale rechtvaardigheid te bekrachtigen: het komt erop aan een recht op gelijkheid (en niet een recht om anders te zijn) in te voeren, door corrigerende handelingen te promoten die de vertegenwoordiging van de minderheden verbeteren en die de bijzondere eigenschappen van hun structurele discriminatie in aanmerking nemen.
- een empowermentlogica bij de diagnose en correctie van de ongegronde ongelijkheden te bekrachtigen: door een '**standpuntmethodologie**' in te voeren die ervan uitgaat dat de betrokkenen over diagnostische kennis van hun gemeenschappelijke ervaring beschikken, en door de eerste betrokkenen tijdens de uitwerking van de proactieve en corrigerende maatregelen bij de discussies en het denkwerk te betrekken.

Hiertoe herdefinieert de intersectionele benadering de voorwaarden die vervuld moeten worden om objectieve kennis te verkrijgen. Wanneer men een inclusieve empowermentaanpak ('bottom-up') lanceert, is het immers moeilijk om objectieve kennis te verkrijgen op basis van ervaringen met discriminatie, die per definitie een uniek en specifiek karakter hebben. Tal van genderstudies hebben echter aangetoond dat men met behulp van de standpuntepistemologie (*standpoint epistemology*³²) in de wetenschappen, *een hogere graad van objectiviteit* kan bereiken dan met behulp van protocollaire benaderingen die a priori als neutraal beschouwd worden. We zijn immers vaak geneigd om te denken dat - wat de subjectieve uiting van discriminatie betreft - de methodologische vertekening steeds de werkelijkheid kan vervormen (door excessen of tekorten). De leefomstandigheden zijn echter ook *standpuntomstandigheden*³³: door een beroep te doen op deze standpunten op basis van specifieke ervaringen, kunnen we vormen van discriminatie aantonen die anders niet in de plannen ter bestrijding van discriminatie zouden voorkomen. Als we het idee van de kennis van de betrokkenen aanvaarden, moeten we dus ook erkennen dat wie vaak tot 'voorwerp van kennis' gereduceerd wordt, in staat is om te handelen. De uitdaging bestaat er dus in de marges goed in kaart te brengen opdat deze iets anders zouden kunnen voorstellen dan een zichtbaar kwantum in statistische documenten. Deze intersectionele objectiviteit steunt dus op een inclusiever inzicht in de democratie binnen de bedrijfswereld.

³² Harding, S. (1991). *Whose Science/ Whose Knowledge?* Milton Keynes: Open University Press.

³³ Maria Puig de la Bellacasa, "Think we must", p. 190.

2.2 Discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: een overzicht

2.2.1 De zoektocht naar de transversaliteit binnen de bestaande gegevens

In de visienota³⁴ die Actiris heeft opgesteld naar aanleiding van een debat rond de herziening van de meet- en bijstellingsinstrumenten die worden ingezet om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden, pleiten verschillende deskundigen en partners voor een gerichtere aanpak van discriminatie op de werkvloer. Op die manier willen zij de aandachtspunten van de huidige instrumenten aan het licht brengen. Deze verschillende deskundigen lijken het erover eens te zijn dat er een behoefte bestaat aan een horizontale, doelgroepgerichte aanpak. Daarom gaan we in het kader van ons onderzoek op zoek naar een nieuwe definitie voor deze doelgroepen. We willen de vijf doelgroepen die het BHG centraal stelt ietwat lossier definiëren - langdurig werklozen (1 jaar en langer), die 63 % van de NWWZ uitmaken; oudere werklozen (ouder dan 55 jaar), 13 % van de NWWZ; beroepsactieve jongeren jonger dan 30 jaar, die 25 % van de NWWZ uitmaken; laaggeschoolden zonder diploma secundair onderwijs, die 25 % van de NWWZ uitmaken; personen met beperkte inzetbaarheid³⁵; het geslacht is hierbij steeds een overschrijdende parameter - door uit te maken welke personen mogelijk tot een van deze categorieën behoren en daardoor meer kans lopen op discriminatie. Wij willen met andere woorden nagaan of we gemeenschappelijke aspecten kunnen terugvinden in de discriminatie waarmee de doelgroepen worden geconfronteerd, zoals dat ook het

geval is voor discriminatie op basis van geslacht. En wat is dan precies het overkoepelende criterium dat tot dezelfde gevolgen leidt als het geval is voor discriminatie op basis van geslacht?

Om te kunnen bepalen welke overkoepelende factor hierbij aan zet is, moeten we de 'onzichtbare bevolkingslagen' kunnen benoemen. Maar hoe kunnen we zichtbaar maken wat statistisch gezien onopgemerkt blijft? Onze methode bestaat erin om *in kwantitatief onderzoek de redenen en oorzaken terug te vinden die volgens kwalitatieve of semi-kwalitatieve studies aan de basis liggen van discriminatie of een verminderde deelname aan het beroepsleven*. Zo hebben we ontdekt dat bepaalde bevolkingslagen van de radar verdwijnen als hun bestaan niet kwantitatief of juridisch wordt gedefinieerd (bijvoorbeeld als doelgroep) of als de oorzaak van hun discriminatie niet nader wordt benoemd (bijvoorbeeld geloofsovertuiging, taal of huidskleur). Deze aspecten worden nochtans wel weergegeven in kwalitatief onderzoek, waarbij het accent ligt op persoonlijke gesprekken met de getroffen personen. In ons streven naar het in kaart brengen van de gemarginaliseerde bevolking in het BHG, zijn we dan ook uitgegaan van deze zoektocht naar de verdwijning van dergelijke discriminatie-ervaringen.

Voor de statistische steekproeven die we intersectioneel zullen analyseren, hebben we

³⁴Dienst Diversiteit, Actiris, *Notulen van de plenaire vergadering. De hervorming van de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie - BHG*, 19 april 2018.

³⁵*Ibid.*, p. 11.

ons gewend tot instellingen en centra die gespecialiseerd zijn in statistisch onderzoek naar en analyse van discriminatie. Uit alle institutionele publicaties die we zo hebben verzameld, hebben we een selectie gemaakt op basis van de vragen of de respectievelijke onderzoeken verwijzen naar een belangrijke oorzaak van discriminatie op de werkvloer en of die oorzaak ook statistisch wordt aangetoond (met name geslacht of afkomst). De volgende onderzoeken werden geselecteerd en geraadpleegd:

- UNIA, *Diversiteitsbarometer. Werk*, 2012
- UNIA, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (in samenwerking met het Rijksregister, de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, de Gegevensbeschermingsautoriteit en deskundigen), *Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine*, 2017
- Sleutelonderzoeken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM, Brussel): *Gender en inkomen - Analyse en*

ontwikkeling van indicatoren / Belgian Gender and Income Analysis (BGIA), 2011; Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België, 2010; *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België*, 2017

- De rapporten van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, *De situatie van allochtone vrouwen of vrouwen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest, territoriale benadering*, 2012; *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, KUL, A. Martens, M. Van de maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali, Ph. Dryon, 2005.

In eerste instantie zullen we een beeld schetsen van de demografische situatie en de arbeidssituatie in het BHG om zo een beter beeld te krijgen van de bijzondere kenmerken die de Brusselse arbeidsmarkt definiëren, met name op het vlak van geslacht en afkomst en voor de verschillende arbeidssectoren.

2.2.2 Analyse van de socio-demografische situatie van de Brusselse arbeidsmarkt

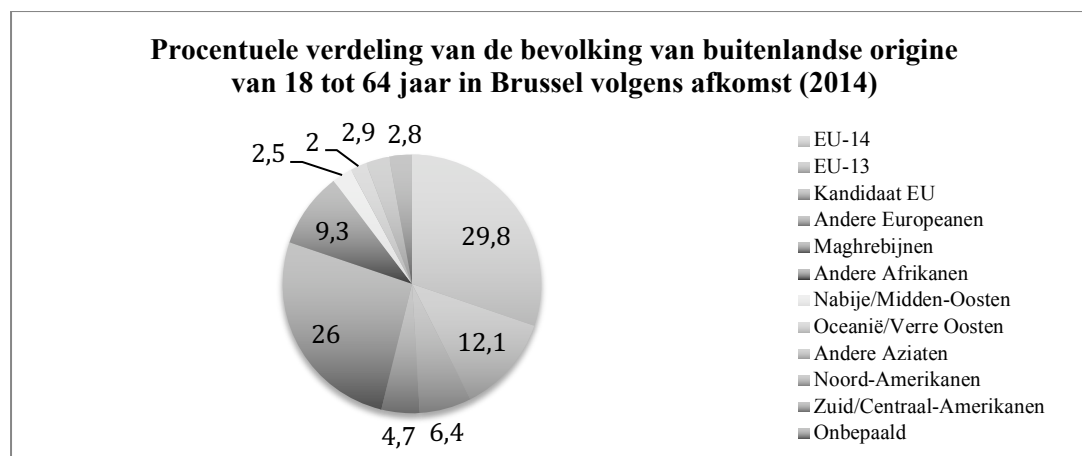
Demografie en arbeidsmarkt in het BHG

1. Samenstelling van de volledige bevolking volgens afkomst³⁶



³⁶Deze gegevens komen uit de *Socio-economische monitoring* van Unia/Federale Overheidsdienst, *Arbeidsmarkt en origine*, 2017, p. 15.

2. De Brusselse bevolking met een migratieachtergrond en hun origine³⁷



Op basis van de voorgaande gegevens komen we tot een aantal relevante vaststellingen voor ons onderzoek:

- De Brusselse bevolking bestaat voor het grootste deel uit mensen van allochtone afkomst. Zij kennen elk een zeer ongelijke arbeidssituatie, wat erop wijst dat een allochtone afkomst als een rem werkt. *Onderzoek van UNIA, waarbij verschillende parameters werden vergeleken, toont bovendien aan dat het grootste verschil optreedt tussen Belgen enerzijds en allochtonen uit de Maghreb, andere Afrikaanse landen of kandidaat-EU-landen anderzijds. Deze laatste groepen hebben met andere woorden een specifieke situatie die verschilt van die van de andere allochtone bevolkingsgroepen. Hun situatie is anders, wat duidelijk blijkt uit het feit dat deze groepen oververtegenwoordigd zijn in de sectoren die de laagste lonen bieden, in de N81-sector (diensten in verband met gebouwen), de I56-sector (eet- en drinkgelegenheden) en de G47-sector (kleinhandel). Werknemers van Maghrebijnse, Turkse en Afrikaanse afkomst bevinden zich vaker dan de andere werknemers met migratieachtergrond (Italianen, Zuid-Europeanen, personen uit de buurlanden van België en autochtone Belgen) in **welbepaalde sectoren (diensten aan ondernemingen, interimkantoren, schoonmaakbedrijven, bouw, horeca, gezondheidszorg)**, terwijl ze praktisch volledig **afwezig zijn in andere banen** en zeker in banen waar de gemiddelde lonen het hoogst liggen (financiële diensten, informatica, water-gas-elektriciteit, post- en telecommunicatie, chemie, studie- en consultingsbureaus, openbare diensten enz.). In de sectoren van de industriële reiniging en van het interimwerk hebben sommige etnische categorieën, in vergelijking met het geheel van de bevolking, 'concentratiegraden' van 10 tot 20 (en meer) (waarbij de graad 1 een proportionele verdeling aangeeft). In de financiële diensten, de informatica, de productie en verdeling van water, gas en elektriciteit, de chemische nijverheid, de post- en telecommunicatiesector en de studiebureaus hebben de werknemers van Marokkaanse en Turkse afkomst (zelfs als ze de Belgische nationaliteit hebben) 'concentratiegraden' die nog altijd lager liggen dan 1, namelijk tussen 0,5 en 0³⁸.*
- Het groot aantal inwoners van Maghrebijnse afkomst is typisch voor de Brusselse regio en is minder uitgesproken in Wallonië en Vlaanderen, waar het aandeel Maghrebijnen respectievelijk

³⁷ *Ibid.*, p. 15.

³⁸ Verbatimweergave van het rapport *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, KUL - ULB, opgesteld door A. Martens, M. Van de maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali, Ph. Dryon in 2005.

10,5 % en 14 % bedraagt. Maar, zoals er in de Socio-economische Monitoring staat: "De groep [van Maghrebijnse origine] combineert de hoogste werkloosheidsgraad (23,7 %) van alle origines met het hoogste aandeel langdurig werklozen (70,8 % van de werklozen, en 25,5 % is zeer langdurig werkloos)". Daarbij valt op dat "de meesten van de Maghrebijnse werklozen zich bevinden in Brussel³⁹". Vooral de mannen zijn werkloos: "Voor alleenstaande Oceanische vrouwen sinds 2008 en alleenstaande Maghrebijnse, andere Aziatische en Zuid-Amerikaanse vrouwen sinds 2010 is de werkgelegenheidsgraad zelfs hoger dan voor hun mannelijke tegenhangers. Idem voor Maghrebijnse vrouwen die inwonend kind in een eenoudergezin zijn⁴⁰". Ook andere Afrikanen kennen een van de laagste werkgelegenheidsgraden (42,5 %)⁴¹.

Er vindt een vervrouwelijking plaats van de migratie: "Dit fenomeen blijkt ook op te gaan voor het Brussels Gewest: we stellen vast dat het migratiesaldo van de vrouwen iets hoger is dan dat van de mannen⁴²." Er zijn iets meer vrouwen dan mannen in de zogenaamde migratiewijken van de kansarme sikkels: Anderlecht, Sint-Joost-ten-Node, Koekelberg, Schaarbeek en Molenbeek. Tegelijkertijd stellen we een algemeen fenomeen van ondertewerkstelling bij vrouwen vast: in Brussel is er een verschil van 12,3 % tussen de werkgelegenheidsgraad voor mannen en voor vrouwen⁴³. Hoewel Maghrebijnse, Turkse en Afrikaanse vrouwen vaker hogergeschoold zijn dan hun mannelijke tegenhangers, vertonen ze een lagere werkgelegenheidsgraad. Bovendien wordt deze groep niet-Europeanen gekenmerkt door een grote genderkloof, die lijkt toe te nemen: "Er treden nog sterkere discrepanties op de voorgrond wanneer we de gezinstypes kruisen met gender. Bij de origines met de hoogste werkloosheidsgraden (zijnde de kandidaat-EU-landen en de Maghreb) is er ook de grootste werkloosheidskloof tussen vrouwen en mannen die met partner en kind(eren) samenwonen (een kloof van tegen de 30 procentpunten)⁴⁴."

- Als we 'nationaliteit' kruisen met de doelgroep van jongeren onder de dertig, stellen we vast dat in Brussel "bijna 20,0 % van de jonge niet-werkende werkzoekenden (NW/WZ) niet de Belgische nationaliteit bezit⁴⁵". Daarnaast valt het meer bepaald op dat de jongste gemeenten ook de gemeenten zijn die de meeste niet-Belgen en economisch kansarmen aantrekken: dat is het geval voor Sint-Joost-ten-Node, Koekelberg en Schaarbeek⁴⁶.

³⁹Unia/Federale Overheidsdienst, *Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine*, op. cit., p. 78.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 74.

⁴¹ *Ibid.*, p. 79.

⁴² Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, *Territoriale benadering inzake allochtone vrouwen ...*, op. cit., p. 10.

⁴³ *Ibid.*, p. 13.

⁴⁴Unia/Federale Overheidsdienst, *Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine*, op. cit., p. 73.

⁴⁵ *Diversiteitsbarometer. Werk*, op. cit., p. 67.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 68.

Het gebrek aan een diploma: een verzwarende factor voor minderheidsgroepen

"In Brussel is de werkgelegenheidsgraad uitgesproken laag voor de laagopgeleiden van andere Afrikaanse en Midden-Oosterse origine (minder dan 30 %). De Maghrebijnse werkgelegenheidsgraad in Brussel is met 30,7 % amper beter⁴⁷."

"Analoog is voor elk opleidingsniveau de werkgelegenheidsgraad van de personen van Belgische origine hoger dan die van de personen met andere origines⁴⁸."

Dat baart zorgen, des te meer omdat de Brusselse arbeidsmarkt geëvolueerd is: "Uit de netto-evolutie van de werkgelegenheid per sector blijkt zeer scherp dat er in de periode 2011-2014 veel werkgelegenheid voor laaggeschoolden verdween, en er jobs voor midden- en hooggeschoolden bijkwamen⁴⁹."

Een hoger diploma biedt minderheidsgroepen geen garantie op werk

"Voor jongeren en ouderen neemt de werkgelegenheidsgraad wel duidelijk toe met de stijging van het diplomaniveau⁵⁰", maar "onder de [Maghrebijnse] werklozen bevindt zich ook een niet gering aantal hoogopgeleiden van de derde generatie migranten⁵¹."

"Jongeren uit de arme sikkels die hogere studies volgden hebben minder kans op werk dan hun tegenhangers uit de rest van het [Brussels Hoofdstedelijk] Gewest⁵²."

⁴⁷Unia/Federale Overheidsdienst, *Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine, op. cit.*, p. 64. Cursivering door ons.

⁴⁸*Ibid.*, p. 60.

⁴⁹*Ibid.*, p. 68.

⁵⁰*Ibid.*, p. 65.

⁵¹*Ibid.*, p. 79.

⁵²*Diversiteitsbarometer. Werk, op. cit.*, p. 71.

Op basis van deze vaststellingen, kunnen we stellen dat we bijzondere aandacht zouden moeten besteden aan deze (statistisch) bijzondere groepen allochtonen, namelijk de Maghrebijnen, Turken en andere Afrikanen, en dat we in het bijzonder rekening moeten houden met een **grote genderkloof** op het vlak van inclusie en exclusie op de arbeidsmarkt. Toch merken we dat de kruising van afkomst en geslacht kwantitatief amper wordt gevisualiseerd, ook al gaat het om een belangrijke parameter die de socio-demografische situatie van deze allochtone bevolkingsgroepen en hun positie op de arbeidsmarkt grondig beïnvloedt. Laten we ter illustratie kijken naar de twee kaders hierboven: "het gebrek aan een diploma is een verzwarende factor voor minderheidsgroepen" en "een hoger diploma biedt minderheidsgroepen geen garantie op werk".

Bij het laatste voorbeeld zijn het veelal mannen zonder diploma. Vrouwen, voornamelijk Marokkaanse vrouwen, zijn dus hoger gekwalificeerd dan hun mannelijke tegenhangers, die a priori meer kans lopen te botsen op het **effect van de 'kleverige vloer'**⁵³ (nl. een rem op de promotiemogelijkheden bij het veranderen van baan): naast discriminatie krijgen vrouwen van allochtone afkomst vaak te maken met het glazen plafond, terwijl mannen in het bijzonder moeilijkheden ondervinden zodra zij de arbeidsmarkt opnieuw betreden op zoek naar een baan in een beter betaalde sector.

Als we de doelgroepen kruisen met een horizontale factor zoals afkomst, merken we dat de impact van de verschillende beïnvloedende factoren toeneemt (Maghrebijnen, Turken en andere Afrikanen hebben het moeilijker als ze ouder zijn, laagopgeleid en invalide of langdurig ziek). Laten we even stilstaan bij het opleidingsniveau: het is verleidelijk om te beweren dat het opleidingsniveau de eigen verantwoordelijkheid is en dat het dus geen discriminerende factor is, wel een rechtvaardige verklaring voor ongelijkheid. Maar hoe komt het dan dat mensen met een dergelijke afkomst een lagere werkgelegenheidsgraad kennen dan Belgen en EU-burgers, zelfs als ze wel over dezelfde diploma's beschikken?

We moeten dus nagaan wat er gebeurt met hoogopgeleiden als zij geen baan, takenpakket of loon hebben dat aansluit bij hun opleidingsniveau: er is hier mogelijk sprake van discriminatie die haar oorsprong in een andere factor dan het opleidingsniveau vindt, zoals geslacht of identiteit. Het lijkt er dus op dat een laag diploma altijd een *verzwarende* factor vormt voor minderheidsgroepen in hun zoektocht naar werk, maar dat een hoger diploma voor etnische minderheden niet per se leidt tot een geslaagde integratie op de arbeidsmarkt. Zij krijgen vaker een lagere professionele status aangemeten: er zit een grote kloof tussen de beklede post en de verworven kwalificaties of ervaring.

⁵³ Het concept van de 'kleverige vloer' is bedacht door Belgische onderzoekers: Ann-Sophie De Pauw, Stijn Baert en Nick Deschacht, "Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors?", gepubliceerd in *Industrial and Labor Relations Review*, augustus 2014. Het volledige onderzoek kan worden geraadpleegd op: <http://ftp.iza.org/dp8447.pdf>
Voor een verslag in de pers, zie: https://www.lexpress.fr/emploi/gestion-carriere/ce-plancher-collant-qui-ralentit-la-carriere-des-femmes_1827860.html

Hoe komt het dat de categorie 'allochtone afkomst' vaker een rem vormt op de werkkansen van Maghrebijnen en andere Afrikanen?

Lange tijd werd de term 'immigrant' gebruikt om te verwijzen naar mensen van allochtone afkomst. Hoewel deze algemene term 'immigrant' oorspronkelijk een restrictieve betekenis had, is die in de loop der jaren uitgebreid om uiteindelijk te verwijzen naar alle mensen die afkomstig zijn uit moslimlanden (in het bijzonder Marokko en Turkije). Deze betekenisverschuiving van het concept immigrant is voornamelijk te wijten aan de immigratie van gastarbeiders na de Tweede Wereldoorlog. Toen was een immigrant iemand die van de Belgische overheidsdienst voor internationale tewerkstelling in het kader van bilaterale arbeidersovereenkomsten⁵⁴ toestemming kreeg zich hier als arbeider te vestigen; of zoals socioloog Abdelmalek Sayad zei: **was je immigrant, dan was je in de eerste plaats een mannelijke arbeider**⁵⁵: men kon niet het een zijn zonder het ander, aangezien werkgelegenheid een voorwaarde was voor wettelijke migratie. Men was in deze zin van het woord dus immigrant als men uit Italië, Spanje, Griekenland, Marokko, Turkije, Algerije of Joegoslavië kwam.

Vanaf de jaren 1980 valt het echter op dat de term enkel nog gebruikt wordt als verwijzing naar "een duidelijk afgebakende culturele zone (buiten Europa, veelal derdewereldlanden)"⁵⁶. Italianen, Spanjaarden en Grieken lijken niet langer deel uit te maken van deze bevolkingsgroep en ook mensen uit het voormalige Joegoslavië lijken - zij het in mindere mate - door de mazen van het net te glijpen (met uitzondering van de Roma's). Het gevolg is dat de term 'immigrant' tegenwoordig enkel geassocieerd wordt met deze specifieke

groep 'allochtonen'. Dat betekent dus ook dat de migratieachtergrond niet voor alle vreemdelingen in Brussel negatieve gevolgen heeft. Uit statistieken blijkt inderdaad dat Europese migranten er wel in slagen zich succesvol te integreren op de arbeidsmarkt.

Het is interessant dat we statistisch kunnen aantonen en meten in welke mate discriminatie net die mensen treft die vanuit hun migratieachtergrond algemeen geassocieerd worden met 'derdewereldlanden', in het bijzonder moslimlanden of voormalige Belgische kolonies (Rwanda, Democratische Republiek Congo, Burundi). Deze associatie tussen immigranten en moslims of Afrikanen is echter niet onschuldig. Ze ligt aan de basis van een sterke stigmatisatie: de 'moslim' wordt hoe langer hoe meer beschouwd als een afwijkende cultuur, zowel op het vlak van geloof als tradities in de brede zin van het woord, zoals de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Hij wordt bovendien ook gelinkt aan een lager vaardigheidsniveau, waarbij de moslim een lagere opleiding zou hebben genoten en minder professionele skills heeft, maar evengoed aan werkloosheid en aan armoede.

