

2016•2017  
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN  
*master in de toegepaste economische wetenschappen*

## Masterproef

Loopbanen van praktiserende moslima's

Promotor :  
dr. Eline JAMMAERS

Copromotor :  
Prof. dr. Koen VAN LAER

Marie Rosmeulen  
*Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen*



2016•2017  
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE  
WETENSCHAPPEN  
*master in de toegepaste economische wetenschappen*

## Masterproef

Loopbanen van praktiserende moslima's

Promotor :  
dr. Eline JAMMAERS

Copromotor :  
Prof. dr. Koen VAN LAER

Marie Rosmeulen  
*Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen*







## **Voorwoord**

Het schrijven van een thesis vormt de laatste stap in het behalen van mijn diploma Toegepaste Economische Wetenschappen, master beleidsmanagement aan de Universiteit Hasselt. Het onderwerp van mijn thesis richt zich op de loopbaanervaringen van praktiserende moslima's. Door de vele negatieve vooroordelen en stereotypes die er heersen over de islamitische gemeenschap in de westerse maatschappij, ben ik blij dat ik de kans heb gekregen hieromtrent een masterproef te schrijven. Het was een zeer leerrijke ervaring en een persoonlijke verrijking die ik zeker ga meedragen in de toekomst.

De realisatie van deze masterproef zou onmogelijk zijn geweest zonder de steun, hulp en tijd van een aantal personen. Graag zou ik dan ook van deze gelegenheid gebruik willen maken om mij tot hen te richten. Allereerst wil ik mijn promotor dr. Eline Jammaers en copromotor Prof. dr. Koen Van Laer bedanken voor hun uitstekende begeleiding. Daarnaast wil ik graag alle respondenten die meewerkten aan het onderzoek niet vergeten, want zonder hun bijdrage was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Tevens wil ik graag mijn tante bedanken die de moeite heeft gedaan om mijn hele tekst grondig na te lezen. Tot slot wil ik graag mijn ouders en vriend bedanken voor hun grote steun en vertrouwen tijdens mijn volledige studieloopbaan.

Iedereen van harte bedankt!

Ik wens u veel leesplezier!

Marie Rosmeulen  
Diepenbeek, 01 juni 2017







## Samenvatting

Door de globalisering en de migratie vormen moslims een steeds belangrijker wordende groep in onze samenleving en dus ook op de arbeidsmarkt. In de bestaande literatuur wordt er echter weinig aandacht besteed aan deze minderheidsgroep. Dit is frappant aangezien het aantal klachten over discriminatie vanwege het geloof al jaren in stijgende trend is, volgens het Interfederaal gelijkheidscentrum UNIA en het European Network Against Racism. Overigens blijkt uit het rapport 'Forgotten Women' VAN ENAR, dat vooral moslimvrouwen het slachtoffer zijn van religieuze discriminatie. Vandaar is het doel van deze masterproef om een beter inzicht te krijgen in de werk- en loopbaanervaringen van praktiserende moslima's. Specifiek wil ik te weten komen, welke nadelen zij ondervinden tijdens hun loopbaan en hoe ze hier mee omgaan.

De masterproef start met een literatuurstudie. In het eerste deel wordt nagegaan wat er aan de grondslag ligt van vooroordelen, stereotypering en discriminatie. Onderzoek toont aan dat het sociale categorisatieproces aan de basis ligt van stereotypering en vooroordelen. Dit leidt ertoe dat er een zogenaamde ingroup en outgroup ontstaat. Vervolgens beschrijft deze thesis de drie voornaamste indelingen van het begrip discriminatie, namelijk openlijke versus subtiele discriminatie, directe versus indirecte discriminatie en tot slot acces versus treatment discrimination. In het tweede deel wordt er dieper ingegaan op het centrale onderwerp van deze thesis, namelijk het islamitische geloof. Onderzoek toont aan dat moslims in aanraking komen met een aantal stereotypen, die bijgevolg kunnen leiden tot discriminatie. Zodoende ervaren moslims ook op de werkvloer verschillende soorten gedragingen die zij beschouwen als discriminerend. Uit de studies is gebleken dat moslima's zowel bij de aanwerving als na de aanwerving discriminatie kunnen ervaren. Daarnaast blijkt vooral dat moslima's die symbolen dragen en dus hun religieuze entiteit kenbaar maken, meer te maken hebben met discriminatie. De studies geven verder ook aan dat dit de werkgelegenheid voor moslima's beperkt en ook bijdraagt tot de vermindering van hun carrière ambities. Vervolgens wordt ingegaan op de verschillende islamitische geloofspraktijken die tot uiting kunnen komen op het werk. Onderzoek toont aan dat moslima's voor drie uitdagingen staan in de werkomgeving, namelijk op gebied van spirituele behoefte, voedings- en kledingvoorschriften. Tot slot in het derde en laatste deel van de literatuurstudie, wordt kort ingegaan op het onderwerp intersectionaliteit.

Om tot een antwoord te komen op de centrale onderzoeksvraag en de verschillende deelvragen werden er dertien semigestructureerde diepte-interviews afgenomen van praktiserende moslima's. Tijdens deze diepte-interviews werd er enerzijds nagegaan hoe ze omgaan met de islamitische geloofspraktijken op de werkvloer. Anderzijds ben ik gaan kijken welke soort reacties ze ervaren tijdens het sollicitatiegesprek en eenmaal ze tewerkgesteld zijn en hoe ze hiermee omgaan.

Uit de interviews blijkt ten eerste dat hoe en in welke mate een moslima rekening houdt met de islamitische geloofspraktijken, niet enkel afhangt van wat de werkgever wel of niet toestaat, maar ook van de reacties van medewerkers en van haar eigen opvattingen van de religieuze teksten. Iedereen beleeft namelijk zijn geloof op een andere manier; met als gevolg dat de respondenten op verschillende manieren omgaan met de islamitische praktijken. Ze proberen de meest haalbare combinatie te kiezen tussen religie en werk.



Ten tweede blijkt dat moslima's zowel bij de aanwerving als na de aanwerving discriminatie ervaren. Zo ondervinden ze bijvoorbeeld een verhoogde prestatiedruk of krijgen onaangename taken toegewezen in vergelijking met westerse collega's. Tevens ervaren ze op de werkvloer zowel negatieve als ook positieve reacties omwille van hun religie en de daarmee verbonden geloofspraktijken.

Tot slot blijkt dat praktiserende moslima's op verschillende manieren omgaan met negatieve ervaringen en reacties van haar omgeving. Een aantal respondenten gaan in discriminerende situaties bijvoorbeeld gebruik maken van humor, of ze gaan op een rustige verklarende manier extra uitleg geven bij vervelende opmerkingen. Andere respondenten gaan bijvoorbeeld een confronterende houding aannemen. Uit de diepte-interviews konden er zes verschillende manieren waargenomen worden.

Er kan besloten worden dat hoe en in welke mate een moslima op de werkplaats rekening houdt met de islamitische geloofspraktijken afhangt van verschillende elementen. Zo hangt het ten eerste af van haar eigen opvattingen van de religieuze teksten en in hoeverre ze zelf deze praktijken wilt verrichten op de werkvloer. Ten tweede kan de werkgever bepaalde praktijken wel of niet toestaan. De islamitische werknemer kan echter sommige praktijken onmisbaar vinden, waardoor ze tegen de bedrijfsregels in sommige geloofspraktijken toch gaan verrichten op de werkvloer. Tot slot speelt ook de respons van collega's en klanten een rol. Zij kunnen bijvoorbeeld negatieve reacties geven op bepaalde geloofspraktijken of reacties die oprecht interesse tonen. Managers moeten bijgevolg moeilijke beslissing nemen bij het wel of niet toestaan van islamitische geloofspraktijken op de werkvloer. Er is namelijk geen kant-en-klaar antwoord, ze moeten best geval per geval bekijken. Een open dialoog tussen de werknemer en werkgever is dus essentieel. Daarnaast kan er besloten worden dat moslima's zowel bij de aanwerving als na de aanwerving discriminatie ervaren. Vooral moslima's die symbolen dragen en dus hun religieuze entiteit kenbaar maken, hebben meer te maken met discriminatie. Daarnaast kunnen er ook positieve reacties optreden. Ook de manier waarop moslima's omgaan met negatieve ervaringen en reacties is erg uiteenlopend. In het algemeen zien we bijgevolg dat praktiserende moslima's een aantal nadelen en beperkingen ondervinden tijdens hun loopbaan die in het ideale geval niet zouden mogen voorkomen.



## Inhoudstafel

<b>Voorwoord</b>	<b>1</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>Lijst van figuren</b>	<b>7</b>
<b>Lijst van tabellen</b>	<b>7</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>9</b>
<b>2. Theoretisch kader</b>	<b>11</b>
2.1 Wat is discriminatie?	11
2.1.1 Stereotypering en vooroordelen	11
2.1.2 Discriminatie	12
2.2 De islam	15
2.2.1 Islamitische geloofspraktijken	15
2.2.1.1 Spirituele behoefte	17
2.2.1.2 Voedingsvoorschriften	18
2.2.1.3 Kledingvoorschriften	18
2.2.1.4 Het managen van islamitische geloofspraktijken	20
2.2.2 Islamofobie en stereotypering	21
2.2.2.1 Wat is islamofobie	21
2.2.2.2 Stereotypering van het islamitische geloof	22
2.2.2.3 Discriminatie van moslima's op het werk	22
2.3 Intersectionaliteit	25
2.4 De onderzoeksvragen	29
<b>3. Methode</b>	<b>31</b>
3.1 De maatschappelijke context	31
3.2 Dataverzameling	34
3.3 Data-analyse	34
<b>4. De resultaten</b>	<b>37</b>
4.1 Welke discriminerende acties ervaren praktiserende moslima's tijdens het aanwervingsproces (Access discrimination) en na het aanwervingsproces, als ze tewerkgesteld zijn (Treatment discrimination)?	37
4.1.1 Access discrimination	37
4.1.2 Treatment discrimination	41
4.1.2.1 Uitsluiting	41
4.1.2.2 Onaangename taken	42
4.1.2.3 Prestatiedruk	42
4.1.2.4 Stereotiepe reacties	43
4.1.2.5 Reacties op de islamitische geloofspraktijken	44
4.1.2.6 Non-verbale reacties	44



4.1.2.7 Positieve reacties .....	45
4.2 Hoe gaan praktiserende moslima's om met discriminerende ervaringen op het werk? .....	47
4.2.1 Humor .....	47
4.2.2 Vermijden .....	47
4.2.3 Uitleg .....	48
4.2.4 Confronteren .....	48
4.2.5 Verantwoorden .....	48
4.2.6 Melden bij leidinggevende .....	49
4.3 In welke mate kunnen en mogen praktiserende moslima's de islamitische praktijken uitoefenen op hun werk? .....	51
4.3.1 Spirituele behoefte .....	51
4.3.2 Kledingvoorschriften .....	55
4.3.3 Voedingsvoorschriften .....	57
<b>5. Discussie en conclusie .....</b>	<b>61</b>
5.1 Aanbevelingen voor in de praktijk .....	64
5.2 Beperkingen eigen onderzoek en aanbevelingen verder onderzoek .....	65
<b>Referentielijst.....</b>	<b>67</b>
<b>Bijlagen .....</b>	<b>71</b>
Bijlage 1: Interviewleidraad .....	71



## **Lijst van figuren**

Figuur 1: Verdeling van de bevolking (25-49 jaar) naar herkomst en onderwijsniveau (Vlaams Gewest, 2<sup>de</sup> kwartaal 2008)..... 33

Figuur 2: Werkzaamheidsgraad (25-49 jaar) volgens herkomst en geslacht (Vlaams Gewest, 2de kwartaal 2008)..... 33

## **Lijst van tabellen**

Tabel 1: aantal % moslims per gewest op 1/01/2015.....32

Tabel 2: % moslims top 10 gemeenten in Vlaams gewest. ....32

Tabel 3: voorbeeld van coderen.....35

Tabel 4: respondenten.....36







## 1. Inleiding

Door de globalisering en migratie speelt de islam een belangrijke rol in de West-Europese organisaties. Jan Hertogen, oud-medewerker van het Sociologisch Onderzoeksinstituut van de KU Leuven berekende dat er in België 728.000 moslims leven, waaronder het aandeel praktiserende moslims stijgt (Islam is de grootste religie van het land, 2016). Moslims vormen dus een steeds belangrijker wordende groep in onze samenleving en op de arbeidsmarkt. Een aangepast personeelsbeleid met oog voor diversiteit dringt zich bijgevolg op. Organisaties moeten daarom een organisatiecontext creëren waarin alle mensen zich welkom voelen, openbloeien en zich 'gezien' voelen in datgene waar ze goed in zijn (Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003).

Hoewel er veel onderzoek gevoerd is rond diversiteit en diversiteitsmanagement naar identiteiten zoals gender of etniciteit, werd er maar weinig aandacht besteed aan het aspect religie, de islam en de ervaringen van moslims. Recent onderzoek toont echter aan dat organisaties er vaak niet in slagen een context te scheppen waarin moslims zich thuis voelen en beschermd zijn tegen discriminatie en vooroordelen (Cash & Gray, 2000).

Het jaarrapport van Unia (2015), voorheen het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme noemt haar jaarrapport 'Samenleven op scherp'. De aanslagen op Charlie Hebdo en verschillende andere plaatsen in Parijs, evenals de aanslagen op de luchthaven van Zaventem en het metrostation Maalbeek in Brussel, vormen samen met de vluchtelingencrisis een voedingsbodem voor stereotypering, vooroordelen en discriminatie. Het aantal klachten over discriminatie vanwege geloof is al jaren in stijgende trend, verklaart het centrum. In 2015 behandelde Unia 330 dossiers, waarvan er 301, dus maar liefst 91 procent over moslims gingen. Verder bleek dat 50 procent van de klachten van vrouwen gerelateerd aan religie betrekking had op de tewerkstelling. Daarvan sloeg 20 procent van de dossiers op religieuze discriminatie omwille van het dragen van een hoofddoek of het beoefenen van religieuze praktijken op het werk. Een voorbeeld van zo'n klacht zien we bij Samira Achbita. Zij spande een zaak aan tegen bewakingsfirma G4S, omdat ze geen hoofddoek mocht dragen (Werkgever mag hoofddoek verbieden, 2016). Uit het rapport 'Forgotten Women' van ENAR, het European Network Against Racism (2016) blijkt eveneens dat vooral moslimvrouwen in vergelijking tot moslimmannen het slachtoffer zijn van religieuze discriminatie. Vooral vrouwen met een hoofddoek hebben het moeilijk.

Overigens zijn er aan het islamitisch geloof een aantal geloofspraktijken verbonden die een invloed kunnen hebben op de manier waarop ze zich gedragen in de bedrijfscontext. Bovendien zien we vaak dat werkgevers niet exact weten hoe ze met de islamitische praktijken op de werkplek kunnen omgaan (Cash & Gray, 2000; Bouma et al., 2003; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Een voorbeeld hiervan vinden we in de studie van Forstenlechner & Al-Waqfi (2010), waarin een mannelijke geïnterviewde verklaarde dat hij graag een halfuur extra lunchpauze zou nemen op vrijdag om het vrijdaggebed bij te wonen. Maar dit accepteerde zijn werkgever niet. Nochtans mogen westerse collega's wel extra pauze nemen om bijvoorbeeld hun kinderen van school te gaan halen.

Het doel van dit onderzoek is een beter inzicht krijgen in de werk- en loopbaanervaringen van praktiserende moslima's. Specifiek wil ik te weten komen, welke nadelen zij ondervinden tijdens hun loopbaan en hoe ze hier mee omgaan. Daarnaast zal ook worden gekeken naar elementen in



organisaties die hen kunnen ondersteunen, zodat organisaties inzicht krijgen in hoe ze beter kunnen omgaan met deze groep van werknemers. De methode voor dit onderzoek zal bestaan uit dertien semigestructureerde diepte-interviews met praktiserende moslima werknemers.

Het volgende deel bevat de literatuurstudie, waarin een overzicht gegeven wordt van relevant wetenschappelijk onderzoek. Hierin wordt eerst bekeken wat er aan de grondslag ligt van vooroordelen, stereotypering, discriminatie en islamfobie. Moslims kunnen discriminatie ervaren op twee niveaus, namelijk tijdens het aanwervingsproces alsook eens ze aangeworven zijn (Bouma et al., 2003; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Ten tweede ga ik na welke geloofspraktijken verbonden zijn aan het islamitisch geloof en hoe deze een invloed kunnen hebben op het functioneren in een bedrijfscontext. Tenslotte wordt in het kort ingegaan op het onderwerp intersectionaliteit.

Dit brengt ons tot het opstellen van de volgende centrale onderzoeksvraag:

*"Wat zijn de werkervaringen binnen de loopbanen van praktiserende moslima's?"*



## **2. Theoretisch kader**

### **2.1 Wat is discriminatie?**

In de literatuur wordt discriminatie gedefinieerd als “onrechtvaardige negatieve handelingen waardoor een individu of een bepaalde groep geen gelijke behandeling krijgt” (Dovidio & Hebl, 2005, p.11). Om het begrip discriminatie beter te vatten, gaat deze thesis eerst dieper in op de verschillende aspecten. Discriminatie bestaat namelijk uit drie aspecten: de mensen hun cognitieve, emotionele en gedragsmatige reacties op mensen uit andere groepen. Deze drie elementen komen overeen met stereotypes, vooroordelen en discriminatie (Fiske, 1998 geciteerd in Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010).

#### **2.1.1 Stereotypering en vooroordelen**

Aan de basis van stereotypering en vooroordelen ligt het sociale categorisatieproces. Dit proces houdt in dat mensen van nature uit de neiging hebben om andere mensen onder te brengen in kleinere categorieën ter vergemakkelijking ze te begrijpen. Demografische kenmerken zoals afkomst, geslacht, religie, leeftijd en sociale status dienen vaak als basis bij het categoriseren, waardoor men mensen in verschillende groepen onder brengt. (Dovidio & Hebl, 2005; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010).

De sociale categorisatie leidt er toe dat er een zogenaamde *ingroup* en *outgroup* ontstaat. Dit komt respectievelijk overeen met de groepen waarmee iemand zich identificeert en de groepen waarvan men zelf geen deel uitmaakt. Personen die tot dezelfde groep behoren worden als gunstiger en gewenster gezien dan personen van een andere groep, dit impliceert dat de *outgroup* gezien wordt als negatief en minderwaardig. Zo onthouden personen ook positievere en meer gedetailleerdere informatie over leden van dezelfde groep, de *ingroup*, dan over leden van de *outgroup* (Dovidio & Hebl, 2005; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Bovendien heeft men ook meer oog voor de verschillen tussen individuen binnen zijn eigen groep, terwijl men de verschillen tussen de individuen van de *outgroup* niet wil inzien. Dit verschijnsel wordt *outgroup-homogeniteit* genoemd. Met als gevolg worden dus de verschillen tussen groepen uitvergroot en de gelijkheid binnen groepen overschat (Dovidio & Hebl, 2005).

