unia.be

Intersectionaliteit
Aanpak religieuze diversiteit

Presentatie jaarverslag 2020

Programma/Programme

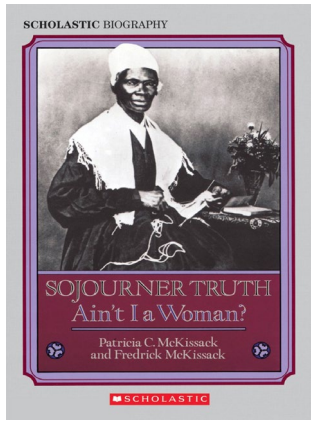
I. Definitie intersectionaliteit/ définition intersectionalité

II. Belang van intersectionaliteit/ intérêt de l'intersectionalité

III. Voorbeelden/ Exemples

IV. Voorbij het juridische: aanpak vragen religieuze diversiteit/ Au-delà du juridique : aborder les questions de diversité religieuse

I. Définition & l’histoire de l'intersectionnalité



- Fondatrice **Sojourner Truth**
- Traduction juridique **Kimberlé Crenshaw**: DeGraffenreid v General Motors

⇒ Origine des mouvements féministes afro-américains

⇒ Lien entre (la lutte pour) l'émancipation de la population afro-américaine et (la lutte pour) les droits des femmes.

⇒ La situation spécifique des femmes noires ou l'intersection entre le genre et l'ethnicité

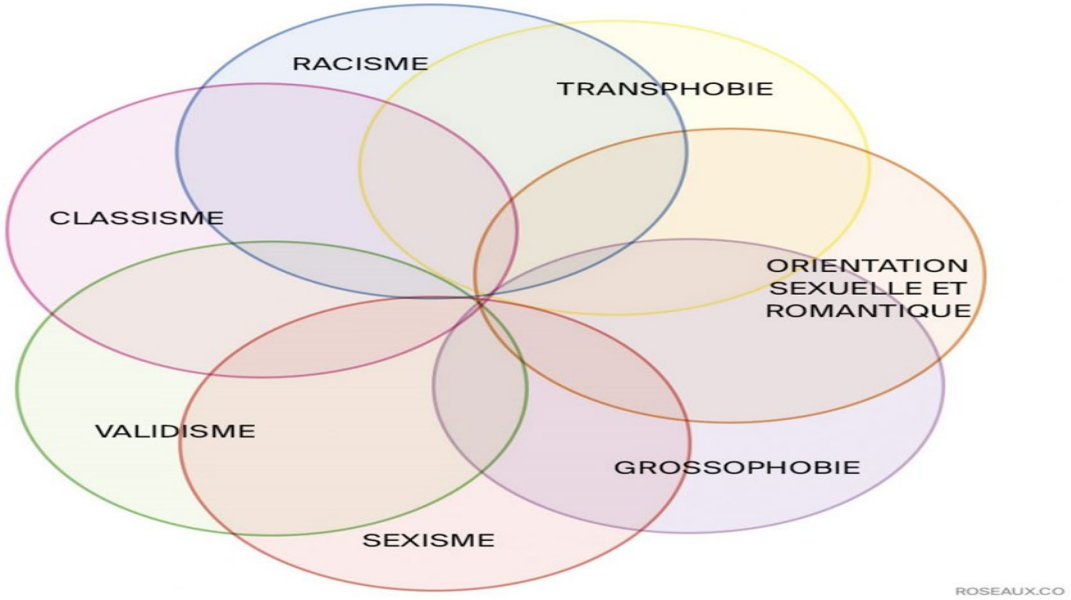
I. Definitie: wat is intersectionaliteit?

- **If we can't see a problem, we can't fix it**
- Maakt het mogelijk de onzichtbaarheid en de specifieke discriminaties te belichten die minderheden ondervinden op grond van verschillende machtssystemen: de drie belangrijkste zijn: racisme, kapitalisme en patriarchaat en hun bijproducten: validisme, classisme, ...
- Bijvoorbeeld: geracialiseerde mensen binnen de LGBTQ+ bewegingen; vrouwen binnen de immigratiebeweging...