De categorie 'moslim' wordt steeds vaker bepaald door het algemene idee dat deze bevolkingsgroep niet in staat is tot gelijkheid van burgers (want ze zouden steeds een andere behandeling eisen), gendergelijkheid (met name omdat er wordt aangenomen dat vrouwen worden verplicht een hoofddoek te dragen), sociale gelijkheid en culturele integratie.

⁵⁴ In 1946 tekende België een overeenkomst met Italië, in 1956 met Spanje, in 1957 met Griekenland, in 1964 met Marokko en Turkije, in 1969 met Tunesië en in 1970 met Algerije en Joegoslavië.

⁵⁵ A. Sayad, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. Vol 1, L'illusion du provisoire*, Paris, Raisons d'agir, 2006.

⁵⁶ N. Ouali, P. Cennicola, "Etudes sur la discrimination en Belgique et en Wallonie: analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité", Institut Wallon de l'évaluation, de la Prospective et de la Statistique, januari 2013, p. 12.

- Uit een familie komen met een migratieachtergrond kan als een rem werken op de werk- en promotiekansen. Daarbij speelt de graad van afstamming ten opzichte van de geïmmigreerde voorouder een belangrijke rol, al lijkt het vaak zo dat deze bijzondere migratiegroep uit de

Maghreb en de voormalige kolonies als 'eeuwige migranten'⁵⁷ worden beschouwd. Dat men zich zoals UNIA steeds verplicht voelt rekening te houden met de verschillende generaties bij de statistische weergave van de afkomst, lijkt de impact ervan te bevestigen.

⁵⁷ N. Guénif-Souilamas, "La Française voilée, la beurette, le garçon arabe et le musulman laïc. Les figures assignées du racisme vertueux", in Guénif-Souilamas N.

(red.) *La république mise à nu par son immigration*, Parijs, Editions la Fabrique, 2006, 109-132.

- Hoe kunnen we statistisch bewijzen dat een bepaalde bevolkingsgroep wordt uitgesloten?
- **Hoe kunnen we in de statistieken de gevolgen terugvinden die een dergelijke ingebakken, stigmatiserende beeldvorming over een bevolkingscategorie heeft op de arbeidsmarkt?**
- Hoe vinden we deze 'immigranten' terug terwijl deze categorie terecht niet geschikt wordt geacht om de migratorische en administratieve werkelijkheid weer te geven van deze bevolking, waartoe zowel moslims, Turken, Maghrebijnen en Afrikanen uit het voormalige Belgische Congo en Rwanda behoren, maar evengoed mensen die zonder meer met deze culturen worden geassocieerd, ongeacht of ze er zich ook wel degelijk mee identificeren (bijvoorbeeld op het vlak van geloof of nationaliteit, aangezien 60 % van de mensen met Maghrebijnse, Turkse of Congolese oorsprong de Belgische nationaliteit hebben)?

Er is nog maar weinig bekend over deze stigmatisatie, ook al zijn er al aanzienlijke inspanningen geleverd om de statistische categorieën en de doelgroepen duidelijker te omschrijven. We kunnen bijgevolg stellen dat *noch de categorie allochtoon, noch de categorie nationaliteit of de categorie afkomst elk afzonderlijk afdoende informatie bieden om een duidelijk beeld te schetsen van deze bevolkingsgroep die gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt*. Dat constateert ook UNIA in zijn verschillende analyseprotocollen waarmee de vereniging de bovenstaande categorieën verder verfijnt met als doel hun heterogeniteit en bovenal de groepen die het meest worden gediscrimineerd duidelijk zichtbaar te maken.

De belangrijkste vragen die wij onszelf stellen bij de evaluatie van de huidige instrumenten die worden ingezet om discriminatie te vermijden en te bestrijden, zijn de volgende:

- Wat zorgt ervoor dat Maghrebijnen, Turken en 'andere Afrikanen' (voornamelijk migranten uit voormalige Belgische kolonies: Democratische Republiek Congo, Burundi en Rwanda) oververtegenwoordigd zijn bij de analyse van de belangrijkste parameters waarmee discriminatie op de arbeidsmarkt wordt geëvalueerd (arbeidsparticipatie, werkgelegenheidsgraad, werkloosheidspercentage en duur van de werkloosheid)? Is er sprake van socio-economische ongelijkheid waarbij bepaalde groepen benadeeld worden ten opzichte van de dominante cultuur? Moeten we het bijvoorbeeld vanuit dit standpunt verklaren dat veel minder dan 30 % van de andere Afrikanen een baan vindt na het 1ste trimester van de beroepsinschakelingstijd⁵⁸, in vergelijking met andere niet-Belgen?
- In welke mate heeft deze oververtegenwoordiging ook een impact op de genderverhoudingen: in welke mate worden Maghrebijnse en Afrikaanse vrouwen en mannen met andere discriminatie-ervaringen geconfronteerd? Wat onthult dat? Wat vertelt de etnostratificatie van de arbeidsmarkt over het geslacht? Wat zegt het opleidingsniveau van mannen en vrouwen van niet-Europese afkomst over hun verschillend integratietraject op de arbeidsmarkt? We weten bijvoorbeeld dat er meer niet-Europese vrouwen dan mannen een diploma hoger onderwijs bezitten, maar tegelijkertijd kennen ze een lagere werkgelegenheidsgraad dan hun mannelijke tegenhangers.
- Als we dan kijken naar hun territoriale spreiding: waar wonen zij voornamelijk? In welke mate beïnvloedt hun woonplaats hun integratie op de arbeidsmarkt? Of omgekeerd, in welke mate bepaalt de arbeidsparticipatie en de werkloosheid de woonplaats? Treedt er een etnostratificatie op in de verschillende activiteitensectoren die aansluit bij een mogelijke etnostratificatie van de woonplaats⁵⁹?

⁵⁸Unia/Federale Overheidsdienst, *Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine*, op. cit., p. 97.

⁵⁹ *Diversiteitsbarometer. Werk*, op. cit., p. 68.

2.2.3. Resultaten van de analyse van de socio-demografische situatie van de Brusselse arbeidsmarkt

Op basis van de verschillende geraadpleegde documenten kunnen we vaststellen dat mannen en vrouwen uit niet-Europese landen (in het bijzonder uit Noord-Afrika, de voormalige Belgische kolonies, Zuid-Amerika en Azië) een bijzondere positie hebben op de arbeidsmarkt. Deze positie lijkt nadelig, zowel ten opzichte van Belgen als van andere allochtonen, inclusief andere niet-Europeanen. De vrouwen die tot deze groepen behoren, hebben een nog kwetsbaardere positie in vergelijking met de laatstgenoemde bevolkingsgroepen (Belgen, allochtonen en niet-Europeanen). Deze positie is statistisch overigens nauwelijks zichtbaar: van alle recente en kwantitatieve of semi-kwalitatieve publicaties die we hebben verzameld, verwijzen er slechts drie naar deze groep allochtone niet-Europese vrouwen, die slechts zelden in een statische subcategorie wordt opgedeeld. De drie rapporten in kwestie zijn:

- de Koning Boudewijnstichting, *Marokkaanse en Turkse Belgen: een (zelf)portret van onze medeburgers*, 2015⁶⁰
- de Koning Boudewijnstichting, *Burgers met Afrikaanse roots: een portret van Congolese, Rwandese en Burundese Belgen*, 2017⁶¹
- het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid (Actiris), *De situatie van allochtone vrouwen of vrouwen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest. Territoriale benadering*, 2012⁶²

Hieronder geven we een beknopt overzicht van de verschillende kwantitatieve bevindingen van deze drie rapporten. We vermelden daarbij enkel de meest significante resultaten van een socio-demografische analyse van de opleiding en de werkkansen van de doelgroepen. Deze gegevens laten toe te bepalen welke aspecten *over het hoofd worden gezien* bij de promotie van diversiteit en de strijd tegen discriminatie.

⁶⁰ Een rapport dat is opgesteld onder leiding van Corinne Torrekens en Ilke Adam, in samenwerking met de onderzoekers Younous Langhari, Rebecca Thys, Laura Westerveen, Mathijs Van Dijk.

⁶¹ Een rapport dat is opgesteld door Sara Demart, Bruno Schoumaker, Marie Godin, Ilke Adam, in samenwerking met Lucie Godeau, Chadia Hezukuri, Jonas Poucineau.

⁶² Rapport dat is opgesteld onder de verantwoordelijkheid van Stéphane Thys, in samenwerking met Amandine Bertrand, Véronique Clette, Mourad de Villers, Sharon Geczynski, Guillaume Jacomet, The Man Lai, Emmanuel Pottier, Khadidja Senhadji, Bénédicte Van Egeren, Dries Vangenechten, Sandy Van Rechem.

Marokkaanse en Turkse Belgen: een (zelf)portret van onze medeburgers, 2015

NB: Dit rapport bespreekt de situatie in heel België.

- De *betere doorstroming naar het hoger onderwijs van vrouwen* van Marokkaanse herkomst *in vergelijking met mannen*: ze hebben twee keer zo veel kans om een diploma te behalen in het hoger onderwijs dan mannen (p. 131).
- Vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst *zijn minder geïntegreerd op de arbeidsmarkt*. Vrouwen van beide groepen blijken significant minder te participeren op de arbeidsmarkt dan mannen van dezelfde herkomst (p. 131).

Deze genderkloof wijst op mogelijke discriminatie die niet te herleiden is tot een veronderstelde andere culturele houding ten opzichte van opleiding en werk bij Marokkaanse vrouwen. Het is zelfs zo dat "het 'vrouwenvoordeel' voor de Marokkaanse vrouwen ten aanzien van de Marokkaanse mannen in het hoger onderwijs, meer uitgesproken is dan dit voordeel van vrouwen ten opzichte van mannen in België in het algemeen. Ook het verschil in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen van de Turkse en Marokkaanse gemeenschappen lijkt meer uitgesproken te zijn dan dat tussen mannen en vrouwen in de gehele Belgische bevolking" (p. 131-132).

- Er worden echter geen cijfers meegedeeld over de beroepssectoren waarin werkende Marokkaanse en Turkse vrouwen voornamelijk actief zijn.

**Burgers met Afrikaanse roots:
een portret van Congolese, Rwandese en Burundese Belgen, 2017⁶³**

- Afro-descendenten *hebben een hoger dan gemiddeld opleidingsniveau in België*, dat ook hoger is dan het gemiddelde opleidingsniveau van personen met een andere migratieachtergrond. Meer dan 60% van de Afro-descendenten van 18 jaar en ouder hebben een hoger studieniveau, en de helft daarvan een universitair niveau (p. 59). Dat niveau varieert slechts beperkt in functie van geslacht, wat opvallend is in vergelijking met de Marokkaanse en Turkse Belgen: *er zijn nauwelijks meer vrouwen dan mannen van dezelfde origine die een diploma secundair onderwijs of hoger onderwijs van het korte type hebben behaald* (respectievelijk 38% en 29% tegenover 32% en 28%, p. 61). Wel is het zo dat er minder vrouwen dan mannen een zeer hoog diploma bezitten, zoals een doctoraat (28% van de vrouwen tegenover 38%, p. 61).
- Los daarvan heeft nauwelijks iets meer dan de helft van de geïnterviewde personen met een diploma, dat diploma behaald in België (p. 61).
- Iets meer dan 30% van de respondenten heeft een diploma dat niet erkend is in België, of waarvan het statuut om te kunnen werken in België niet bekend is. Een beangstigend percentage dat lijkt te wijzen op een aanzienlijke marginalisering en/of afstand van de mogelijkheden die bestaan om sociaal en professioneel te participeren (p. 62).
- Vrouwelijke Afro-descendenten *lijken vaker een diploma te bezitten dat niet wordt erkend*: 37% van de vrouwelijke Afro-descendenten bezitten een diploma dat ze buiten België hebben behaald, maar dat hier niet wordt erkend, in tegenstelling tot 32% van de mannen van dezelfde origine (p. 63). Dat is een belangrijke vaststelling, want "het niet erkennen van een diploma, wat minder vaak voorkomt bij hogeropgeleiden, is een factor van uitsluiting van de meest gekwalificeerden" (p. 62). Vrouwelijke Afro-descendenten, van wie diploma's van middelhoog niveau vaker niet erkend worden, *lopen dus een aanzienlijk hoger risico op professionele declassering*. De *nationaliteit van het diploma* vormt met andere woorden een opmerkelijke hindernis bij een hogere inclusiegraad op de arbeidsmarkt. Het werkloosheidspercentage wordt dus beïnvloed door het land waarin het diploma behaald werd, het opleidingsniveau, de leeftijd en de afkomst.
- Vrouwelijke Afro-descendenten oefenen voornamelijk beroepsactiviteiten uit in de schoonmaak- en zorgsector (zie de onderstaande tabel, overgenomen uit het rapport, p. 69) In toekomstig onderzoek moet er nog worden nagegaan wat de impact is van declassering bij de uitoefening van deze beroepen en welk aspect van deze declassering te wijten is aan discriminatie.

⁶³Dit rapport bespreekt de situatie in heel België.

Meest vertegenwoordigde beroepen bij mannelijke en vrouwelijke Afro-descendenten			
Vrouwen	%	Mannen	%
Schoonmaakpersoneel	15 %	Magazijnier	9 %
Hulpverzorgende	14 %	Verkoper	7 %
Verpleegster	8 %	Restaurant (kok, kelner, andere)	6 %
Verkoopster	7 %	Geschoold arbeider in de industrie	6 %
Restaurant (kok, kelner, andere)	7 %	Administratief bediende	5 %
Huishoudhulp	5 %	Elektricien	3 %
Receptionisten en medewerkers callcenters	4 %	Sociaalassistenten en opvoeders	3 %
Sociaal assistenten en opvoeders	4 %	Schoonmaakpersoneel	3 %
Leerkrachten secundair onderwijs	3 %	Financieel manager, auditeur, fiscalist	2 %
N-244	67 %	N-190	44 %
Steekproef: personen met werk.			

De situatie van allochtone vrouwen of vrouwen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest. Territoriale benadering, 2012

- *Een zeer lage activiteitsgraad bij niet-Europese vrouwen (niet-EU 27) in het BHG: in 2010 zijn slechts 47% van de vrouwen actief, in tegenstelling tot 73% van hun mannelijke tegenhangers. Voor EU-burgers (EU 27) geldt echter dat 71% van de vrouwen actief is en 92% van de mannen (p. 16).*
- *Een grotere ondertewerkstelling bij niet-Europese vrouwen: in 2010 bedroeg de werkzaamheidsgraad van niet-EU 27 allochtone vrouwen 31 %, in vergelijking met 52% voor hun mannelijke tegenhangers, 63% voor Europese vrouwen en 74% voor Europese mannen (p. 17).*
- *Een lager opleidingsniveau bij niet-Europese vrouwen: in 2010, "47,8 % laaggeschoolden tegenover 24,4% hooggeschoolden in vergelijking met allochtone vrouwen afkomstig uit een van de 27 landen van de Europese Unie (53,1% hooggeschoolden tegenover 21,2% laaggeschoolden). Niet-Europese vrouwen die recent zijn gemigreerd zijn niettemin iets hoger opgeleid (41,7% laaggeschoolden tegenover 35,3% hooggeschoolden)" (p. 18).*
- *Een recordwerkloosheidsgraad: de werkloosheidsgraad is significant hoger bij de niet-Europese allochtonen, vooral bij de vrouwen: 35,4% voor niet-Europese allochtone vrouwen (tegenover 12,3% bij de Europese vrouwen) en zelfs 41,1% wanneer het gaat om recente immigratie (p. 17).*
- *Gering uitstroompercentage naar tewerkstelling voor NWWZ-vrouwen uit Azië en Noord-Afrika (p. 19): in 2010 kenden de NWWZ-vrouwen uit Azië en Noord-Afrika een vrij gering uitstroompercentage naar tewerkstelling, respectievelijk 26,2% en 28,9%). Vrouwen uit Subsaharaans Afrika en de Caraïben kenden ook een gering uitstroompercentage, al ligt dat percentage hoger dan bij vrouwen uit Azië en Noord-Afrika (respectievelijk 34% en 36%).*
- *Een zeer sterke aanwezigheid in sectoren met lagere diplomaverenissen en lagere lonen; zoals blijkt uit de onderstaande tabel (overgenomen uit het rapport, p. 21).*

Verdeling van de loontrekkende vrouwen per activiteitssector naargelang de nationaliteit in het Brussels Gewest, in het 4de trimester 2008 (%)

	België	Noordwest-Europa	Oost-Europa	Zuid-Europa	Marokko-Turkije	Centraal-Afrika	Andere landen	Totaal
Industrie en bouw	3,9	5,5	2,2	5,3	2,7	0,5	2,8	4,0
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	12,4	12,4	6,5	14,0	8,6	5,2	8,3	12,1
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	4,1	5,4	5,5	7,5	8,7	7,2	13,1	5,0
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	5,7	14,9	6,0	7,6	2,3	1,5	6,9	6,4
Administratieve en ondersteunende diensten	8,8	7,9	13,0	13,9	43,9	12,2	13,9	10,2
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	16,9	4,4	1,8	6,7	9,7	24,1	8,2	14,5
Onderwijs	12,7	8,6	2,5	6,3	1,8	1,4	5,5	11,1
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	17,0	11,7	52,5	17,5	15,3	41,8	25,6	18,2
Andere dienstenactiviteiten	18,3	29,3	10,0	21,1	7,0	6,1	15,7	18,6
TOTAAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: KSZ (DWH Arbeidsmarkt en Sociale bescherming, toepassing 5), berekeningen Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

Deze drie rapporten zijn fundamenteel, maar nemen het feit niet weg dat er nog steeds geen gelijkaardig onderzoek bestaat voor het Brusselse Gewest waarin geslacht, afkomst, leeftijd en regio gekruist worden. Alleen zo kunnen we discriminatie echt intersectioneel onderzoeken en de kwetsbaarste vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt als dusdanig zichtbaar maken.

Als we de bevindingen van deze drie rapporten vergelijken met ons basiscorpus, kunnen we stellen dat de bevolkingsgroepen die het vaakst worden ingezet voor de zogenaamde 'care-taken', namelijk zij die administratieve en ondersteunende diensten verzorgen, maar evengoed instaan voor gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, niet uitgebreid 'kwantitatief' worden geanalyseerd. Met een dergelijke analyse zouden we de overheidsprogramma's ter bevordering van het vinden van werk nochtans beter kunnen afstemmen op wie het grootste risico op discriminatie loopt.

2.2.4 Een overzicht van de banen die niet-Westerse vrouwen veelal worden toegewezen

a) **Care: een statistisch onzichtbare kleur**

Als we het statuut van geïmmigreerde vrouwen en hun afstammelingen in België op lange termijn analyseren en daarbij rekening houden met de parameters geslacht en nationaliteit, valt het op dat zij, net zoals de andere vrouwen in België, "de gevolgen ondergaan van de segmentatie binnen de onderwijs- en opleidingssystemen en op de arbeidsmarkt" (Ouali, 2008). Toch zouden we bij de statistische analyse van deze categorieën rekening moeten houden met het feit dat zij vaker dan andere Belgische vrouwen taken toegewezen krijgen binnen de schoonmaaksector en de personenzorg. Naar deze taken wordt ook wel verwezen met de term 'care'⁶⁴. Waarom

is het zo belangrijk om hier voor het BHG aandacht aan te besteden? **De transnationale care hangt samen met de behoeften die voortspruiten uit de sterke migratiestromen in het kader van werk voor arbeiders, namelijk de zorgverlening**⁶⁵. Brussel kent echter een voornamelijk allochtone bevolking, waarvan de meesten afkomstig zijn uit een ander Unie-land. Typisch voor deze bevolking is hun hoge opleidingsniveau en sterke integratie op de arbeidsmarkt. Want hoewel natuurlijk niet alle Belgen, alle personen van Belgische origine en alle personen van Europese origine een kaderfunctie bekleden, valt het wel op dat de meerderheid van de kaderfuncties aan deze bevolkingsgroep lijkt

voorbehouden. **Wie het echter over sterke integratie op de arbeidsmarkt heeft, gaat ook uit van een groot aantal schoonmaak- en verzorgingstaken die moeten worden uitbesteed.** We moeten onszelf dus afvragen hoe we de etnostratificatie van het werk per activiteitensector kunnen actualiseren door de activiteitensector te kruisen met geslacht. Zo zouden we beter kunnen aantonen dat het in de eerste plaats vrouwen zijn die afstammen van een familie met een migratieachtergrond of die zelf geïmmigreerd zijn die het vaakst instaan voor gecommercialiseerde care (i.e. care die niet enkel op een vrijwillige gezinsbasis of thuisbasis wordt uitgevoerd).

Afkomst en etniciteit zijn dus twee belangrijke factoren. We kunnen de situatie van vrouwen in de zorg- en schoonmaaksector namelijk nooit begrijpen of analyseren als we enkel rekening houden met geslacht en socio-economische situatie: de factor 'etnisch-culturele minderheid' speelt een belangrijke rol, aangezien niet alle vrouwen op dezelfde manier instaan voor de verschillende care-taken. Hoewel er al talrijke kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeken de situatie in andere wereldsteden beschrijven⁶⁶, bestaat er voor zover ons bekend is nog geen gelijkaardig studie over Brussel en dat terwijl het personeel dat instaat voor care-diensten

Afkomst en etniciteit zijn dus twee belangrijke factoren. We kunnen de situatie van vrouwen in de zorg- en schoonmaaksector namelijk nooit begrijpen of analyseren als we enkel rekening houden met geslacht en socio-economische situatie.

⁶⁴ S. Laugier, P. Molinier, P. Paperman, *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot, 2009.

⁶⁵ S. Sassen, *The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge University Press, 1990;

⁶⁶ Hochschild, Arlie Russell. 2000. "Global care chains and emotional surplus value", in Hutton en Giddens (dir.), *On the edge. Living with global capitalism*, Londres, Jonathan Cape, p. 130-146.; Ibos, Caroline. 2012. *Qui gardera nos enfants? Les nounous et les mères*, Paris: Flammarion.

(horeca, personenzorg, enz.) voornamelijk bestaat uit vrouwen van niet-Westerse afkomst.