Dit proces van sociale categorisatie heeft vanzelfsprekend ook gevolgen in de werkcontext. Doordat men de *outgroup* op een negatieve manier bekijkt, kan dit er bijvoorbeeld voor zorgen dat de communicatie tussen de leden van de *in-* en *outgroup* moeilijker verloopt zodat de leden van de *outgroup* zich uitgesloten voelen of gediscrimineerd worden,...Met als gevolg dat individuen meer vertrouwen hebben in de leden van hun eigen groep en dus ook liever samenwerken en communiceren met hun eigen groep dan met de *outgroup* (Dovidio & Hebl, 2005).

Het sociale categorisatieproces is dus één van de belangrijkste mechanismen die aan de basis ligt voor het ontstaan van stereotypering en vooroordelen. In de volgende paragrafen worden deze begrippen verder toegelicht.



Stereotypes zijn de cognitieve reacties op mensen uit andere groepen. Over elke groep in de samenleving hebben we wel een algemeen idee, een verwachting over hun kenmerken. Moore (2006) definieert stereotypering als de neiging om individuen of groepen te categoriseren aan de hand van een vereenvoudigd, gestandaardiseerd beeld en bepaalde kenmerken toe te schrijven aan alle leden van die groep. Stereotypering kan onderscheiden worden van discriminatie omdat het hierbij enkel gaat over een algemene cognitieve perceptie tussen groepen en niet over bepaald gedrag.

Tevens beïnvloedt observatie ook stereotypering. Stereotypes worden immers gevormd in de hoofden van individuen door observaties en interacties met familieleden, *peer groups*, media,... Ze geraken ingeburgerd in het collectieve bewustzijn van de maatschappij en worden gebruikt om allerlei ongelijkheden tussen groepen te rechtvaardigen. Ze helpen ons de wereld en de rollen in de samenleving te rechtvaardigen. Bovendien zal men zich vooral richten naar het gedrag die de stereotypes over andere groepen bevestigen. Zodoende wordt er enkel gekeken naar informatie die in de lijn ligt met de stereotypes. Ze zijn dan ook zeer moeilijk om te verbreken (Dovidio & Hebl, 2005; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Moore, 2006)

Tot slot zijn vooroordelen stereotypes met een emotionele lading. De emotionele reactie tegenover stereotypes kan zowel negatief als positief zijn ten opzichte van een individu of een bepaalde groep in het algemeen. Vooroordelen bevatten dus een evaluatief element. Vooroordelen zijn dus nooit neutraal. Zo zal iemand die het eens is met negatieve stereotypen een negatieve emotionele reactie ontwikkelen en iemand die het eens is met positieve stereotypen een positieve emotionele reactie ontwikkelen. Het is echter niet omdat iemand kennis heeft van een bepaald stereotype, dat men er eveneens een positief of negatief vooroordeel tegenover heeft. Het gebruik van vooroordelen vertrekt vaak vanuit onwetendheid en is bijgevolg niet altijd kwaad bedoeld. Tevens kunnen vooroordelen ook veranderen doorheen de tijd op basis van ervaringen en gesprekken met de leden van de *outgroup*, de media,... (Dovidio & Hebl, 2005).

### **2.1.2 Discriminatie**

Discriminatie is de gedragsmatige reactie als gevolg van de negatieve vooroordelen die iemand heeft ten opzichte van anderen. In de literatuur worden er verschillende indelingen gemaakt van het begrip discriminatie. In de volgende paragrafen beschrijft deze thesis de drie belangrijkste, namelijk openlijke discriminatie versus subtiele discriminatie, directe versus indirecte discriminatie en tot slot Access versus Treatment discrimination (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Van Laer & Janssens, 2011).

Als eerste maakt de literatuur een onderscheid tussen openlijke- en subtiele discriminatie. Openlijke discriminatie ontstaat wanneer individuen expliciet, openlijk negatief gedrag vertonen ten aanzien van een lid van een bepaalde groep. Men gaat bijvoorbeeld iemand op basis van zijn afkomst benadelen of bepaalde groepen als inferieur behandelen. Eveneens kan dit ook voorkomen in de werkcontext. Bijvoorbeeld bij aanwerving, dat bepaalde minderheidsgroepen minder jobaanbiedingen krijgen na een sollicitatiegesprek of minder promotiekansen krijgen,... (Van Laer & Janssens, 2011)



Daarentegen is subtiele discriminatie, zoals het woord al zelf zegt, een meer subtiele uitdrukking van discriminatie. Dit wordt gekenmerkt door interpersoonlijk non-verbaal gedrag zoals bijvoorbeeld minder oogcontact, defensieve houding,... en soms ook verbaal gedrag zoals bijvoorbeeld korte interacties, kortaf zijn,... Deze vorm van discriminatie is subtiel en ongrijpbaar en bijgevolg dus moeilijk vast te stellen (Van Laer & Janssens, 2011)

Via juridische regelgeving voorkomt België heden ten dage dat men openlijk discriminerend gedrag vertoont. Zo verbiedt de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007 discriminatie op grond van leeftijd, , seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst (Art 3 antidiscriminatiewet, 2007). Doordat discriminatie door de wet verboden wordt, zien we dat openlijke vormen afnemen. Desondanks komt discriminatie in praktijk toch nog veel voor. Een mogelijke verklaring hiervoor is de verschuiving van openlijke discriminatie naar subtiele discriminatie. De huidige vormen van discriminatie in de moderne samenleving doen zich dus minder bewust voor en zijn subtieler en bijgevolg ook moeilijker vast te stellen (Van Laer & Janssens, 2011).

Ten tweede maakt de literatuur een onderscheid tussen directe- en indirecte discriminatie. Er is sprake van directe discriminatie als iemand rechtstreeks op basis van één van de van de criteria die beschermd zijn door de wet, inferieur behandeld wordt ten opzichte van anderen in een vergelijkbare situatie en hiervoor over geen rechtvaardiging beschikt. Bijvoorbeeld als een individu niet wordt aangenomen omwille van zijn of haar donkere huidskleur. Daarentegen is er sprake van indirecte discriminatie wanneer op het eerste gezicht neutrale reglementen of een bepaalde bedrijfscultuur toch nadelig kan zijn voor personen of groepen. Met andere woorden lijken de maatregelen neutraal, maar via een omweg als deze niet gerechtvaardigd kunnen worden, leiden ze toch tot indirecte discriminatie. Het is dus aan de rechter te oordelen of een maatregel voldoende objectief en redelijk is, waardoor deze gerechtvaardigd kan worden (Forshaw & Pilgerstorfer, 2008).

Het is bijgevolg dus belangrijk om als organisatie genoeg aandacht te besteden aan de organisatiecultuur, aangezien dit een drempel kan vormen en indirecte discriminatie in de hand kan werken. Schein (1999) omschrijft organisatiecultuur als gemeenschappelijke overtuigingen die bepalend zijn voor de gemeenschappelijke waarden en normen die het gedrag reguleren in een organisatie. Met andere woorden de manier waarop werknemers met elkaar omgaan. De organisatiecultuur is dus een stelsel van informele regels die krachtiger zijn dan de formele regels. De organisatiecultuur kan echter een drempel vormen voor individuen en discriminatie in de hand werken omdat ze vaak niet neutraal is, maar geleid wordt door stereotypering. Dit komt doordat de leidinggevenden zich laten leiden door een stereotiep beeld inzake welk type van werknemers zij het meest bekwaam vinden voor een job en dus ook sneller zullen promoveren. We kunnen dus besluiten dat een organisatiecultuur de waarden en normen van de meerderheid weerspiegelt, maar zeker niet van het volledig personeelsbestand. Hierdoor kan een indirecte discriminatie blijven bestaan. Het is belangrijk te werken aan een organisatiecultuur die openheid voor diversiteit creëert, zodat bijvoorbeeld moslimwerknemers de ruimte krijgen om hun eigen cultuur zoveel mogelijk te behouden, waardoor ze zich sterker identificeren met de organisatie (Carnevale & Stone, 1995).



Naast de organisatiecultuur kan een human resource beleid zonder oog op diversiteit ook discriminatie op de werkvloer bevorderen. Om discriminatie te voorkomen, moeten organisaties kiezen voor een human resource beleid dat zo goed mogelijk een weerspiegeling is van de diversiteit in de maatschappij (Carnevale & Stone, 1995).

Tot slot, de derde onderverdeling van discriminatie heeft betrekking op de werkcontext. Discriminerende acties in de werkcontext kunnen namelijk plaatsvinden op twee niveaus. Allereerst tijdens het aanwervingsproces, ook wel *Access discrimination* genoemd. In principe moeten alle werkzoekenden tijdens een selectieprocedure op dezelfde manier behandeld worden. In de praktijk zien we dat dit vaak niet het geval is. Zo krijgen bepaalde minderheidsgroepen toch geen gelijke kansen op werk. Ze moeten bijvoorbeeld beginnen te werken aan een lager startersloon of worden niet aangenomen omwille van job irrelevante redenen (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). In de media verschijnen regelmatig voorbeelden van *Acces discrimination*. Zo werd het uitzendbedrijf Adecco in 2011 veroordeeld tot een schadevergoeding wegens illegale praktijken van discriminatie bij aanwerving, vanwege het feit dat banen in bedrijven die geen allochtonen wensten aan te nemen, de code 'BBB' meekregen. Deze afkorting staat voor 'Blanc Bleu Belge' (Adecco veroordeeld voor discriminatie bij aanwerving, 2011). Naast *Acces discrimination* bestaat er ook *Treatment discrimination*. Dit tweede niveau van discriminatie in de werkcontext komt tot uiting na de aanwervingsfase. Zo kan een individu van een bepaalde groep verschillend worden behandeld eens hij of zij aangeworven is. Doordat mensen van nature de neiging hebben om andere mensen onder te brengen in kleinere groepen (sociale categorisatieproces), worden werknemers vooral benaderd op basis van de groep waartoe ze behoren, in plaats van hun capaciteiten of hetgeen ze bereikt hebben. Ze krijgen bijvoorbeeld geen gelijke kansen wat betreft promotie of opleiding, ze krijgen onaangename taken toegewezen of minder frequent een loonsverhoging,... Al deze voorbeelden van gemiste opportuniteiten kunnen er bovendien voor zorgen dat de motivatie en werkprestaties van een individu verminderen (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010).

Volgens de sociale identiteitstheorie beïnvloedt de mate waarin iemand zich identificeert met de minderheidsgroep, hoe sterk de discriminatie is. Discriminatie is dus niet gelijk tegenover alle leden van een minderheidsgroep. Uit onderzoek blijkt dat individuen met meer uiterlijke kenmerken die geassocieerd zijn aan een minderheidsgroep en dus aantonen dat iemand lid is van die groep, meer kans hebben om gediscrimineerd te worden (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010).



## **2.2 De islam**

In het tweede deel van het theoretisch kader wordt er dieper ingegaan op het centrale onderwerp van deze thesis, namelijk het islamitische geloof. Herman Deley, professor aan de universiteit van Gent kwam in 1998 al tot de conclusie dat de islam de grootste minderheidsreligie is in België, ver boven het protestantisme, het jodendom en het humanisme. Socioloog Jan Hertogen (2015) schat het aantal moslims, zonder rekening te houden met het wachtregister asiel in België op 781.887; ofwel zeven procent van de bevolking, die op 1 januari 2015 11.209.044 bedroeg. Op Belgisch niveau steeg het aantal moslims van 2011 tot 2015 volgens zijn berekening van 6,3% naar 7,0%. Moslims vormen een steeds belangrijker wordende groep in onze samenleving en dus ook op de arbeidsmarkt. We moeten echter zorgvuldig omgaan met het gebruik van het woord 'moslim'. Er zijn namelijk mensen die zich wel identificeren met de groep, maar minder overtuigd religieus zijn. Bijgevolg is er binnen de islam ook interne diversiteit (Bouma et al., 2003).

In de bestaande literatuur wordt er weinig aandacht toegewijd aan de minderheidsgroep moslims (Bouma et al., 2003; Essers & Benschop, 2009; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Van Laer & Janssens, 2011). Dit is frappant aangezien deze groep steeds groter wordt en het aantal klachten over discriminatie vanwege het geloof al jaren in stijgende trend is, volgens het Interfederaal gelijkheidscentrum UNIA en het European Network Against Racism. In 2015 behandelde Unia 330 dossiers, waarvan er 301, dus maar liefst 91%, over moslims gingen. Overigens blijkt uit het rapport 'Forgotten Women' van ENAR, dat vooral moslimvrouwen het slachtoffer zijn van religieuze discriminatie, waarvan vooral moslima's met een hoofddoek het moeten ontgelden. Deze tendens is ook bij Unia terug te vinden. Circa 20 procent van de dossiers die werden geopend op grond van religieuze discriminatie was omwille van het dragen van een hoofddoek of het beoefenen van religieuze praktijken op het werk (UNIA, 2015; ENAR, 2016). Een situatie die chronisch is geworden sinds de aanslagen van 11 september 2001 op de Twin Towers. Dit veroorzaakte een groeiende bezorgdheid onder veel niet-moslims over het islamitische geloof (Ball & Haque, 2003; Bouma et al., 2003; Sheridan, 2006).

In de volgende paragrafen wordt er eerst dieper ingegaan op de verschillende islamitische geloofspraktijken die tot uiting kunnen komen op de werkvloer. Daarna wordt er aandacht gegeven aan de werkervaringen van praktiserende moslima's. Hierbij wordt er eerst algemeen bekeken wat het begrip islamofobie inhoudt en welke stereotyperingen er juist zijn tegenover de moslims. Daarna wordt er specifiek gekeken naar de discriminerende ervaring van moslima's op het werk.

### **2.2.1 Islamitische geloofspraktijken**

Een religie als de islam kan rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Zo zijn er een aantal geloofspraktijken die tot uiting kunnen komen op de werkvloer. Eveneens kunnen sommige werknemers weigeren om taken uit te voeren omdat ze in strijd zijn met hun religieuze overtuigingen (Bouma et al., 2003). Vermits de religieuze diversiteit door globalisering en migratie toeneemt, moeten organisaties in toenemende mate leren omgaan met de verschillende geloofspraktijken (Cash & Gray, 2000).



In de volgende paragrafen beschrijft deze thesis de verschillende islamitische praktijken en gaat het na welke praktijken een invloed kunnen hebben op het werk. Deze kennis kan HR-managers helpen om effectief om te gaan met problemen die zich kunnen voordoen bij het tewerkstellen van islamitische arbeidskrachten.

Om de islam te begrijpen is het belangrijk om eerst te weten wat het juist betekent en wat de islamitische arbeidsethos voor mannen en vrouwen juist inhoudt. Vervolgens wordt er dieper in gegaan op de specifieke geloofspraktijken, ook wel de vijf zuilen van de islam genoemd.

Het Arabische woord islam is afkomstig van het werkwoord *Salama*, wat onderwerping of overgave betekent en het woord *Seleme* wat vrede betekent. Een moslim wordt omschreven als iemand die zich onderworpen of overgegeven heeft aan Allah en als gevolg daarvan vrede met zichzelf en met zijn of haar sociale omgeving heeft bereikt. Bovendien staat 'moslim zijn' niet enkel voor geloven maar ook voor actie ondernemen. Het is dus zowel een werkwoord als een zelfstandig naamwoord (Ball & Haque, 2003).

Het geloof in de islam steunt op vijf leefregels. Deze leefregels worden de vijf zuilen van de islam genoemd. Deze verzamelterm wordt gebruikt om de vijf meest fundamentele religieuze gebruiken van elke moslim te omschrijven: de geloofsbelijdenis, het gebed, vasten (*ramadan*), liefdadigheid in de vorm van aalmoezen geven en tenslotte de pelgrimstocht naar Mekka (Bouma et al., 2003; Ball & Haque, 2003). Hoe en in welke mate een moslim hiermee rekening houdt, hangt af van zijn eigen opvatting van de religieuze teksten. Er is bijgevolg binnen de islam ook interne diversiteit, iedereen beleeft namelijk zijn geloof op een andere manier (Bouma et al., 2003).

In een islamitische samenleving is werken een religieuze plicht voor alle moslims. Bovendien is het werken voor materieel genoeg niet voldoende, ook moet het werk rechtvaardig worden uitgevoerd. Toch zijn er ook verschillende verwachtingen over hoe mannen en vrouwen zich dienen te gedragen op de werkvloer. Zo worden vrouwen op de eerste plaats gezien als echtgenotes en moeders, die voor het huishouden moeten zorgen. In veel maar niet alle islamitische samenlevingen worden vrouwen ontmoedigd om te werken buitenshuis, tenzij dit noodzakelijk is voor het economische voortbestaan van de familie (Bouma et al., 2003). Progressieve islamitische vrouwen legitimeren hun publiek gedrag op de arbeidsmarkt door te beschrijven dat ze anderen helpen met hun werk. Ze geven er dus een morele toets aan. Bovendien verklaren ze dat genderverhoudingen beschreven in verschillende koranverzen betrekking hebben op de oude periode, waarin de samenleving andere dynamieken had over genderverhoudingen en niet op de hedendaagse samenleving (Bouma et al., 2003; Essers & Benschop, 2009). Zo vertelt, in een studie van Essers en Benschop (2009), een vrouwelijke islamitische ondernemster dat haar geslacht haar niet mag beperken in wat ze wil bereiken in haar leven. Ze legitimeert haar publiek gedrag op de arbeidsmarkt door te verklaren dat het koran vers waarin staat dat vrouwen binnenshuis moeten blijven betrekking heeft op vroeger en dat zelfs de echtgenote van de profeet ondernemster was.

In de werkomgeving staat een praktiserende moslim voor de volgende drie uitdagingen, met name op het gebied van spirituele behoefte, voedings- en kledingvoorschriften. In de volgende paragrafen gaan we deze drie geloofspraktijken die een invloed hebben op het werk verder in detail bespreken. Deze kennis kan HR-managers helpen om effectief om te gaan met de religieuze noden en behoeften



van islamitische arbeidskrachten. Organisaties kunnen immers op verschillende manieren omgaan met deze geloofspraktijken (Van Laer, 2015).

### **2.2.1.1 Spirituele behoefte**

De spirituele behoeften bestaan uit drie delen, namelijk de dagelijkse gebeden, het vrijdaggebed in de moskee en ten slotte de pelgrimstocht naar Mekka (Ball & Haque. 2003; Bouma et al., 2003).