I. Définition

- Différentes définitions
- Éléments essentiels de la pensée intersectionnelle :

- Approche structurelle de la discrimination et du racisme
- Un individu a **de multiples identités** et se situe sur **différents axes** d'identité sans hiérarchie.



I. Définition : conclusion

- Les personnes qui sont porteuses de **critères protégés différents** peuvent être traitées de manière inégale
- L'inégalité de traitement est le résultat de **ces identités qui se renforcent mutuellement** (ces critères se croisent).
- Cette inégalité de traitement est due à **des rapports de domination différents**.
- Cette inégalité de traitement entraîne une **injustice systémique** et une **inégalité sociale**.

I. Definitie: conclusie

Intersectionaliteit als **analyseraster** van verschillende machtssystemen zoals transphobie, classisisme, kapitalisme, patriarchiaat, racisme, … die toelaat om het volgende beter te begrijpen:

- de specificiteit van de geleden discriminatie
- de sociale context waarin het plaatsvindt
- de impact die het heeft op de betrokkene

II. Pourquoi intégrer l’intersectionnalité au sein des différents métiers de Unia

- Inclusion maximale : cf. l'objectif stratégique "Unia vise à promouvoir une participation égale et inclusive".
- Identifier et atteindre les groupes les plus vulnérables
- Transposer l'individuel vers le structurel : accent mis sur les structures de pouvoir
- Mandat du groupe de travail interne intersectionnalité Unia

III. Voorbeelden

I. Covid en Mensenrechten

Gevolgen van beschermingsmaatregelen voor bepaalde kwetsbare groepen: mensen met een handicap, mensen die in armoede leven, mensen zonder verblijfsvergunning, eenoudergezinnen, enz.

II. Ontslag wegens medische overmacht: vrouwen meer getroffen dan mannen in 2020

Vrouwen worden meer getroffen dan mannen, met een stijging van 426% in één jaar, tegenover 268% voor mannen.

III. Exemples

III. Analyse chiffres interdictions générales

- Dossier interdiction des signes religieux/de couvre-chefs
- Période : 2017-2020
- En chiffres

- 50 % des dossiers concernent des requérant·e·s/victimes d'origine non belge ;
- 90% des requérant·e·s/victimes sont musulman·ne·s;
- 76% des requérant·e·s/victimes sont des femmes;
- 13% des requérant·e·s/victimes sont dans une situation précaire;
- Dans 29% des dossiers, le désavantage, l'exclusion, ... sont accompagnés de stéréotypes et de préjugés. 90 % de ces stéréotypes et préjugés concernent l'Islam.

cfr. ordonnance STIB qui a tenu compte de ces chiffres pour retenir la discrimination indirecte sur base du genre

IV. Aanpak religieuze diversiteit in de praktijk

AANDACHTSPUNTEN

- Exclusieve en strikt juridische benadering volstaat niet
- Risico op ideologische discussies
- Persoonlijke subjectiviteit en machtsverhoudingen beperken
- Procedurele rechtvaardigheid, objectiviteit en gelijkheid waarborgen
- Implementeren van duurzame oplossingen die breed gedragen worden

IV. La diversité religieuse en pratique

PRINCIPES DE BASE

- Liberté
- Concertation
- Traduire et élargir (pragmatisme)

IV. Aanpak religieuze diversiteit in de praktijk

VAN PRINCIPES NAAR METHODE

- Belang van het proces (even belangrijk als output)
- Methode gebaseerd op dialoog, overleg en co-creatie
- Geen sleutel-op-de-deur antwoorden en oplossingen
- Geen ideologisch standpunt opleggen

IV. La diversité religieuse en pratique

PRÉMISSES

- Unia est facilitateur – entreprise/organisation est experte
- Niveau individuel -> dimension collective (dialogue / concertation)
- Tous les échelons de l'entreprise sont impliqués dans le processus (appropriation et transversalité)
- L'entreprise est l'auteur et le propriétaire des résultats => handelingsbekwaamheid

UNIA

unia.be