Uit deze verschillende sociologische werken blijkt dat het uitbesteden van *care*-diensten voornamelijk voorbehouden is aan mannen en vrouwen die deze uitbesteding dankzij hun baan kunnen betalen. Door dat voordeel dat de 'defamilialisering' van zorgtaken biedt, kan er ongelijkheid ontstaan tussen vrouwen met een verschillende afkomst. Dat beweren Laura Merla en Florence Degavre in hun sociologische onderzoek⁶⁷. Zij stellen dat vrouwen niet alleen ongelijk worden behandeld ten opzichte van mannen als het op gecommmercialiseerde *care* aankomt, maar dat er ook tussen vrouwen onderling ongelijkheid bestaat door hun nationaliteit, afkomst en migratieachtergrond. Dat concept, dat ze de 'defamiliarisering van de zorgtaken' noemen, maakt het verschil tussen Westerse en niet-Westerse vrouwen zichtbaar. Met de 'defamiliarisering van de zorgtaken' bedoelen de onderzoeksters: "de mate waarin volwassen individuen dankzij een betaalde baan of sociale overdrachten een sociaal aanvaardbare levensstandaard genieten en dus niet langer een beroep hoeven te doen op hun familie⁶⁸". Volgens de auteurs wordt deze 'defamiliarisering' van de *care*-taken (nl. het uitbesteden en commercialiseren door gezinnen) voornamelijk mogelijk gemaakt dankzij niet-Westerse vrouwen - met een recentere migratieachtergrond -, terwijl deze laatsten zelf niet over de mogelijkheid tot 'defamiliarisering' beschikken. "Hoewel werksters met een migratieachtergrond vaak de taken uitvoeren die een zekere defamiliarisering in Europa mogelijk maken, staat men maar zelden stil bij hun eigen behoefte aan defamiliarisering en de toegang tot de middelen die een dergelijk proces mogelijk maken⁶⁹."

Het is belangrijk de *caresector* kwantitatief te analyseren en de link met de migratieachtergrond te bestuderen, om een duidelijk beeld te krijgen van de mate waarin deze 'beperking' tot een bepaalde activiteitensector deze vrouwen hun kans tot een geslaagde 'defamiliarisering' ontnemt, een proces dat hen nochtans toelaat een betere positie op de arbeidsmarkt te bemachtigen. Men gaat er namelijk van uit dat Belgische vrouwen makkelijker toegang krijgen tot zowel een betaalde baan als zorgdiensten (of sociale overdrachten) zodra zij aan 'defamiliarisering' toekomen. Net daarom mogen we de behoefte aan defamiliarisering en de toegang tot de middelen die dat proces mogelijk maken niet negeren bij vrouwen met een migratieachtergrond.

Bedrijven zouden hun werknemers kunnen bijstaan bij de defamiliarisering van de *care* en ook de overheid kan de nodige steun bieden. Als we de *caresector* benaderen vanuit geslacht en migratiestatus, zouden we kwantitatief kunnen weergeven hoe deze vrouwen een mogelijke defamiliarisering wordt ontzegd: het feit dat zij zelf moeten zorgen voor hun kinderen staat een geslaagde integratie op de arbeidsmarkt in de weg. Zij hebben namelijk niet per se toegang tot kinderopvang of er bestaan zelfs geen oppasvoorzieningen door het onregelmatige uurrooster en het grote aantal verschillende werkplaatsen van een oppas binnen het bedrijf waar deze vrouwen werken: "De overheid zou dus een beleidskader moeten opstellen dat zich in de eerste plaats richt tot niet-Europeanen, waarmee migranten makkelijker toegang krijgen tot de middelen voor defamiliarisering in het land waar zij werken en waarmee zij bovendien steun kunnen ontvangen bij de verschillende *care*-taken waarbij hun transnationale familie baat heeft⁷⁰."

⁶⁷ F. Degavre, L. Merla, "Le concept de défamilialisation à l'épreuve du *care* transnational. L'exclusion des travailleuses migrantes domestiques des politiques de *care*", *Informations sociales*, pp. 50-60.

⁶⁸ R. Lister, "She has other duties. Women, citizenship and social security", in Baldwin S. en Falkingham J. (dir.),

Social security and social change: new challenges to the Beveridge model, New-York: Harvester Wheatsheaf, 1994, p. 32.

⁶⁹ F. Degavre, L. Merla, "Le concept de défamilialisation à l'épreuve du *care* transnational...", *op. cit.*, p. 53.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 57.

Het recht op defamiliarisering krijgt bijgevolg een andere betekenis voor deze vrouwen. Het gaat er bij hen niet zozeer om dat ze toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, aangezien ze er al toegang toe hebben, maar om hun werkomstandigheden te verbeteren en hen promotiekansen te bieden. Het gaat

erom dat we opnieuw de aandacht vestigen op het beginsel van niet-discriminatie door erop te wijzen dat de defamiliariserende mogelijkheden binnen elke lidstaat voor iedereen moeten gelden op basis van het uitgeoefende werk, rekening houdend met de bijzondere situatie van de *care*-werksters.

b) werksters die een groter risico lopen op armoede en grotere loonkloven

- Het IGVM heeft een onderzoek gepubliceerd waarin het risico op armoede voor vrouwen probeert te meten: *Gender en inkomen - Analyse en ontwikkeling van indicatoren/ Belgian Gender and Income Analysis (BGIA)*, 2011. In dit onderzoek naar geslacht en inkomen wordt het risico op armoede bij vrouwen berekend volgens geslacht. Daardoor is het onderzoek des te doeltreffender om de *economische kwetsbaarheid te kwantificeren van vrouwen in een familiale en sociale context* waarbij de financiële afhankelijkheid van een partner mogelijk veroorzaakt wordt door ongunstige loonvoorwaarden (met betrekking tot de lonen, de arbeidstijd, de loopbaan, enz.). Wij moeten hierbij vermelden dat de statistische parameter die is geanalyseerd niet de werksituatie op zich was, maar wel het inkomen, wat ons in het kader van ons onderzoek naar de werksituatie interesseert. Een groot deel van de gezinsinkomens bestaat namelijk uit de lonen of de overdrachtsinkomens die de staat hen uitkeert volgens hun werksituatie (werkloosheidsuitkering, opleiding enz.). Dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van geslacht wordt berekend, is essentieel voor de onthulling en kwantificatie van de discriminatie waar voornamelijk vrouwen het slachtoffer van zijn, en die gepaard gaat met een ongelijke behandeling op het vlak van erkenning van de vaardigheden (diploma's, opleidingen en beroepservaring), de voorgestelde of 'gekozen' arbeidstijd (aantal contractueel bepaalde werkuren), de toegang tot projecten of werkuren die extra vergoed worden (bijvoorbeeld overuren).

Met deze coëfficiënt, die het risico op armoede weergeeft, wilden de onderzoekers de "verschillende situatie van mannen en vrouwen binnen het huishouden" aan het licht brengen en zo de verschillen blootleggen die opduiken als men de gegevens op gezinsniveau enerzijds en op individueel niveau anderzijds analyseert, onder andere "in de context van het debat rond de individualisering van de socialezekerheidsrechten". Ze wilden met andere woorden het principe van de genderbias weerleggen die stelt dat "een huishouden een conflictloze zone is waarin middelen volgens de behoeften van de leden worden besteed". Dit opmerkelijke onderzoek is ontstaan vanuit de vooraf bepaalde wil om de gendervertekening te ontcrachten. Die vertekening komt voort uit een traditioneel micro-economisch model dat mensen omschrijft als arm wanneer zij deel uitmaken van een arm gezin. Het is een klassieke kijk op de zaken, gebaseerd op twee hypothesen die het BGIA-onderzoek wil weerleggen: de eerste, 'aggregatie' genoemd of het 'gemeenschappelijk gebruik van de inkomens', veronderstelt dat het inkomen gemeenschappelijk wordt gebruikt en door de gezinsleden gedeeld wordt. De tweede hypothese gaat ervan uit dat "arme gezinsleden leven met een identieke toestand van gebrek en dit met eenzelfde intensiteit".

Er werd met andere woorden lang uitgegaan van een genderbias met een gemeenschappelijk en gedeeld gebruik van de gezinsinkomens enerzijds en identieke gebreken en beperkingen binnen een gezin met betrekking tot het budget anderzijds. Het was dus tijd om de meetinstrumenten bij te

werken en niet langer uit te gaan van het gezin als micro-economische eenheid, maar van het individu als man of vrouw om zo een duidelijk beeld te schetsen van de verschillen tussen mannen en vrouwen en hun risico op armoede.

Dit volledige onderzoek en de conclusies ervan leveren waardevolle inzichten, maar we geloven dat er nog meer intersectionele parameters bij betrokken kunnen worden. Er wordt namelijk niets gezegd over allochtone vrouwen, hoewel net zij het vaakst geconfronteerd worden met genderverschillen als we hun lonen vergelijken met die van hun mannelijke tegenhangers van dezelfde afkomst. Deze verschillen zijn nog groter dan die tussen Belgische, Europese en in het algemeen Westerse vrouwen en mannen met een gelijkaardige arbeidssituatie. Belgische en Europese vrouwen hebben ook een betere toegang tot het arbeidsproces tijdens hun beroepsinschakelingsstijd - deze vrouwen hebben zelfs een voordeel aangezien hun integratie geslaagder verloopt dan die van hun mannelijke tegenhangers. Dat geldt echter niet voor niet-Europese en niet-Westerse vrouwen. Hun integratie verloopt moeizamer in vergelijking met hun mannelijke tegenhangers, die zo ook al meer moeite hebben de arbeidsmarkt te betreden dan Belgische vrouwen.

- Grotere loonkloven: uit het rapport van het IGVM blijkt dat de grootste loonverschillen niet zo zeer optreden bij gelijk werk, maar eerder te wijten zijn aan een verschil in werk, een verschil dat aangemoedigd wordt door de segmentatie van de arbeidsmarkt: "Een groot deel van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen is toe te schrijven aan de segregatie op de arbeidsmarkt. Ongelijk loon is met andere woorden vaak een kwestie van ongelijk werk (...). Mannen en vrouwen werken niet alleen vaker in bepaalde sectoren, ze concentreren zich ook vaak in bepaalde beroepen⁷¹", waarvan we weten dat de lonen het laagste liggen

⁷¹ IGVM, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen*, 2017, pp. 42, 44.

(schoonmaakdiensten, horeca, huishoudhulp en personeelzorg).

Met de toenemende industrialisatie en globalisering van de arbeidsmarkt die in hoofdsteden zoals Brussel erg voelbaar is, wordt een steeds groter deel van de huiselijke voedsel- en kledingproductie en de verzorging van familieleden uitbesteed aan de markt, waarbij de gezinnen de taken niet langer zelf uitvoeren, maar aanvragen. De vraag die we ons hierbij moeten stellen is wie er nu precies instaat voor de voedselbereiding, het huishouden en het schoonmaken, de productie van kleding en de zorgverlening aan kwetsbare personen (kinderen, bejaarden en mensen met een beperking), taken die vaak geen hoog diploma vereisen en waar een van de laagste lonen tegenover staat. In een van de rapporten die we hebben geraadpleegd, staat er dat vrouwelijke Afro-descendenten (Congo, Rwanda en Burundi) "in grote mate geconcentreerd zijn in de domeinen gezondheid (hulpverzorgende en verpleegsters), schoonmaken en huishoudhulp, en ook als verkoopsters, in restaurants, als medewerkers van callcenters en receptionisten, maatschappelijk assistentes en leerkrachten. Deze zeven activiteiten vertegenwoordigen twee derde (60%) van de genoteerde jobs voor vrouwen⁷²." Het is hierbij natuurlijk belangrijk om de impact van het glazen plafond te analyseren, maar vaak is er in dit geval echter sprake van een 'kleverige vloer', wat blijkt uit de opdeling van de activiteitensectoren volgens geslacht en afkomst voor de gehele beroepsbevolking.

d) Hoe zit het met gesluierte moslimvrouwen?

In de verschillende publicaties die we hebben geanalyseerd, valt op dat er maar zelden wordt gesproken over de discriminatie van gesluierte moslimvrouwen, hoewel deze kwestie wel aangehaald wordt in de verschillende bestaande kwalitatieve

⁷² Koning Boudewijnstichting, *Burgers met Afrikaanse roots ...*, op. cit., p. 71.

onderzoeken⁷³, waarin deze vrouwen hun ervaring met discriminatie op de werkvloer konden delen, en dan vooral de discriminatie tijdens hun zoektocht naar werk. Het zou aangewezen zijn om rekening te houden met de onzichtbaarheid van deze vrouwen, die

vaak uit een niet-Europees land komen (Maghrebijnen, Turken of Afro-descendenten) en die zo al het slachtoffer worden van de verschillende discriminatieparameters die we in dit rapport hebben besproken.

⁷³ N. Ben Mohamed, "Voile et marché de l'emploi. Égalité femmes-hommes", *op. cit.*

Conclusie van de analyse

Als we het hebben over de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, wordt al snel het alom bekende 'glazen plafond' aangehaald als verklaring voor de ongelijke genderverdeling tijdens de loopbaanontwikkeling. Bij deze verklaring wordt echter een essentiële parameter over het hoofd gezien om de diversiteit voor vrouwen op de werkvloer grondiger te analyseren: afkomst.

Deze parameter wordt inderdaad vaak over het hoofd gezien. Nochtans schetst hij een duidelijker beeld van de bijzondere werk- en inkomenssituatie van allochtone vrouwen, in het bijzonder van vrouwen uit moslimlanden of voormalige kolonies. Hiermee wordt het mogelijk om *het glazen plafond vanuit verschillende invalshoeken te bestuderen* (klasse, afkomst, geslacht) en vervolgens na te gaan of het nu net meer allochtone vrouwen of mannen zijn die bestuursfuncties bekleden en hoe groot de loonkloof is tussen mannen en vrouwen van verschillende origines. We zouden inderdaad moeten onderzoeken hoe het salaris van allochtone vrouwen evolueert als zij een bestuursfunctie krijgen. En waarom worden zij, in tegenstelling tot vrouwen van een andere afkomst, niet beschouwd als een belangrijke doelgroep waarvan de belangen statistisch moeten worden onderzocht om een eventuele achterstand bij de integratie op de arbeidsmarkt te kunnen verklaren, onder meer een achterstand bij het vinden van een stage of het hebben van een netwerk?

Bovendien worden zij ook het vaakst geconfronteerd met de 'kleverige vloer': een rem op de promotiemogelijkheden bij het veranderen van baan. Door de parameter 'afkomst' toe te voegen aan onderzoek naar de impact van het geslacht, zouden we ook kunnen bepalen welke allochtone vrouwen het vaakst ingezet worden voor

schoonmaak- en onderhoudsdiensten met dienstencheques en personeezorg, al treden er ook hier afhankelijk van de activiteitensector en het beroep grote verschillen op⁷⁴. Hoewel onderzoek aantoonde dat het verpletterende merendeel van al het deeltijdse werk wordt uitgevoerd door vrouwen, weten we nog steeds niet wie die vrouwen precies zijn: wat is hun afkomst? Dit gebrek aan informatie wordt nog opvallender als we kijken naar de mannen die als uitzendkracht deeltijds werken binnen specifieke activiteitensectoren waarvoor voornamelijk allochtone mannelijke arbeidskrachten worden ingeschakeld. Voor dergelijke sectoren stellen we vast dat mannen uit de Maghreb en andere Afrikaanse landen oververtegenwoordigd zijn.

Verder wordt er niet ingegaan op de loonkloof tussen allochtone vrouwen en vrouwen van Belgische origine, een parameter waarmee de 'kleur' van de segregatie op de arbeidsmarkt duidelijk wordt en waarmee de nog grotere ongelijkheid kan worden begrepen waarmee sommige specifieke allochtone bevolkingsgroepen worden geconfronteerd. Want hoewel UNIA in zijn onderzoek⁷⁵ aangeeft dat Belgische vrouwen het sterkst aanwezig zijn in het Belgische onderwijs (de tweede activiteitensector op federaal niveau) en Maghrebijnse vrouwen in de onderhouds- en overheidsdiensten, vrouwen uit het Nabije en Midden-Oosten in de detailhandel en vrouwen uit Oceanië en het Verre Oosten in de horeca, weten we niet welke functies ze precies bekleden en wat nu precies de loonkloof is tussen allochtone vrouwen en Belgische vrouwen die voornamelijk in het onderwijs werken. *We missen dus een kwantitatieve, intersectionele analyse van het effect van de kleverige vloer.*

Hoewel UNIA in zijn onderzoeken steeds aandacht heeft besteed aan de afkomst en

⁷⁴ De bijlagen van het rapport *Socio-economische monitoring, Arbeidsmarkt en origine* uit 2015 bevatten heel wat relevante informatie voor onze intersectionele

analyse.
http://www.emploi.belgique.be/monitoring_annexes/
⁷⁵Unia/Federale Overheidsdienst, *Socio-economische monitoring, Arbeidsmarkt en origine*, op. cit., p. 47.

voor sommige analyses zelfs geslacht en afkomst heeft gekruist om de bezettingsgraad binnen de verschillende activiteitensectoren te bestuderen, is er ten slotte voorlopig geen sprake van een uitvoerig onderzoek naar de loonkloven, promotiemogelijkheden en mogelijke loonbonussen tussen Belgische vrouwen en allochtone vrouwen, die oververtegenwoordigd zijn binnen de activiteitensectoren met de laagste lonen. Pas als we deze verschillen tussen vrouwen op basis van afkomst zichtbaar kunnen maken, kunnen we begrijpen hoe indicatoren van afkomst en 'ethniciteit' personen kunnen benadelen die tot deze categorie behoren of geacht worden te behoren.

Op heden maken kwalitatieve en geïsoleerde kwantitatieve onderzoeken al melding van de volgende parameters: werkelijke of veronderstelde geloofsovertuiging, herkenbaar door zichtbare 'tekens' (hoofddoek, belijdenis, huidskleur, taal), voornaam en naam, verblijfsadres.

Als we een transversale benadering willen van de doelgroepen en hun werksituatie, lijkt het aangewezen rekening te houden met etniciteit en geslacht tezamen, aangezien de werkelijke of veronderstelde geloofsovertuiging, afkomst, nationaliteit, taal en huidskleur discriminatie van zowel vrouwen als mannen kunnen in de hand werken.



DEEL B

**CONCRETE
TOEPASSING VAN HET
CONCEPT
INTERSECTIONALITEIT
IN DE
BEDRIJFSWERELD.**

In het licht van onze eerdere beoordeling, waarin we de categorieën van de actieve bevolking die het meest gevoelig zijn voor discriminatie hebben blootgelegd, formuleren we in de rest van dit verslag meerdere voorstellen om eventuele gevallen van discriminatie en onevenwicht op het vlak van diversiteit binnen het bedrijf beter te voorkomen, te diagnosticeren en te corrigeren. Alvorens in deze richting voort te gaan, moet eraan worden herinnerd dat deze voorstellen deel uitmaken van een *structurele* aanpak van discriminatie en kaderen binnen een pedagogische logica en "methodologische" ondersteuning van bedrijven, in plaats van een zoektocht naar een kwaadaardige, impliciete of expliciete intentionaliteit. In het eerste deel van dit rapport gaven we immers al aan dat een dergelijke aanpak ongeschikt is om niet alleen de directe discriminatie te verklaren, maar vooral en bovendien om de meer diffuse en complexe realiteit van discriminatie in de praktijk te doorgronden.

We geven hier nogmaals de vragen mee die de concrete omzetting van het concept van intersectionaliteit in bedrijven (met name via de "diversiteitsplannen" van ACTIRIS) mede gestructureerd hebben:

- Welke categorieën moeten transversaal worden behandeld (zoals geslacht) om een intersectionele analyse en behandeling van discriminatie mogelijk te maken?
- Volgens welke patronen en criteria komen structurele en systemische ongelijkheden voor? Hoe dragen individuele discriminaties bij tot deze logica van collectieve en structurele discriminatie? Op welke manier kunnen we ze vermijden of verminderen?
- Hoe kunnen we komen tot categorieën die het mogelijk maken de processen van structurele en collectieve discriminatie te belichten?
- Welke combinaties van dimensies/kenmerken/identiteitscriteria zijn het meest gemarginaliseerd? Welke zijn daarentegen de meest "bevoordeelde"? Deze vraag moet worden aangepakt, zonder in de valkuil van de hiërarchisering te trappen.

3.1 Een categorie die net als gender transversaal is: etniciteit

Etniciteit: een controversiële categorie

Het wantrouwen ten opzichte van het wetenschappelijke en statistische gebruik van de term 'etniciteit' komt voort uit het feit dat deze categorie is afgeleid van de koloniale antropologie, wat *a priori* een begrijpelijk bezwaar vormt tegen het gebruik van deze term vandaag, zelfs in de context van een kritisch gebruik:

“[Vert.] De etnische categorieën die op die manier ontstaan, hebben de neiging om de werkelijkheden die ze beschrijven te fixeren (te institutionaliseren), door ze te integreren in een administratieve logica van identificatie. In deze tijd worden etnienamen zogenaamd starre 'aanwijzers' van homogene menselijke gehelen, die fysieke en morele eigenschappen gemeen hebben, die in diverse vormen worden geobjectiveerd (personeelskaarten, administratieve kiesdistricten, benamingen die geschreven op identiteitsdocumenten geschreven ...)”⁷⁶.

Dientengevolge is er een tendens geweest om etnische groepen te definiëren als "culturele dragers", dat wil zeggen, als met een gedeelde culturele inhoud, met impliciete of expliciete aansluiting bij of erkenning door sociale actoren (de

groepsleden en zij die er geen deel van uitmaken).

Volgens antropoloog F. Barth is het delen van dezelfde cultuur een gevolg van *culturele differentiatie en segmentering*, eerder dan een vereiste voor de afbakening van een etnische groep⁷⁷. Dit betekent bijvoorbeeld dat omschreven worden als Roma niet noodzakelijk de eerste voorwaarde is om "deel uit te maken" van een "Roma-groep": wat de "Roma" als etnische categorie bepaalt, is de manier waarop een hiërarchisch verschil met een andere groep wordt opgebouwd. In

Hoe kunnen we een term ("etniciteit") operationeel en statistisch betrouwbaar gebruiken zonder alle vooroordelen en stigmatiserende processen die tot het ontstaan van dit concept hebben geleid?

die zin verwijst etniciteit naar het doen ontstaan van hiërarchische verschillen tussen de identiteiten of een verondersteld behoren van individuen tot bepaalde groepen⁷⁸. Vanuit dat perspectief is het delen van een cultuur veeleer een gevolg van de mentaliteit en sociale verhoudingen dan een eerste voorwaarde voor de organisatie en de

zelfidentificatie van groepen. Dit betekent bijvoorbeeld dat, hoewel iemand geen moslim is of zichzelf niet meteen in die identiteit herkent, men meestal wordt gereduceerd tot wat uiteindelijk een "andere" identiteit vormt. In deze zin komt de etnicisering van identiteiten voort uit de manier waarop het verschil door de meerderheidsgroep wordt behandeld.

⁷⁶ P. Costey, « Les catégories ethniques selon F. Barth », Lyon, *Tracés*, 2006.

⁷⁷ F. Barth, « Les groupes ethniques et leurs frontières », in P. Poutignat et J. Streiff, *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, 1995, pp. 203-249.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 210-211.

Wat ons in deze definitie van Barth interesseert, is dat zij het begrip 'ethniciteit' hanteerbaar maakt in maatregelen om onrechtvaardige ongelijkheden te corrigeren. **Het is immers niet aan de beleidsmakers en de verantwoordelijken in bedrijven om een waarheidsgehalte toe te kennen aan de categorie: de categorie bepaalt wat individuen in werkelijkheid zijn.** We moeten veeleer vertrouwen op de huidige staat van percepties die de categorieën als zodanig schept, om te zien hoe individuen worden gestigmatiseerd op basis van representaties die reële effecten hebben (in termen van socio-economische status, beroepsactiviteit, bezoldiging, functie enz.). *In feite richt elke studie over discriminatie zich in de eerste plaats op het detecteren van de echte consequenties van collectieve representaties (inclusief denkbeeldige representaties en fantasieën) voor de individuen die bij deze representaties horen*⁷⁹. Het begrip ethniciteit moet ook vanuit dat opzicht worden begrepen: het stelt ons in staat om categorieën te beheren waarvan de inhoud de collectieve representaties van sociale groepen bevat, voor zover ze geacht worden een culturele (en dus intellectuele, esthetische, professionele enz.) samenhang te vormen. Als ik het voorbeeld neem van de categorie "mensen van oorsprong uit de Maghreb", wordt deze vaak geassocieerd met de "moslim-identiteit", en omgekeerd wordt elke zichtbare "moslim" vaak geassocieerd met een buitenlandse afkomst, meestal "Arabisch".