Het gebed, ook wel de *Salat* genoemd, wordt beschouwd als één van de belangrijkste geloofspraktijken van de islam. Traditioneel zijn er dagelijks op vaste tijdstippen vijf gebeden, verdeeld over de dag. Deze tijdstippen worden bepaald door de stand van de zon. Het ochtendgebed gebeurt bij zonsopgang, het middaggebed gebeurt als de zon op haar hoogste punt staat, het namiddaggebed in de loop van de namiddag, het avondgebed bij zonsondergang en tenslotte het nachtgebed bij totale duisternis. Bijgevolg vallen sommige gebeden binnen de werkuren. Doorgaans vallen bij een normale werkdag van negen uur 's morgens tot vijf uur 's avonds twee van de vijf gebeden tijdens de werkuren. Het gebed wordt voorafgegaan door een rituele wassing van verschillende lichaamsdelen zoals de handen, voeten en het gezicht. Deze wassing wordt op het werk doorgaans uitgevoerd in een toilet of andere voorzieningen waar stromend water aanwezig is. Hiervoor is wel een bepaalde mate van privacy nodig. Wanneer men vervolgens gaat bidden gebeurt dit met het aangezicht naar Mekka en maakt men bepaalde bewegingen zoals buigen en knielen waarbij het voorhoofd de grond raakt. Bij voorkeur vindt het gebed plaats in een ruimte die proper en rustig is. Totale privacy tijdens het gebed is echter niet verplicht. Het gebed duurt gemiddeld inclusief de wassing een vijftien minuten. Werknemers kunnen dit bijvoorbeeld combineren met hun pauzes (Ball & Haque. 2003; Bouma et al., 2003; Fadil, 2013).

Naast het dagelijks gebed is het gebruikelijk dat moslims elke vrijdagmiddag aanwezig zijn in een moskee voor het vrijdaggebed. Het bijwonen ervan is echter niet voorgeschreven voor vrouwen. De gemiddelde duur van dienst is tussen de 45 en 90 minuten afhankelijk van de lengte van de preek. (Ball & Haque. 2003; Bouma et al., 2003). In de studie van Bouma en collega's (2003) ging een van de moslimmedewerkers over tot het dagvaarden van zijn werkgever omdat die hem niet toeliet het vrijdaggebed tijdens de middagpauze bij te wonen. De uitspraak van de rechter was echter dat dit geen algemene regel kon worden, maar dat we geval tot geval moeten bekijken.

Tot slot is de laatste spirituele behoefte de pelgrimstocht naar Mekka. Het is gebruikelijk dat iedere gezonde moslim die het zich kan veroorloven, eenmaal in zijn of haar leven op pelgrimstocht naar Mekka gaat. Deze duurt ongeveer een week en valt in het begin van de twaalfde maand van de islamitische maankalender. Om de vele aspecten van de pelgrimstocht te kunnen voltooien in zowel Mekka als Medina zijn gemiddeld vier weken nodig (Bouma et al., 2003).

Onderzoek van Van Laer (2015) en Cash & Gray (2000) laat zien dat organisaties op verschillende manieren kunnen omgaan met de spirituele behoefte van hun moslimmedewerkers. Daarnaast is er ook het element dat gaat over het productieproces dat een invloed kan hebben op managers bij het maken van deze beslissing. Hierdoor zullen managers bepaalde islamitische praktijken moeten beperken. Zo mogen moslims bijvoorbeeld in een bepaald bedrijf enkel gaan bidden als er weinig



werk is op dat moment of er mogen maar vijf werknemers per dag verlof nemen, waardoor het productieproces niet in gedrang komt, ook tijdens islamitische feesten.

### **2.2.1.2 Voedingsvoorschriften**

De volgende uitdaging waarvoor praktiserende moslim staan in de werkomgeving zijn de voedingsvoorschriften. Hieronder vallen twee rituelen namelijk de vasten tijdens de maand ramadan en een aantal voedingsvoorschriften die doorheen heel het jaar van toepassing zijn (Ball & Haque, 2003; Bouma et al., 2003).

Het ritueel vasten, ook wel de ramadan genoemd, valt in de negende maand van de islamitische maankalender. Traditioneel eten of drinken moslims tijdens de gehele maand tussen zonsopgang en zonsondergang niet. Ook is het gebruikelijk om gedurende die periode geen geslachtsgemeenschap te hebben. Werknemers kunnen dus niet eten tijdens hun lunchpauzes. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor zieken, kinderen en zwangere vrouwen. Het doel van de ramadan is om de ziel te zuiveren en zelfbeheersing te ontwikkelen, met andere woorden een tijd om zich te concentreren op moreel gedrag. Het is ook een tijd om stil te staan bij degenen die het minder goed hebben en te waarderen van wat men heeft. De ramadan wordt feestelijk afgesloten met het Suikerfeest dat samen met het Offerfeest de twee feestdagen binnen de islam vormt (Ball & Haque, 2003; Bouma et al., 2003). In de studie van Forstenlechner & Al-Waqfi (2010) vertelde een moslimmedewerker dat toen hij een paar dagen in ziekteverlof was al snel de geruchten de ronde deden dat dit te wijten was aan een religieuze feestdag, die eigenlijk pas een week later plaatsvond. Eenmaal terug op het werk zei zijn begeleider dat doen alsof je ziek bent voor een religieuze feestdag niet aanvaardbaar is en dat hij bijgevolg geen ziektebriefje zou aanvaarden.

Er zijn ook een aantal voedingsvoorschriften binnen de islam die doorheen heel het jaar van toepassing zijn. Zo schrijft de Koran voor om geen varkensvlees of afgeleide producten ervan te eten. Daarnaast volgen ook veel moslims bepaalde voedselnormen, genaamd 'halal'. Dit betekent rein of toegestaan. Het is uitgebloed vlees dat volgens islamitische rituele voorschriften geslacht is. Wanneer een organisatie voedsel aanbiedt aan hun werknemers, kan een bedrijf ervoor kiezen om voor zijn islamitische werknemers zulk 'halal' voedsel aan te bieden (Ball & Haque, 2003; Bouma et al., 2003). Tot slot is ook de consumptie van alles wat schadelijk is voor de gezondheid zoals drugs en alcohol verboden. Betreffende dat laatste gaf het onderzoek van Van Laer (2015) aan dat praktiserende moslima's hierdoor de kans misliepen om vrijdag na het werk sociale netwerken uit te bouwen met collega's die dan wel alcohol consumeerden.

### **2.2.1.3 Kledingvoorschriften**

Ten slotte, de laatste uitdaging waarvoor praktiserende moslims staan in de werkomgeving zijn de kledingvoorschriften. Dit zorgt vaak voor een discussiepunt bij bedrijven, omdat praktiserende moslims hun religieuze identiteit ook op de werkvloer willen uiten, om zo aan hun religieuze verplichtingen te voldoen. Dit is dan ook het meest besproken onderdeel van de islamitische religie op de werkplek. Doordat de kledingvoorschriften in de Koran op verschillende manieren kunnen worden geïnterpreteerd, worden deze ook op verschillende manieren gevolgd. In de Koran heeft



Allah verkondigd dat zowel mannen als vrouwen zich bescheiden moeten kleden, omdat ze dan voor hun wijsheid, vaardigheden en bijdrage aan de samenleving worden gewaardeerd in plaats van voor hun fysieke aantrekkelijkheid (Ball & Haque, 2003; Bouma et al., 2003).

Sommige islamitische vrouwen kiezen ervoor om wijde niet-onthullende kleding te dragen. Dit noemt men een *hijab* of *khimar*, beter bekend als de islamitische hoofddoek en sluier. Voor moslimvrouwen refereert deze kleding niet enkel naar het bedekken van het hoofd en lichaam, maar het heeft een bredere betekenis. Het is namelijk een belangrijk onderdeel van bescheiden kleden in de zin van zedelijk, fatsoenlijk en nederig. Bovendien is het voor veel moslimvrouwen ook belangrijk om zo hun islamitische identiteit te benadrukken. De manier waarop een hoofddoek gedragen wordt, varieert naargelang de cultuur waarin men leeft. Over het algemeen bedekt men de haren en de nek, zodat alleen de ovale vorm van het gezicht wordt onthuld (Ball & Haque, 2003; Bouma et al., 2003). De keuze om een hoofddoek te dragen kan niet worden afgedwongen door de vader, echtgenoot of andere mannelijke familieleden. Het moet een keuze zijn van de vrouw zelf met het oog op een hoger niveau van vroomheid en bescheidenheid aan Allah (Ball & Haque, 2003; Essers & Benschop, 2009).

Veel progressieve islamitische vrouwen erkennen dat de Koran op verschillende wijzen geïnterpreteerd kan worden. Ze hebben een probleem met de interpretaties die leiden tot onderdrukking. Ze benadrukken de gelijkheid door te verwijzen naar de Koran waarin staat dat mannen en vrouwen gelijk zijn. Islamitische feministen stellen ook dat de hoofddoek dateert van een pre-islamitische periode en dat het woord hoofddoek of sluier nergens in de Koran wordt teruggevonden. Deze redenering helpt moslima's te rechtvaardigen geen hoofddoek te dragen. Ze zijn van mening dat het niet de islam is die het hen oplegt, maar de cultuur en de mannen die de vrouwen beperken in hun keuzevrijheden (Bouma et al., 2003; Forstenlechner et al., 2010).

Onderzoek van Syed en Pio (2010) laat zien dat moslima's bij het aanwervingsproces alvast een keuze moeten maken in verband met de islamitische kledingvoorschriften. Vermits *Access discrimination* een grote rol speelt tijdens het sollicitatieproces moeten moslima's een keuze maken over het al dan niet dragen van een hoofddoek. Uit onderzoek van Unkelbach et al. (2010) blijkt dat moslima's met een hoofddoek minder vaak weerhouden worden tijdens het sollicitatieproces dan moslima's zonder hoofddoek en dit ongeacht hun scholingsniveau. Bovendien blijkt ook dat blanke moslima's met een hoofddoek sneller afgewezen worden. Dit komt doordat de westerse maatschappij hen beschouwt als bekeerlingen van het Islamitische geloof. Daarnaast worden de werkaanbiedingen voor moslima's met een hoofddoek ook vaak beperkt tot jobs waarbij ze geen direct contact met de klanten hebben (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Van Laer & Janssens, 2011). Vervolgens moeten moslima's ook eenmaal ze tewerkgesteld zijn een keuze maken over het wel of niet dragen van hun hoofddoek. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat moslima's hun hoofddoek op het werk afzetten, omdat ze vrezen te maken te krijgen met bijvoorbeeld *Treatment discrimination* of van mening zijn dat dit een negatieve invloed kan hebben op de productiviteit van de onderneming. Eveneens zijn er ook moslima's die bewust de keuze maken om hun hoofddoek wel op te houden op de werkvloer en dit desondanks de kans op discriminatie. Het maakt namelijk deel uit van hun persoonlijkheid en identiteit (Essers & Benschop, 2009). Tegenwoordig zien we ook frequenter dat moslima's afspraken maken met hun werkgever in verband met het dragen van hun hoofddoek. Ze kunnen bijvoorbeeld



overeenkomen dat de kleuren van de hoofddoek moet passen bij de dresscode van de onderneming (Syed & Pio, 2010)

Organisaties kunnen op verschillende manieren omgaan met de kledingvoorschriften van hun moslimmedewerkers. Toch moeten organisaties onder bepaalde omstandigheden bepaalde geloofspraktijken verbieden, omdat ze niet stroken met de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften. Zo kan het dat bijvoorbeeld een moslima haar hoofddoek moet afzetten voor de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften. Hierbij rijzen natuurlijk de volgende twee vragen "Wat is veilig?" en "Is het aan het individu om te bepalen welke risico's zij willen nemen?" (Van Laer, 2015; Cash & Gray, 2000; Ball & Haque, 2003).

#### **2.2.1.4 Het managen van islamitische geloofspraktijken**

In de bovenstaande paragrafen hebben we gezien dat er een aantal geloofspraktijken gelinkt zijn aan die islam die tot uiting kunnen komen op het werk en zo de werksfeer beïnvloeden.

Onderzoek van Van Laer (2015) laat zien dat organisaties op verschillende manieren kunnen omgaan met de bovenstaande beschreven geloofspraktijken. Volgens hem zijn er een aantal algemene elementen die invloed kunnen hebben op managers bij het maken van de beslissing in verband met de spirituele behoefte, voedings- en kledingvoorschriften van hun moslimmedewerkers.

Het eerste element omvat het diversiteitsmanagement. Elke organisatie gaat immers anders om met *human resource management* en diversiteit. Daarom moet een organisatie eerst zijn eigen flexibiliteit bepalen op vlak van islamitische geloofspraktijken. Zo zijn er organisaties met een algemene aanpak op vlak van diversiteit. Ze gaan zich bijvoorbeeld niet enkel focussen op de specifieke groep moslims, maar op alle werknemers zodat iedereen evenveel kan profiteren van het beleid en geen enkele groep bevooroordeeld wordt. Andere organisaties hanteren eerder een open aanpak op vlak van diversiteit. Ze gaan bijvoorbeeld samenzitten met islamitische werknemers om zo een organisatiecontext te creëren op maat, waarin ook zij zich welkom voelen en openbloeien. Zo organiseerde een onderneming zelfs een barbecue voor zijn werknemers om het Offerfeest te vieren met enkel voedsel dat voldeed aan de halal regels.

Een tweede element dat invloed heeft op de manier waarop organisaties omgaan met het islamitische geloof is het begrip neutraliteit. Het is namelijk belangrijk dat het beleid door iedereen als eerlijk wordt beschouwd en geen enkele groep bevooroordeeld wordt, zodat er geen opstand komt in de organisatie. Zo kiest een bedrijf er expliciet voor om geen aparte kamer in te richten voor het dagelijks gebed van de moslims, omdat ze dit ook niet doen voor christenen of joden.

Het derde element dat een invloed kan hebben op de beslissing is de impact van geloofspraktijken op de interpersoonlijke en persoonlijke relaties tussen werknemers. Zo kan een bevooroordeelde behandeling voor een bepaalde groep invloed hebben op de relaties tussen werknemers. Verder vrezen managers ook dat, als ze islamitische geloofspraktijken toelaten, werknemers en werkgevers zich onder druk gezet zouden voelen doordat praktiserende moslimwerknemers hun kunnen beïnvloeden.



Tenslotte een laatste element dat invloed kan hebben op managers bij het nemen van een beslissing heeft betrekking op religieuze en wettelijke regels. Zo is er bijvoorbeeld een manager die de islamitische godsdienst is gaan studeren om zo hun islamitische werknemers beter te begrijpen. Een ander voorbeeld is dat moslimwerknemers tijdens de ramadan willen doorwerken onder de middag omdat ze wegens het vasten niet mogen eten. Dit kan in strijd zijn met de wetgeving dat elke werknemer 's middags verplicht 40 minuten pauze moet krijgen. Het element religieuze en wettelijke regels kan dus in beide richtingen werken, zowel het bevorderen als belemmeren van islamitische geloofspraktijken.

Uit deze elementen blijkt duidelijk dat managers een moeilijke beslissing moeten maken bij het wel of niet toestaan van islamitische geloofspraktijken op de werkplek. Er is namelijk geen kant-en-klaar antwoord. Managers moeten bijgevolg geval per geval bekijken, en nagaan onder welke voorwaarde ze welke geloofspraktijken gaan toelaten of weigeren (Van Laer, 2015).

### **2.2.2 Islamofobie en stereotypering**

In de volgende paragrafen wordt er algemeen bekeken wat het begrip islamofobie juist inhoud en welke stereotypingen er de dag van vandaag zijn tegenover moslims.

#### **2.2.2.1 Wat is islamofobie**

Volgens Sheridan (2006) is het woord 'islamofobie' vergelijkbaar met Xenofobie. Het is volgens haar een verkorte manier om te verwijzen naar angst of haat tegenover het islamitische geloof en dus afkeer ten opzichte van moslims, wat kan leiden tot uitsluitingspraktijken en discriminatie. Islamofobie heeft zowel betrekking op negatieve gevoelens, dus vooroordelen tegenover de islam en moslims als, op discriminerende gedragingen die eruit voortvloeien.

Het bestaan van islamofobie is uitgegroeid tot een formeel geïdentificeerd punt van zorg voor de EU. In de maatschappij zien we dat islamofobie aanwezig is en vooral sinds de gebeurtenissen van 11 september 2001 toegenomen is tegenover moslims (Ball & Haque, 2003; Bouma et al., 2003; Sheridan, 2006). Er zijn recent opnieuw een aantal incidenten gebeurd waardoor de mate van islamofobie geëscaleerd is, onder andere door de aanslagen in 2015 tegen Charlie Hebdo en in de concertzaal Bataclan in Parijs, net als de aanslagen in 2016 op de Promenade des Anglais in Nice en de aanslagen in Brussel. Eveneens speelt de manier waarop het politieke geweld en het extremisme in moslimlanden in de media aangehaald wordt een grote rol. Hierdoor worden negatieve opvattingen over moslims steeds meer gevoed (Bousetta & Jacobs, 2006). In de studie van Forstenlechner & Al-Waqfi (2010) verklaarde een moslim dat ze door al deze gebeurtenissen een verhoogde druk ervaren om voortdurend te reageren op deze negatieve berichtgevingen in de media.

Ook in het politieke leven dringt islamofobie door. Zo heeft Donald Trump recent gezworen om alle moslims uit de VS te zetten en ook in Europa eisen conservatieve stemmen wettelijke maatregelen tegen de Islam.



Tot slot kan islamofobie ook leiden tot sociale uitsluiting, zodat moslims niet in bepaalde sociale groepen geraken of ervan worden uitgesloten. Dit gebeurt voornamelijk omdat moslims vaak over één kam worden geschoren (Sheridan, 2006).

#### **2.2.2.2 Stereotypering van het islamitische geloof**

Als één van de belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van islamofobie worden de negatieve stereotypen van moslims aangehaald. Vandaar gaan we in dit deel specifiek na welke stereotypen er zijn tegenover de moslims in de hedendaagse maatschappij.

Zo zijn er bijvoorbeeld veel stereotypes over de plaats van de vrouw. Veel westerse vrouwen zien de moslima's namelijk als een bedreiging voor de rechten van de vrouw. Een typisch islamitisch cultureel kenmerk is de hoofddoek, die door vele westerlingen als een symbool van onderdrukking wordt gezien, waardoor moslima's vaak benadeeld worden in de westerse maatschappij. Daarenboven heerst er ook vaak het stereotiep dat moslimvrouwen door hun echtgenoot worden gedomineerd. (Essers & Benschop, 2009; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). In de studie van Forstenlechner & Al-Waqfi (2010) vertelde een moslima dat het voor de westerse gemeenschap een algemene consensus lijkt dat ze onderdrukt wordt en onder bevel van haar man staat en dat ze hierdoor constant medelijden ervaart met het feit dat ze moslima is.

