

Een andere kijk op discriminatie

Thematische lunch over intersectionaliteit

22.11.2018

1. Inleiding & programma



Het aantal gemelde gevallen van werkgerelateerde discriminatie steeg in 2017 met 13%, volgens cijfers van Unia, het Centrum voor gelijke kansen. Meer dan 27% van de werkgerelateerde discriminatie ging over racisme, 20,7% over een handicap en 15,7% over leeftijd.

Cijfers die duidelijk wijzen op de problematiek rond discriminatie op de arbeidsmarkt.

Eigenlijk wordt iemand zelden gediscrimineerd op basis van één enkele eigenschap, maar op basis van meerdere kenmerken, die vaak door elkaar lopen. Discriminerende factoren zoals leeftijd, geslacht, origine, enz. overlappen elkaar, versterken de ervaren discriminatie, en bemoeilijken de toegang tot de arbeidsmarkt nog meer. Dat is de vaststelling die aan de basis lag van het begrip "intersectionaliteit".

Om beter te kunnen begrijpen welke rol deze 'gekruste' discriminatie speelt op de Brusselse arbeidsmarkt, heeft Actiris een studie besteld bij het Centre for Intersectional Justice (CIJ). Emilia Roig, oprichtster en directrice van CIJ, zal op 22 november 2018 die nieuwe studie voorstellen tijdens de lunch "Een andere kijk op discriminatie".

Tijdens het tweede deel van de lunch krijgen de specialisten van het terrein het woord. Met hun ervaring geven ze het publiek een inzicht in concrete gevallen van gekruiste discriminatie. Ze zullen ook stilstaan bij het belang van meldingen van discriminatie door slachtoffers en getuigen en toelichting geven bij gevelde vonnissen binnen de rechtspraak.

12:30 >12:45

Inleiding



Didier Gosuin, Brussels minister van Werk

“Ik kan niet toestaan dat een deel van de bevolking uitgesloten wordt op de arbeidsmarkt. Het is onze plicht als overheid om elke Brusselaar evenveel kans op werk te bieden. Op een moment waarop de sociale cohesie in ons land continue in vraag gesteld wordt, wordt het steeds belangrijker om onze manier van “samen leven” te versterken. Werk is niet zomaar een manier om zich te integreren, het is dé manier.”

Grégor Chapelle, directeur-generaal van Actiris

“73% van de Brusselaars is van vreemde origine. Toch is hun tewerkstellingsgraad een stuk lager dan de Brusselaars van Belgische oorsprong. Je kan dus niet ontkennen dat er discriminatie is op de arbeidsmarkt. De intersectionele aanpak werpt een nieuw licht op het fenomeen en kan ons helpen onze oplossingen om de Brusselse superdiversiteit te verbeteren. We zijn er van overtuigd dat die een troef is voor onze samenleving en onze economie. Eén enkel cijfer om dat te staven: Brusselaars van vreemde origine creëren 50% van de ondernemingen in onze hoofdstad”.



12:45 >13:00

Voorstelling van de studie



Emilia Roig, oprichtster en directrice van het Centre for Intersectional Justice (CIJ).

“Intersectionaliteit geeft ons de mogelijkheid om te strijden tegen discriminatie binnen gediscrimineerde groepen, de ongelijkheden binnen doelgroepen te bestrijden en de minderheden binnen minderheden beter te beschermen.”

13:00 >13:30 Ronde tafel en debat

Het panel van experts:

- Bruno Martens, Dienst Beleid en Samenleving Unia
- Pauline Loeckx, Juriste Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- Mireille-Tsheusi Robert, Voorzitster Bamko-Cran asbl
- Sarah Scheepers, Coördinatrice Ella vzw
- Emilia Roig, Executive Director Center for Intersectional Justice

Gemodereerd door:



Cathy Van Remoortere, Directrice van het Brussels Observatorium voor Werk en Opleiding en de diversiteitsdienst van Actiris.

“Vrouwen van Maghrebijnse, Turkse en Subsahariaanse origine zijn vaak hoger geschoold dan homologe mannen, maar hun tewerkstellingsgraad ligt lager. Hoe komt dit? Vanuit Actiris trachten we te begrijpen wat de structurele oorzaken zijn. Het eendimensioneel denken, vanuit één categorie, biedt ons onvoldoende informatie om met gepaste antwoorden te komen. Willen we bouwen aan een inclusief gewest en een inclusieve arbeidsmarkt, dan moeten we dieper en verder kijken dan we momenteel doen. Kruispuntdenken biedt ons hierbij nieuwe oplossingsgerichte tools.”

13:30 >14:00 Drink & networking

2. Intersectionaliteit, wat is het en waarvoor dient het ?



De wetgeving vermeldt 19 discriminatiecriteria. Iedere discriminatie op basis van één van deze criteria is verboden en strafbaar.

- de 5 'raciale criteria': zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst (Joodse oorsprong) en nationale of etnische afstamming
- handicap
- geloof of levensbeschouwing
- seksuele geaardheid
- leeftijd
- vermogen (of financiële middelen)
- burgerlijke staat
- politieke overtuiging
- syndicale overtuiging
- gezondheidstoestand
- een fysieke of genetische eigenschap
- geboorte
- sociale afkomst
- geslacht
- taal



Discriminatie bovenop discriminatie

Iemand wordt zelden op basis van één enkele factor gediscrimineerd. Vaak gaat het om meerdere criteria die gecombineerd worden en niet meer los van elkaar kunnen gezien worden. De discriminatiefactoren zoals leeftijd, geslacht, afkomst, enzovoort overlappen elkaar en creëren een nog grotere, structurele barrière tussen iemand en de arbeidsmarkt. Deze vaststelling vormt de basis van het door de Amerikaanse juriste Kimberlé Crenshaw ontwikkelde concept van intersectionaliteit.