Het voordeel van deze definitie van ethniciteit is dat deze ervan uitgaat dat *alle zelf-identificaties* op de tweede plaats komen: in de zin dat we ons des te bewuster zijn van onze identiteit in situaties die een verschil willen maken, waar men een verschil waarneemt met een meerderheidsgroep. Dat geldt ook voor de ervaring waarbij men zich Belg voelt in het buitenland, in contact met een buitenlandse cultuur. Wat ons op onze beurt interesseert, ligt in de processen van

zelfidentificatie van personen die tot minderheden behoren in België, in het BHG. "Minderheid" betekent hier dat mensen beperktere toegang hebben tot de basisvoorzieningen (onderwijs, werk, gezondheid) die nodig zijn voor een waardig leven. **Er moet daarom speciale aandacht worden geschonken aan de zelfidentificatie van minderheden, omdat daarin, zoals we al eerder hebben gezegd, de manier waarop ze worden waargenomen is opgenomen:** er is inderdaad geen zelfidentificatie die op geen enkele manier secundair is, dat wil zeggen voortkomend uit de perceptie door de minderheidsgroep van de perceptie die de meerderheidsgroepering ervan heeft. In die zin zijn veel gestigmatiseerde mensen zwart geworden, in de zin dat ze zich bewust zijn geworden van het verschil in behandeling waaraan ze werden blootgesteld. In het rapport van de Koning Boudewijnstichting over mensen afkomstig uit Afrika zei een van de geïnterviewden hoe hij door een lang proces op school zwart is geworden: "Het was op school dat ik leerde dat ik zwart was, niet in die zin dat mijn huidskleur zwart was, maar wel zwart in de zin dat zwart-zijn storend is"⁸⁰.

De uitdaging in termen van openbaar beleid en corrigerende maatregelen inzake discriminatie, bestaat er daarom in de eerste plaats in te zoeken naar een verklaring voor dit proces: hoe wordt iemand in de ogen van de anderen 'zwart', 'vrouw', 'ziek' ...? Hoe wordt iemand een 'bejaarde vrouw', een 'moslim' of een 'moslima'? Het is eigenaardig te moeten opmerken dat "bejaarde vrouw" niet noodzakelijk een bestaande categorie als zodanig is in het traject van vrouwen ouder dan 50 jaar. Zo worden in de wetenschappelijke literatuur - in sommige levenswetenschappelijke protocollen - oudere vrouwen mannen wanneer ze niet langer van vruchtbare leeftijd zijn, alsof de reproductieve capaciteit het geslacht aangeeft. We moeten ons dan ook afvragen

⁷⁹ P. Simon P., « Le rôle des statistiques dans la transformation du système de discriminations », *Confluences Méditerranée*, n. 48, 2003, pp. 25-38.

⁸⁰ Rapport van de Koning Boudewijnstichting, *Des citoyens aux racines africaines...*, op. cit., p. 129.

of we in de analyse van beroepstrajecten dezelfde genderinversie kunnen waarnemen als we de categorieën vrouwen en leeftijd doorlopen: verliest de categorie geslacht het nadeel wanneer een vrouw geacht wordt niet langer in haar vruchtbare periode te verkeren?

We zouden ons dus kunnen afvragen *vanaf welke leeftijd een vrouw een man is zoals de anderen op een professioneel niveau*. Uit de verschillende onderzoeken van het IGVM blijkt dat er inderdaad een geslachtsleeftijd is in de professionele sfeer. Er is alle reden om te geloven dat personen van het vrouwelijk geslacht vrouwen worden als ze de arbeidsmarkt betreden, in de zin dat ze deeltijdwerk combineren, te maken krijgen met loonverschillen in hun nadeel in vergelijking met mannen, enzovoort. Vrouw worden betekent hier dat het feit dat men gezien wordt als vrouw leidt tot een lagere waardering van vaardigheden (inclusief de vaardigheden die onderbouwd worden door ervaring en kwalificaties), en in het algemeen minder professioneel vertrouwen geniet. Zo is aangetoond dat vrouwen een sterkere discriminatie ervaren tijdens de vermoedelijke periode van voortplanting of naar aanleiding van een zwangerschap⁸¹, maar er wordt niets gezegd over de effecten, die toch worden bevestigd door de inductieve methode, bij vrouwen afkomstig uit niet-Europese immigratie (de zogenaamde niet-blanke vrouwen) en waarvoor meer of minder expliciete collectieve representaties betrekking hebben op de vooroordelen van meervoudige zwangerschap en hoge vruchtbaarheid, wat door personeelsdirecteuren als een probleem kan worden beschouwd. Maar er wordt niets of bijna niets gezegd over de veroudering van vrouwen op het werk, waarvan het moeilijk te geloven is dat die gelijkloopt met die van de mannen; en ook niets over de veroudering op het werk van vrouwen die tot minderheidsgroepen behoren.

⁸¹ IEFH, *Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België*, 2010.

Om deze afwezigheden in de cartografie naar voren te kunnen brengen, voorafgaand aan de implementatie van een diversiteitsplan, zou een van de aanbevelingen zijn om vooral te focussen op het proces van "etnische wording" (wetende dat Belgisch of Europees een etnische groep is), "een man worden", "geldig worden" en "een jong persoon worden" binnen het personeel van een bedrijf. Daartoe moet men uitgaan van de diagnoses die de belangrijkste betrokkenen hebben geformuleerd over aanwervingsprocessen, stagetoekenning, loopbaanontwikkeling, de toewijzing van projecten en de verdeling van vaardigheden. Dit zou het mogelijk maken om de invloed van het neutraliteitsbeginsel te wegen en een gelijkheidsbeginsel te overwegen in rekruteringsprocedures, loopbaanontwikkeling en communicatie. Dit gelijkheidsbeginsel bestaat uit het toekennen van "punten" aan zij die benadeeld lijken te zijn gezien de toestand van structurele discriminatie. Dit zou in nauw overleg met de vakbonden kunnen worden opgesteld. Positieve maatregelen bestaan uit het corrigeren van de historische en structurele ongelijkheden gericht op groepen die getroffen zijn door systemische discriminatie - over het algemeen op basis van geslacht, etniciteit, handicap - door middel van "voorkeuren" met het oog op het creëren van echte gelijke kansen. Daarbij probeert men om de impliciete voordelen waarvan bepaalde groepen genieten binnen de instellingen te neutraliseren. Het is daarom essentieel dat positieve maatregelen niet alleen gebaseerd zijn op enkelvoudige criteria, maar ook op de intersectionaliteit van deze criteria.

Met andere woorden, de etniciteitscategorie kan worden geïntegreerd in een concreet beleid voor de toepassing van het concept van intersectionaliteit, op voorwaarde dat we etniciteit zien als een proces voor de identificatie van oorsprong (zowel reëel als denkbeeldig) met discriminerende effecten.

In die zin moet etniciteit de basis van onze analyses zijn, net zoals geslacht.

Hoe kunnen we etniciteit operationaliseren in een denkproces over de maatregelen voor de preventie en bestrijding van discriminatie?

De analogie met de operationalisering van het geslacht lijkt moeilijk te zijn. In het licht van de operationalisering is geslacht immers gereduceerd tot ethisch onberispelijke, onderscheidende criteria, omdat men meestal werkt met wat gezien blijft worden als een natuurlijk gegeven dat door de burgerlijke stand en de administratie geregistreerd wordt: dat geldt voor het geslacht en de binaire indeling ervan (op de documenten van de burgerlijke stand kan men enkel Vrouw of Man zijn). Dus als we willen weten of vrouwen worden gediscrimineerd, kunnen we niet anders dan mannen als hun 'natuurlijke' tegenhanger zien. Het is dit praktische aspect van de binaire indeling dat de complexiteit van het inzicht in gender naast zich neerlegt, als een verweven constructie van sekseverschil en heteroseksuele sociale orde. Maar de burgerlijke stand vermeldt niets over etniciteit, behalve dan nationaliteit of geboorteplaats. Deze wordt echter omgeven door een hele resem voorstellingen: de huidskleur, religieuze overtuiging, taal, cultuur (begrepen in de brede betekenis van het woord, dus eetgewoontes, klederdracht, omgaan met de dood, religieuze rituelen, enz.). En in feite zijn deze representaties doordrenkt met de erfenis van het koloniale verleden of zijn ze het resultaat van een altijd aanwezig ethnocentrisme, dat gekoppeld is aan ongelijke verhoudingen tussen naties.

Als we ons houden, zoals aangegeven, aan de subjectieve ervaringen van het 'vrouw worden' zoals we dat eerder hebben gedefinieerd, blijft er een essentiële vraag bestaan inzake de operationalisering. Als de categorie 'eticiteit' zoals we die willen gebruiken een "perceptie van een perceptie" is (en niet noodzakelijk de perceptie van een

realiteit), hoe kunnen we dan een "perceptie" objectiveren en kwantificeren?

Als etniciteit niet zozeer wordt gedefinieerd op basis van haar realiteit als wel van de perceptie van de actoren, hoe kunnen we dit dan weergeven in kwantificeerbare variabelen? Om kwantificeerbaar te zijn, moet iets immers ook observeerbaar en objectiveerbaar zijn. Maar het is eigen aan een subjectief criterium zoals de 'perceptie van verschillen' dat het niet a priori kan worden geobjectiveerd.

Dat kan door gebruik te maken van wat in België al wordt gedaan door een beroep te doen op de categorie "herkomst" en door voort te bouwen op de zelfbepaling van individuen in de zin dat, zoals we hebben aangetoond in verwijzing naar antropoloog Barth: er is geen zelfdefinitie die niet secundair is, dat wil zeggen, voortkomend uit de perceptie dat minderheden de perceptie hebben die de meerderheidsgroep van hen heeft. Dus, als de anderen (de groep die tot de norm behoort) mij als "zwart" waarnemen, zal ik mezelf als zwart identificeren: deze identificatie is dus niet primair, maar secundair. Daarom zeggen we dat men zwart *wordt*. In die zin zijn veel gestigmatiseerde mensen zwart geworden, ze zijn zich bewust geworden van hoe ze anders worden behandeld zonder dat dit verschil objectief te rechtvaardigen is. Het is door aandacht te schenken aan dit proces van "hoe wordt iemand zwart, vrouw, ziek, in de ogen van anderen?", dat we van dichterbij kunnen bekijken waaruit de beleving van de discriminatie bestaat.

Een ander probleem doet zich echter voor: hoe kan een mate van objectiviteit worden verleend aan iets dat subjectief lijkt? Zoals we in het eerste deel hebben aangetoond, is een van de voordelen van onder meer de theorieën over geslacht en epistemologie vanuit het standpunt dat zij formuleerden, **dat het delen van verhalen in de eerste persoon meer objectiviteit geeft aan de ervaringen, in de zin dat ze de desindividualisering mogelijk maken en op een bepaalde manier de psychologische**

ervaring van de discriminaties depsychologiseren door hun realiteit en daarmee ook hun objectiviteit te herstellen.

Vanuit een methodologisch oogpunt - bijvoorbeeld door het opzetten van een diversiteitsplan - kan aan deze verhalen een vermoeden van legitimiteit worden toegekend zolang ze talrijk zijn of een aanzienlijk deel van de betrokken mensen betreffen.

We kunnen dus aannemen dat als verschillende mensen of juist te weinig mensen vanuit de diversiteit⁸² een gebrek aan kansen of een lagere verloning of een gebrek aan vertegenwoordiging in de communicatie in het bedrijf vermelden, we kunnen zeggen dat **de zoektocht naar de**

implementatie van een diversiteitsplan kan beginnen met het opstellen van de lijst met "afwezigen" (essentieel voor het in kaart

brenge van de marges). Het eerste obstakel dat overwonnen moet worden, is vaak het gebrek aan statistische gegevens binnen de instellingen ("gelijkheidsgegevens"). Daarom moet men eerst en vooral, door middel van een interne enquête, een statistisch beeld verkrijgen van de demografische samenstelling van de gehele groep in kwestie. Dit soort onderzoek is gebaseerd op vier belangrijke principes: de anonimiteit en zelfbepaling van de ondervraagde personen, de facultatieve aard van de deelname aan de enquête en de transparantie over het gebruik dat van de verkregen resultaten moet worden gemaakt.

⁸²A fortiori moet men ervan uitgaan dat als er geen persoon aanwezig is afkomstig uit de diversiteit om deze inventaris binnen het bedrijf op te stellen, men

gerechtigd is om een disfunctie aan te nemen in wervingsprocedures, loopbaanontwikkeling of interne of externe communicatie.

3.2 Prioritaire kruispunten binnen de intersectionele aanpak: een paradox?

Nu we aan het einde zijn gekomen van onze beoordeling van de sociaal-demografische stand van zaken van de arbeidsmarkt, lijkt een vorm van transversaliteit en intersectionaliteit van fundamenteel belang, maar we moeten erkennen dat bepaalde biografische gegevens een grotere impact hebben op de professionele trajecten. Het toepassen van intersectionaliteit in het bedrijfsleven en in het overheidsbeleid betekent dus niet dat we niet langer een volgorde van prioriteit toepassen bij het bepalen van de te beschermen criteria. In feite is **een bepaalde vorm van prioriteiten stellen van fundamenteel belang om een categorische versnippering te voorkomen, die een praktische onmacht als gevolg zou kunnen hebben.**

Welke zijn de prioritaire kruispunten binnen dit perspectief?

- Om deze notie van prioriteit te begrijpen, maken we een onderscheid tussen de term "categorie" en de term "variabele":
 - categorieën kunnen worden gedefinieerd door een van de beschermde criteria die door de Europese Unie worden genoemd (leeftijd, geslacht, religie, taal, huidskleur enz.), die in feite etnische criteria, geslacht en sociale klasse omvatten.
 - variabelen vormen wat gemeten moet worden voor deze categorieën, bijvoorbeeld het opleidingsniveau (verworven diploma's, schooloriëntatie enz.), de positie op de arbeidsmarkt en de professionele status (de arbeidsdeelname, uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek, de sector, de duur van het arbeidscontract, loopbaanontwikkeling, verloning, enz.), gezondheid, sociaal-economische status (inkomen, vermogen etc.).

SCHEMA VAN CATEGORIEËN EN VARIABELEN

DE CATEGORIEËN

De beschermde criteria van waaruit men de variabelen hiernaast meet.

- De 5 zogenaamde "raciale" criteria: vermeend ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst - inclusief religieuze overtuiging, en nationale of etnische afkomst.
- Handicap
- Filosofische of religieuze overtuiging
- Seksuele geaardheid
- Leeftijd
- Vermogen - financiële middelen
- Burgerlijke staat
- Politieke overtuigingen
- Syndicale overtuigingen
- Gezondheidstoestand
- Fysieke of genetische kenmerken
- Geboorte
- Sociale herkomst
- Geslacht
- Taal

DE VARIABELEN.

wat men meet.

- Opleidingsniveau (schoolloopbaan, diploma, gekozen richting, oriëntatie, enz.)
- Gezondheid (toegang tot verzorging, genieten van sociale zekerheid, aansluiting bij een ziekenfonds enz.)
- De situatie op de arbeidsmarkt (activiteit, werkloosheid, aard van het contract, uitoefening van het arbeidscontract, verloningsniveau, professionele sector, aard van het beroep enz.)
- Inkomen (merk op dat de ondoorzichtigheid van het gezinsinkomen niet de koopkracht van elk inkomen aantoont)

Een kruising wordt als intersectioneel beschouwd als het gaat om de beschermde criteria die betrekking hebben op geslacht, etniciteit en sociale klasse (socio-economische status, zoals het bezit van een huis, de status van uitkeringsontvanger, het inkomensniveau maar ook het type (gezochte) baan): categorieën waarmee de bovengenoemde variabelen zullen worden gemeten. We proberen zo te bepalen wat het professionele traject is van vrouwen van Zuid-Amerikaanse of Poolse afkomst die respectievelijk werkzaam zijn in de sector van de dienstencheques en in de gezondheidszorg als verpleeghulp: doen zij dat aan dezelfde voorwaarden als hun Europese tegenhangers? En zelfs: hebben zij Europese tegenhangers? Wetende dat de afwezigheid van Europese tegenhangers binnen een domein het mogelijk maakt om te spreken van een etnische stratificatie van de arbeidsmarkt, of van een etnische stratificatie van het personeel binnen het bedrijf. In dit geval is de vraag die de diversiteitsplannen moet sturen, hoe we tot die situatie zijn gekomen.

Er moet echter aan worden herinnerd dat het onderscheid tussen "categorie" en "variabele" niet op een statische manier moet worden opgevat, omdat alles afhangt van wat we willen meten in een intersectioneel perspectief: in feite is de betekenis van de dubbele pijl in het diagram hierboven, dat men evengoed kan beginnen met zoeken bij de "variabele".

- Toch zouden we hier een bezwaar kunnen opwerpen: **waarom vooral gender, etniciteit en klasse, en niet bijvoorbeeld leeftijd en validisme (systeem van hiërarchie, dominantie en discriminatie ten opzichte van mensen met een handicap)?**

Dit betekent niet dat we het belang van de bescherming van deze criteria ontkennen op grond van de professionele behandeling die is voorbehouden aan de jongeren die deel uitmaken van de (zogenaamd onervaren) actieve bevolking of de vergrijzing van de bevolking, waarbij de verschillen tussen de geslachten soms sterk zijn. Maar ons doel met de omzetting van het concept van intersectionaliteit in instrumenten is om de 'kwetsbaarste groepen' te vinden die nauwelijks vermeld worden in de diversiteitsplannen omdat ze zich in de marge van de 'doelgroepen' bevinden, zoals deze nu zijn geformuleerd. Uit onze beoordeling van de huidige situatie is echter gebleken dat het de mensen van niet-Europese buitenlandse origine zijn die vormen van ongelijkheid cumuleren waarop een sterk vermoeden van onrecht berust. En de mate van professionele solvabiliteit is sterk verbonden met de genderidentiteit van de betrokken personen: de logica - en bijgevolg de ervaringen - van de gevallen van professionele discriminatie zijn niet dezelfde voor een vrouw of een man van niet-Europese oorsprong. Daarom is het absoluut noodzakelijk om ten minste de kruising tussen geslacht en etniciteit te handhaven: de "sociale" klasse wordt vaak geïntroduceerd in de variabelen (d.w.z. in wat we meten). Er moet natuurlijk worden opgemerkt dat mindervalide personen van niet-Europese origine minder toegang hebben tot overheidssteun die speciaal is bedoeld voor mensen met een handicap; dit komt door een gebrek aan toegang tot informatie, het niet raadplegen van het recht enz. Het is daarom van essentieel belang om een intersectioneel perspectief te hanteren bij de analyse van discriminatie van mensen met een handicap.

- **We stellen het volgende gedachte-experiment voor als een standaardhulpmiddel om te helpen begrijpen wat het voorwerp uitmaakt van structurele discriminatie en wat dus het voorwerp kan zijn van intersectionele categorisatie.**

Laten we het volgende geval eens bekijken: een man die onlangs vader is geworden, wordt door zijn werkgever niet in aanmerking genomen bij de toewijzing van de meest rendabele projecten, omdat deze laatste gelooft dat de ouderlijke verantwoordelijkheid ervoor zal zorgen dat de werknemer minder beschikbaar is. Het kan zijn dat we in onze omgeving iemand kennen die dat heeft meegemaakt. Maar zelfs als meerdere gevallen van hetzelfde type worden bewezen, is het

duidelijk dat dergelijke gevallen de uitzondering vormen en dat "mannen, jonge vaders" geen relevante categorie kan zijn om ongelijkheden op het werk vanuit een intersectioneel perspectief te analyseren. Het gedachte-experiment bestaat er daarom uit te vragen of zo'n geval een uitzondering is of een norm vertegenwoordigt als we rekening houden met een meer algemene sociale context. Wie zal echter zeggen dat het gebruikelijk is (of zelfs normaal in statistische zin) dat een werkgever ervan uitgaat dat een jonge vader vanwege zijn vaderschap minder beschikbaar is? Wie kan denken dat jonge mannen onderworpen zijn aan een geslachtsgebonden nadeel bij aanwerving vanwege van een vermoeden van ouderschap? Het vermoeden van ouderlijke verantwoordelijkheid en dus van relatieve onbeschikbaarheid weegt meer op vrouwen: daarom moeten de effecten van deze representatie systematisch worden gemeten met betrouwbare meetinstrumenten en niet het geval van de man die gediscrimineerd kan worden omdat hij net vader is geworden.

Wat is dan de methode om te weten te komen welke categorieën moeten worden bekeken, en in welke mate? De methode is inductief en houdt in dat *de uitzondering de categorie niet kan bepalen*. Ook hier is **de statistische herhaling (zoals gevalideerd door het collectief delen van ervaringen) de index van de intersectionaliteit, dat wil zeggen van de structurele onrechtvaardigheid van het geval**. Mannen met kinderen kunnen bijvoorbeeld niet als doelgroep worden gebruikt om na te gaan hoe hun carrière evolueert en om hun integratie op de arbeidsmarkt te verbeteren, aangezien voor het merendeel van de mannen hun vaderschap minder invloed heeft op hun beroepsleven dan het moederschap bij moeders. Mannen worden immers geen vaders op professioneel niveau, terwijl vrouwen wel moeders worden op datzelfde professionele niveau. Uiteindelijk zou men kunnen zeggen dat vaders vrouwen worden op professioneel niveau wanneer ze in de categorie van het eenoudergezin met een bescheiden inkomen vallen (dat wil zeggen, wanneer de dagelijkse zorg voor de kinderen, die een behoorlijke werkbelasting inhoudt, niet aan iemand anders of aan een instelling kan worden opgedragen). We zien dus dat voor mannen een toename in ouderschap en een lager inkomensniveau dan het gemiddelde nodig zijn om een equivalentie te creëren met de situatie van moeders op het werk (zonder dat zij een eenoudergezin vormen). Als we dus man en vader met een nadelige sociaal-economische status kruisen, is het duidelijk dat deze situatie kan leiden tot vormen van discriminatie, maar het gaat hier niet om een structurele discriminatie, omdat het kwantitatief gesproken veeleer de vrouwen zijn die zich in deze situatie bevinden, zoals blijkt uit de verschillende kwantitatieve onderzoeken van het IGVM.

Zo kunnen alleen biografische kenmerken die wijzen op een structurele discriminatie het voorwerp uitmaken van een intersectionele kruising: de index van het structurele karakter van discriminatie is de hoeveelheid voorvallen die in het algemeen opduiken.

Is kaalheid het voorwerp van structurele discriminatie?

Iemand denkt dat hij of zij is gediscrimineerd op het werk omdat hij/zij kaal is: tijdens een aanwervingsproces in een kapsalon werd deze persoon de baan geweigerd. Deze persoon kan zich terecht gediscrimineerd voelen, ook in de zin van de huidige wet en de beschermde criteria, omdat de fysieke conditie van een persoon het voorwerp kan uitmaken van discriminatie wanneer de onontbeerlijke omstandigheden voor het uitoefenen van een beroep geen specifieke fysieke staat vereisen.