Daarnaast zijn er ook veel stereotypen over de moslims die men ziet als een bedreiging voor de veiligheid. De islam wordt namelijk gezien als een godsdienst die gewelddadige ideologieën steunt. Door onder meer bepaalde recente internationale gebeurtenissen, wordt een beeld opgehangen van een moslim als terrorist of religieuze fanatiekeling. Daarbij speelt de media ook een belangrijke rol. Hierdoor hebben moslims het gevoel dat ze zich vaak moeten verantwoorden voor wat er in de media gezegd wordt. Ook het idee dat moslimlanden een militaire bedreiging vormen valt onder dit stereotype (Strabac & Listhaug, 2008; Van Laer & Janssens, 2011).

Tot slot zijn er ook stereotypes die de moslims zien als een bedreiging voor de splitsing tussen kerk en staat, met andere woorden een bedreiging voor de democratische waarden (Strabac & Listhaug, 2008).

#### **2.2.2.3 Discriminatie van moslima's op het werk**

De verschillende stereotypen die er zijn tegenover het islamitische geloof in de hedendaagse maatschappij kunnen een rol spelen in de mate waarin moslima's gediscrimineerd kunnen worden. Bijgevolg ervaren moslima's ook op de werkvloer verschillende soorten gedragingen die zij beschouwen als discriminerend. Desondanks is er in de bestaande literatuur nog maar weinig aandacht besteed aan moslima's op de arbeidsmarkt. Uit deze ettelijke studies is wel gebleken dat moslima's zowel bij aanwerving als na de aanwerving discriminatie kunnen ervaren. In het eerste deel van deze thesis hebben we dit respectievelijk *Access discrimination* en *Treatment discrimination* genoemd. Zo ervaren moslima's bijvoorbeeld een verhoogde prestatiedruk of krijgen ze onaangename taken toegewezen in vergelijking met westerse collega's. De studies geven verder ook aan dat dit de werkgelegenheid voor moslima's beperkt en ook bijdraagt tot de vermindering van hun carrière ambities. (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Uit de studie van Baert (2017) blijkt



overigens dat kandidaten met een niet-Vlaamse naam gemiddeld 28% minder kans hebben op een positieve reactie in ruime zin en 30% minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek hebben bij het solliciteren op een vacature.

Hoewel moslima's het slachtoffer kunnen worden van deze twee soorten discriminatie, blijken vooral moslima's die symbolen dragen die hun religieuze entiteit kenbaar maken meer te maken te krijgen met discriminatie. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan de hoofddoek (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Ghumman en Ryan, 2013; Unkelbach, Schneider, Gode & Senft, 2010). Een voorbeeld hiervan zien we bij Joyce Van Op den Bosch. Er kwamen namelijk zowel intern als extern klachten binnen bij de winkelketen HEMA over de hoofddoek van Joyce, met als gevolg dat de winkelketen haar heeft ontslagen (*"Hema Genk ontslaat winkelbediende voor hoofddoek"*, 2011). Ook in de studie van Forstenlechner & Al-Waqfi (2010) vertelde een moslima dat ze al heel snel doorhad dat ze geen baan ging vinden met haar hoofddoek op. In maart 2017 schepte het Europees Hof van justitie duidelijkheid met het mijlpaalarrest van Samira Achbita tegen bewakingsfirma G4S over het dragen van een hoofddoek op de werkvloer. Het Belgische Hof van Cassatie wilde namelijk weten hoe de Europese antidiscriminatie richtlijn moest worden geïnterpreteerd. Het hof van justitie kwam tot de conclusie dat het verbod om een hoofddoek te dragen geen directe discriminatie op basis van religie vormt, aldus het arrest. Niet tegenstaande kan er door het hoofddoekenverbod uit te vaardigen wel nog indirecte discriminatie ontstaan. Dergelijke indirecte discriminatie kan echter objectief gerechtvaardigd worden door een legitiem doel, verklaart de rechter. Bijvoorbeeld als de werkgever in het bedrijfsreglement vastlegt dat hij in de relaties met zijn klanten, een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit nastreeft (Europees Hof van Justitie, 2017).

Tevens kan het ook zijn dat de werkgever een aantal kledingvoorschriften in het arbeidsreglement opneemt, bijvoorbeeld dat alle werknemers hetzelfde uniform moeten dragen. Wat dit betreft vertelt een moslima in de studie van Syed & Pio (2010) dat ze haar erg ongemakkelijk voelt in haar uniform. Ze vindt de rok namelijk te kort. Maar omdat er geen andere keuzemogelijkheid was en alle werknemers dit verplicht moesten dragen, heeft ze haar daarbij moeten neerleggen.

Buiten de kledingvoorschriften zijn er ook nog een aantal andere geloofspraktijken die soms moeilijk combineerbaar zijn op de werkvloer, bijvoorbeeld het dagdagelijks gebed. De studie van Fadil (2013) kwam tot de conclusie dat er heel wat verschillen zijn in de manier waarop moslims omgaan met het dagdagelijks gebed op de werkvloer. Zo vertelt een moslima dat het op tijd verrichten van het gebed voor haar onmisbaar is en dat ze hiervoor gerust te laat wil komen op haar werk. Een andere moslima vertelt dat als je niet op je werk kan bidden, je je erbij moet neerleggen en geen discussie moet aangaan, zodat je zo weinig mogelijk aandacht trekt. Je kan dit namelijk niet verwachten van de westerse maatschappij, vindt ze. Tot slot, nog een andere moslima vertelt dat ze haar gebed liever uitstelt totdat ze thuis is, omdat ze liever bidt in een rustige sfeer dan in een stressvolle omgeving op het werk. Deze drie voorbeelden tonen aan dat moslima's op veel verschillende manieren omgaan met het gebed op de werkvloer. Dat sommige moslima's niet bidden op het werk hangt ook niet louter af van de regels hieromtrent op de werkvloer, maar dus ook van hun persoonlijke opvattingen (Fadil, 2013).

Daarnaast kan bijvoorbeeld ook het niet drinken van alcoholische dranken voor dilemma's zorgen. In de studie van Van Laer & Janssens (2011) vertelde een gesluierde moslima dat haar collega's



vaak na een vergadering 's avonds op café alcoholische dranken gaan consumeren. Dat bezorgt haar echter tweestrijdige gevoelens: langs de ene kant voelt ze de sociale druk om mee te gaan met haar collega's om zo een band met hen op te bouwen, maar langs de andere kant wil ze 's avonds niet in een omgeving zijn waar veel alcohol wordt gedronken. Onderzoek van Van Laer (2015) gaf ook aan dat praktiserende moslima's hierdoor soms de kans mislopen om na het werk sociale netwerken uit te bouwen met collega's die dan wel alcohol consumeren.

Bovenstaande voorbeelden laten duidelijk zien dat moslima's vaak met een inwendige tweestrijd te kampen hebben tussen enerzijds hun geloofsovertuiging en anderzijds de waarden en normen van de onderneming.



## 2.3 Intersectionaliteit

Het begrip intersectionaliteit is ontstaan vanuit het Amerikaanse feministische denken. In de jaren 70 ontvouwde zich een collectief bewustzijn onder de zwarte vrouwen over hun positie binnen de mainstream witte maatschappij. Ondanks dat de term intersectionaliteit toen nog niet bestond, was Sojourner Truth een van de eerste zwarte vrouwen die na haar vrijlating als slavin bekend werd door haar strijd voor de rechten van de zwarte vrouw. Haar bekendste toespraak "Ain't I a Woman" hield ze in 1851 tijdens de Ohio Women's Rights Convention. Ze verklaarde dat de lastige strijd voor de emancipatie van zwarte vrouwen in tegenstelling tot de blanke vrouwen niet enkel bepaald werd door genderdiscriminatie, maar ook door de discriminatie op basis van huidskleur en etniciteit. Met andere woorden zijn ze onderworpen aan zowel racisme als seksisme. Kortom ze herkende zichzelf niet in de eisen die werden gesteld door de blanke vrouwen (Brah & Phoenix, 2004)

Kimberlé Crenshaw (1991) introduceerde de eerste theoretische conceptualisering van het begrip 'intersectionaliteit', ook wel kruispuntdenken genoemd. Ze verklaarde dat er geen algemene alomvattende opvatting bestaat over wat vrouw zijn betekent. Iemands identiteit wordt immers gezien als een multidimensionaal gegeven. Het denkbeeld van gender is immers afhankelijk van andere sociale posities zoals etniciteit, klasse, seksualiteit, religie, leeftijd, verstandelijke of lichamelijke handicap,... Deze verschillende ordeningsprincipes co-construeren elkaar en zijn tegelijkertijd werkzaam (Crenshaw, 1991). Het zwaartepunt werd bijgevolg verlegd van verschillen tussen groepen (bijvoorbeeld genderverschillen), naar verschillen binnen groepen. Aanvankelijk legde Crenshaw vooral de nadruk op het kruispunt van gender en etniciteit.

Het begrip intersectionaliteit werd oorspronkelijk ontwikkeld om de samenloop van discriminatiegronden en de dynamiek die daaruit voortvloeit zichtbaar te maken. Met andere woorden maken onze posities op de sociale assen van gender, etniciteit, klasse, seksualiteit, religie, leeftijd,... ons meer of minder kwetsbaar voor discriminatie en/of uitsluiting. Verder is er ook aangetoond dat er meer discriminatie en moeilijkheden optreden naarmate er meer assen van onderdrukking elkaar kruisen (Essers & Benschop, 2009; Crenshaw, 1991). In de studie van Crenshaw (1991) zien we hoeveel moeite een Amerikaans rechter had in de rechtszaak van een groep zwarte vrouwen tegen General Motors. De rechter oordeelde dat het gerecht verder moest uitzoeken of de klacht een vorm was van rassendiscriminatie of van genderdiscriminatie. Echter een combinatie of een kruising van beide discriminatiegronden kon niet. Dit in tegenstelling tot het intersectioneel perspectief, waar verschillende vormen van discriminatiegronden elkaar beïnvloeden en versterken en dus wel gelijktijdig kunnen inwerken op een bepaalde situatie.

Het al dan niet beschikken over bepaalde sociale kenmerken heeft bijgevolg ook een belangrijke invloed op de positie en de kansen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Zo zullen bepaalde kenmerken meer als de heersende norm beschouwd worden, wat we dus normaal en gewenst vinden. Sociale kenmerken zoals blank zijn versus gekleurd, autochtoon versus allochtoon, hetero- versus homoseksueel,... zijn bijgevolg doordrongen van machtsverschillen. Hierdoor krijgen bepaalde individuen die aan de norm voldoen meer privileges zoals maatschappelijke waardering en kans op de arbeidsmarkt, dan anderen. Van deze machtsverhoudingen zijn we ons hoogstzelden bewust, daarnaast zijn ze vaak onzichtbaar, waardoor het moeilijk wordt om dit normdenken te doorbreken.



Bovendien wordt dit normdenken ook vaak gevormd door wat ons wordt geleerd van buitenaf. Met als gevolg dat het afwijkende wordt bestempeld en we de norm evident vinden (Wekker & Lutz, 2001).

Volgens Crenshaw (1991) zijn er drie verschillende niveaus waar intersectie optreedt. Het eerste niveau, ook wel structurele intersectie genoemd, wijst erop dat naarmate er meer assen van onderdrukking elkaar kruisen, er verschillende discriminatiegronden tegelijkertijd kunnen plaatsvinden. Voor mijn thesis betekent dit dat moslima's zowel te maken kunnen krijgen met seksisme als racisme. Het tweede niveau wordt representatieve intersectie genoemd. Dit geeft aan dat er rond bepaalde intersecties stereotypen bestaan die voortkomen uit negatieve vooroordelen. Zo zijn er bijvoorbeeld stereotypen over de plaats van de vrouw in de islam. Vele westerse vrouwen zien namelijk de hoofddoek als een symbool van onderdrukking en als een bedreiging voor de rechten van de vrouw. Hierdoor worden moslima's vaak benadeeld in de westerse maatschappij. Tot slot, het laatste niveau wordt politieke intersectie genoemd. Dit houdt in dat er verschillende politieke groeperingen bestaan doordat er ook verschillende ordeningsprincipes zijn tussen individuen. Hierdoor kunnen individuen het gevoel krijgen dat ze tussen die politieke groeperingen invallen of dat ze ertussen moeten kiezen. Bijvoorbeeld als een vrouwenorganisatie strijdige belangen heeft met een Marokkaanse of Turkse organisatie, zal een moslima het gevoel hebben dat ze tussen beide groeperingen invalt of dat ze ertussen moet kiezen.

Zoals reeds aangehaald wordt iemands identiteit gezien als een multidimensionaal gegeven. Met andere woorden zijn er meerdere assen die gelijktijdig en onderling invloed uitoefenen op elkaar. In dit onderzoek bekijken we voornamelijk de kruising tussen gender, etniciteit en religie. Dit betekent dat de ervaringen van moslima's van bijvoorbeeld Marokkaanse of Turkse afkomst verschillend zijn van de ervaringen van de westerse vrouwen.

Etniciteit, ook wel iemands sociaal-culturele identiteit genoemd, varieert naargelang de historische periode en de maatschappelijke context. Het is bijgevolg de sociale constructie van hoe wij 'de andere' zien op basis van opvoeding, onderwijs, media,... Als we dieper ingaan op de kruising tussen gender en etniciteit zien we dat deze ordeningsprincipes elkaar co-construeren en tegelijkertijd werkzaam zijn. Zo is elke vorm van seksisme verstrengeld met etniciteitsverhoudingen en omgekeerd is elke vorm van racisme verstrengeld met genderverhoudingen. Zodoende zal racisme tegen moslimmannen zich op een andere manier uiten dan racisme tegen moslima's. Zij worden bijvoorbeeld weergegeven als de onmondige slachtoffers van hun dominante echtgenoot. Als we daarenboven ook rekening houden met religie in de kruising tussen gender en etniciteit zien we dat ook de intersectie tussen gender en religie niet los van elkaar gezien kan worden in relatie tot niet-islamitische individuen. Zo zal een moslima die een hoofddoek draagt minder snel kans maken op een job dan een ongelovige of een westerse vrouw (Ella VZW, z.d.).

Daarnaast is er tegenwoordig ook een intersectie die nog maar weinig bekend is, namelijk die van de progressieve islamitische vrouw, het islamfeminisme. Ze zijn van mening dat niet de Koran zelf, maar de interpretatie door moslimmannen geleid heeft tot onderdrukking van de islamitische vrouw. Ze benadrukken de gelijkheid door te verwijzen naar de Koran waarin staat dat mannen en vrouwen gelijk zijn (Bouma et al., 2003; Bracke, 2007; Forstenlechner et al., 2010).



Onderzoek van Essers & Benschop (2009) stelt vast dat het beeld van de onderdrukte moslima niet overeenkomt met het beeld dat de moslima's van zichzelf hebben. Maar ze voelen zich soms meer onderdrukt door het beeld dat de westerse gemeenschap over hen hebben. Daarnaast is het wel zo dat moslima's vaak de druk voelen van hun gemeenschap om zich te gedragen volgens de islamitische voorschriften. In de studie van Essers & Benschop (2009) vertelt een moslima dat haar werk als schoonheidsspecialiste vaak voor een dilemma zorgt. Voor haar werk moet ze namelijk ook mannen masseren en verzorgen, maar volgens de islamitische voorschriften mag ze niet in fysiek contact komen met vreemde mannen. Ze probeert zichzelf te verantwoorden door de denkwijze te volgen dat bijvoorbeeld verpleegsters ook in fysiek contact komen met vreemde mannen. Met deze gedachte wil ze haar eigen werk verdedigen en vermijden dat mensen in haar omgeving beginnen te roddelen.

Door de globalisering en migratie leven we steeds in een meer diverse samenleving. De nood aan een aangepast personeelsbeleid met oog voor diversiteit dringt zich bijgevolg op. Organisaties gaan moeten rekening houden met het feit dat individuen zich tegelijk op verschillende identiteitsassen bevinden en dus niet enkel op basis van hun geslacht, hun etniciteit, hun geloof, hun leeftijd,... Ze gaan moeten loskomen van hun hokjesdenken. Organisaties moeten daarom een organisatiecontext creëren waarin alle mensen zich welkom voelen, openbloeien en zich 'gezien' voelen in datgene waar ze goed in zijn (Bouma et al., 2003).







## **2.4 De onderzoeksvragen**

### **Deelvraag 1:**

Welke discriminerende acties ervaren praktiserende moslima's tijdens het aanwervingsproces (*Access discrimination*) en na het aanwervingsproces, als ze tewerkgesteld zijn (*Treatment discrimination*)?

In principe moeten alle werkzoekenden tijdens een selectieprocedure op dezelfde manier behandeld worden, maar in de praktijk zien we dat dit vaak niet het geval is. In het eerste gedeelte van deze deelvraag ga ik daarom onderzoeken in welke mate praktiserende moslima's toch geen gelijke kansen krijgen op werk. Er wordt nagegaan om welke religieuze kenmerken of andere job irrelevante redenen ze niet aangenomen worden. Daarnaast ga ik na of moslima's omwille van hun geslacht nog meer benadeeld worden tijdens een selectieprocedure. Tot slot wordt nagegaan welke voorstellen zij hierover hebben.

In het tweede gedeelte van deze deelvraag ga ik onderzoeken of praktiserende moslima's ook verschillend worden behandeld eens zij aangeworven zijn. Tevens wordt er nagegaan welke negatieve reacties ze ervaren hebben van hun werkgever, collega's en/of klanten omwille van hun religie en de daarmee verbonden geloofspraktijken.

### **Deelvraag 2:**

Hoe gaan praktiserende moslima's om met discriminerende ervaringen op het werk?

In deze deelvraag wordt nagegaan hoe praktiserende moslima's omgaan met negatieve ervaringen en reacties van hun werkgever, collega's en klanten op het werk. Deze negatieve ervaringen en reacties kunnen er immers voor zorgen dat de motivatie en werkprestaties van het individu verminderen.

### **Deelvraag 3:**

In welke mate kunnen en mogen praktiserende moslima's de islamitische praktijken uitoefenen op hun werk?

In de werkomgeving staat een praktiserende moslima voor de volgende drie uitdagingen, met name op het gebied van spirituele behoefte, voedings- en kledingvoorschriften. In deze deelvraag wordt er daarom onderzocht hoe praktiserende moslima's deze islamitische praktijken combineren met hun werk. Deze kennis kan HR-managers helpen om effectief om te gaan met de religieuze noden en behoefte van islamitische arbeidskrachten.







### **3. Methode**

In het derde deel van deze thesis wordt de methode van het eigen onderzoek toegelicht. In eerste instantie onderzoek ik kort hoe de migratiegolf tot stand is gekomen in het verleden. Vervolgens wordt er nagegaan hoeveel mensen met het islamitische geloof nu in België leven. Tevens wordt er gekeken naar de spreiding van het aantal moslims over de verschillende gewesten in België. Daarnaast wordt de verdeling van de bevolking naar herkomst en onderwijsniveau alsook de werkzaamheidsgraad volgens herkomst en geslacht besproken. Tot slot wordt de dataverzameling en de data-analyse besproken.