Afwezig in de statistieken

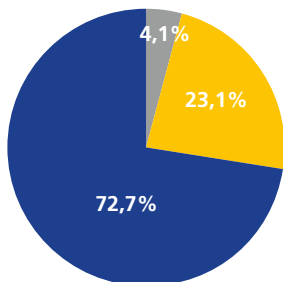
Hoe identificeer je personen die gediscrimineerd worden op basis van meerdere criteria als bijna alle statistieken geproduceerd en bijgehouden worden via volledig van elkaar gescheiden categorieën? Een concreet voorbeeld: wie deel uitmaakt van de derde of vierde generatie migranten, verdwijnt uit de statistieken doordat hij of zij de nationaliteit heeft van het land waarin hij of zij woont. Toch worden velen van hen geconfronteerd met discriminatie bij het solliciteren. Zo zijn moslimvrouwen die een hoofddoek dragen of vrouwen met een donkere huidskleur vaak niet zichtbaar in de cijfers, hoewel ze wel te maken krijgen met racisme of discriminatie op basis van geslacht.

Het probleem aanduiden en aanpakken

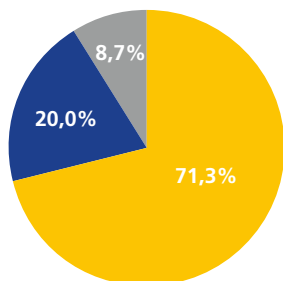
De belangrijkste kritiek op de statistieken die bijgehouden worden over etnische en raciale gegevens luidt dat ze stigmatisering in de hand zou werken. De voorvechters van de intersectionele aanpak stellen dat stigmatisering in mindere mate veroorzaakt wordt door die categorisering zelf. Zij kijken eerder naar het politieke discours en de discussies in de media over het thema. Om het probleem te kunnen aanpakken, is het dan ook noodzakelijk de groepen die getroffen worden door discriminatie aan te duiden en te benoemen.

3. Een sociodemografische stand van zaken van de Brusselse arbeidsmarkt

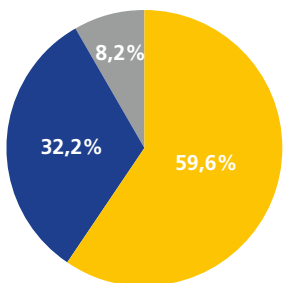
Afkomst van de Belgische bevolking tussen 18 en 60 jaar, per Gewest.



- Belgische afkomst
- Buitenlandse afkomst
- Afkomst niet-bepaald



- Belgische afkomst
- Buitenlandse afkomst
- Afkomst niet-bepaald



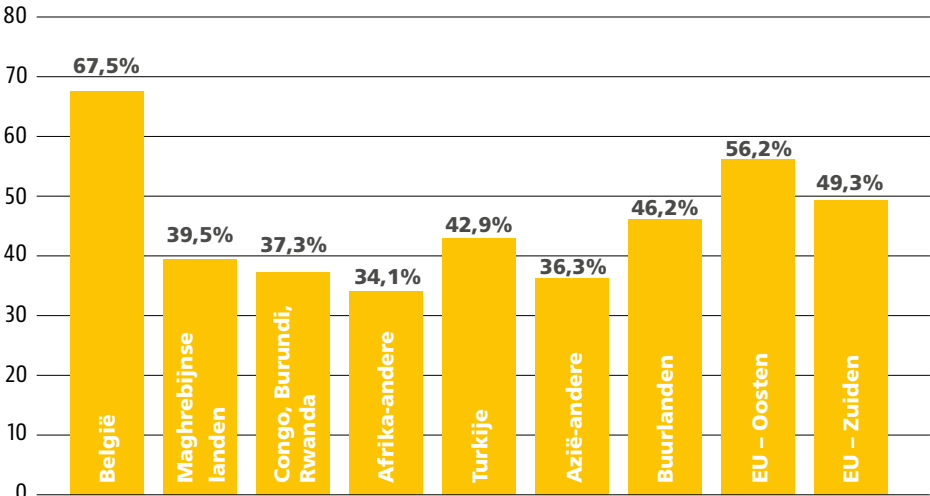
- Belgische afkomst
- Buitenlandse afkomst
- Afkomst niet-bepaalde

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KBSZ, Berekeningen FOD WASO

De beroepsbevolking van Brussel bestaat voor 73% uit Brusselaars van buitenlandse origine. In Vlaanderen is dat 20%, in Wallonië 32%.

Toch zien we dat de tewerkstellingsgraad van personen van buitenlandse afkomst aanzienlijk lager ligt dan die van Brusselaars van Belgische origine.

Tewerkstellingsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, volgens afkomst¹



¹Bron: KBSZ, berekeningen BOWO, vierde trimester 2015

Meer weten?

VWil je graag meer weten over het thema van deze lunch?

Contacteer dan de dienst Diversiteit van Actiris:

dienstdiversiteit@actiris.be

Wil je op de hoogte blijven van de evenementen die Actiris organiseert?

Contacteer dan onze woordvoerders:

Jan Gatz - jgatz@actiris.be en **Anaïs Sorée - asoree@actiris.be**.