In een intersectionele benadering is het criterium van kaalheid, dat specifiek mannen treft en daarom wat intersectionaliteit betreft relevant zou kunnen zijn (in de zin dat het gaat om een onlosmakelijke, meervoudige identiteit), geen relevant criterium om verheven te worden tot de rang van categorie of intersectionele variabele in de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie. Discriminatie vanwege "kaalheid en aangetaste mannelijkheid" maakt namelijk geen deel uit van een structurele dimensie: het feit dat we kaal zijn verhindert in onze huidige samenleving iemand niet a priori de toegang tot basisbronnen en -middelen zoals onderwijs, werk en gezondheid. Als zodanig zijn er geen collectieve vooroordelen met betrekking tot de professionele incompetentie van kale mensen, hun onbeschikbaarheid op het werk, hun gebrek aan professionaliteit, initiatief enz.

In deze zin is de categorie "kale man" geen intersectionele categorie omdat "kale mannen" geen minderheid als zodanig vormen in de zin zoals eerder gedefinieerd: ze vormen geen groep waarvan de leden beperkt zijn qua toegang tot fundamentele middelen vanwege het wijdverbreide vermoeden van hun veronderstelde aard of cultuur.

DE CONCEPTUELE TRIADE VAN INTERSECTIONALITEIT.

// KARAKTERISTIEKE ELEMENTEN //

GENDER

Bicategorisatie van de geslachten en de waarden en representaties gerelateerd aan elk geslacht (mannelijk/vrouwelijk)

het hiërarchische verschil tussen de geslachten

Seksuele geaardheid

Hiërarchie van de geslachten

KLASSE

sociaal-economische ongelijkheden (beoordeeld op basis van verdiende inkomsten en eigendom van bezittingen, activiteitsstatus, socio-professionele categorie)

Reële of gepercipieerde sociaal-economische omgeving

"variabele en voortdurende processen waarbij actoren zichzelf identificeren en door anderen worden geïdentificeerd op basis van de dichotomisering Wij/Zij, op basis van culturele eigenschappen die vermoedelijk zijn afgeleid van een gemeenschappelijke oorsprong". *

=> Het gaat dus om het grenseffect dat verbonden is met de perceptie van afkomst, nationaliteit, cultuur, religieuze overtuiging, huidskleur en taalvaardigheid.

*P. Poutignat et J. Streiff, Théories de l'ethnicité, Paris, PUF, 1995, p. 154.

ETNICITEIT

3.3. Concrete voorstellen voor bedrijven en organisaties die diversiteit bevorderen en discriminatie bestrijden

Met het oog op de voorgaande aanbevelingen formuleren we enkele concrete voorstellen, met name voor de organisatie en implementatie van diversiteitsplannen als onderdeel van de samenwerking tussen ACTIRIS en het bedrijf.

- **Intersectionaliteit integreren in diversiteitsplannen**

Zoals in dit hele rapport al wordt opgemerkt, is intersectionaliteit in de eerste plaats een methode om marges in kaart te brengen. We zullen ons richten op hoe een dergelijke methode kan worden geïntegreerd in diversiteitsplannen. Bij het uitwerken van deze plannen binnen bedrijven kan een intersectionele analyse worden toegepast door zowel de diversiteitsadviseurs, de ondersteunende structuren als bij de ontwikkeling van het raamwerk.

We herinneren eraan dat een diversiteitsplan gebaseerd is op twee soorten bedrijfsstructuren op basis van de doelgroepen die door ACTIRIS zijn opgericht: een kwantitatieve analyse die het beeld weergeeft van het personeel vóór het plan en een kwalitatieve analyse van de sterke en aandachtspunten. Het plan wordt vervolgens binnen het bedrijf geïmplementeerd door een of meer managers van een diversiteitseenheid wanneer deze bestaat, of anderszins door een vertegenwoordiger van het bedrijf. De werkgebieden zijn: werving/selectie, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering.

De diversiteitsadviseurs, die instaan voor het opmaken van de diversiteitsplannen, kunnen een cruciale rol spelen bij het analyseren van het intersectionaliteitconcept binnen bedrijven. Doordat ze in samenwerking met het bedrijf aan de bron van de analyse staan, kunnen de adviseurs bepalen of bepaalde groepen met gekruiste criteria onzichtbaarder zijn dan andere of dat sommige thema's moeilijker bespreekbaar zijn, waardoor de eigenheid van specifieke doelgroepen niet wordt behandeld (bijvoorbeeld: de hoofddoek). Deze invalshoek kan ook worden toegepast op de ondersteunende structuren tijdens de uitvoering van het plan, maar dit vereist - net als de gronden voor discriminatie die door de wet worden voorzien - dat we verder denken dan de zes doelgroepen (nationaliteit, zonder diploma hoger onderwijs, jongeren - 26, senior 45+, handicap en geslacht) en denken aan de kruising van criteria.

Naast de wetteksten vormen ideeën over redelijke aanpassingen, inclusie en rechtvaardigheid de kern van de diversiteitsplannen. Deze noties vragen om een meer gedetailleerde analyse en het in aanmerking nemen van een context in plaats van een logisch "beoogd motief leidt tot herstel". Bij het in kaart brengen is het daarom belangrijk om een onderzoek uit te voeren, om ervoor te zorgen dat de beperking van doelgroepen geen "blinde vlek" creëert die de bevordering van diversiteit kan belemmeren. Als de opname van nationaliteiten in de analyse bijvoorbeeld niet de realiteit weergeeft, is het noodzakelijk om alternatieven zoals oorsprong of achternaam te gebruiken. Zo ook kan het opnemen van oorsprong of achternaam in

de analyse andere werkelijkheden verbergen die verband houden met criteria die niet door de doelgroepen worden bestreken. In samenwerking met het bedrijf kan de ondersteunende structuur eraan herinneren dat de beoogde diversiteit vereist dat er rekening wordt gehouden met de huidige situatie binnen het bedrijf en dat de analyse verder kan gaan dan de doelgroepen of de beschikbare objectieve informatie. Met deze overwegingen kan zowel rekening worden gehouden tijdens de eerste brainstormvergadering van de ondersteunende structuur als tijdens vergaderingen voor diversiteitsbewakingsmonitoring, tussentijdse evaluaties en eindevaluaties, waarbij het bedrijf het plan kan aanpassen en voorstellen kan doen voor de slotevaluatie. Het raamwerk zal dus, naast de doelgroepen, de overweging van intersectionele criteria kunnen voorstellen, evenals een meer diepgaande analyse van de intersectionaliteit. Dit laatste kan ook worden gebruikt als een actie in het diversiteitsplan zelf. Concreet gaat het erom eerst de doelgroepen met elkaar te kruisen in de kwantitatieve en kwalitatieve analyse, en deze vervolgens te overschrijden door conclusies te trekken uit de gedeelde scenario's.

Hoe meer de mensen die betrokken zijn bij de ondersteunende structuur weten over het concept van de intersectionaliteit, hoe gemakkelijker het zal zijn om dit in de diversiteitsplannen te integreren. Dit kan niet worden gedaan via een "intersectionaliteitshandboek", maar wel via inzicht in en integratie van de redenen die ertoe aanzetten om zich te concentreren op structurele, eerder dan individuele oorzaken. Het is belangrijk dat de diversiteitsadviseurs de verschillende bedrijfsscenario's bundelen, om op die manier inzicht te verkrijgen in tendensen en problemen met betrekking tot intersectionaliteit in de tewerkstellingssector. Als het kwalitatief beoordelen van bepaalde criteria problematisch is voor bedrijven, kan het vaststellen van tendensen die verschillende bedrijven gemeen hebben, hen ervan overtuigen om deze kwalitatieve analyse te maken om zo het gestelde doel van diversiteit te bereiken.

- De eerste concrete maatregel die we voorstellen betreft **de herbepaling van de doelgroepen voor de diversiteitsplannen**, om de manier waarop het personeel van het bedrijf in kaart wordt gebracht te wijzigen.

Momenteel worden deze doelgroepen aan de hand van volgende criteria aangeduid:

- nationaliteit
- zonder diploma hoger onderwijs
- jongeren (-26)
- senior (45+)
- mindervalide
- geslacht

Zoals aangegeven in dit rapport ontbreekt het deze categorieën aan transversaliteit: het zou mogelijk moeten zijn om **de categorie 'herkomst' toe te voegen aan de categorie nationaliteit** door ze transversaal te laten werken met de andere categorieën, op dezelfde manier als wat meer in het algemeen wordt gedaan voor de categorie geslacht. Men zou dus de "marges" van de personeelspopulatie moeten kunnen in kaart brengen op basis van ten minste twee identiteitskarakteristieken die op een intersectionele manier werken (bijv. etniciteit, geslacht en leeftijd): de "etniciteit" van het personeel (afkomst, religieuze overtuiging, huidskleur) kan mogelijk via zelfdefinitie worden bepaald. Het onderzoek naar etniciteit kan geen rol spelen in het kwantitatieve deel, want dit kwantitatieve wordt uitgevoerd op basis van een extractie van de gegevens waarover de personeelsdienst beschikt: religieuze overtuiging, afkomst en huidskleur zijn vertrouwelijke privégegevens die niet op bindende wijze geregistreerd mogen worden door de administratieve diensten. **Een doorlichting van de voor- of achternamen kan echter gebaseerd zijn op de gegevens van de burgerlijke stand waarover de personeelsdienst beschikt.** Het is dus goed mogelijk om voor- en achternamen te beschouwen als indicaties van een herkomst. Dit onderzoeksprotocol werd al toegepast in de sociologie voor de

schoolloopbanen in Frankrijk, met elk jaar een enorme studie van de cijfers behaald in het baccalaureaat: zo kan men op objectieve en kwantitatieve wijze het academische voor- of nadeel van de "voornamen⁸³" identificeren. Door deze methode van *onomastische doorlichting binnen het bedrijf* om te zetten, zou men op dezelfde manier het professionele voor- of nadeel van voornaam of familienaam kunnen identificeren.

Naast de kwantitatieve sequentie met betrekking tot de waarneming van de statistische gegevens die beschikbaar zijn bij de personeelsafdeling, kan deze informatie ook uit de kwalitatieve enquête naar voren komen: in dit geval moet de vragenlijst die de diverse scenario's aangeeft op een zodanige manier worden opgesteld dat de afwezigheid of de minderheid zichtbaar worden. Zo zou een collectieve constructie van dit etnische en geslachtsgebonden beeld van het personeel mogelijk kunnen zijn door een enquête bij het personeel te organiseren via een geanonimiseerde vragenlijst. Op deze vragenlijst kan het personeel worden gevraagd om de volgende informatie te verstrekken: leeftijd, anciënniteit binnen het bedrijf, verantwoordelijkheidsniveau (directie, middenkader of uitvoerende functie), herkomst en geslacht aan de hand waarvan men zichzelf definieert.

Aan de hand van een analyse van deze gegevens kunnen we de onder- en oververtegenwoordigde minderheidsgroepen ten opzichte van de globale actieve bevolking in kaart brengen via dit proces van zelfidentificatie. De vraag die dan als leidraad moet dienen voor het kwalitatieve onderzoek naar diversiteit is: "Hoe is het zover gekomen? ".

- Het zou wenselijk zijn **om tijdens de kwalitatieve enquête de procedures voor neutralisatie van de afkomst te identificeren** door leennamen aan te nemen op het werk om dan tot een diagnose te komen. Om deze reden raden wij aan om in het scenario van het diversiteitsplan, in de kwalitatieve fase van de enquête, aan te geven of er naamsveranderingen in de zin van een verbelgisering zijn aangevraagd of voorgesteld door de directie om zo te werken aan een comfortabele werkomgeving met collega's, medewerkers, leveranciers of klanten. Het is dus niet ongebruikelijk dat telefoonoperators van niet-Europese origine de mogelijkheid wordt geboden om een Belgisch klinkende alias aan te nemen: Rachid wordt bijvoorbeeld Frank; of Aminata wordt Anne. Deze veranderingen zijn puur situatiegebonden en gerelateerd aan de uitoefening van het beroep. De vraag zou als volgt geformuleerd kunnen worden:

- indien ze gesteld wordt aan beleidsmakers, diensthoofden, teamleiders, HRD: "Heeft u ooit geadviseerd of voorgesteld om een 'Belgisch klinkende' naam te gebruiken om de context van interactie met collega's, leveranciers of klanten te neutraliseren?"
- indien ze gesteld wordt aan de personen die betrokken zijn bij het mogelijke aannemen van een alias: "Heeft u ooit de behoefte gevoeld om een Belgisch klinkende naam te gebruiken om vooroordelen over mensen met buitenlands klinkende namen te vermijden? "

- We kunnen ook een meer inclusieve benadering aanbevelen voor de implementatie van diversiteitsplannen. In een bedrijf waar weinig of geen minderheden zijn, is het van essentieel belang om partnerschappen te **ontwikkelen met toonaangevende maatschappelijke organisaties actief op het gebied van diversiteit**. In dit geval is het dus aan de bedrijven om nauw samen te werken met de intersectionele Brusselse organisaties. Bovendien is een van de principes van intersectionaliteit om de participatie van de betrokkenen te bevorderen: zij moeten ook deel uitmaken van de structurering van het diversiteitsplan binnen het bedrijf. Vanuit dat standpunt raden we aan dat de vertegenwoordig(st)er van de diversiteitseenheid of het diversiteitsplan een persoon is die tot een minderheid behoort en gevoelig is voor de kwestie van structurele

⁸³ J-B Coulmont, *Sociologie des prénoms*, Paris, La découverte, 2014

discriminatie. Het uitgangspunt voor een dergelijke benoeming of delegatie is dat de dichtst betrokkenen een *epistemisch voordeel* hebben in termen van discriminatie: zij hebben een bevoorrechte observatiepositie in vergelijking met iemand die niet of nog nooit onderworpen is geweest aan dit soort discriminatie en die dus het vooroordeel van neutraliteit zou moeten afleren. Vrouwen hebben bijvoorbeeld *het voordeel* dat ze het vertrouwen van andere vrouwen hebben als ze het slachtoffer zijn van discriminatie op grond van geslacht. Hetzelfde geldt voor etnische minderheden: de hypothese die een dergelijk voordeel bevordert, is dat het 'slachtoffer' het zonder de demonstratie van de structurele realiteit van een dergelijke discriminatie kan stellen.

- **Om het effect van een "kleverige vloer" te vermijden voor minderheden die een toename van ongelijkheden ervaren, zou het raadzaam zijn om in het kader van de uitvoering van het diversiteitsplan, de invoering van een continue interne opleiding in de specifieke sectoren van schoonmaak en zorg voor te stellen en voor de minder gekwalificeerde beroepen.**

Aangezien alle kwantitatieve en kwalitatieve studies aantonen dat een beter begrip en een betere taalpraktijk minder kwetsbaar maken voor discriminatie of de grillen van de administratie, moet er gestreefd worden naar een verbetering van de interne communicatie in bedrijven waar het personeel een verscheidenheid aan talen spreekt. Deze interne opleidingen zouden taalcursussen kunnen omvatten (niet alleen voor lager opgeleiden, maar ook voor gediplomeerden) en/of werken aan geletterdheid. Het is niet noodzakelijk dat deze opleidingen binnen het bedrijf worden georganiseerd. Partnerschappen kunnen worden overwogen met publieke structuren of verenigingen.

- **Binnen het bedrijf stages voor jonge professionals uit minderheidsgroepen promoten om te vechten tegen professionele downgrading**

Een stage is een belangrijke manier om toegang te verkrijgen tot de arbeidsmarkt. Vaak is een stage voor jongeren onder de 26 jaar de eerste fundamentele ervaring met een professionele carrière. Een stage maakt het mogelijk een pril CV aan te vullen en in het beste geval ook een eerste baan in de wacht te slepen. Maar de voorwaarden voor het verkrijgen van de stage zijn vaak ongelijk, omdat ze worden bepaald door het al dan niet bezitten van het *familiale voordeel van het adresboekje*. De mogelijkheid om een netwerk te raadplegen dat bevorderlijk is voor goede kansen is inderdaad doorslaggevend, aangezien de kandidaten voor de stage per definitie - en niettegenstaande hun initiële opleiding - onervaren zijn en daarom geen enkele andere garantie hebben om de arbeidsmarkt te betreden dan een aanbeveling, de "naam" van de kennis. Zo vinden we in een andere vorm het voordeel van de naam, ditmaal uitgebreid naar de kring van ouders en kennissen.

Ter herinnering: deze statistische gegevens zijn ontleend aan de *Socio-economische Monitoring*, 2017: "De mensen die het vaakst worden aangetroffen in de categorie werkzoekenden die een kwartaal later nog een werkloosheidsuitkering ontvangen (veel eerder dan de normale 310 dagen - omdat de duur van hun stage was verminderd, of omdat ze al gewerkt hadden voordat ze werden ingeschakeld), zijn die waarvan de oorsprong een kandidaat-lidstaat is voor de EU (13,9%) of een van de Maghreb-landen (12,3%)⁸⁴". De situatie van de 18-29 Afrikaanse afstammelingen is bijzonder zorgwekkend, aangezien zij⁸⁵ de laagste percentages vertonen voor het afhaken van een eerste baan en de hoogste percentages voor langdurige werkloosheid⁸⁶. "Mensen uit een ander land in

⁸⁴ UNIA, Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, *Monitoring socio-économique...*, op. cit., p. 97.

⁸⁵ Uit monitoring blijkt dat er op dit niveau van professionele integratie weinig genderverschillen zijn voor mensen uit de Maghreb-landen en andere Afrikaanse origines (zie Socio-Economic Monitoring, op.cit., 97).

⁸⁶ *Ibid.*, p. 102 en 103, zie tabel 21 en grafiek 54.

Afrika hebben de moeilijkste situatie in het Brussels Gewest, met een percentage van 70,8% van de werklozen na 12 maanden [registratie als werkzoekende in het kader van een professionele inburgeringscursus]⁸⁷. Evenzo komt de kloof tussen afkomst en onrechtvaardige versterking vaker voor in de leeftijdsgroepen 20-24 en 25-29.

Toegegeven, het verband tussen kwalificatieniveau en de mogelijkheid om snel een baan te vinden is onmiskenbaar, vooral voor mensen met lage kwalificaties. Maar het blijft zo dat "mensen uit een ander Afrikaans land en uit het Nabije en Midden-Oosten de hoogste percentages langdurig werkloze jongeren met een hoog kwalificatieniveau vertonen⁸⁸". **Het is deze ongelijkheid tussen oorsprong, kwalificatieniveau en tewerkstelbaarheid (of professionele solvabiliteit) die ons ertoe aanzet onze aanbevelingen te richten op het omzeilen van het nadeel van het adresboek voor niet-Europese populaties.**

Het is bij deze mensen vaak het netwerk dat ontbreekt om stage te kunnen lopen. De jongere geboren uit niet-Europese immigratie, en met name uit de Maghreb-, Turkse en Afrikaanse landen, wordt vaak als professioneel insolvabel beschouwd vanwege de vooroordelen die deze groepen treffen: in deze context zijn de aanbevelingen door een derde persoon, die kan worden vertegenwoordigd door een openbare instelling, van fundamenteel belang voor de aanwerving van deze categorie van de bevolking. Aangezien het netwerk vaak ontbreekt voor kinderen van niet-Europese allochtone afkomst, zou het nuttig zijn om een partnerschap te ontwikkelen met scholen in arbeidersbuurten om hen voor te bereiden op de cursus beroepsintegratie in het laatste jaar van de middelbare school. Bedrijven zouden zo partnerschappen kunnen ondertekenen met middelbare scholen in volksbuurten (die van de "arme halve maan", 7 van de 19 gemeenten in het administratieve gewest Brussel): deze migrantenbuurten zijn inderdaad de jongste maar ook de armste met record-werkloosheidscijfers.

We stellen dan ook voor om in de bedrijven een positief actieplan in te voeren om een deel van hun stagiairs uit deze 'arme' buurten te halen, naar het voorbeeld van wat in 2001 is gelanceerd voor de rekrutering van studenten Wetenschappen in Parijs.

Deze rechtvaardigheidsmaatregel bestaat erin om het effect van de relatieve sociale segregatie van het prestigieuze Instituut voor Politieke Studies te omzeilen door partnerschappen aan te gaan met middelbare scholen uit prioritaire onderwijsgebieden om zo de beste studenten te begeleiden en voor te bereiden op voor hen gereserveerde plaats. Het was inderdaad de bedoeling om de beste kandidaten uit deze districten te selecteren op basis van een procedure die de effecten van vooringenomenheid corrigeert via de neutraliteit van het "wedstrijdformulier". Overgezet naar het professionele kader van het Brussels Gewest kan dit de vorm aannemen van een partnerschap tussen het bedrijf of de Kamer van Koophandel en Industrie en hetzij de middelbare scholen, hetzij de gemeenten die dan de "jonge talenten" zouden identificeren en begeleiden.

- **Om het professionele downgradingeffect te vermijden en talenten te belonen, moeten de voorwaarden binnen het bedrijf worden bevorderd voor een betere erkenning van diploma's en moet een initiële opleiding en loopbaanontwikkelingsregelingen voorzien worden bij aanwerving** (met name voor promoties en salarisbonussen).

Dit zou ten goede komen aan vrouwen, met name vrouwen van niet-Europese origine die het meest te lijden hebben onder de professionele downgrading zoals aangegeven in het deel over de huidige stand van zaken: het lijkt inderdaad dat jongeren (tussen 18 en 29 jaar) en vrouwen van

⁸⁷ *Ibid.*, p. 105.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 107.

Belgische origine de voorkeur krijgen bij aanwerving wanneer zij tot de categorie werkzoekenden voor een professionele stage behoren. "De voorkeur krijgen" betekent hier dat zij vaker toetreden tot de arbeidsmarkt dan hun tegenhangers van dezelfde leeftijd en in dezelfde activiteitssituatie. Maar hoe meer de carrière vordert, hoe groter de loonverschillen worden. Alleen vrouwen van buitenlandse afkomst in de periode van professionele integratie hebben dezelfde scores als hun mannelijke tegenhangers van dezelfde oorsprong, met als opmerkelijke uitzondering de Maghreb-vrouwen die slechter presteren dan hun mannelijke tegenhangers, hoewel ze vaker zijn afgestudeerd dan deze laatsten⁸⁹.

Om het fenomeen van professionele downgrading te voorkomen, dat met name van invloed is op niet-Europese vrouwen die gemiddeld tot hooggekwalificeerd zijn, zou het volgens ons wenselijk zijn om de waarde van de kwalificatie te verhogen bij het certificeren van vaardigheden, en zo te streven naar verantwoordelijkheden en vergoedingen die evenredig met zijn kwalificaties⁹⁰.

Het is natuurlijk moeilijk om bedrijven te vragen om in hun 'goede praktijken' een betere erkenning van het diploma op te nemen om deze valkuil van zowel geslacht als herkomst te voorkomen, want professionele competentie wordt niet alleen afgemeten volgens het diploma: er wordt vaak beweerd dat het diploma meer een voorwaarde (en dan nog steeds relatief) is voor toegang tot een baan en geen doorslaggevende vereiste. Maar men moet erkennen dat *de bredere visie op verdienste (dat wil zeggen zonder een doorslaggevende aandacht voor het diploma) nadelig is voor vrouwen, met name voor vrouwen van niet-Europese origine*.