#### **3.1 De maatschappelijke context**

De migratiegolf van Turkse en Marokkaanse personen vond plaats in de jaren 60, ook wel de golden sixties genoemd. Door de sterke economische groei had België gastarbeiders nodig om tekorten op de arbeidsmarkt in te vullen. Daarom tekende België een overeenkomst met Marokko en Turkije, waardoor werkwillige Marokkanen of Turken gemakkelijk naar België konden komen. De gastarbeiders werden voornamelijk in de mijnbouw en de industrie tewerkgesteld. Vandaar dat de migrantenstroom vooral richting de mijngebieden ging. Aanvankelijk kwamen de mannelijke gastarbeiders alleen, om een betere toekomst te kunnen bieden voor hun kinderen.

Door de oliecrisis van 1973 namen de olieprijsen sterk toe, waardoor wereldwijd economische problemen ontstonden. Daarom moest België op 1 augustus 1974 noodgedwongen een algemene migratiestop afkondigen. Ook Duitsland, Frankrijk en Nederland volgden. Deze slechte economische situatie deed bij veel Belgen de verwachting ontstaan dat de migranten zouden terugkeren naar hun land van herkomst, dat gebeurde echter niet. Na de migratiestop werden gezinshereniging en de zogenaamde importhuwelijken de voornaamste kanalen van migratie (Timmerman, Van Der Heyden, Abdeljelil & Geets, 2000).

Het Departement werk en sociale economie (2011) berekende in zijn rapport 'De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Europees perspectief' dat binnen de groep van personen geboren buiten de EU, Marokko (20,1%) en Turkije (15,2%) nog steeds sterk vertegenwoordigd zijn, gevolgd door de personen geboren in de voormalige Sovjetrepublieken (6,9%) en ex-Joegoslavië (6,6%). Naast de traditionele migratielanden is de instroom in België ook diverser geworden, bijvoorbeeld uit de Filippijnen, Congo, Pakistan, India,...

Hoeveel mensen met het islamitische geloof nu in België leven is moeilijk in te schatten. Socioloog Jan Hertogen (2015) schat het aantal moslims, zonder rekening te houden met het wachtregister asiel in België op 781.887, ofwel zeven procent van de bevolking, die op 1 januari 2015 11.209.044 bedroeg. Op Belgisch niveau steeg het aantal moslims van 2011 tot 2015 volgens zijn berekening van 6,3% naar 7,0%. We moeten echter zorgvuldig omgaan met het gebruik van het woord 'moslim'. Er zijn namelijk mensen die zich wel identificeren met de groep, maar minder overtuigd religieus zijn (Bouma et al., 2003).



Tabel 1: aantal % moslims per gewest op 1/01/2015

<b>Gemeente</b>	<b>Bevolking</b>	<b>Moslims</b>	<b>% moslims</b>	<b>% per gewest/Pr</b>
<b>België</b>	11.209.044	781.887	7,0%	100,0%
<b>Vlaams Gewest</b>	6.444.127	329.749	5,1%	42,2%
<b>Brussels Gewest</b>	1.175.173	277.867	23,6%	35,5%
<b>Waals Gewest</b>	3.575.641	174.136	4,9%	22,3%

Bron: <http://www.npdata.be/>

Volgens de berekening van Jan Hertogen (2015) is 5,1% van de bevolking van het Vlaamse gewest moslim, 23,6% van het Waals gewest en 23,6% van het Brussels gewest. Als we dan de spreiding van het aantal moslims bekijken, wonen de meeste moslims in het Vlaams gewest, namelijk 42,2%.

Tabel 2: % moslims top 10 gemeenten in Vlaams gewest.

<b>Gemeente</b>	<b>% moslims</b>
Beringen	20,9%
Heusden-Zolder	19,6%
Antwerpen	18,8%
Vilvoorde	17,2%
Genk	16,5%
Maasmechelen	14,9%
Mechelen	14,7%
Houthalen-Helchteren	14,2%
Gent	13,7%
Zeel	12,6%

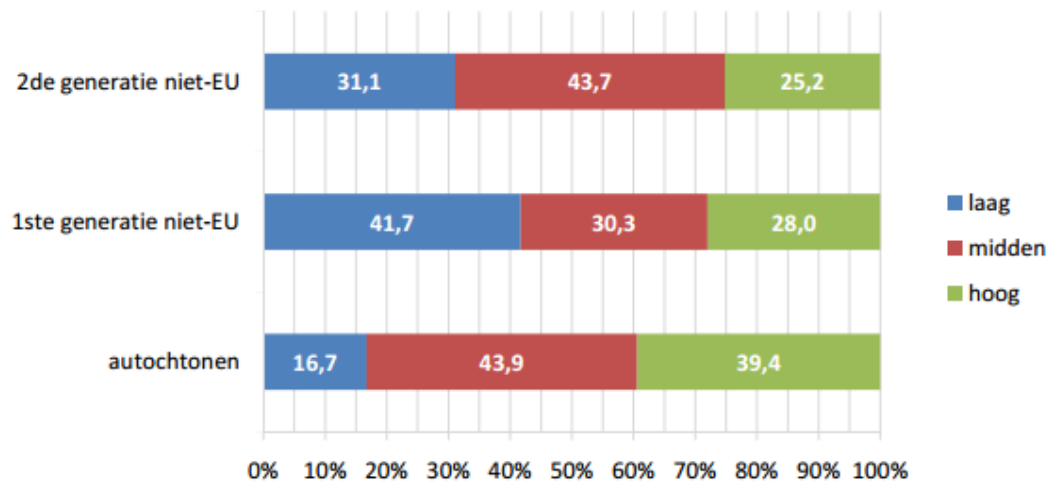
Bron: <http://www.npdata.be/>

Bovenstaande tabel geeft de tien Vlaamse gemeenten weer met de meeste moslims. In deze tabel zien we dat de oude mijngemeenten zoals Beringen en Heusden-Zolder nog steeds de kroon spannen. Antwerpen, Vilvoorden en Genk vullen de top vijf verder aan (Hertogen,2015).

Moslims vormen een steeds belangrijker wordende groep in onze samenleving en dus ook op de arbeidsmarkt. Het is echter moeilijk om algemene uitspraken te doen, omdat de groep erg heterogeen is. Zo zijn er bijvoorbeeld moslims uit de eerste, tweede of derde generatie. Voorts zijn er verschillende etnische groepen, bijvoorbeeld bij personen van Marokkaanse afkomst zijn er Berbers en Arabieren. In de figuur op de volgende pagina zien we tevens dat er veel verschillen zijn in opleidingsniveau. Deze figuur geeft enerzijds het onderwijsniveau van de 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> generatie migranten weer en anderzijds dat van de autochtonen. We merken dat het onderwijsniveau van de tweede generatie niet-EU migranten beter geschoold is dan de eerste generatie, niettegenstaande is het onderwijsniveau van de 2<sup>de</sup> generatie wel nog lager dan dat van de autochtonen.



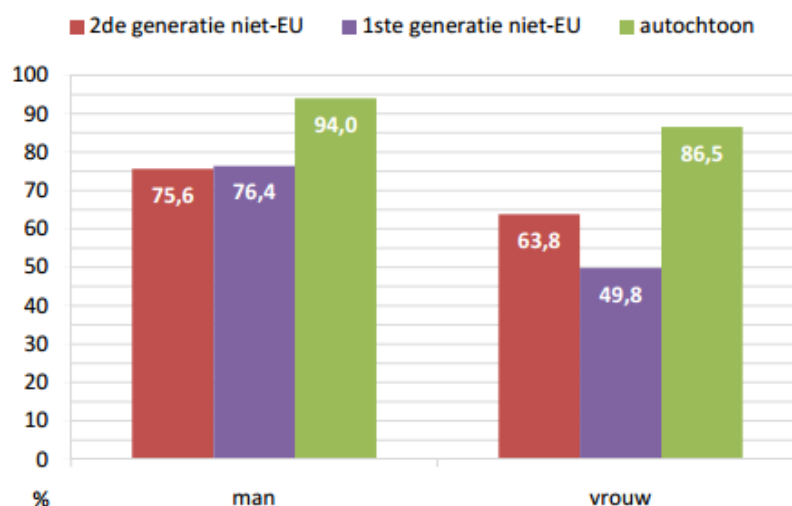
Figuur 1: Verdeling van de bevolking (25-49 jaar) naar herkomst en onderwijsniveau (Vlaams Gewest, 2<sup>de</sup> kwartaal 2008)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK-module 2008 (Bewerking Departement WSE i.s.m. Steunpunt WSE)

Aangezien het onderwerp van deze thesis zich enkel richt op de loopbaanervaringen van praktiserende moslima's, worden in de volgende paragrafen de arbeidspositie van mannen ten opzichte van vrouwen vergeleken voor de 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> generatie niet-EU met de autochtonen. Eerst en vooral merken we dat vrouwen van de 2<sup>de</sup> generatie duidelijk meer aan het werken zijn dan de 1<sup>ste</sup> generatie. Namelijk 63,8% ten opzicht van 49,8%. Dit valt te verklaren doordat de 1<sup>ste</sup> generatie vrouwen vooral voor hun huishouden hebben gezorgd. Bovendien hadden de meeste vrouwen van de eerste generatie de Nederlandse taal ook niet zo goed in de vingers. In vergelijking met autochtonen is de werkzaamheidsgraad zowel voor mannen als vrouwen lager.

Figuur 2: Werkzaamheidsgraad (25-49 jaar) volgens herkomst en geslacht (Vlaams Gewest, 2<sup>de</sup> kwartaal 2008)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK-module 2008 (Bewerking Departement WSE i.s.m. Steunpunt WSE)



### **3.2 Dataverzameling**

Om tot een antwoord te komen op de centrale onderzoeksvraag en de verschillende deelvragen werden er dertien semigestructureerde diepte-interviews afgenomen. Deze kwalitatieve onderzoeksmethode is in vergelijking met een kwantitatieve onderzoeksmethode uitermate geschikt voor het onderzoek omdat de verkregen informatie meer diepgang heeft. Er wordt op zoek gegaan naar achterliggende meningen en opvattingen van de respondenten, waardoor we een beter inzicht krijgen in sociale fenomenen. Er wordt dan ook vooral gebruik gemaakt van open vragen. Een diepte-interview is semigestructureerd wanneer het geen standaard vragenlijst bevat, maar een soort leidraad die de structuur vastlegt van het interview, zodanig dat de respondenten op een ongedwongen manier hun verhalen en ervaringen kunnen delen. Deze interviewleidraad kan men terugvinden in de bijlage. (Baarda et al., 2013; Sekaran & Bougie, 2001).

Aan elke onderzoeksmethode zijn er voor- en nadelen verbonden, dus ook aan het afnemen van diepte-interviews. Het grootste voordeel is, de mogelijkheid om samen met de respondent diep in te gaan op het onderwerp. Je kan dus doorvragen naar achterliggende motivaties en gedachten, waardoor er gedetailleerdere informatie vrijkomt. Verder kunnen vragen die niet duidelijk zijn verhelderd worden. Daarnaast kan je ook non-verbale signalen waarnemen. Anderzijds zijn er ook een aantal nadelen verbonden aan het afnemen van diepte-interviews. Respondenten kunnen bijvoorbeeld gevoelige maar belangrijke informatie achterhouden omwille van het gebrek aan vertrouwen. Daarnaast kan de respondent ook beïnvloed worden door de interviewer door bijvoorbeeld de manier van vraagstelling. Als interviewer moet je dus best zo getraind mogelijk zijn om het beste resultaat uit een diepte-interview te halen. Tot slot is deze onderzoeksmethode vrij tijdsintensief (Sekaran & Bougie, 2001).

De steekproef bestaat uit interviews met dertien praktiserende moslima's van verschillende generaties, tewerkgesteld in verschillende sectoren. Hun leeftijd situeert zich tussen de 23 en 46 jaar. De lijst met respondenten kan u terugvinden in tabel 4. Om in aanmerking te komen voor het onderzoek moesten de respondenten voldoen aan volgende criteria: ze moeten ten eerste van het vrouwelijke geslacht zijn, ten tweede moeten ze zichzelf beschouwen als een praktiserende moslima en tot slot moeten ze reeds afgestudeerd zijn en al enige werkervaring op zak hebben. Voor de verschillende respondenten te ronselen werd vooral gebruik gemaakt van de snowball sampling methoden.

### **3.3 Data-analyse**

De diepte-interviews, die overigens met goedkeuring van de respondent opgenomen zijn, worden allereerst volledig uitgeschreven. Al bij de transcriptie word reeds nagedacht over mogelijke thema's en stukken die gelinkt kunnen worden. Vervolgens worden de data gereduceerd en gecodeerd. Bij het coderen wordt er gezocht naar bepaalde patronen die men gaat groeperen in verschillende categorieën om zo tot nieuwe inzichten te komen. Deze categorieën worden enerzijds bepaald op basis van de dimensies die naar voren komen uit de interviews en anderzijds ook afgeleid uit de literatuurstudie. Tot slot wordt elke categorie gelinkt aan een bepaalde deelvraag. In tabel 3 worden enkele voorbeelden van het coderen weergegeven.



Tabel 3: voorbeeld van coderen

Quote	Respondent	Deelvraag	1 <sup>e</sup> orde code	2 <sup>e</sup> orde code
Dat ik onderdrukt wordt en dat ik gewoon kom werken, maar dat mijn man het voor het zeggen heeft, dat hebben ze echt gewoon letterlijk gezegd. [...] Ze denken echt gewoon dat ik niks te zeggen heb.	Layla	1	Onderdrukking vrouw	Treatment discrimination: stereotiepe opmerkingen
Ze vragen wat krijg je van sinterklaas...bommetjes zeker...maar dat is voor te lachen	Ranya	2	Als grappje opvatten	Humor
Ik hou altijd mijn hoofddoek op, dat is de afspraak die ik hier met het werk heb gemaakt. Dat is mijn identiteit, dat is een stuk van mezelf. Ik doe alles gewoon mee, maar dit is een stuk van mezelf en dat doe ik voor niemand af.	Aisha	3	Hoofddoek deel identiteit	Kledingvoorschriften
Ik bid elke dag, vijf keer. Als ik één keer niet zou kunnen bidden, dan zou ik me niet goed voelen. Ik moet dat doen. [...] Het is altijd op de juiste tijdstippen gelukt tijdens mijn pauzes. Als het niet uitkwam, dan bel ik via de telefoon boven de kassa of ik mijn pauze vroeger mag hebben. Maar ik hou dus rekening met de tijdstippen.	Aysel	3	Bidden op vaste tijdstippen	Spirituele behoefte: het gebed
Ze [de collega's] waren heel koud tegen mij [...] Ze bekeken me ook soms raar. [...] Ik bleef altijd in mijn eigen klaslokaal tijdens de pauzes. [...] Ik ben nooit eigenlijk met hun op café of naar feestjes geweest. Ze hebben dat ook nooit gevraagd. [...] Er was wel bijvoorbeeld een kerstfeest op school, maar ze hebben mij niet echt gevraagd. Dus ben ik gewoon weggegaan. Het zou tof zijn als ze dat vroegen.	Alina	1	Niet opgenomen worden in groep collega's	Treatment discrimination: uitsluiting



Tabel 4: respondenten

	<b>Naam</b>	<b>Leeftijd</b>	<b>generatie</b>	<b>Afkomst</b>	<b>Job</b>
1	Asli	23	2 <sup>de</sup> generatie	Turkije	Educatief medewerkster VZW AIF
2	Derya	24	2 <sup>de</sup> generatie	Turkije	Klinische psychologie
3	Elmas	24	2 <sup>de</sup> generatie	Turkije	Leerkracht middelbaar onderwijs
4	Adila	26	1 <sup>ste</sup> generatie	Pakistan	Zelfstandig in de koerierssector
5	Alina	27	2 <sup>de</sup> generatie	Marokko	Leerkracht Islam
6	Aysel	28	2 <sup>de</sup> generatie	Turkije	Kassierster Albert Heijn
7	Layla	32	2 <sup>de</sup> generatie	Marokko	Apotheekassistente
8	Meryem	36	2 <sup>de</sup> generatie	Turkije	Banksector verzekering en kredieten
9	Havva	37	2 <sup>de</sup> generatie	Turkije	Leerkracht middelbaar onderwijs
10	Irmak	40	2 <sup>de</sup> generatie	Turkije	Studiebegeleidster
11	Aisha	43	1 <sup>de</sup> generatie	Marokko	Maatschappelijk werk contextbegeleiding
12	Ranya	46	1 <sup>ste</sup> generatie	Marokko	Werkzaam bij een traiteurzaak
13	Zahra	46	2 <sup>de</sup> generatie	Marokko	Sociaal cultureel werk



## 4. De resultaten

In dit deel worden de resultaten van het onderzoek besproken, ze worden gestructureerd onder de verschillende deelvragen. In de eerste deelvraag wordt besproken welke discriminerende acties praktiserende moslima's ervaren tijdens het aanwervingsproces en eenmaal ze tewerkgesteld zijn. Vervolgens ga ik, in de tweede deelvraag na hoe ze omgaan met die discriminerende ervaringen op het werk. Tot slot wordt er in de derde deelvraag besproken in welke mate ze de islamitische praktijken kunnen en mogen uitoefenen op hun werk.

### 4.1 Welke discriminerende acties ervaren praktiserende moslima's tijdens het aanwervingsproces (Access discrimination) en na het aanwervingsproces, als ze tewerkgesteld zijn (Treatment discrimination)?

Deze deelvraag wordt opgesplitst in twee delen. In het eerste deel bespreek ik welke moeilijkheden praktiserende moslima's ondervinden tijdens het sollicitatieproces. Er wordt nagegaan om welke religieuze kenmerken of job irrelevante redenen ze geen gelijke kansen krijgen op werk. In het tweede deel bespreek ik welke soorten reacties en behandelingen praktiserende moslima's ervaren omwille van hun religie en de daarmee verbonden geloofspraktijken eens zij aangeworven zijn.

#### 4.1.1 Access discrimination

In principe moeten alle werkzoekenden tijdens een selectieprocedure op dezelfde manier behandeld worden, maar in de praktijk zien we dat dit vaak niet het geval is. Uit de diepte-interviews blijkt dat praktiserende moslima's frequent geen gelijke kansen krijgen op werk. Allereerst blijkt dat de respondenten minder kans maakten om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek door hun allochtone naam. Sommigen onder hen stuurden tot wel 40 brieven per week uit, maar zonder succes. Vaak kozen ze er bewust voor om geen foto toe te voegen aan de brief, zodat hun hoofddoek de aanwerver niet zou afschrikken. Maar een allochtonen naam was helaas al genoeg reden om afgewezen te worden:

*Ze hebben liever iemand die Sofie heet dan iemand die Aisha heet (Aisha, maatschappelijk werkster)*

*Ik hoorde heel veel verhalen van mensen over dat er een onderscheid was en dat allochtonen dus moeilijker werk vinden. Persoonlijk geloofde ik er eerst niet in, maar tijdens het zoeken heb ik het ook zelf ondervonden. Ik zag een vacature en met mijn ervaring, mijn diploma, mijn achtergrond en afkomst,... paste ik perfect bij die vacature. Maar ik mocht nog niet eens op sollicitatiegesprek gaan. En toen begon ik mij wel de vraag te stellen, hoe komt dit? (Asli, educatief medewerkster)*

De vele afwijzingen die de respondenten moesten doorstaan deed hen kritisch reflecteren over de eerlijkheid van het rekruteringsproces. Zo werd ook voor Elmas en Adila duidelijk dat hun afkomst een rol speelde:



*Ik heb gesolliciteerd bij de Kruidvat. [...] En heb ik een mail teruggekregen dat ik niet bestemd was voor die functie. En nu zag ik daar iemand anders werken. Ik kende dat meisje, die zat gewoon in het secundair. Dus ik vond dat wel een beetje raar, ik was toch eigenlijk wel bekwaamer als haar voor achter de kassa te staan. Maar zij was dan niet gesluierd. [...] Ik heb nu op plaatsen bij de H&M gesolliciteerd, maar ik heb ook een mail teruggekregen dat ik niet bestemd was voor die functie. Ik weet niet wat ik daar nog meer voor moet doen, moet ik daar een master diploma voor hebben? Ik vraag me dat echt af. (Elmas, leerkracht middelbaar onderwijs)*

*Ik heb voorgehad dat mijn klasgenoot toevallig voor hetzelfde ging solliciteren. Eerst zeg je, het ligt misschien aan je opleiding dat die niet hoog genoeg was. Maar toen zaten we toevallig samen op sollicitatiegesprek en zij ging een stuk verder in het proces dan ik. Terwijl ik toen geen hoofddoek droeg. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*

Zoals de voorgaande quote van Elmas al doet vermoeden, maakten de diepte-interviews duidelijk dat een hoofddoek dragen tijdens het sollicitatiegesprek de kansen op werk voor moslima's sterk verminderde:

*Ik ben dus al eventjes afgestudeerd en ik was al bijna anderhalf jaar elke dag op zoek naar een job. [...] geloof me zodra ik binnenkwam met mijn hoofddoek had ik het gevoel van mensen kijken me zo aan van 'zij hoort hier niet'. Er waren ook nog heel veel andere moslima's die hun hoofddoek afgedaan hebben. Ze vertelden mij dat ze zo meer kans op een job hebben en dat zag je ook wel. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*

*Het was echt moeilijk om werk te zoeken. Onder druk van de RVA heb ik echt veel moeten solliciteren, maar doordat ik een hoofddoek draag, ben ik niet in aanmerking gekomen. [...] Als ik dan binnenkwam op gesprek was er die blik van het is eentje met een hoofddoek. Misschien dat dat zo overkomt, ik weet het niet. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*

De voorwaarde van de hoofddoek af te doen om in ruil de job te krijgen was voor sommigen onaanvaardbaar:

*Tijdens de sollicitatie deden ze moeilijk over mijn hoofddoek en vroegen ze: "ben je bereid je hoofddoek uit te doen?". Maar dat is echt een besluit van mij om een hoofddoek te dragen, het hoort ook een stuk bij mij. [...] Dus ja dat was heel duidelijk en toen hebben ze gezegd, we hebben andere kandidaten die wel aan onze eisen voldoen. (Layla, Apotheekassistente)*

De volgende respondent merkte op dat die afkeer voor een hoofddoek bij aanwervingsprocessen irrationeel is:

*Een hoofddoek is ook maar een doek eigenlijk, dat bedekt uw hersenen niet. Je kan nog steeds logisch nadenken. Bijvoorbeeld een sjaal dat je rondom uw nek draagt en sommige mensen dragen dat dan over hun hoofd. Dus eigenlijk mag dat niet zoveel invloed hebben. Je moet dat eigenlijk zien als een kledingstuk. Allé, sommige mensen dragen toch ook een muts of een sjaal rondom hun nek. (Derya, klinisch psychologe)*



Verder blijkt uit de diepte-interviews dat de werkaanbiedingen voor moslima's met een hoofddoek ook vaak beperkt blijven tot jobs waarbij ze geen direct contact met de klanten hebben:

*Ik mocht bijvoorbeeld wel op gesprek komen waar ik eigenlijk achter [de schermen] moest werken. Dus niet direct in contact met klanten. Wel bijvoorbeeld via telefoon, maar ze mochten mij niet zien. En daar vond ik inderdaad wel dat ik een kans kreeg. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*

*Je hebt twee apotheken in een ziekenhuis. Eentje is een openbare apotheek voor alle patiënten en de andere is privé, waar dan de bereidingen voor het ziekenhuis worden gemaakt. Daar zit je gewoon echt in een hok. Daar mocht ik dan wel met hoofddoek werken, maar ik ben er niet op ingegaan. (Layla, Apotheekassistente)*

De discriminatie bij aanwervingen die de respondenten ervaren leidde er toe dat sommigen uiteindelijk noodgedwongen een job aanvaardden die ver onder hun competenties lag of niet aansloot bij hun voorkeur:

*Het was echt moeilijk om werk te zoeken. Uiteindelijk ben ik in de poetssector beland. Onder druk van de RVA eigenlijk. (Aysel, Kassierster Albert Heijn)*

*Ik vond geen werk omdat ik geen diploma had, maar vooral ook door mijn religie en afkomst. Dan ben ik eigenlijk zwaar in de clinch komen te liggen met het VDAB, omdat ik moest gaan werken. Het enige waarvoor ik goed was, was om te poetsen en te strijken. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

Bovendien vermoedden sommige respondenten dat er andere maatstaven en methoden werden gehanteerd in aanwervingsprocessen bij kandidaten met een diverse etnische afkomst. Er lijkt hier sprake te zijn van een extra bewijslast:

*Ik ben 5 keer op gesprek moeten gaan tot ze echt overtuigd waren. (Meryem, verzekering en kredieten)*

*Ik heb ook heel vaak mijn diploma moeten voorleggen, omdat ze me niet wilde geloven. Ook vaak extra testen moeten doen. Ik heb een test gehad voor Nederlands destijds, voor het opstellen van een brief naar de klant. Ik heb zelfs testen voor dt-fouten gedaan 13, 14 jaar terug. Iemand die hooggeschoold is heeft toch wel een bepaald niveau bereikt denk ik. Was het nodig, ik denk het niet. (Meryem, verzekering en kredieten)*

Bij de volgende respondent mochten zelfs de collega's uitzonderlijk mee beslissen over het aanwervingsproces:

*Achteraf hoorde ik ook dat de collega's mee mochten beslissen wie er aangenomen werd. De mening was zeer verdeeld. Want ze zeiden "langs de ene kant vonden we wel dat je de capaciteiten had aan uw sollicitatiebrief te zien, maar langs de andere kant beangstigd ons dat eigenlijk". Niet de hoofddoek op zich, maar de islam. "Gaan we ons allemaal moeten aanpassen*



*aan haar of gaat zij zich moeten aanpassen aan ons?”. “Want stel u voor dat die haar eigen waarden en normen gaat opdringen”. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

Ondanks al deze verontrustende bevindingen vertelden de respondenten ook positieve verhalen over aanwervingsprocessen, waarbij ze op basis van kwalificaties en niet hun geloof werden beoordeeld. De volgende quotes illustreren zulke positieve ervaringen:

*Ik ben woensdag op sollicitatiegesprek geweest, voor volwassen avondonderwijs. De directeur was er sympathiek. Hij stond helemaal open voor een hoofddoek. (Elmas, leerkracht middelbaar onderwijs)*

*Bij de sollicitatie voor HOP [huishoudelijk, organisatorisch en pedagogische hulp] heb ik vragen en sollicitatierondes gekregen. Dat ging heel vlot, ik vond dat leuk, maar over mijn hoofddoek werd er niks gezegd. Toen dacht ik oei als ik naar huis ga, ga ik sowieso afgewezen worden, want hier reppen ze geen woord over. En toen heb ik eigenlijk zelf de vraag gesteld van “kijk, ik zit hier met een hoofddoek, wat denken jullie er eigenlijk over?”. Toen heeft de directeur gezegd, we zijn een leefgroep, wij vangen hier jongeren op van alle nationaliteiten. [...] Dat is een stuk van de samenleving en dat willen we heel graag accepteren. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

Opmerkelijk was dat er soms ook respondenten in hun functie waren aangenomen net omwille van hun diverse etnische achtergrond en de voordelen die deze met zich meebrachten:

*Ik weet nog, toen ik pas afgestudeerd was, heb ik gesolliciteerd bij TV Limburg. Ik mocht daar beginnen ook, want de hoofdredacteur zei toen: “mocht ik de keuze hebben tussen iemand die gelijkwaardig westers is, zou ik toch nog voor jou kiezen”. Omdat er slechts een minimum aanbod is aan Turkse journalisten. Natuurlijk is dat in zijn voordeel, want ik kan sneller binnen die gemeenschap geraken. Dus ik zou eerder door positieve discriminatie, zal ik maar zeggen, wel aangeworven worden. (Irmak, studiebegeleidster)*

*Waar ik nu werk heb ik een voordeel, want ik spreek ook Turks en er komen veel Turkse patiënten die ik dan in het Turks behandel. Maar ik ga hier nu binnenkort stoppen omdat ik een vaste job wil en mijn eigen praktijk wil openen. De psychiater hier is nu op zoek naar iemand met een Turkse afkomst. Want die Turkse patiënten spreken eigenlijk bijna geen Nederlands, dus die hebben wel baat nu met mij. Dus eigenlijk is dat ergens wel positief dat ik een tweede taal ken. (Derya, klinisch psychologe)*

Tot slot dient te worden opgemerkt dat ‘vrouw’ zijn volgens vele van de respondenten de zoektocht naar werk moeilijker maakte, althans wanneer er een hoofddoek en dus uiterlijke kenmerken van geloof aan te pas kwamen:

*Wat ik hoor, is meestal dat moslimmannen het moeilijker hebben voor werk te vinden dan vrouwen. Vrouwen met een hoofddoek, wat allemaal in de media staat, hebben het wel moeilijker omwille van hun hoofddoek. (Irmak, studiebegeleidster)*



#### 4.1.2 Treatment discrimination

Uit de diepte-interviews is gebleken dat praktiserende moslima's allerlei soorten reacties en behandelingen ervaren op de werkvloer omwille van hun religie en de daarmee verbonden geloofspraktijken. Aan de hand van de resultaten van de interviews kunnen er zeven verschillende soorten reacties en behandelingen waargenomen worden; namelijk: uitsluiting, onaangename taken toegewezen krijgen, prestatiedruk ervaren, stereotiepe reacties, reacties op geloofspraktijken, non-verbale reacties en tot slot positieve reacties.

##### 4.1.2.1 Uitsluiting

Uit de interviews is naar voren gekomen dat sommige respondenten op de werkvloer uitdrukkelijk worden buitengesloten uit bepaalde activiteiten en groepen omwille van hun religie en de daarmee verbonden geloofspraktijken. Zo worden ze bijvoorbeeld regelmatig geconfronteerd met klanten die niet door hen geholpen willen worden:

*Met de klanten is het wel moeilijker. In het begin wouden die niet aan mijn kassa aansluiten. Dan zoeken ze achter een Belgische kassière, als die daar zit of niet. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*

*Er was een patiënt ingepland bij mij en daarna hoorde ik via het secretariaat dat hij had afgebeeld, omdat hij liever naar een westerse psycholoog wou gaan. (Derya, klinische psychologe)*

*Ik heb opmerkingen gekregen zoals "die Turk daar kan mij niet helpen". Mensen die me niet vertrouwden of mij gewoon negeerden en onmiddellijk naar achter lopen naar het kantoor van mijn baas. Ik heb echt de eerste twee jaar moeten vechten tegen de vooroordelen. (Meryem, verzekering en kredieten)*

*Sommige patiënten waren gewoon heel grof, ze wilden bijvoorbeeld niet door mij geholpen worden. [...] Gaven me ook het gevoel dat ze me niet geloofden. [...] Dus heel vaak vragen ze dan ook een collega om hulp of om bevestiging. Ik heb zoiets van "sorry, maar ik heb echt dezelfde kwaliteiten, kennis en opleiding als een andere collega". [...] Toen een patiënt me de eerste keer zag werken heeft hij gezegd, "is dit een moskee ofzo". Patiënten hadden ook dreigmails gestuurd naar de apotheek met als boodschap, "als zij niet weg is, dan ben ik weg". (Layla, apotheekassistente)*

Naast uitsluiting door klanten, blijkt uit de interviews ook dat praktiserende moslima's soms niet opgenomen worden in de groep collega's:

*Ze [de collega's] waren heel koud tegen mij [...] Ze bekeken me ook soms raar. [...] Ik bleef altijd in mijn eigen klaslokaal tijdens de pauzes. [...] Ik ben nooit eigenlijk met hun op café of naar feestjes geweest. Ze hebben dat ook nooit gevraagd. [...] Er was wel bijvoorbeeld een kerstfeest op school, maar ze hebben mij niet echt gevraagd. Dus ben ik gewoon weggegaan. Het zou tof zijn als ze dat vroegen. (Alina, leerkracht islam)*



#### 4.1.2.2 Onaangename taken

Uit de diepte-interviews is naar voren gekomen dat praktiserende moslima's in vergelijking met westerse collega's onaangename taken krijgen toegewezen. Het voorbeeld van Layla is treffend:

*Tijdens mijn stage heb ik ook veel problemen gehad, dat was echt verschrikkelijk voor mij. Ik mocht alleen maar tubes uitvullen, echt heel simpel werk. [...] En ook op mijn vorig werk voelde ik me echt minderwaardig, daar moest ik echt de rotklusjes doen zeg maar. [...] Daar moest ik gewoon meer medicijnen klaarmaken en bereiden, maar niet veel aan de balie werken. Dus dan zit je gewoon achter in een hok. Ik draaide eigenlijk niet helemaal mee in het team zeg maar. En ik voelde daar dat ik ook niet door kon groeien. [...] Ik moest daar eigenlijk gewoon meer het werk wat de stagiairs doen. (Layla, apothekassistente)*

#### 4.1.2.3 Prestatiedruk

Uit de diepte-interviews is ook duidelijk naar voren gekomen dat praktiserende moslima's harder proberen te werken om zo beter te presteren, omdat ze enerzijds tegen de vooroordelen moeten opboksen, maar anderzijds worden hun prestaties ook meer geviseerd door de werkgever:

*Ik zeg altijd, we zijn met nul-vijf achter begonnen sowieso. Ik moet mij altijd meer bewijzen. Ik mag geen fouten maken, hoewel jij dat misschien wel mag. [...] Ik was de eerste allochtoon daar. Ik ben dus heel lang geviseerd geweest, zelfs door mijn collega's, om bijvoorbeeld fouten te vinden. (Havva, Leerkracht middelbaar onderwijs)*

*Ik moet ook eerlijk zeggen dat ik er echt voor gestreden heb. Ik heb dus echt een extra beentje moeten voorzetten. [...] Ik merk ook van mezelf dat ik meer drang heb om beter te presteren, om me meer te bewijzen. Ik steek ook bijvoorbeeld meer tijd in patiënten. Op een gegeven moment waarderen de mensen dat ook en gaan ze me hun dank betuigen. Ik weet uiteindelijk wel waarvoor ik het doe, maar ik vind het toch wel jammer dat je je echt extra moet bewijzen altijd. (Layla, apothekassistente)*

De volgende respondent maakt duidelijk dat die extra druk om te presteren of vriendelijk te zijn haar ook in haar dagelijks leven 'achtervolgt' omwille van negatieve maatschappelijke ideeën over de islam:

*Niet alleen op het werk maar ook in het algemeen, wordt er een druk op mij gelegd voor bijvoorbeeld een extra glimlach. Er zijn zoveel vooroordelen dat je bewust gedwongen wordt om op een manier de vooroordelen weg te werken. Dat doe je dan om je te bewijzen dat je niet zo bent. (Asli, educatief medewerker)*



#### 4.1.2.4 Stereotiepe reacties

Uit de diepte-interviews is gebleken dat de negatieve stereotypes en vooroordelen over moslima's zorgden voor spanningen op de werkvloer. Zo gingen collega's er soms vanuit dat de plaats van vrouwen in de islam gekenmerkt wordt door onderdrukking en fysisch geweld:

*Dat ik onderdrukt wordt en dat ik gewoon kom werken, maar dat mijn man het voor het zeggen heeft, dat hebben ze echt gewoon letterlijk gezegd. [...] Ze denken echt gewoon dat ik niks te zeggen heb. (Layla, apotheekassistente)*

Ook over de redenen voor het dragen van een hoofddoek hebben mensen zonder etnische achtergrond vaak stereotiepe beelden:

*"Moslima's laten zich onderdrukken, door hun echtgenoten, door hun religie, door hun hoofddoek". "Kom op voor je rechten" zeggen ze dan, maar dat is mijn keuze. Als jij die keuze van mij afneemt, dan ben je pas aan het onderdrukken. Dus ik voel me soms meer onderdrukt door het westen, omdat ik geen respect krijg voor mijn keuze. (Asli, educatief medewerker)*

De respondenten kregen soms zelfs te horen dat "alle moslims terroristen zijn". Het volgende voorbeeld is treffend:

*Tijdens de bomaanslagen van Parijs was er een klant naar mijn collega gekomen en zei hij dat alles door ons kwam, dat alles door de moslims kwam. En dat we daar niet mochten werken. Het was een hele chaos geweest toen. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*

Dit idee van religieuze fanatiekelingen is volgens de volgende respondent deels veroorzaakt door de media en de eenzijdige negatieve rapportering over de islam die hierin plaats vindt:

*Zeker nu met de IS. Dat zijn moslims, maar voor onze godsdienst zijn dat geen moslims. Maar dat kan je tien keer herhalen... Hetgeen wat de media aanhaalt is ook zo negatief, dat er geen plaats vrijkomt om er positief over te praten. [...] Waarom zoeken ze ook niet verder in de media? (Meryem, verzekering en kredieten)*

Ook lijken er een heleboel stereotiepe opvattingen binnen en buiten de werkplek over de intellectuele capaciteiten van moslima's te bestaan die de carrière mogelijkheden voor moslima's wellicht inperken:

*Algemeen denk ik dat ze denken dat we minder capabel zijn. Want soms zeggen ze van amai je kan goed Nederlands. Ja ik ben hier geboren, dat is toch het minste wat ik zou moeten kunnen. (Irmak, studiebegeleidster)*

*Mijn collega zei en daar schrok ik heel erg van, dat ze het gevoel had, dat een groot deel van de Marokkanen heel slecht studeert en straatjongeren zijn en dat ik een uitzondering ben. Ik zei, ik ga je tegenspreken, daar ben ik het helemaal niet mee eens, het zijn slechts enkelen die het verpesten voor de anderen. (Layla, apotheekassistente)*



Naast kortzichtige opvattingen over onderdrukking, terrorisme en onkunde, leefde ook het idee bij collega's op het werk dat moslima's naar België waren gekomen om 'te profiteren':

*In ons gezin is er eigenlijk niemand die leeft van de OCMW, maar toch worden wij gezien als alle moslims die komen hier gewoon profiteren. Terwijl mijn ouders naar hier zijn gekomen om ons een toekomst te geven. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*

#### **4.1.2.5 Reacties op de islamitische geloofspraktijken**

Uit de diepte-interviews en de voorgaande paragraaf blijkt dat de respondenten op hun werk vele negatieve opmerkingen moesten verwerken, vaak gingen die over specifieke geloofspraktijken zoals het dragen van een hoofddoek:

*Ik heb echt een keer meegemaakt, dat vergeet ik nooit, de naam van de patiënt gaat nog altijd door mijn hoofd. Ik wilde haar helpen, ze stond voor mij en ze zei heel grof "ik wil die hoofddoek van je kop afrukken". Dus ja ik merk toch wel dat je door een hoofddoek anders bekeken wordt door patiënten. Het zijn vooral mensen die nog niet in aanraking zijn gekomen met hoofddoeken. Het zijn eigenlijk gewoon vooroordelen die ze al klaar hebben staan. (Layla, apotheekassistente)*

Naast vragen over de hoofddoek, kregen respondenten echter ook heel wat vragen over de ramadan en de algemene islamitische voedingsvoorschriften. De volgende vragen tonen aan dat de motivering voor het stellen van zulke vragen niet zozeer een interesse in het geloof is maar meer weg heeft van 'pestgedrag'.