Er wordt algemeen aangenomen dat "het diploma een paspoort is voor tewerkstelling": dit idee lijkt te zijn ontstaan vanuit een nationale professionele cultuur die meer waarde hecht aan het diploma (studies in het algemeen) dan de Angelsaksische culturen bijvoorbeeld, die meer georiënteerd zouden zijn op de erkenning van de ervaring en persoonlijkheid van de autodidact. Meisjes en hun gezinnen, a fortiori van niet-Europese afkomst, stellen voor een groot deel hun vertrouwen in de school en het diploma voor een succesvolle integratie op de arbeidsmarkt⁹¹. Maar alle cijfers wijzen uit dat *het beschermende effect van het diploma tegen werkloosheid niet voor de hand ligt en zelfs wordt tegengesproken wanneer oorsprong en geslacht erbij betrokken worden*: Marokkaanse vrouwen of vrouwen van Afrikaanse afkomst zijn over het algemeen hoger opgeleid of afgestudeerd dan hun mannelijke tegenhangers, maar vertonen een lagere activiteitsgraad en de loonverschillen met hun mannelijke tegenhangers blijven bestaan.

Bovendien verliest het diploma zoals reeds gezegd zijn waarde naar gelang van zijn "nationaliteit", d.w.z. niet alleen van de plaats waar het verkregen werd maar ook naar gelang van de herkomst van de houder of a fortiori houdster ervan, vermits niet-Europese vrouwelijke gediplomeerden minder snel een baan vinden dan Europese vrouwelijke afgestudeerden⁹². Het erkennen van de graad en kwalificaties zou daarom een goede gewoonte zijn om meer diversiteit in het bedrijf te verkrijgen.

• Om denominationale neutraliteit in de werkomgeving en praktijken die niet-discriminerend zijn ten opzichte van minderheden met elkaar te verzoenen, raden we aan om bepaalde redelijke aanpassingen door te voeren binnen een intersectioneel kader.

Een redelijke aanpassing wordt vaak gezien als iets wat ten goede komt aan de arbeidsomstandigheden van mensen met een handicap, langdurige ziekte of moederschap. Zo

⁸⁹ Rapport Koning Boudewijnstichting, *Belgo-Marocains, Belgo-Turcs...*, op. cit., p. 40.

⁹⁰ Merk op dat een dergelijke herindeling moeilijk blijkt te zijn in de publieke sector, waar de triade functie-kwalificatie-barema altijd vooraf bepaald wordt voor een gegeven positie.

⁹¹ *Ibid.*, p. 133 en verder.

⁹² Zie Unia /Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Monitoring socio-économique...*, op. cit., p. 101, grafiek 53.

voorziet men in de mogelijkheid om de uren, de plaats en/of de duur of de aard van de uitoefening van beroepstaken, alsmede de toegankelijkheid van het terrein voor de betrokken personen te wijzigen. Het redelijke karakter van de aanpassing wordt dan opgevat als het midden tussen een vraag naar rechtvaardigheid (van de werknemer) en een vraag naar efficiëntie en haalbaarheid (van het bedrijf), waarbij het doel erin bestaat om het goede en het nuttige met elkaar te verzoenen. Daarom wordt een redelijke aanpassing vaak overwogen in een context van behoud van gezondheid en gelijkheid voor validen en mindervaliden, in een kader van herstelrecht binnen het bedrijf, dat zo dus geniet van financiële steun van de overheid. We hebben echter vastgesteld dat deze aanpassingen kunnen worden uitgebreid tot een interculturele bemiddeling binnen bedrijven, om te voorkomen dat gelovige mensen van buitenlandse afkomst, met name moslims, zich buitengesloten voelen.

Deze aanpassingen zijn redelijk, als ze een niveau van algemeenheid bevatten dat toereikend is om meer mensen te omvatten dan de groep personen van dezelfde religieuze of axiologische overtuiging⁹³ (diegenen die dezelfde waarden delen): zo hebben heel wat openbare of private, seculiere of onafhankelijke ziekenhuizen oecumenische gebedsruimtes en serveren ze vegetarische maaltijden. Dezelfde logica van interculturele bemiddeling zou kunnen worden ingevoerd door inclusieve collectieve ruimtes te creëren: een bedrijf met personeel van moslimgeloof zou bijvoorbeeld een stille rustruimte kunnen oprichten waar iedereen kan bidden en zich kan ontspannen met respect voor iedereen. Hetzelfde geldt voor collectieve catering: men kan alleen maar aanmoedigen om vegetarische gerechten te serveren voor alle mensen met bepaalde voedingsrestricties, of die nu ingegeven zijn door religieuze, filosofische of gezondheidsredenen. Het is daarom de mate van algemeenheid van de maatregel die het mogelijk maakt om de inclusiviteit of de mogelijk discriminerende aard ervan te evalueren. We kunnen zien dat deze aanpassingen redelijk zijn voor zover ze een beginsel van gelijkheid en universaliteit respecteren, aangezien moslims niet specifiek worden beoogd maar erbij betrokken zijn op dezelfde manier als alle anderen: het is dus helemaal niet de toepassing van een recht op een verschil in geloofsovertuiging maar er wordt gewoon rekening gehouden met overtuigingen binnen een daadwerkelijk authentieke benadering. Het is precies deze vorm van inclusieve universaliteit die redelijke aanpassingen mogelijk maakt in een intersectionele setting.

Intersectionaliteit is het criterium voor het beoordelen van de "redelijkheid" van aanpassingen: het zou onredelijk zijn om op het gebied van werk te accepteren dat mannen, krachtens een vermeend religieus verbod, weigeren om de hand van hun vrouwelijke collega's te schudden. In dit geval is deze schending van de algemene beleefdheidsregels nadelig voor mensen die specifiek gevisieerd worden en die bovendien vaak onderworpen zijn aan discriminerende bekrachtiging⁹⁴. Het criterium van intersectionaliteit, dat wil zeggen de overweging van discriminerende versterking binnen minderheden, maakt het aldus mogelijk het beginsel van het niet schenden van anderen te verrijken, dat gewoonlijk wordt opgevat als het criterium voor de interpretatie van de redelijkheid van een aanpassing of een positieve maatregel.

⁹³Dit stemt overeen met het concept van de "grootste gemene deler", dat ontwikkeld is door Dounia Bouzar. Zie Dounia Bouzar, Nathalie Denies, 2014, *Diversité Convictionnelle, Comment l'appréhender ? Comment la gérer ?* Ed. Academia.

⁹⁴Merk echter op dat een schending van de beleefdheidsregels op zich niet voldoende is om de uitsluiting van de werknemer te rechtvaardigen. Zie Dounia Bouzar, Nathalie Denies, 2014, *Diversité Convictionnelle, Comment l'appréhender ? Comment la gérer ?* Ad. Academia. Pp. 85-93, evenals <https://www.unia.be/fr/articles/carte-blanche-a-chacun-sa-loi>

De hoofddoek: een gevoelig onderwerp in bedrijven

Hoe kunnen we de kwestie van de hoofddoek binnen een bedrijf regelen op een manier die zowel de principes van religieuze neutraliteit als de inclusie van diversiteit met elkaar verzoent? Deze vraag is misplaatst omdat, zoals we in het onderdeel over de huidige situatie al hebben gezegd, de islamitische hoofddoek voor veel bedrijven geen "kwestie" of zelfs een probleem is in die zin dat er feitelijk maar weinig kans is dat vrouwen van buitenlandse afkomst een minderheid op zich vormen in het bedrijf vanwege de vooroordelen die hen kunnen treffen bij het ontvangen van hun cv of tijdens het sollicitatiegesprek.

Aangezien vooroordelen tegen gesluierde vrouwen niet noodzakelijk het gevolg zijn van een bepaalde terughoudendheid van de rekruteerder, maar wel de gemoedsgesteldheid van de meerderheid van de samenleving weerspiegelen, moeten deze vooroordelen worden gecorrigeerd in termen van personeelsbeheer en het team van collega's. Recente ontwikkelingen in de Belgische jurisprudentie - Achbita-arrest van het Hof (Grote Kamer) van 14 maart 2017 - versterken het argument van respect voor neutraliteit. Het debat speelt zich daarom af op het niveau van de interpretatie van neutraliteit, is het een inclusieve of exclusieve neutraliteit?

Daartoe moet men binnen het bedrijf (op het niveau van directie, collega's, de vakbond of de ondernemingsraad, enz.) leren om onze vooroordelen af te leren. Er is al gezegd dat gesluierde vrouwen vaak worden geassocieerd met tegenstrijdige waarden en tekenen: onderwerping aan mannen, volgzzaamheid, maar tegelijkertijd bekering en bescherming van "hun" mannen (vaders, broers enz.). Deze religieuze waarden worden op de arbeidsmarkt vaak vertaald naar vaste representaties van professionele vaardigheden: de hoofddoek zal dan gelijk staan aan een geringer gevoel van initiatief, aan een lage kwalificatie vermits het beleven van een religie en vroomheid kan worden beschouwd als een teken van onwetendheid, een gebrek aan cultuur en onderwijs; de onmogelijkheid om verantwoordelijk te zijn en meer dan de eigen gemeenschap te vertegenwoordigen; het onvermogen om te communiceren, te praten vanwege een veronderstelde bescheidenheid die cultureel bepaald zou zijn.

De hoofddoek wekt niet alleen polemieken op. Deze kan bovendien verschillende betekenissen hebben, afhankelijk van de specifieke trajecten. Daarnaast zijn de vrouwen die de hoofddoek dragen vaak van oorsprong uit Maghreb of het Nabije en Midden-Oosten: als vrouwen worden ze opgenomen in de kwantitatieve studies van Unia, waarin geen rekening wordt gehouden met religie, in de groep die meer gekwalificeerd is dan hun mannelijke tegenhangers. Als een bedrijf deze vrouwen een kans geeft, maximaliseert het bovendien zijn kansen om talenten te rekruteren en daarnaast meer diversiteit in het bedrijf binnen te brengen. En om deze talenten aan te trekken en hun vlucht naar meer multiculturele landen of regio's te vermijden, is het essentieel om het beeld van deze gesluierde vrouwen te integreren in externe communicatiecampagnes.

3.4 Concrete aanbevelingen voor de toepassing van intersectionaliteit aan het antidiscriminatieloket - verzamelen van ervaringen en oriëntatie

Onder de instrumenten die al in de werkgelegenheidssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden gebruikt, zijn er verschillende die het gebruik van de intersectionele invalshoek in hun implementatie toelaten, met name dankzij de toepassing van de "but how?" - of "maar hoe?"-methode. Deze juridische test traceert de bron van discriminatie of het gebrek aan diversiteit terug naar een reeks factoren, een omgeving en maatschappelijke overwegingen in plaats van alleen maar een objectief motief. Dit leesrooster kan voorafgaand in een openbaar beleid worden geïntegreerd in plaats van in het correctieve kader van een rechtbank. Dat stemt het best overeen met het Brusselse en Belgische juridische stelsel.

Een van de uitdagingen bestaat erin om rekening te houden met de veelheid van kenmerken die leiden tot discriminatie zonder de wettelijk voorgeschreven categorieën te vermenigvuldigen. Men moet deze visie toepassen op de huidige processen van de diversiteitsplannen en de antidiscriminatieloketten om hun antidiscriminante effecten en de bevordering van diversiteit met elkaar te kruisen. Positieve maatregelen en situatietests zijn andere hulpmiddelen die de intersectionele invalshoek kunnen bevorderen.

Deze aanbevelingen kunnen gebruikt worden met het oog op een wijziging in het uitvoeringsbesluit en een pleidooi voor de toekomstige wijziging van de verordening uit 2008. Het doel is manieren te ontwikkelen om het paradigma van de notie van discriminatiegronden te verplaatsen naar het concept van gekruiste discriminatie. **Het accent moet gelegd worden op de context, eerder dan op de categorieën** De volgende legislatuur kan daarom op de hoogte worden gebracht van deze aanbevelingen via een belangenbehartigingsstrategie die is ontwikkeld en geïmplementeerd door Actiris en zijn partners.

Het antidiscriminatieloket bij Actiris loopt voorop wat betreft het verzamelen van verhalen over gevallen van discriminatie door onderzoekers die werkzaam zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hun werking kan in vier stappen worden onderverdeeld:

- Stap 1: De referent-adviseurs die in het netwerk zijn uitgezonden, hebben als taak een objectieve analyse uit te voeren van de feiten die zijn gemeld door de vermeend gediscrimineerde persoon.
- Stap 2: Indien nodig sturen de referent-adviseurs de zaak door naar het loket.
- Stap 3: Het loket zal dan de juistheid van de melding van discriminatie en mogelijk de behoefte aan een juridische actie verifiëren.

- Stap 4: Bij melding wendt het Loket zich na analyse tot de instelling die overdit soort van discriminatie gaat. Dat is hoofdzakelijk Unia, het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen of het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen.

Elk van deze stappen kan in de praktijk een intersectionele hoek inhouden. De werking van het Loket ligt in het verzamelen van verhalen. De betrokken mensen komen hier pas aan wanneer hun situatie onoverkomelijk lijkt. De gevallen kunnen dus complex zijn en het is dan moeilijk het relaas objectief te bekijken. Dit zijn mensen die specifiek zijn gediscrimineerd tijdens hun aanwerving, hun doel is om een baan te vinden. Bij het registreren van het verhaal moet men dan ook de meest voorkomende vormen van discriminatie met betrekking tot personeel in het bijzonder in gedachten houden: vooroordelen met betrekking tot gedrag op het werk, de nabootsing van de huidige neiging van bepaalde groepen in sectoren of niveaus of de vooronderstelling van bepaalde bekwaamheden. Het doel is om zowel manieren te vinden om zich te verdedigen tegen de geleden discriminatie(s) als om interne hulp te bieden bij het zoeken naar werk.

De operationalisering van het concept van intersectionaliteit vindt plaats bij het bepalen van criteria voor discriminatie. De methodologie die momenteel door het loket wordt gebruikt, is om mensen te vragen na te denken in welke door de wet vastgestelde gronden zij zichzelf herkennen, en vervolgens in overleg met het loket de relevante criteria te bepalen.

Als discriminatie wordt vastgesteld, handelt het loket in het kader van overeenkomsten met Unia, het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen of het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen. Melding is enkel mogelijk mits toestemming van de betrokkene. In sommige gevallen zijn mensen bang om de klacht verder door te drijven en een compromis te sluiten met potentiële werkgevers. Wij zijn hier met name geïnteresseerd in de definitieve samenstelling van het dossier, waarbij slechts één discriminatiegrond zal worden behouden.

Aanbevelingen

- **Het concept van intersectionaliteit gebruiken bij het verzamelen en analyseren van verhalen: de "but how?"-methode**

Deze methodiek brengt alle factoren aan het licht die mede aan de oorsprong liggen van een geval van discriminatie. In tegenstelling tot de "but for?"-methode die het motief zoekt zonder hetwelk de discriminatie niet had kunnen plaatsvinden, wil men hier contextueel stilstaan bij hoe we tot een dergelijke situatie zijn kunnen komen.

Bij het verzamelen en analyseren van verhalen zoekt men niet alleen naar de objectieve trigger voor discriminatie. Zoals blijkt uit de intersectionele analyse is een discriminerend scenario zelden meteen zichtbaar. Men moet altijd rekening houden met meerdere aspecten van de context.

Voorbeeld: persoon A meldt aan een referent-adviseur dat ze tijdens het zoeken naar werk nooit een sollicitatiegesprek te pakken kan krijgen. Persoon A is een jonge vrouw uit Congo, ze zoekt een kaderfunctie in overeenstemming met haar opleiding. Het feit dat in de bedrijven waar ze solliciteert Congolese of sub-Saharaanse Afrikaanse mannen in het kader werken, betekent niet dat ze niet is gediscrimineerd. De kruising van haar geslacht, leeftijd en afkomst kan haar in de ogen van werkgevers anders doen overkomen dan de mannen die al bij het bedrijf werken, en aldus in diskrediet brengen.

De referent-adviseur zal, zich bewust zijnde van deze invalshoek, de mogelijkheid van rassendiscriminatie ook niet uitsluiten. Met een gelijk niveau van opleiding en dezelfde leeftijd zou een vrouw van een andere origine wel toegang tot deze baan kunnen hebben.

Afgezien van een concreet geval met verschillende discriminatiegronden, is het doel niet om een motief uit te sluiten wanneer het niet voor de hand ligt, maar om te denken aan het samenbrengen van verschillende factoren.

Indien de betrokkene een welbepaald motief aanhaalt tijdens haar verhaal, sluit dit niet uit dat de referent-adviseurs en het loket de vele verschillende kenmerken die mogelijk tot discriminatie hebben geleid, in gedachten houden.

Er bestaat hier geen pasklaar model, de methodologie moet worden geïntegreerd door de leden van het discriminatieloket dankzij een operationeel begrip van intersectionaliteit, met name door middel van opleidingen.

- **Aanpassing van het proces: inclusie van gekruiste motieven en gezamenlijke verzoeken**

Via het overschrijden van de logica van het enige motief tijdens de samenstelling van het dossier en dankzij de methodologie "but how?", openen zich twee mogelijkheden in de strijd tegen discriminatie door het loket. Complexe profielen, situaties die onoplosbaar blijken te zijn, kunnen worden verklaard door de vele, met elkaar verbonden factoren, veeleer dan door één enkel motief.

Ten eerste is het mogelijk dat er dossiers worden opgemaakt bij het Loket waarbij sprake is van meerdere, met elkaar vervlochten motieven (en geen meervoudige motieven). Het Loket moet zich daarbij veeleer baseren op de ervaring dan op de lijst van motieven voorzien door de wet. Voorafgaand aan elke rechtszaak is het belangrijk om de discriminatie te kwalificeren zoals ze is beleefd om geen stuk van het verhaal achterwege te laten. Het is onmogelijk, zoals blijkt uit de analyse van de gevallen aangehaald door Kimberly Crenshaw, om uit te maken of discriminatie gebaseerd is op etniciteit of geslacht, het is een verweving van beide. De juridische kwalificatie van de redenen voor discriminatie kan worden uitgesteld tot op het moment waarop een rechtszaak wordt ingesteld. Dankzij de informatie verzameld door het Loket tijdens de samenstelling van het dossier, weet de rechtbank ook hoe belangrijk het is rekening te houden met de intersectionaliteit van de gronden van discriminatie. En dat nog vóór een erkenning volgens het positief recht. Wanneer iemand zijn verhaal doet, kan deze denken er goed aan te doen een motief aan te halen, om zo meer "kans" te hebben om de rechtszaak te winnen. De rol van het Loket kan erin bestaan alle redenen te verzamelen die in overweging kunnen worden genomen, zonder zich blind te staren op het idee om tot een corrigerende juridische actie te komen op basis van één enkel motief.

Ten tweede maakt de intersectionele invalshoek het mogelijk om gezamenlijke verzoekschriften voor te stellen die tegelijkertijd aan de permanente instellingen worden gericht. Het meest voor de hand liggend zou een melding zijn die tegelijkertijd wordt gedaan bij UNIA wegens rassendiscriminatie en bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen wegens discriminatie op basis van geslacht, en dat voor dezelfde persoon. Daarvoor zijn overbruggingen en overlegmogelijkheden nodig tussen de twee instellingen om niet voor de ene discriminatie te kiezen in plaats van voor de andere, maar om beide in aanmerking te nemen. Het gaat hier ook om niet te worden beperkt door de gronden van discriminatie die door de wet worden geboden, maar door te proberen vooruit te denken op juridische stappen.

- **Samenbrengen van individuele en subjectieve verhalen om de erkenning van structurele discriminatie naar voren te brengen**

Dankzij het aantal werkzoekenden dat door het Loket wordt gehoord, kan een kwantitatieve en kwalitatieve analyse worden gemaakt om daaruit concrete conclusies te trekken. Men wil tendensen achterhalen in de verschillende vormen van discriminatie die in de vertelde verhalenontwaard kunnen worden, ook wanneer deze nog niet gemeld werden. Deze analyse kan vervolgens als basis dienen voor de toepassing van de *“but how?-methode”* bij het verzamelen en analyseren, dankzij de elementen die de verschillende verhalen gemeen hebben. Het is hierbij de bedoeling om rekening te houden met de structurele oorzaken van de situaties van discriminatie, om zo het beperkende idee van de discriminerende werkgever te overschrijden. Daarvoor moeten de motieven geregistreerd worden en vergelijkbare situaties naast elkaar worden gelegd, om de gevallen te bepalen waarin gekruiste motieven tot een situatie of een gevoel van discriminatie hebben geleid.



DEEL C

OPERATIONALISERING VAN INTERSECTIONALITEIT ALS HULPMIDDEL VOOR OVERHEIDSOPTREDEN.

Het gaat hier om het operationeel maken van het concept van intersectionaliteit via het transversaal en gekruist gebruik van de categorieën die tijdens de twee voorgaande stappen zijn omschreven en bijgewerkt. We willen een antwoord bieden op de volgende vragen:

- Welk concreet gebruik kan worden gemaakt van deze categorieën in de wetgeving en in het overheidsbeleid om discriminatie te bestrijden en de diversiteit in de werkgelegenheidssector te bevorderen?
- Welke systematische toepassing (zowel voor identificatie als voor preventie) zorgt voor meer inzicht in het complexe proces van de gekruiste discriminatie? Volgens welke criteria? Is het mogelijk om met het oog op de haalbaarheid de complexiteit te verminderen zonder daarbij de essentie van intersectionaliteit te verliezen?
- Hoe kunnen we factoren in discriminatie identificeren om aan deze vereiste te voldoen en de systematische toepassing ervan te vergemakkelijken?

Bijkomende opmerkingen:

Het kader van deze studie staat hier niet toe om het "werkgelegenheidsondersteunend beleid" aan te pakken (fiscale bijstand voor het aanwerven van mensen uit vooraf gedefinieerde doelgroepen zoals inschakelingscontracten, Activa enz.). Er moet echter worden opgemerkt dat een aangepaste statistische monitoring (4.1) kan leiden tot de herdefiniëring van bepaalde doelgroepen. Het werkgelegenheidsondersteunend beleid voorziet onvoldoende in evaluatie, dus het zou belangrijk zijn om deze kwestie te integreren in de herziening van de diversiteitsinstrumenten.

Het is dan ook van primordiaal belang dat de "afwezigen" (zie infra) worden geïdentificeerd. Welke subgroepen van de doelgroepen halen geen voordeel bij dit beleid, vanwege intersectionele discriminerende versterkingen waardoor ze nog kwetsbaarder zijn dan anderen op de arbeidsmarkt? Moet de werkgelegenheidssteun niet verder worden verhoogd voor deze subgroepen, of moeten ze worden ondersteund door aanvullende maatregelen, zoals meer kinderopvang voor "alleenstaande ouders"?

De overheid kan, op bevel en zonder zelfs de verordening te wijzigen, intersectioneel relevante subklassen definiëren binnen de algemene categorie "werkloos gedurende langer dan 18 maanden", evenals contractuele of andere voorwaarden, aangepast aan deze subcategorieën.

In die zin worden de doelgroepen voor werkgelegenheidssteun veeleer gedefinieerd in termen van variabelen dan intersectionele categorieën. Vandaar het belang van een intersectionele sociaal-economische monitoring van de begunstigden van deze maatregelen, vergeleken met de algemene situatie van de regio. De vraag is dan: wie zijn de afwezigen, zij die niet of in mindere mate werkgelegenheidssteun genieten, wanneer ze die net zo hard nodig hebben als anderen, of zelfs meer?

4.1 Beter vergelijken: de statistische tool aanpassen voor het overheidsbeleid

Een van de voorwaarden om meer aandacht te creëren voor meervoudige en gekruiste discriminatie, is een aanpassing van het meetinstrument. We hebben eerder al aangegeven dat een vergelijking tussen homologen fundamenteel is in het proces van de statistische evaluatie van discriminatie. Elke vorm van discriminatie wordt immers gekenmerkt door een ongerechtvaardigde gedifferentieerde behandeling op basis van een van de beschermde criteria (leeftijd, geslacht, religieuze overtuiging, huidskleur enz.) jegens de betrokken persoon. Het onrecht van de verschillende behandeling kan alleen worden vastgesteld als men twee personen met een equivalent profiel kan vergelijken en hierbij alleen het criterium dat men wil observeren (nationaliteit, leeftijd, geslacht, enz.) varieert. We vergelijken dus homologen. We doen evenwel precies aanbevelingen betreffende de keuze van de homologen om te komen tot een intersectionele methode voor de statistische evaluatie van discriminatie.

- **We stellen voor om de homologen** in de vergelijkende studies opnieuw te evalueren, en met name in **studies naar statistische verschillen** zoals:
 - loonverschillen;
 - verschillen in de activiteitsgraad.

De herevaluatie van homologen kan ook worden toegepast op de vergelijkende meting van werkloosheidspercentages en kwalificatieniveaus.

Een van de effecten van de onzichtbaarheid van de minderheden die een versterking van de discriminatie ondergaan, ligt inderdaad in de relatieve onaangepastheid van de statistische homologen. Dus moeten we ons duidelijker afvragen wie nu een homoloog is van wie? Deze aandacht voor de herdefinitie van homologen is essentieel vanwege de methodologie van de intersectionele aanpak van onrechtvaardigheden die "groepen" mensen naar voren schuift die tot nu toe niet als zodanig verschijnen. Intersectionele groepen worden in onze methodologie afgeleid uit de onderverdeling van meer "algemene" groepen.

In deel A, toen we de balans opmaakten van de studies die momenteel worden uitgevoerd in het kader van de meting van de genderkloven op de arbeidsmarkt (met name in termen van inkomensverschillen, armoederisico), bleek dat vrouwen als een relatief homogene groep werden beschouwd in termen van herkomst, aangezien alleen nationaliteit als aanvullende informatie werd genoemd. Zoals we hebben aangegeven, is nationaliteit echter niet noodzakelijk een goede indicator voor het beoordelen van de verschillen in de sociaal-economische positie van vrouwen, aangezien vrouwen die de vormen van benadeling combineren en die vermoedelijk gediscrimineerd worden, Belgische vrouwen zijn van niet-Europese buitenlandse origine, zoals blijkt uit de verschillen inzake het verkrijgen van een eerste baan via een professionele stage. Het is daarom noodzakelijk rekening te houden met deze uiteenlopende blootstelling aan armoede tussen vrouwen van Belgische of Europese origine en vrouwen van niet-Europese (en niet-westerse) origine. Omdat niet alle vrouwen van Europese of Belgische origine zijn, wordt het aanbevolen om vrouwen met elkaar en mannen met elkaar te vergelijken op basis van het

herkomstcriterium. Als zodanig kunnen vrouwen van Europese en Belgische origine worden beschouwd als tegenhangers van vrouwen van niet-West-Europese origine.

Evenzo hebben we in deel A opgemerkt dat de genderongelijkheden groter waren voor mensen met een niet-Europese, buitenlandse herkomst: dit impliceert dat we vrouwen en mannen van andere origine als homologen moeten beschouwen om zo een vergelijkingspunt te verkrijgen dat kwantitatief ongelijke versterkingen laat zien bij bepaalde categorieën van de actieve bevolking. Om het eens te worden over deze realiteit, is het genoeg om het bovengenoemde voorbeeld opnieuw door te nemen over de verschillen wat betreft het kunnen vinden van een stage voor professionele inschakeling volgens geslacht en afkomst.

Op deze manier kunnen we bijvoorbeeld meten of de leeftijd van vrouwen op de arbeidsmarkt voor alle vrouwen dezelfde sociale betekenis heeft, ongeacht hun afkomst, of dat deze varieert afhankelijk van de herkomst, omdat we dat legitiem kunnen veronderstellen op basis van de beschikbare kwantitatieve gegevens over jongeren (18-24).

Zo kunnen we nauwkeurig gemeten informatie verzamelen over *de verschillende beroepsleeftijden van vrouwen op basis van hun oorsprong*: vrouwen zijn inderdaad niet op dezelfde manier jong op de arbeidsmarkt, zodra hun herkomst in rekening wordt gebracht, dus we kunnen veronderstellen dat hun veroudering niet dezelfde impact heeft op de arbeidsmarkt.

Het wordt ook aanbevolen om de homologen in gedragstests (controletest en correspondentietest) te variëren voor statistische metingen van discriminatie bij de aanwerving.

Deze tests speuren discriminatie op door altijd te beginnen met hetzelfde onderzoeksprotocol, dat wil zeggen - voor audittests - de voorafgaande selectie van "zorgvuldig op elkaar afgestemde duo's mensen die op zoek zijn naar een baan (...). De duo's zijn samengesteld uit mensen met een zo vergelijkbaar mogelijk profiel, behalve wat betreft één specifiek aspect, zoals de oorsprong⁹⁵". Voor correspondentietests "creëren onderzoekers evenwichtige en vergelijkbare cv's, zonder verschil in productieve kenmerken zoals opleidingsniveau of werkervaring. Beide cv's verschillen alleen wat betreft één persoonlijk kenmerk, zoals de oorsprong of de leeftijd van de kandidaat⁹⁶". De keuze van de homofoon is dus essentieel. We stellen hier twee methodologische bronnen voor die het mogelijk maken om homologen opnieuw te evalueren in gedragstests vanuit een intersectioneel perspectief. Het introduceren van een intersectionele aanpak in de definitie van homologen bij gedragstests, veronderstelt dat vooraf de variabele wordt gedefinieerd die vermoedelijk zal wijzen op een discriminerend proces:

- We hebben eerder aangegeven dat het essentieel is om zowel geslachts- als sekseverschillen per herkomst te vergelijken. Dus om te laten zien dat alle vrouwen - die op de arbeidsmarkt sneller gediscrimineerd worden dan mannen - niet dezelfde kansen hebben om aangeworven te worden volgens oorsprong of religieuze overtuiging; we moeten in staat zijn om een index zoals de oorsprong te variëren om te bepalen of sommige vrouwen een grotere discriminatie ervaren vanwege deze variabele. **Vrouwen van verschillende afkomst moeten daarom onderling homologen zijn, net zoals mannen van verschillende afkomst elkaars homologen moeten zijn**: we kunnen het verschil in behandeling van de geslachten niet vergelijken door de cv's van vrouwen te vergelijken met die van hun mannelijke leeftijdsgenoten, ongeacht de herkomstvariabele. Als we bijvoorbeeld de mate van tolerantie ten opzichte van de islamitische hoofddoek of

⁹⁵Volgens de beschrijving van de methode in de Barometer van diversiteit. Emploi, op. cit., p. 28.

⁹⁶*Ibid.*, p. 29.

huidskleur willen meten, anders dan op basis van het *zelfrapportageonderzoek* dat momenteel wordt voorgesteld door de *Diversiteitsbarometer. Werkgelegenheid*⁹⁷, zou het raadzaam zijn om twee cv's in te sturen die zo gelijklopend mogelijk zijn - met een achternaam die geen specifieke religieuze overtuiging of een specifieke huidskleur impliceert - wat kwalificaties en beroepservaring betreft. **De variabele wordt dan geïntroduceerd door de foto, waarop markers van verschil duidelijk zichtbaar zijn, namelijk de islamitische hoofddoek en de huidskleur.**

Wij achten het belangrijk om aandacht te besteden aan dit soort discriminatie op basis van de zichtbaarheid van markers van verschillen, omdat uit ons statistisch overzicht is gebleken dat wanneer vrouwen en mannen van buiten de EU gediscrimineerd worden, zij gediscrimineerd worden in hun hoedanigheid van moslimvrouw of Maghreb-man, en niet alleen als een vrouw of man.

- **Om de impact te meten van een buitenlands klinkende achternaam op een cv wanneer men tracht een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te verkrijgen, is het mogelijk om mensen als hun eigen homoloog (of avatar) te beschouwen door hun naam (voornaam en/of achternaam) te wijzigen.** In dit specifieke geval is het daarom een goed idee om van dezelfde persoon relatief gelijkwaardige cv's te verzenden of één versie met minder diploma's of kwalificaties en ervaringen (voor de persoon die elke kans heeft bevoordeeld worden op andere dan professionele basis). Alleen de voor- en de achternaam worden veranderd en de impact daarvan moet gemeten worden: de ene klinkt buitenlands, de andere klinkt "Belgisch" of Europees. **Rekening houden met de aliasen als een methode voor correspondentietests zou het dus mogelijk maken om spontane methoden van zelftesten institutioneel te valideren:** zo was in 2016 de zaak van Samira in België in de pers verschenen. Deze lerares had gesolliciteerd naar een onderwijspositie onder twee verschillende namen: haar echte naam "Samira" en een alias (Belgisch of Europees klinkend) "Cécile". Met de eerste naam kreeg ze het antwoord dat de functie al werd ingevuld, met de tweede naam kreeg ze een afspraak⁹⁸. Zoals we in Deel B hebben opgemerkt, zijn naamsveranderingen om te anticiperen op discriminerende effecten bij het zoeken naar een baan of voor loopbaanmobiliteit niet uitzonderlijk, vooral voor de Maghreb. De werken van Nicole Lapierre voor Frankrijk zijn in dit opzicht veelzeggend, omdat de meeste mensen van Maghreb-afkomst die officieel verzoeken hun naam te veranderen dit om professionele redenen doen⁹⁹.

⁹⁷ Ibid., p. 30: "Dit type onderzoek is bedoeld om de houding, meningen en/of gedragingen van respondenten te meten", of dit nu de "gatekeepers" (personeelsdirectie) of specifieke minderheden zijn.

⁹⁸ <http://www.dhnet.be/actu/faits/discrimination-samira-change-de-prenom-et-decroche-un-entretien-56a138843570b38a58485b01>

⁹⁹ Nicole Lapierre, *Changer de nom*, Paris, Gallimard, 1995.

4.2 De uitdaging om het concept van intersectionaliteit om te zetten in een juridisch stelsel zoals dat van het Brussels Gewest: alternatieven.

De moeilijkheid vanuit het oogpunt van een rechtszaak bestaat erin dat, net zoals het geval was voor de Amerikaanse zwarte vrouwen in de door Crenshaw geanalyseerde zaken, de eiser(s) voorafgaand al de intersectionaliteit van hun kenmerken zouden moeten erkennen. De toegevoegde waarde van de opname van een intersectionele invalshoek tijdens het uitwerken van een plan voor de promotie van diversiteit, bestaat erin om deze kruisingen in acht te nemen op basis van een analyse van de ervaringen voordat er discriminatie plaatsvond. Zo formuleerde Nicole Ash Davis het: *"Omdat de rechtbanken de wetten op het verbod op discriminatie en ras als wederzijds exclusief hebben beschouwd, is de interactie van de twee vormen van discriminatie in het leven van de zwarte vrouwen in een 'dode hoek' terechtgekomen"*¹⁰⁰. Op het moment van hun adoptie omvatten deze wetten of interne beleidsvormen de reflex van exclusiviteit in de strijd tegen discriminatie niet, maar toch blijven er mogelijkheden bestaan dankzij het rekening houden met het intersectionele karakter van de ervaringen.

Een mogelijke inspiratie voor de context van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is te vinden in de kritiek van Joanne Conaghan die vraagtekens plaatst bij het gebruik van het recht als basis voor intersectionaliteit, omdat de wet zelf probeert te segmenteren en te categoriseren, terwijl intersectionaliteit tegen algemene veralgemeningen van de groep aanduwt om de meer complexe ervaringen van sommigen in een bepaalde groep te benadrukken. Conaghan verklaart dan *"als we echt de problemen willen behandelen die intersectionaliteit met zich meebrengt, hebben we een theoretisch kader nodig dat voldoende ruim, diepgaand en mobiel is. We mogen het niet toestaan dat ons concept van de problemen en oplossingen wordt gezien binnen een strakke juridische context."*

Uit deze concrete voorbeelden van het gebruik van intersectionaliteit in de juridische context komt een tweedeling tussen corrigerende mechanismen en correctiemechanismen naar voren. Er is inderdaad een kwalitatief verschil tussen intersectionele klachten en de benadering per categorie. Ten eerste moet het kwalitatieve verschil tussen de intersectionele eisen worden verduidelijkt: dat kan aan de hand van empirische proeven om de verschillende situaties te bepalen waarmee bepaalde groepen of mensen op de arbeidsmarkt en in het openbare leven worden geconfronteerd. Ten tweede moet het idee van gronden voor discriminatie worden herzien om verder te gaan dan de traditionele op categorieën gebaseerde benadering door de onderliggende logica van onveranderlijkheid te vervangen door een beperkend beginsel dat dicht bij de sociale realiteit staat; bijvoorbeeld stigmatisering. Het risico van de juridische toepassing van intersectionaliteit is het gebruik van de erkenning van de vermenigvuldiging van discriminatie.

¹⁰⁰ Davis, Aisha Nicole (2015), "Intersectionality and International Law: Recognizing Complex Identities on the Global Stage", Harvard Human Rights Journal / Vol. 28

Bijvoorbeeld, het geval van een persoon die erkend wordt als zijnde gediscrimineerd vanwege zijn geslacht en leeftijd tijdens een sollicitatieproces, zou anders geanalyseerd worden via een intersectionele lezing die in dit geval de ervaring van jonge vrouwen bij de toegang tot de tewerkstelling juridisch zou erkennen.

De analysestandaard die door de rechtbanken wordt gebruikt in geval van discriminatie is de "but for?-methode": "Zou deze persoon afgezien van geslacht, ras, religie en leeftijd anders ook deze behandeling gekregen hebben?". In deze analyse kunnen de gronden voor discriminatie het best worden gecombineerd, waarbij er ten minste één wordt overwogen (bijvoorbeeld aangehaald door de klager). Het intersectionele leesrooster vereist echter een meer genuanceerde analyse. Sommige critici hebben daarom de analyse van het sociale kader gepromoot als een standaard die het mogelijk zou maken om, in plaats van zich te concentreren op objectieve individuele kenmerken zoals ras of geslacht, rekening te houden met de betekenis die deze kenmerken hebben in een bepaalde context door de sociale impact ervan te analyseren. Dit type van analyse zou het mogelijk maken om de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie ruimer op te vatten dan de individuele implicaties van elk kenmerk, door de snijpunten van verschillende kenmerken die door de maatschappelijke context gecreëerd zijn, te integreren. Dat blijkt ook uit het voorbeeld van de Amerikaanse zwarte vrouwen in de tewerkstelling, dat door Kimberley Crenshaw wordt aangehaald: *"Door het perspectief te verscherpen waarmee discriminatie wordt erkend, kunnen deze veranderingen de rechtbanken helpen ervoor te zorgen dat de discriminatiewetgeving relevant blijft voor de omgeving waarin deze plaatsvindt."*

In Groot-Brittannië heeft de arbeidsrechtbank in de zaak *Bahl v. Law Society* beroep gedaan op een intersectioneel leesrooster voor de zaak van een zwarte vrouw. Kamlesh Bahl, die in 1998 de eerste gekleurde vrouw werd die een functie bekleedde in de directie van de Law Society, beweerde dat de organisatie haar tijdens de duur van haar contract had onderworpen aan een nadelige behandeling omdat ze zwart was *en* vrouw. Hoewel de rechtbank bereid was het kwalitatieve verschil te erkennen van de intersectionele discriminatie die door Bahl werd aangehaald, waren de Employment Appeal Tribunal (EAT) en het Hof van Beroep enkel bereid om te erkennen dat de discriminatie "additief" of meervoudig zou kunnen zijn geweest. De wet hield er geen rekening mee dat Bahl gediscrimineerd kon worden omdat ze een vrouw *en* zwart was. Ze kon worden erkend als slachtoffer van discriminatie vanwege ras en geslacht in kwantitatieve maar niet in kwalitatieve zin; haar eis zou veelvoudig maar niet intersectioneel kunnen zijn.

Een van de alternatieve rechtsmiddelen is die van de open of niet-uitputtende lijst van gronden voor discriminatie, zoals gebruikt in Canada. Artikel 15 van het Canadese Handvest van Rechten en Vrijheden stelt dat "Ieder individu gelijk is voor en krachtens de wet en het recht heeft op gelijke bescherming en gelijke voordelen van de wet zonder discriminatie en in het bijzonder zonder discriminatie gebaseerd op ras, nationale of etnische afkomst, huidskleur, religie, geslacht, leeftijd, geestelijke of lichamelijke handicap". Door "*in het bijzonder*" toe te voegen, beperkt de Canadese wetgever deze lijst niet tot de aangehaalde redenen en staat hij een holistische benadering toe. Een dergelijke aanpak van de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie beperkt het individu niet tot een beperkte keuze van een opgelijste objectieve reden. Dit legt de focus op het probleem van de doelgroepen en hun grondbeginselen, op welke logica baseert men zich om deze doelgroepen op te sommen in de wet? **Het lijkt erop dat het basiscriterium bij de bepaling van de doelgroepen dat van de onveranderlijkheid van het kenmerk is, wat niet voldoende kan zijn als we bijvoorbeeld de kwestie van genderidentiteit, religie, vermogen of invaliditeit in overweging nemen.**

Ook Iyiola Solanke gaf al aan dat hoewel de logica van de onveranderlijkheid de toegang tot rechtsmiddelen beperkt, een dergelijk beperkend principe ook noodzakelijk is: ten eerste geeft

het de anti-discriminatiewet een zekere legitimiteit en ten tweede zou de bescherming tegen discriminatie zo breed kunnen worden dat ze deze de wet van alle zin zou ontdoen¹⁰¹. Solanke suggereert vervolgens dat "stigmatisering" op basis van de ervaring van individuen als basis van discriminatiegronden in de wet moet worden beschouwd. Zo zou men kunnen komen tot een bredere, niet-uitputtende, maar beperkte wettelijke bescherming. *"Ten eerste legitimeert stigmatisering het gebruik van de wet buiten de ontstane tweedeling; zij omvat wel onveranderlijke kenmerken, maar blijft er niet toe beperkt. Ten tweede is het [het concept van stigmatisering] flexibel genoeg om zowel additieve als intersectionele discriminatie te faciliteren (...). Ten derde, en dit is misschien wel het belangrijkste, verruimt stigmatisering de reikwijdte van de wet op de discriminatie om het individu in de samenleving te situeren. Stigma's worden gedefinieerd door contextualisatie: ze worden sociaal bepaald en gehandhaafd, als we ons daarop concentreren, geven we prioriteit aan sociale betekenissen"*.

Door te anticiperen op de strijd tegen discriminatie en de bevordering van diversiteit vanuit het oogpunt van intersectionaliteit, houdt de analyse op basis van definitieve motieven grenzen in. Hoewel het een duidelijke discriminatie aangeeft in het geval dat een persoon deze behandeling niet zou hebben ontvangen vanwege slechts één bepaald objectief kenmerk, staat het niet toe om rekening te houden met het stigmatiserende aspect van een sociale context.

Een van de mogelijke tests is dan de "but how": "Maar hoe" gebeurt de vaststelling van discriminatie of het gebrek aan diversiteit? Welke zijn de sociale factoren die hebben geleid tot deze gedifferentieerde behandeling of dit gebrek aan kansen?

In het geval van *Shamoon v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* voor The House of Lords in het Verenigd Koninkrijk gaf Lord Nicholls een concreet voorbeeld¹⁰² van de evolutie van de zienswijze op de vaststelling van discriminatie door te vragen om zich te richten op "waarom de klager als dusdanig werd behandeld". Voor Solanke maakt deze invalshoek het mogelijk om zich te concentreren op de "sociale stigma's die de discriminerende handeling beïnvloedden", wat een kwalitatieve verandering zou aanbrengen in het denkproces rond de identificatie van discriminatie¹⁰³. Zich laten inspireren door het recht van het maatschappelijke karakter van de discriminatie bevordert de toepassing van de intersectionaliteit, in die zin dat het meer schadelijke vormen van discriminatie of obstakels voor de diversiteit zou erkennen. Als we bovendien rekening houden met door de maatschappij geproduceerde stigma's in plaats van met objectieve kenmerken zoals geslacht of ras, creëren we de mogelijkheid om voorafgaand aan de discriminatie op te treden, door een ruimte te creëren die gunstig is voor de bevordering van diversiteit, terwijl men zich bewust is van het intersectioneel aspect van het sociale bestaan van bepaalde individuen.

In Canada heeft de Ontario Human Rights Commission in een paper¹⁰⁴ verslag uitgebracht over de intersectionele aanpak van discriminatie, met daarbij meer over de corrigerende en preventieve mogelijkheden van deze aanpak. Door het voorbeeld te geven van de Werkgroep voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de advocatuur, die heeft gesuggereerd dat de beste manier om systemische discriminatie te voorkomen en te verhelpen (discriminatie op verschillende gronden vormt een onderdeel daarvan), naast monetaire compensatie, is door de principes van positieve maatregelen en verplichte aanpassingen toe te passen. De code gaat proactief in op historische nadelen door de toepassing van speciale programma's (artikel 14), bedoeld om de economische problemen of nadelen van benadeelde individuen of groepen aan te pakken door het beleid, de praktijken en de institutionele normen te veranderen. Met de beslissing van het Hooggerechtshof in British Columbia *Public Service Employee Relations Commission c. BCGSEU* is

¹⁰¹ Solanke, Iyiola (2009) "Putting Race and Gender Together: A New Approach To Intersectionality", *The Modern Law Review*

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ Solanke, Iyiola (2009) "Putting Race and Gender Together: A New Approach To Intersectionality", *The Modern Law Review*.

¹⁰⁴ Intersectional approach to discrimination – Ontario Human Rights Commission, Canadian Bar Association Task Force on Gender Equality in the Legal Profession, *Touchstones for Change: Equality, Diversity and Accountability*

bijvoorbeeld de noodzaak benadrukt voor werkgevers, dienstverleners en anderen, om op een zo inclusief mogelijke manier neutrale regels en normen te ontwikkelen. Mogelijke oplossingen kunnen daarom de vereiste voor werkgevers inhouden om normen vast te stellen die voorzien in de individuele aanpassing voor personen met complexe identiteiten.

4.3 Juridisch in kaart brengen van de bestaande wetgeving en rechtspraktijken om discriminatie te bestrijden en diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bevorderen.

Deze analyse is alleen van toepassing op het gebied van de tewerkstelling in de privésector die onder gewestelijke jurisdictie valt, voornamelijk aanwerving en bemiddeling.

Conform de grondslagen van het internationaal recht en het Europees recht hebben België en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het non-discriminatiebeginsel omgezet in nationaal recht. De belangrijkste bron van dit wettelijk kader is afkomstig van de twee oprichtende Europese richtlijnen van de Raad, Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep (herschikking). Deze richtlijnen leidden dan ook tot de algemene wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen.