*De stomste vragen ooit eigenlijk. Mag je ook geen water drinken? En ook geen kauwgom? En dan heb ik zoiets als je weet niet eten en niet drinken, dan is water ook erbij en kauwgom dan ook, want dat is kleurstof. Maar dat zijn eigenlijk de enige vragen die elk jaar terugkomen. (Alina, leerkracht islam)*

*Ze maken er telkens dezelfde grapjes over. Ze proberen dan ook zonder dat ik het weet een dessert met alcohol aan te smeren. Bijvoorbeeld tiramisu met alcohol. Je merkt dat wel, het zijn altijd dezelfde, maar voor mij is het 'nee'. Ze maken ook opmerkingen zoals: "Je hebt al zoveel alcohol gedronken zonder dat je het weet, je hebt alcohol in pralines, in desserts. Je drinkt dat automatisch, dus je hebt al zoveel liter op zonder dat je het weet". (Meryem, verzekering en kredieten)*

#### **4.1.2.6 Non-verbale reacties**

Uit de diepte-interviews is gebleken dat sommige respondenten ook via non-verbale communicatie werden gediscrimineerd. De volgende getuigenis is schokkend:

*Als de klanten aan mijn rij aansluiten, dan is het echt heel koud. Sommige praten nog niet eens. Ik heb meegemaakt dat iemand het geld tegen mijn gezicht heeft gegoooid. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*



Gelukkig kwamen zulke intenties van fysiek geweld niet vaak voor in de data. Andere non-verbale negatieve reacties waren wellicht subtieler, zoals roddelen of afkeurende blikken:

*Achter mijn rug hoor ik wel vaak gefluister. Ik zou het fijner vinden, moesten de mensen gewoon naar me toe komen en het in mijn gezicht zeggen of mij vragen komen stellen. Maar niet zo gefluister achter mijn rug. (Adila, Zelfstandige in de koerierdienst)*

*Als de ouders voor de eerste keer komen, gaan we onze werking voorstellen en dan zegt mijn collega "Aisha wordt jullie contextbegeleidster". En dan zie je heel vaak, bij acht op de tien gezinnen, dat de ouders naar elkaar kijken van "oei, waar zijn wij terecht gekomen". Dan zie je echt de angst op die mensen hun gezicht. Maar vanaf het eerste moment dat ik in gesprek ga met die mensen is het ijs gebroken. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

#### **4.1.2.7 Positieve reacties**

Naast negatieve opmerkingen, behandelingen en denigrerende vragen onder het mom van nieuwsgierigheid, horen praktiserende moslima's soms ook positieve reacties. Zo krijgen ze bijvoorbeeld positieve reacties van hun westerse klanten:

*Op het einde zeggen ouders, wij hadden dat niet verwacht van u en we zijn blij dat we u hebben leren kennen. Als we mekaar nog eens tegenkomen gaan we iets samen drinken. Dat doet wel deugd zo'n reacties. Dat ik de ouders geholpen heb is mijn allereerste doel, maar ook wel dat de mensen anders beginnen te kijken naar de moslims. Dat zijn eigenlijk twee vliegen in één klap wat dat je op dat moment doet. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

*Ik heb van veel klanten gehoord, jij bent wel een vriendelijke, dat dachten we niet over moslims. Ik heb nu zelfs vaste klanten die alleen aan mijn kassa aansluiten van de Belgen. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*

Daarnaast horen ze, ondanks dat ze veel negatieve opmerkingen moeten verwerken, ook positieve reacties over het dragen van een hoofddoek:

*Mijn collega's benoemen me: eigenlijk ben je geen moslima met een hoofddoek...een Vlaamse met een hoofddoek. Want je denkt gelijk ons, je spreekt goed Nederlands.[...] Wij dragen een sjaal rond onze nek en jij draagt het rond je hoofd. [...] Doordat het zo warm was, heb ik mijn hoofddoek gewoon uitgedaan op het werk. [...] De volgende dag zei mijn directrice, gisteren was je precies anders. Maar ze had niet door dat ik mijn hoofddoek had uitgedaan. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

*Een patiënt heeft ook letterlijk tegen me gezegd, ik zie jou hoofddoek niet meer ik zie je als persoon. Want het is niet dat mijn denken belemmerd wordt door mijn sjaal, ik heb nog altijd mijn hersenen. (Layla, apotheekassistente)*



Tot slot horen praktiserende moslima's ook positieve reacties van hun werkgever of leidinggevende. Doordat ze geloven in hun intellectuele capaciteiten, krijgen ze mooie kansen en doorgroeimogelijkheden op hun werk:

*Ik ben blij dat mijn baas mij op een gegeven moment aangesproken heeft of ik interesse had in een project, zeg maar, dat ik in de toekomst ook zelf zou gaan leiden. Ik was echt heel blij omdat ik, zeg maar, ook de enige buitenlandse was op het werk. Ik merkte zelfs op de werkvloer jaloezie van bepaalde collega's, dus ik voelde me wel heel erg fier. (Layla, apothekassistente)*



## 4.2 Hoe gaan praktiserende moslima's om met discriminerende ervaringen op het werk?

In deze deelvraag wordt nagegaan hoe praktiserende moslima's omgaan met negatieve ervaringen en reacties van hun werkgever, collega's en klanten op het werk. Deze negatieve ervaringen en reacties kunnen er immers voor zorgen dat de motivatie en werkprestaties van het individu verminderen. Uit de diepte-interviews konden er zes verschillende manieren waargenomen worden. Namelijk: het gebruik van humor, vermijden, uitleg geven, confronteren, verantwoorden en tot slot melden aan de leidinggevende.

### 4.2.1 Humor

Een aantal respondenten gaan in discriminerende situaties gebruik maken van humor, zodanig dat ze negatieve ervaringen kunnen relativeren.

*Ik ben dan gaan solliciteren als enige vrouw tussen allemaal mannen. En het eerste wat de algemene directeur tegen mij zei toen we soort van examen aan het afleggen waren, was: "Geen vers van de Koran opschrijven hé". Ik draaide me om en zei "Je hebt geluk, vandaag niet. Ik ken er ook geen." Ik heb er dus met een grap op geantwoord. (Havva, Leerkracht middelbaar onderwijs)*

*Ze vragen wat krijg je van sinterklaas...bommetjes zeker...maar dat is voor te lachen. (Ranya, traiteurzaak)*

### 4.2.2 Vermijden

De strategie vermijden impliceert dat de respondenten de confrontatie niet aangaan. Ze gaan bijgevolg dus niet in op de vervelende opmerkingen of vragen van hun werkgever, collega's of klanten op het werk. Dit doen ze vooral om discussie te voorkomen:

*Op Google en YouTube vind je ook filmpjes over bijvoorbeeld de ramadan. Dus als ik geen goesting heb om de discussie aan te gaan, zeg ik "Google het maar eens". (Meryem, verzekering en kredieten)*

Daarnaast vermijden ze bepaalde onderwerpen bewust, omdat ze aanvoelen dat het westerse individu zoveel vooroordelen ertegenover heeft of dingen niet kan nuanceren. Doordat ze tot de minderheidsgroep behoren, heeft discussiëren toch geen zin:

*Ik ontwijk het onderwerp op mijn werk omdat mijn collega's met vooroordelen zitten. Als ik daar moet discussiëren dan ben ik het negatief punt, want ik ben in minderheid. Daarom is het soms beter om te zwijgen. (Meryem, verzekering en kredieten)*

*Ik wil daar niet over praten, want ik merk dat als het gaat over dingen in de media of bijvoorbeeld de politiek in Turkije dat er dingen niet worden genuanceerd. En als er geen nuances zijn, weet ik niet waar ik moet beginnen (Asli, Educatief medewerker)*



### 4.2.3 Uitleg geven

Uit de diepte-interviews is gebleken dat heel wat respondenten op een rustige verklarende manier extra uitleg geven op de vragen en opmerkingen van hun omgeving, om zo misvattingen recht te zetten.

*Ik merk wel dat de sfeer wat racistischer is geworden door de aanslagen van Zaventem en Maalbeek. Er worden dan ook veel gesprekken gevoerd over de aanslagen. Ik heb liever dat ze er open over praten en ik het kan uitleggen. Dan zeg ik zo van kijk wij zijn ook tegen wat die mensen doen. In de koran staat niets van onschuldige mensen doden. Ze roepen Allah, maar dat zijn criminelen die in de gevangenis hebben gezeten. (Aisha, maatschappelijk werk)*

*Ze hebben in het begin wel gezegd dat ze het zonde vinden dat ik een hoofddoek draag en dat het een soort onderdrukking voor mij is. Dan ben ik ook weer op een vreedzame manier gaan uitleggen wat het inhoud een hoofddoek. Dat het dus niet alleen een stukje stof is. God heeft het niet gedaan om de vrouw te pesten, maar als een soort bescherming voor de vrouw. (Layla, apotheekassistente)*

### 4.2.4 Confronteren

Uit de data is naar voren gekomen dat een aantal respondenten een confronterende houding aannemen. Ze gaan actief reageren en argumenteren bijvoorbeeld door tegenvoorbeelden te gebruiken. Ze gaan de collega's of werkgever confronteren met de vooroordelen en stereotypen die zij hebben over hen.

*Er zei een vrouw tijdens de voorstelling van een nieuw project: "Jij eet halal, jij bent echt niet geïntegreerd." Ik zei mevrouw, ik heb hier gestudeerd, ik werk, ik spreek heel goed Nederlands, wat kan ik nog voor u doen om te integreren?. [...] Op het einde van het project begon ik met de resultaten die echt heel goed waren. Toen heb ik op het einde gezegd, eigenlijk verdien ik hier toch wel dat je proficiat zegt in de plaats van te zeggen dat ik niet geïntegreerd ben hé mevrouw. (Asli, educatief medewerkster)*

*Ik probeer er wel duidelijkheid in te brengen dat ik wel moslima ben, maar dat ik geen terroriste ben. Het wil toch ook niet zeggen dat Dutroux hier een pedofiel is, dat alle Belgen pedofielen zijn. Maar ik vind het gewoon heel raar dat mensen die veralgemening maken bij moslims. Waarom moet perse een moslim met uiterlijke kenmerken gelinkt worden aan IS. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

Zowel Aisha als Asli gingen de confrontatie met de situatie of het probleem aan door middel van tegenvoorbeelden te gebruiken, om zo tot een mogelijke oplossing te komen.

### 4.2.5 Verantwoorden

Een aantal respondenten hebben ook de neiging om zich te verantwoorden voor misstanden binnen hun religieuze gemeenschap. Dit voorbeeld van Derya is treffend:



*Tijdens een vergadering hadden we het nieuws vernomen van de bomaanslag in Zaventem. Heel veel mensen keken opeens naar mij, zo precies of ik dat had gedaan. Ik voelde me echt precies de verantwoordelijke. En toen wou ik hen overtuigen dat dat eigenlijk de moslims niet kunnen zijn. Want als je moslim bent, mag je niemand pijn doen, zelfs geen mier bij wijze van spreken. (Derya, klinische psychologe)*

Daarnaast blijkt uit de data dat praktiserende moslima's die verhoogde verantwoordingsdrang vooral voelen omdat de westerse gemeenschap 'de moslims' over één kam scheert. Ze beschouwen iedereen gelijk.

*Ze beschouwen alles als één. Dus ze zeggen "van de moslims bestaan er geen goede, allemaal slechten". Dan moest ik hen overtuigen van kijk ik ben er ook één en wat heb ik u juist misdaan? Ik ken u niet. Ik kom gewoon uw pakketjes leveren. Maar dat wilden ze allemaal niet aanhoren. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*

Tot slot voelen een aantal respondenten de druk om zich te verantwoorden waarom ze bepaalde geloofspraktijken uitoefenen.

*Sommigen hadden wel medelijden met mij. Ik moest me dan verantwoorden van eigenlijk is dat niet zo erg, het is zelfs soms gezond als je een dag lang vast, zelfs een maand. (Layla, apotheekassistente)*

#### **4.2.6 Melden bij leidinggevende**

Ten slotte zijn er ook respondenten die discriminerende reacties of ervaringen gaan melden aan hun werkgever of leidinggevende. Nadien kunnen ze dan gaan beslissen of ze al dan niet een klacht gaan indienen.

*Ik had ook regelmatig beoordelings- en functioneringsgesprekken met mijn bazin over hoe het ging. Toen durfde ik het ook wel aan te halen dat de collega's echt precies de baas wilden spelen over mij. Toen is er een gesprek geweest met de collega's. Mijn werkgever heeft ook gezegd, dat ze vindt dat ik ook de kans moet krijgen om te groeien. (Layla, apotheekassistente)*

Na het gesprek met de collega's heeft Layla geen discriminerende ervaringen meer ondervonden, waardoor ze ook geen verdere stappen heeft ondernomen om bijvoorbeeld een klacht in te dienen.







### **4.3 In welke mate kunnen en mogen praktiserende moslima's de islamitische praktijken uitoefenen op hun werk?**

Bij deze deelvraag ga ik na in welke mate praktiserende moslima's de islamitische praktijken kunnen en mogen uitoefenen op hun werk. Uit de interviews kwam naar boven, dat moslima's voor de volgende drie uitdagingen staan in de werkomgeving, namelijk op het gebied van spirituele behoefte, voedings- en kledingvoorschriften. Ook heb ik vastgesteld dat hoe en in welke mate een moslima hiermee rekening houdt, niet enkel afhangt van wat de werkgever wel of niet toestaat, maar ook van haar eigen opvattingen van de religieuze teksten. Iedereen beleeft namelijk zijn geloof op een andere manier. Met als gevolg dat de respondenten op verschillende manieren omgaan met de islamitische praktijken.

#### **4.3.1 Spirituele behoefte**

De spirituele behoeften bestaan hoofdzakelijk uit drie delen, namelijk de dagelijkse gebeden, het vrijdaggebed in de moskee en ten slotte de pelgrimstocht naar Mekka. Maar in deze thesis worden de islamitische feestdagen hier ook onder geassocieerd.

##### **Het dagdagelijks gebed**

Uit de diepte-interviews blijkt dat er heel wat verschillen zijn in de manier waarop moslims omgaan met het dagdagelijks gebed op de werkvloer. Zo is het voor sommige praktiserende moslima's heel belangrijk om op tijd te kunnen bidden:

*Ik bid elke dag, vijf keer. Als ik één keer niet zou kunnen bidden, dan zou ik me niet goed voelen. Ik moet dat doen. [...] Het is altijd op de juiste tijdstippen gelukt tijdens mijn pauzes. Als het niet uitkwam, dan bel ik via de telefoon boven de kassa of ik mijn pauze vroeger mag hebben. Maar ik hou dus rekening met de tijdstippen. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*

Het op tijd bidden was voor één respondent zo belangrijk, dat ze hiervoor gerust te laat op haar werk zou komen:

*Op het callcenter moesten we normaal beginnen om 4u. Maar omdat ik niet mocht bidden, zei ik: "Dan kom ik wel om 6u, dan ga ik eerst thuis eten en bidden en dan kom ik". Ik kreeg altijd commentaar: "Alina het is nu al 6uur en je komt nu pas". "Ik zei, dat is uw fout, jij wilt me niet laten bidden, anders was ik hier al om 4uur. Dan had ik maar 5 minuten pauze genomen en had ik die twee uur wel kunnen werken". Dus ik kreeg wel altijd kritiek van die mevrouw dat ik op tijd moest komen, maar uiteindelijk kon ze me toch niet wegsturen omdat ze mij nodig had. (Alina, leerkracht islam)*

Andere praktiserende moslima's kunnen het dagdagelijks gebed moeilijk combineren met hun werk omdat bijvoorbeeld hun werkrooster niet overeenkomt met de gebedstijden of door een hoge werkdruk. Hierdoor kunnen ze vaak niet op de vaste tijdstippen bidden. Ze halen dit dan bijvoorbeeld in tijdens de volgende pauze of thuis.