Dienovereenkomstig vermeldt het besluit van 4 september 2008 tot vaststelling van een algemeen kader ter bevordering van gelijke kansen in het kader van het regionaal werkgelegenheidsbeleid de volgende redenen:

- *leeftijd,*
- *seksuele geaardheid,*
- *burgerlijke staat,*
- *geboorte,*
- *vermogen,*
- *religieuze, filosofische, politieke of syndicale overtuiging,*
- *taal,*
- *huidige of toekomstige gezondheidstoestand,*
- *handicap,*
- *fysieke of genetische eigenschappen,*
- *geslacht,*
- *zwangerschap,*
- *bevalling,*

- *moederschap,*
- *geslachtsverandering,*
- *nationaliteit,*
- *vermeend ras,*
- *huidskleur,*
- *afkomst, en*
- *nationale, etnische of sociale oorsprong.*

Voor de rest van deze analyse worden, wanneer bepalingen bekend zijn die gelden voor de bovengenoemde Europese richtlijnen, de algemene wet van 10 mei 2007 en de verordening van 4 september 2008, alleen de bepalingen van de verordening vermeld.

a) Bestaande bepalingen inzake de bestrijding van de discriminatie en de bevordering van diversiteit in de werkgelegenheidssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De bestaande wetgeving bevordert een gelijke behandeling, gedefinieerd als de afwezigheid van enige vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie (artikel 4, lid 1). Onder directe discriminatie wordt verstaan elk onderscheid dat is gebaseerd op een van de erkende gronden "*waardoor iemand minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld*" (artikel 4, lid 2).

Indirecte discriminatie is van bijzonder belang voor de integratie van het concept van intersectionaliteit in het overheidsbeleid ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van de diversiteit. Dit wordt als volgt bepaald in lid 3 van artikel 4: "*elke bepaling, elk criterium of elke praktijk, klaarblijkelijk neutraal, die kan resulteren in een bijzonder nadeel voor personen (...) met betrekking tot andere personen*" volgens dezelfde beschermde criteria. Hoewel de bepaling ook is gebaseerd op eenzijdige discriminatie, zonder melding te maken van de mogelijkheid om deze te combineren of te kruisen om een nieuwe vorm van discriminatie te creëren, laten "ogenschijnlijk neutrale" praktijken mogelijkheden voor het herkennen van situaties die niet duidelijk discriminerend zijn, maar wel discriminerende effecten hebben.

Een andere garantie die gewoonlijk wordt gebruikt bij het beleid inzake diversiteitsbevordering zijn de positieve maatregelen, alle "*specifieke maatregelen om nadelen in verband met de onder 2° genoemde redenen te voorkomen of te compenseren, teneinde volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen*" zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 7. Positieve maatregelen moeten voldoen aan een uit vier delen bestaande test om als niet-discriminerend te worden beschouwd zoals voorzien in artikel 11:

1. *Er moet een manifeste ongelijkheid bestaan;*
2. *Het verdwijnen van deze ongelijkheid moet beschouwd worden als een te bevorderen doelstelling;*
3. *De positieve maatregel moet tijdelijk van aard zijn zodat deze kan verdwijnen zodra het beoogde doel is bereikt;*
4. *De positieve maatregel mag de rechten van anderen niet nodeloos inperken.*

Bovendien zijn verschillen in behandeling op basis van een van de aangehaalde redenen toegestaan door artikel 10 en vormen zij geen discriminatie in geval van een "*essentiële en beslissende beroepsvereiste, mits het doel wordt bereikt en mits de vereiste evenredig is*" vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de voorwaarden voor de uitoefening ervan. Volgens artikel 12 kan een onderscheid door de wet worden opgelegd zonder als discriminatie gezien te worden maar deze geniet niet van een vermoeden van conformiteit met het grondwettelijk, het Europees of het internationaal recht.

De bevordering van een gelijke behandeling wordt verzekerd door door de overheid aangewezen instanties die mensen helpen die zich gediscrimineerd voelen, klachten ontvangen en een bemiddelingsdienst aanbieden. Wanneer de klager elementen aanbrengt die een vermoeden van discriminatie aanwakkeren, verschuift de bewijslast naar de verweerder. Een van de methoden om een vermoeden van discriminatie vast te stellen, is de analyse van de resultaten van discriminatietests die zijn uitgevoerd door ambtenaren die zijn aangewezen door de regering, door het slachtoffer van de vermeende discriminatie of door een organisatie of belangengroepering die handelt ter ondersteuning van het slachtoffer.

De implementatie van een diversiteitsplan wordt bevorderd door het bestaan van een "subsidie" (artikel 28) die wordt toegekend door de overheid aan entiteiten uit de commerciële en niet-commerciële sector in ruil voor de ontwikkeling van een beleid voor de gelijke behandeling binnen ondernemingen. Deze plannen kunnen de mogelijkheid bieden om de intersectionele invalshoek te gebruiken, maar de overheid blijft verantwoordelijk voor het bepalen van "*wat wordt bedoeld*" met diversiteitsplan. In die zin specificeren de opmerkingen bij de verordening dat subsidies niet worden toegekend in ruil voor de aanwerving van doelgroepen, maar voor acties die "*de ontwikkeling van een diversiteitscultuur mogelijk maken*". Andere beperkingen liggen in de verdeling van de bevoegdheden tussen het federale en het gewestelijke niveau in de sector van de werkgelegenheid, dus met uitsluiting van maatregelen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten, loonbescherming, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsduur, verbintenissen, aanwerving en selectie, en gelijke behandeling met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en loonvoorwaarden, en arbeidsverhoudingen in het algemeen.

b) Mogelijke discussies en juridische evoluties inzake de bestrijding van de discriminatie en de bevordering van diversiteit in de werkgelegenheidssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het verslag van de gewone zitting van het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 28 september 2017 over de ontwerpverordening tot bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest biedt interessante ideeën om stil te staan bij de bestaande speelruimte. Een van de discussiepunten die daaruit volgt, is dat van de discriminatietests. Er worden twee types tests beschreven:

1. De situatietest waarbij twee gelijktijdige kandidaturen worden ingestuurd met als enige variatie een motief voor discriminatie
2. Een mystery call waarbij de inspecteur/inspectrice een discriminerende vraag stelt aan een werkgever om de reactie te testen.

Op basis van deze twee tests zou men het bestaan van directe of indirecte discriminatie kunnen vaststellen. Als inleidende opmerking kan worden opgemerkt dat in het geval van situatietests slechts één discriminatiegrond anders is in de twee vergelijkbare aanvragen, wat het vervolgens niet mogelijk maakt om gevallen van intersectionele discriminatie te belichten. Deze tests verhelpen met name aan een probleem dat werd vastgesteld tijdens de antidiscriminatiegeschillen, namelijk de bewijslast. Om de bewijslast om te keren naar de verweerder of de verweerder moet het slachtoffer van discriminatie feiten aanbrengen die de schijn van discriminatie opwekken. In het geval van directe discriminatie waarbij het slachtoffer geconfronteerd wordt met een schijnbaar "neutrale" praktijk is het soms moeilijk om objectieve feiten aan te halen. De invoering van deze tests zou daaraan kunnen verhelpen. De grens van de intersectionele invalshoek, is bijvoorbeeld een geval waarbij een vrouwelijke persoon van Noord-Afrikaanse en islamitische afkomst wordt gediscrimineerd. In het kader van een situatietest worden

twee aanvragen verzonden waarbij alleen het criterium geslacht wordt veranderd. De discriminatie waarmee deze vrouw te maken krijgt, die meerdere kenmerken vertoont, zou eventueel verborgen kunnen zijn.

Over de situatietests en de bewijslast vermeldt dhr. Jean-François Neven, raadsman bij de Arbeidsrechtbank van Brussel, de noodzaak van een "mechanisme voor het delen van de bewijslast". Eerder dan het slachtoffer te vragen om discriminatie te bewijzen, ligt het bewijs in de feiten die het bestaan van discriminatie laten vermoeden. Zo zou men in het geval van een slachtoffer dat intersectionele discriminatie heeft ondergaan een aantal feiten kunnen aanbrengen waaruit men discriminatie kan afleiden, eerder dan afzonderlijk discriminatie te moeten bewijzen op basis van geslacht, religieuze overtuiging en vermeend ras.

Aanyullende bibliografie

- Bentouhami-Molino H., *Race, cultures, identités. Une approche féministe et postcoloniale*, Parijs, PUF, 2015.
- Brion F. (1994), « Extranéité, stigmaté pénal et exclusion du marché du travail : l'exemple de la carte professionnelle », *Critique Régionale*, n°21-22, 95-133.
- Brion F., Manco U. (1999), *Exclusion and the job market. An empirical approach of muslim women's situation in Belgium*, Bruxelles, CES, Facultés universitaires Saint- Louis.
- Catarino C., Morokvasic M. (2005), « Femmes, genre, migration et mobilité », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21, n°1, 7-27.
- Ceniccola P., Ouali N., Desmarez P., Veinstein M. (2010) *Différenciation des parcours scolaires et des trajectoires professionnelles des sortant.e.s du système éducatif de la Région de Bruxelles-Capitale*, Onderzoeksrapport, Université Libre de Bruxelles, 30 september.
- Chaib S. (2006) « Femmes immigrées et emploi : le bas de l'échelle pour propriété » in Pierre Cours-Salies et Stéphane Le Lay (dir), *Le Bas de l'échelle*, Parijs, Editions Erès, p 146-165;
- Chicha M.-T., Deraedt E. (2009), « Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Etude de cas de travailleuses migrantes à Genève » (2009), n°97, *Cahiers des migrations internationales*, Genève, BIT.
- Chichah S. (2007), « Diplôme du supérieur : vecteur d'exclusion des personnes d'origine extra-européenne », *Travail, Emploi, Formation*, 31-63.
- Conseil Economique et Social de la Région Wallonne (CESRW) (2000), *La multiculturalité : un atout pour l'entreprise*, Luik, december.
- Crenshaw K. (1989), « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, pp. 139-167
- Crenshaw K. (1991), « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, L'harmattan, Parijs, 2005 (1991), pp. 51-82.
- Degrave F., Merla L. (2016), « Le concept de défamilialisation à l'épreuve du care transnational/ L'exclusion des travailleuses migrantes domestiques ds politiques de care », Caisse nationale d'allocations familiales, *Informations sociales*, pp. 50-60.
- Desmarez P., Ouali N., Ceniccola P. (2011), *Étude sur le degré de discrimination sur le marché de l'emploi belge, sur base d'un set d'indicateurs et un modèle d'analyse de régression. Définition d'un set d'indicateurs sur base de l'âge, le handicap et la nationalité*, Rapport final, METICES-ULB, oktober.

- Feld S., Biren P., Manço A. (1993) « Indépendants d'origine étrangère. Présentation théorique et enquêtes », onder leiding van S. FELD, *Analyse de l'évolution récente des perspectives d'insertion de la main-d'oeuvre étrangère dans un marché en mutation*, S.P.P.S - Groupe de Recherches Economiques et Sociales sur la Population, Université de Liège. Werkdocument nr. 19, juni, 42 p.
- Frickey A., Primon J-L. (2002) « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », n° 79, *juli-september, Formation Emploi*, 19-107.
- Frickey A., Primon J-L. (2004), « L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues des familles d'immigrés des pays du Maghreb : une inégalité redoublée ? », in Lahcen Achy et al. (dir) *Marché du travail et genre. Maghreb-Europe*, Brussel, Ed. Dulbéa.
- Harding S. (1991), *Whose Science/ Whose Knowledge?*, Milton Keynes: Open University Press.
- Guénif-Souilamas N. (2006), « La Française voilée, la beurette, le garçon arabe et le musulman laïc. Les figures assignées du racisme vertueux », in Guénif-Souilamas N. (uitg.) *La république mise à nu par son immigration*, Paris, Editions la Fabrique, 109-132.
- Guiraudon V. (2004) Construire une politique européenne de lutte contre les discriminations : l'histoire de la directive « race », *Sociétés Contemporaines*, n° 53, pp. 11-32.
- Le Bras H. (1998) *Le démon des origines, démographie et extrême droite*, P a r i s , E d i t i o n s d e l ' A u b e.
- Le Bras H. (2000) (éd.), *L'invention des populations. Biologie, idéologie et politique*, Paris, Ed. Odile Jacob.
- Lester R (1994), « She has other duties. Women, citizenship and social security », in Baldwin S. et Falkingham J. (dir.), *Social security and social change: new challenges to the Beveridge model*, New-York: Harvester Wheatsheaf.
- Martens A., Ouali N. (dir) (2005) *Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Syntheserapport, Université Libre de Bruxelles-Katholieke Universiteit Leuven, januari.
- Ouali N. (1999), « Création d'entreprises des femmes immigrées en Belgique », *La création d'entreprise des femmes des immigrations en Europe*, Lille, juni, 32-35.
- Ouali N. (2001), « Femmes immigrées : les oubliées des politiques d'emploi et d'égalité des chances », E. Vogel-Polsky, M-N Beauchesne (coord.), *Les politiques sociales ont-elles un sexe?*, Brussel, Labor, 47-59.
- Ouali N. (2008), *Migration et accès au marché du travail : les effets émancipateurs sur la condition des femmes issues de l'immigration*, Dissertatie doctoraat sociologie, Faculteit sociale, politieke en economische wetenschappen, Université Libre de Bruxelles.
- Ouali N. (2012), *Les sortant.es bruxellois de l'enseignement secondaire: différenciation des trajectoires professionnelles*, CCFEE, Brussel.

Piguet E. (2003) *Le passeport ou le diplôme? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*, Onderzoeksrapport, 31, Neuchâtel, Forum Suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Sayad A., *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. Vol 1, L'illusion du provisoire*, Parijs, Raisons d'agir, 2006.

Simon P., Piché V. (2012) "Accounting for ethnic and racial diversity: the challenge of enumeration", *Ethnic and Racial Studies*, 35:8, p.1357-1365.

Simon P., (2003), « Le rôle des statistiques dans la transformation du système de discriminations », *Confluences Méditerranée*, n. 48, pp. 25-38.

Bijlagen

Voorbeelden uit de jurisprudentie - meervoudige discriminatie en cumul van vergoedingen

ARBEIDSRECHTBANK VAN LUIK AFDELING DINANT VAKANTIEZITTING VAN 11 AUGUSTUS 2017 Rep. N 2de kamer

De heer L.C. Vs privémaatschappij

In dit arrest vorderde de eiser een dubbele forfaitaire vergoeding op grond van een discriminatie krachtens de wet van 10.05.2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen en de wet van 10.05.2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

a) Discriminatie gebaseerd op twee afzonderlijke redenen voor dezelfde feiten

De eiser haalt "gekruiste discriminatie op grond van leeftijd en geslacht" aan, waarbij duidelijk naar de kruising van deze twee gronden wordt verwezen in plaats van twee afzonderlijke discriminaties aan te voeren.

Het openbaar ministerie was van mening dat de gesuggereerde feiten een vermoeden van "discriminatie" op grond van leeftijd en geslacht voedden, door dezelfde redenering op beide criteria toe te passen:

"Dit onderscheid - dat niet wordt gerechtvaardigd door essentiële en doorslaggevende professionele vereisten die alleen kunnen worden overwogen wanneer een bepaald leeftijdsgerelateerd kenmerk, seksuele geaardheid, religieuze of filosofische overtuiging of handicap essentieel is, en een doorslaggevend kenmerk vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten in kwestie of de context waarin ze worden uitgevoerd, en waarbij de eis is gebaseerd op een legitiem doel en evenredig is aan die discriminatie - is discriminerend. *Hetzelfde geldt in de veronderstelling van een indirect onderscheid dat een geval van indirecte discriminatie vormt, tenzij de schijnbaar neutrale bepaling, het criterium of de praktijk waarop dit indirecte onderscheid berust, objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en dat de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.*"

b) Cumul van vergoedingen

De cumul van vergoedingen wordt echter geweigerd op basis van het feit dat er geen "afzonderlijke en geïndividualiseerde schade" is voor elk van de naar voren geschoven criteria. De schadevergoedingen worden hier voorzien door twee afzonderlijke wetgevingen: de wet van 10.05.2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen en de wet van 10.05.2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Niets in de Belgische wet verbiedt uitdrukkelijk een combinatie van vergoedingen, en deze cumul werd toegestaan in het kader van een ontslag door het Hof van Cassatie *"tenzij anders bepaald door de wet, waarbij wordt vastgesteld dat ze verschillende doelen dienen en een afzonderlijke schade herstellen"*.

De rechtbank van Luik haalt ook twee jurisprudenties aan over de cumul van schadevergoedingen in het geval van twee discriminaties op dezelfde grond (zwangerschap), waarbij de Arbeidsrechtbank van Luik (besluit van 14/10/2009) de cumul toestaat wanneer de Arbeidsrechtbank van Bergen deze weigert (besluit van 15/03/2013).

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest koos de Arbeidsrechtbank in een vonnis van 15/05/2012 voor de uitsluiting van de cumul van schadevergoeding wegens discriminatie en intimidatie voor dezelfde feiten. De rechtbank argumenteert over de enige doelstelling van de bescherming:

*"(...) de bescherming die de heer B. M. krachtens de twee bovengenoemde wetgevingen geniet, was gebaseerd op het indienen van een enkele klacht wegens gemeenschappelijke feiten, die zowel discriminatie als intimidatie op het werk kunnen inhouden. **Deze bescherming streeft hetzelfde doel na, namelijk het ontraden van vergelding en, in voorkomend geval, het vergoeden van de werknemer. Deze vergoeding dekt dezelfde schade, namelijk het verlies van werk en de schade veroorzaakt door de represailles in het depot ...)**"*

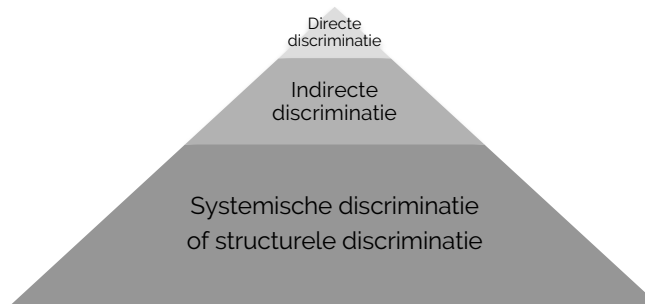
De redenering die de Arbeidsrechtbank van Luik heeft beschreven, is dat het doel van de wet is om discriminatie te bestrijden op basis van een van de gronden die door de wet worden geboden, zonder rekening te houden met doelgroepen:

*"In het onderhavige geval is de oorzaak van de discriminatie in samenhang met het doel van elke wetgeving, **vergelijkbaar in vorm maar inhoudelijk verschillend vanwege de beschermde criteria**, goed geïdentificeerd: **uitgaande van dezelfde feitelijke context (weigering van een reactie op een jobaanbieding) die twee criteria van onderscheid (geslacht en leeftijd) bevat**, twee volkomen verschillende situaties (een situatie die slechts één criterium van onderscheid zou beogen, aangezien mevrouw L. L. [de verweerster] slechts één groep werknemers noemde, bestaande uit meisjes of een groep werknemers bestaande uit jonge mensen en één situatie die zich richt op twee criteria van onderscheid) **identificeert.**"*

"Het niet cumuleren van de schadevergoedingen vormt bovendien een op zichzelf staande discriminatie, aangezien de eiser aan wie de dienstbetrekking wegens zijn geslacht is geweigerd, wat een discriminerend criterium is, zonder cumulatie hetzelfde zou worden behandeld als een kandidaat van dezelfde leeftijd van het vrouwelijk geslacht die op basis van geslacht niet gediscrimineerd zou kunnen worden.

*Zoals de doctrine benadrukt, mag de effectiviteit van de toepasselijke regelgeving niet worden beperkt **door effectieve bescherming tegen discriminatie te bieden in aanwezigheid van verschillende oorzaken.**"*

Piramide van discriminatie



TYPE DISCRIMINATIE	ONDSCHIEDENDE KENMERKEN	DADERS	AANDUIDING VAN DE SLACHTOFFERS	GRAAD VAN FORMALISATIE VAN DE DISCRIMINATIE	REDENEN	STAAT VAN HET BEWIJS	JURIDISCHE KWALIFICATIE EN CORRECTIE
DIRECTE DISCRIMINATIE	Ongerechtvaardigde differentiële behandeling, toe te schrijven aan een wil of een bedoeling	Personen met beslissingsbevoegdheid (in het bedrijf: personeelsdirectie, manager, teamleider, enz.)	"Geviseerde", specifiek "beoogde" individuen of groepen	Alle arresten, maatregelen, wetten, voorschriften (inclusief huishoudelijke reglementen), dienstnota's waarin een expliciete wens om te discrimineren wordt vermeld	Psychologische motieven (Wantrouwen, angst, of haat)	Onderzoek geval per geval van discriminerende intenties	Bestaan van een juridische procedure voor het corrigeren van discriminatie Strafrechtelijke en civielrechtelijke sancties
INDIRECTE DISCRIMINATIE	Schijnbaar neutrale, dus niet-gedifferentieerde behandeling die onrechtvaardige, gedifferentieerde effecten produceert	Geen expliciete beslissing, noch specifieke wens tot discriminatie. " Onschuld " van het neutraliteitsprincipe	"Betrokken" of specifiek "geraakte" groepen	Geen vermelding van een discriminerende intentie Beïnvloeding door de toepassing van het neutraliteitsbeginsel	Procedurele redenen: discriminatie is het gevolg van de toepassing van de procedure, blind voor discriminerende effecten	Het bewijs ligt in de post hoc vaststelling van de effecten van de toepassing van het neutraliteitsbeginsel.	Ambigüiteit wat betreft het sanctioneerbare karakter van dit soort discriminatie op gerechtelijk niveau. De correctie kan gebuieren door middel van rechtvaardigheidsmaatregelen als tegengewicht voor de beïnvloeding van de neutraliteit.

<p>SYSTEMISCHE OF STRUCTURELE DISCRIMINATIE</p>	<p>Onrechtvaardige differentiële behandeling, vastgesteld op basis van stilzwijgende, zelfs "onbewuste" toestemming: deze toestemming drukt de asymmetrie uit van de sociale relaties tussen de meerderheidsgroep en de minderheidsgroeperingen</p>	<p>De maatschappij op zich wordt gedreven door machtsstrijd (die kan worden beoordeeld in termen van voor- of nadelen in de verdeling van en de toegang tot basisvoorzieningen op het gebied van gezondheid, onderwijs en werk)</p>	<p>"Betrokken" of specifiek "geraakte" groepen</p>	<p>Verspreiding van de discriminerende processen die het ongedachte van een samenleving vormen</p>	<p>Culturele redenen verbonden met de organisatie van een maatschappij</p>	<p>Het bewijs is statistisch: het ligt in de ongepaste onevenredigheid van de gevolgen van een maatregel, een beslissing die wordt ondergaan door een bepaalde groep (die dezelfde beschermde criteria deelt) in vergelijking met de meerderheid van de bevolking.</p>	<p>Dit soort discriminatie is een juridische niet-gedachte. De correctie gebeurt via een strijd voor de sociale, politieke en wettelijke erkenning van het onrecht van structurele discriminatie.</p>
---	---	---	---	--	---	--	---