*Het verplicht dagelijks gebed is moeilijk te combineren als je lesgeeft. Vooral als je verschillende blokken achter elkaar hebt van drie, vier uur. Dan ga ik ook niet zeggen van: "Ik moet eventjes*



*gaan bidden, hou jullie maar bezig". Want je geeft uiteindelijk les, dus je moet je aan uw lesuren houden. (Havva, leerkracht middelbaar onderwijs)*

*Als we zien dat we niet meer veel pakketjes moeten rondbrengen, dan bidden we wel gauw in de auto. Maar moest het niet gaan, god weet ook dat ik aan het werken ben. Ik moet het doen om te overleven. Dus ik bid soms wel en soms niet, dat hangt er dus vanaf. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*

Daarnaast zijn er ook praktiserende moslima's die niet bidden tijdens hun werkuren. Dit kan zijn doordat de organisatie het niet toelaat of dat de respondent zelf die keuze bewust heeft gemaakt. In de volgende twee voorbeelden kan er duidelijk opgemerkt worden dat de respondenten die keuze zelf maken:

*Ik ben niet iemand die hier op het werk vijf keer gaat bidden per dag, dat doe ik niet. Geloof is voor mij heel belangrijk, maar ik ben blij dat ik werk heb en dat ik hier geaccepteerd word, dus ik ga dat niet doen. Dat is mijn aanpassing die ik voor mijzelf heb gemaakt. Ik probeer zoveel mogelijk mijn geloof met mijn werk gescheiden te houden. [...] Ik heb het ook nooit voorgesteld, omdat ik vind dat ik dat toch niet kan verwachten van mijn baas. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

*Ik ben moslima in mijn hart. Ik vind niet dat je op uw werk uw religie moet gaan uiten. Ik vind dat verkeerd als moslims dat doen eerlijk gezegd. Ik ben van mening, als je thuiskomt bid je maar. De werkgever kan voor u geen 10 minuten uittrekken, als je gaat bidden en uw werk laat staan. [...] Ik vind dat ergens ook niet eerlijk tegenover mijn collega's. [...] De islam zegt respecteer je medemens. Diegene die daar staat te werken verdient meer respect dan iemand die gaat bidden. (Ranya, traiteurzaak)*

Bovendien zijn er ook moslima's die het niet durven vragen aan hun werkgever omdat ze er enerzijds vanuit gaan dat het toch niet zou mogen en anderzijds hebben ze schrik om het mikpunt te worden in hun omgeving:

*Als het zou toegestaan worden en er is een open gesprek over dan zou ik het wel willen doen. Maar ik ga zeker nu bij mijn nieuwe werkgever geen initiatief tonen om de vraag te stellen. Ik ben nieuw dus ik moet mijn eigen nog bewijzen. Als je dan met zo'n vraag zou afkomen, denk ik dat het heel snel gedaan is. [...] Mijn vorige werkgever stond daar helemaal niet open voor. Je merkt dat aan de gewone babbel tussendoor over rellen in Turkije, de IS, over de terroristische aanslagen,.. Daar wordt over gepraat binnen het kantoor tussen de collega's en dan heb je een bepaalde indruk hoe ze erover denken. (Meryem, verzekering en kredieten)*

Daarnaast waren er ook heel wat respondenten die het gebed in het geheim verrichten op de werkvloer. Zo zijn er respondenten die vinden dat ze geen toelating moeten vragen. Ze zijn van mening dat ze tijdens hun pauze zelf mogen kiezen wat ze wel of niet doen. Andere respondenten gaan er van uit dat indien ze het zouden vragen aan hun leidinggevende het toch niet zou mogen. Ook vrezen ze gevisieerd te worden indien hun werkgever op de hoogte is:



*Ik heb het niet gevraagd aan mijn werkgever, want ik wou hem niet wakker schudden. Want meestal ben ik wel een voorstander om het te vragen, maar op bepaalde momenten doe ik dat niet. Omdat je dan al zo aanvoelt dat hij ertegen is en als je hem dan wakker schudt, dan gaat hij telkens achter u aanlopen als hij u een momentje niet ziet. Terwijl dat andere mensen gewoon een plaspauze houden, dat is ook tijdens de werkuren. Bidden duurt even lang als een plaspauze, maar dan nog, als je het gaat vragen valt het meer op dus ik doe het liever stilzwijgend zonder iemand lastig te vallen. (Elmas, Leerkracht middelbaar onderwijs)*

Tot slot zijn er ook een aantal respondenten, waarbij het bidden op het werk toegelaten wordt:

*Toen ik toestemming heb gevraagd, werd er mij gevraagd hoelang dit duurt. Ik zei het duurt echt maar drie, soms vijf minuten. Maar voor hun was dat geen probleem dat ik even buiten de pauze drie minuten tijd nam. Dat is ook hetzelfde als een koffiepauze of een sigarettenspauze. (Asli, Educatief medewerker)*

*Hier hebben we een soort van rustruimte waar ik kan bidden. Dus daar zijn ook heel vaak collega's die tot rust willen komen, dan zitten we daar samen. (Havva, Leerkracht middelbaar onderwijs)*

Het gebed wordt voorafgegaan door een rituele wassing van verschillende lichaamsdelen zoals de handen, de voeten en het gezicht. Uit de diepte-interviews blijkt dat er hiervoor vaak geen accommodatie aanwezig is of verhindert een gebrek aan privacy de mogelijkheid tot de wassing:

*Ik doe thuis mijn rituele was en dan ga ik de ganse dag niet op het toilet. Dat is moeilijk als je maar 10 minuten pauze hebt, dat vraagt toch wel tijd. Ik moet ook mijn hoofddoek uitdoen, mijn voeten wassen enz. en dat wil ik niet op het werk. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*

*Er was zelfs geen accommodatie voor te bidden, dus zeker niet voor te wassen. Wassen is heel erg moeilijk. Ik deed dat dan gewoon thuis en dan mijn plas inhouden en zorgen dat ik geen bloedingen krijg. (Elmas, leerkracht middelbaar onderwijs)*

Daarnaast zijn er ook respondenten die hun wassing wel kunnen doen, doorgaans wordt dit dan uitgevoerd in een toilet. Bovendien komt uit de interviews naar voren, dat er ook een aantal alternatieven zijn om uw wassing te verrichten indien er geen stromend water aanwezig is:

*In het toilet hebben we een wasbak en daar doe ik dan mijn kleine wassing. [...] Maar als het soms moeilijk is, dan kan ik ook wel de kleine wassing doen met een steen. Dus dat is de droge wassing. (Alina, leerkracht islam)*

*Moest je je niet kunnen wassen door je werk, dan moet je u eigenlijk gewoon schoonmaken met gebaren, eigenlijk een beetje schoonvegen zeg maar. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*



## Vrijdaggebed

Naast het dagelijks gebed is het gebruikelijk dat moslims elke vrijdagmiddag aanwezig zijn in een moskee voor het vrijdaggebed. Het bijwonen ervan is echter niet voorgeschreven voor vrouwen. Uit de diepte-interviews blijkt ook duidelijk dat vrouwen dit niet zo belangrijk vinden. Uit de data bleek dat er maar één respondent van de dertien wekelijks probeerde het vrijdaggebed bij te wonen in de moskee:

*Ik probeer elke vrijdag naar de moskee te gaan, want dan is er een preek. [...] Maar het is niet altijd te combineren. Voorlopig kan ik het wel doen, omdat ik niet werk op vrijdag. Maar als ik in de toekomst op vrijdag ga werken, dan zal het wel een beetje moeilijk worden. (Alina, leerkracht islam)*

Een alternatief is om het vrijdaggebed te verrichten als het gewone gebed op de werkvloer. Blijkt echter dat praktiserende moslima's het wel belangrijker vinden om het gebed op vrijdagmiddag op tijd te kunnen bidden in tegenstelling tot de andere dagen, die ze wel gewoon willen inhalen:

*Als vrouw zijnde ben je dat niet verplicht, dus dat is niet belangrijk, maar meestal ben ik op vrijdag thuis, dat is mijn vrije dag. Het is ook een beetje voorbedacht gedaan, als ik moet werken, werk ik meestal tot 12u zodat ik het middaggebed nog op tijd thuis kan doen. Dus daar hou ik wel rekening voor mezelf. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

## Pelgrimstocht naar Mekka

Het is gebruikelijk dat iedere gezonde moslim die het zich kan veroorloven, eenmaal in zijn of haar leven op pelgrimstocht naar Mekka gaat. Uit de diepte-interviews blijkt dat het voor sommige moslima's moeilijk te combineren is met hun werk. Dit is vooral voor beroepen uit sectoren die enkel vaste verlofdagen hebben, zoals bijvoorbeeld het onderwijs:

*Ja natuurlijk wil ik op bedevaart gaan. Dat schuift richting de zomervakantie toe, dus waarom zou je het dan niet tijdens de zomervakantie doen. Want als lerares ben ik dan toch vrij. (Elmas, leerkracht middelbaar onderwijs)*

Daarnaast blijkt dat de meeste respondenten hun vakantiedagen zouden inzetten. Ze verwachten hierbij weinig problemen qua goedkeuring door de werkgever. Sommige respondenten verwachten dat ze geen verlof zouden krijgen als ze de reden van verlof vermelden op hun aanvraag. Dit kan omzeild worden door ofwel de reden van verlof niet te vermelden of bijvoorbeeld een loopbaanonderbreking te nemen:

*Ik wil wel ooit op pelgrimstocht naar Mekka gaan. Ik denk als ik openlijk de vraag ga stellen is het 'nee'. Dus dat gaat een loopbaanonderbreking worden denk ik. (Meryem, verzekering en kredieten)*



## Islamitische feestdagen

De Islam kent slechts twee feesten, enerzijds het Suikerfeest waarop het einde van de maand ramadan gevierd wordt en anderzijds het Offerfeest. Deze feesten worden traditioneel samen met de hele familie gevierd. Blijkt echter uit de diepte-interviews dat dit soms moeilijk combineerbaar is met het werk omdat het geen officiële feestdagen zijn in België. Zo zijn er een aantal respondenten die geen verlof krijgen voor deze feestdagen:

*Op een andere school in Anderlecht was ik wel verplicht om te komen, omdat er toch 2 of 3 leerlingen wiens ouders moesten werken naar school kwamen. Ik vond dat wel een beetje erg, dat zij me die dag niet heeft gegund. Omdat het toch maar één dag is en die paar leerlingen kon ze zelf ook gewoon aan een andere leerkracht geven. (Alina, leerkracht islam)*

Bovendien zijn er ook respondenten die geen verlof kunnen nemen omwille van de productiviteit die in gedrang kan komen.

*Soms wel en soms niet. Je moet echt met de vraag komen: "het is die dag feest voor ons, mag ik vrij nemen?". Door onderbemanning of personeelstekort gaat dat soms niet. Iemand anders heeft bijvoorbeeld al vakantie geregeld, dat is begrijpelijk. Dan moet je ook een beetje collegiaal zijn vind ik. (Meryem, verzekering en kredieten)*

Daarnaast is uit de diepte-interviews gebleken dat er toch heel wat organisaties zijn die hun werknemers wel verlof geven.

*Ja daar wordt rekening mee gehouden. Van het moment dat ik zeg we hebben een feestdag die dag, ook al is het dan team-dag, wat heel belangrijk is binnen de organisatie, dan nog krijg ik vrij. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

Tot slot was er ook één respondent die uit persoonlijke overweging geen verlofdag aanvraag aan haar werkgever:

*Daar maak ik geen problemen meer over. Als ik moet werken, dat moet ik gaan werken. Weet je voor die vier uurtjes dat ik moet werken een verlofdag inplannen, dat doe ik niet meer. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*

### 4.2.2 Kledingvoorschriften

De volgende uitdaging waarvoor praktiserende moslima's staan in de werkomgeving zijn de kledingvoorschriften. Dit zorgt vaak voor een discussiepunt bij bedrijven omdat praktiserende moslims hun religieuze identiteit ook op de werkvloer willen uiten. Het is voor sommige moslima's bijgevolg niet evident om hun hoofddoek af te zetten op het werk. Toch zien we dat er heel wat bedrijven zijn waar het dragen van een hoofddoek niet wordt geaccepteerd. Daarnaast kan het ook bewust een eigen keuze zijn van een moslima om geen hoofddoek te dragen. Dit komt omdat de kledingvoorschriften in de koran op verschillende manieren kunnen worden geïnterpreteerd.

Uit de diepte-interviews blijkt, dat er een aantal moslima's zijn die het dragen van hun hoofddoek erg belangrijk vinden. Het is namelijk een deel van hun identiteit:



*Ik hou altijd mijn hoofddoek op, dat is de afspraak die ik hier met het werk heb gemaakt. Dat is mijn identiteit, dat is een stuk van mezelf. Ik doe alles gewoon mee, maar dit is een stuk van mezelf en dat doe ik voor niemand af. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

Een aantal moslima's zouden er zelfs voor kiezen om niet te gaan werken, als de organisatie het dragen van een hoofddoek niet meer zou toelaten:

*Als ik met mijn hoofddoek niet mag werken, ga ik ook gewoon niet werken. Ik denk dat het belangrijk is dat werkgevers begrijpen welke plaats en welke waarde een hoofddoek heeft. Het is een deel van mijn identiteit. Ik zou me niet kunnen inbeelden dat ik dat even afzet. Voor de meeste mensen is dat iets waarvan ze uitgaan dat ik het even kan afzetten, maar dat is niet zo. (Asli, educatief medewerkster)*

Tevens kan het ook zijn dat een organisatie regels voorschrijft in verband met het dragen van een hoofddoek. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de kleur van de hoofddoek moet overeenkomen met de kleuren van de organisatie:

*Gewoon de kleur van de Albert Heijn 'blauw'. Ik heb nu honderden blauwe hoofddoeken. Nu in het dagelijks leven wil ik geen blauw dragen, dan heb ik zo iets weer blauw. (Aysel, kassierster Albert Heijn)*

Daarnaast zijn er ook moslima's die in hun privéleven een hoofddoek dragen, maar tijdens het werken deze afdoen. Dit komt omdat bepaalde organisaties het dragen van een hoofddoek niet toelaten:

*Dat staat ook duidelijk in het arbeidsreglement: 'geen hoofddekseel'. Als ik het zou doen, zou het tot aan de voordeur of de parking zijn. [...] Als ze mij in mijn privéleven met sluier zien, kunnen ze niets opmerken. [...] Ik vind het geen probleem dat ik het dan op mijn werk moet afzetten. Je werkt in België dus je moet je ook soms aanpassen en ik zal me dan ook aanpassen als dat nodig is. Ik ga niet met de werkgever in discussie gaan om het arbeidsreglement te veranderen. (Meryem, verzekering en kredieten)*

*Alleen voor het beroep als leerkracht vind ik dat geen probleem om mijn hoofddoek af te zetten. Maar als ik bijvoorbeeld in een fabriek ga werken of als ik poetswerk ga doen of ander werk buiten leraar zijn, dan doe ik dat niet. (Elmas, leerkracht middelbaar onderwijs)*

Het kan echter ook zijn dat een moslima omwille van te verwachten negatieve reacties haar hoofddoek niet durft te dragen op het werk.

*Nu draag ik zeker geen hoofddoek met wat er allemaal gebeurt. Ik heb het wel willen doen, maar ik heb eigenlijk nooit gedurfd zeg maar. [...] De klanten die een pakje bestellen, weten niet welke koerier er gaat komen. Ik wil hun eigenlijk ook niet weggagen ofzo. Dus het is eigenlijk ook gewoon puur een eigen persoonlijke keuze. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*

Daarnaast zijn er ook een aantal moslima's die geen hoofddoek dragen, zowel in hun privéleven als op hun werk. Zo zijn er enerzijds moslima's die momenteel geen hoofddoek dragen, maar naar de



toekomst toe als ze bijvoorbeeld op pensioen zijn het wel overwegen. Anderzijds zijn er ook een aantal moslima's die stellen dat de hoofddoek dateert van een pre-islamitische periode en dat het woord hoofddoek of sluier nergens in de koran wordt teruggevonden. Deze redenering helpt moslima's te rechtvaardigen geen hoofddoek te dragen. Ze herkennen bijgevolg dat de koran op verschillende wijzen geïnterpreteerd kan worden:

*Hoofddoek dat is voor interpretatie vatbaar denk ik. Als je echt de koran gaat naleven als richtlijn dan staat er ook niet denk ik letterlijk in uw hoofd bedekken. [...] Ik denk dat er nog heel wat andere dingen zijn die maken dat je ook een goede moslim bent of niet. Dus niet enkel door uw uiterlijke kenmerken. [...] Ik heb zoiets, waarom zou ik nu een hoofddoek dragen? Maakt mij dat een mindere of een betere moslima. Ja uw hals en borstkas is nogal aantrekkelijk blijkbaar voor mannen. Maar ik heb zoiets zolang ik dat ook bedek. Tegenwoordig wie gaat nu van haar opgewonden geraken, ik heb zoiets van dat is geëvolueerd. Dingen waar mannen van opgewonden geraken dat evolueert ook. (Irmak, studiebegeleidster)*

Tevens verwachten de respondenten indien ze wel een hoofddoek dragen, ze effectief minder kans bij aanwerving zouden krijgen.

*Ik draag geen hoofddoek. [...] Ik denk dat je ook effectief minder kans bij aanwerving krijgt dan [met hoofddoek]. (Ranya, traiteurzaak)*

Tot slot is gebleken uit de interviews dat de islamitische kledingvoorschriften ook somtijds kunnen botsen met de dresscode of de activiteiten van het bedrijf:

*De bank waar ik werkte had echt een moderne visie met alleen vermogende mensen. ik mocht me dus niet zo gewoon kleden, dat was echt ondermaats. Ik moest me altijd een beetje opkleden en make-up op hebben. In het begin heeft dat wel gebotst met mijn eigenheid. [...] Je komt thuis in een Turkse thuis, je gaat werken in een Belgische werkomgeving. je ondervindt hier echt wel een identiteitscrisis van. (Havva, leerkracht middelbaar onderwijs)*

*Toen de vraag kwam om met de leefgroep mee te gaan zwemmen in een openbaar zwembad heb ik heel duidelijk mijn grenzen aangegeven. Ik ga wel mee en toezicht houden, maar ik ga zelf niet uit te kleren in een openbaar zwembad. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

### **4.3.3 Voedingsvoorschriften**

Onder de voedingsvoorschriften vallen twee rituelen namelijk de vasten tijdens de maand ramadan en een aantal voedingsvoorschriften die doorheen heel het jaar van toepassing zijn

#### **De ramadan**

Tijdens het rituele vasten, ook wel de ramadan genoemd, eten of drinken moslims traditioneel niet gedurende de gehele maand tussen zonsopgang en zonsondergang. Met als gevolg dat werknemers dus niet kunnen eten tijdens hun lunchpauzes. Hierop wordt wel een uitzondering gemaakt voor



zieken, kinderen en zwangere vrouwen. Een aantal respondenten vinden het vooral de eerste week moeilijk combineerbaar met hun werk, waardoor hun werkprestaties negatief worden beïnvloed:

*Het is moeilijk te combineren. Je bent sowieso vermoeid, je hebt honger. Vooral de eerste weken is dat heel moeilijk en zeker in een zomerperiode. Dat merk je ook aan uw advies en aan uw gesprekken. Ze duren niet meer zolang. Normaal gezien als je een klant ontvangt is het ongeveer een uur lang. Als het minder goed gaat, ben je na een half uur of veertig minuten wel uitgepraat. (Meryem, verzekering en kredieten)*

Andere respondenten vinden het dan weer makkelijk combineerbaar met hun werk: .

*De ramadan is eigenlijk redelijk makkelijk te combineren. Voor mij maakt het ook niet uit of er iemand voor mij eet of niet. (Alina, leerkracht islam)*

Uit de diepte-interviews blijkt dat sommige bedrijven ook meegaander zijn om met uren te schuiven indien mogelijk:

*Ik vraag wel soms om 's middags door te werken, zodat ik vroeger naar huis kan. (Ranya, traiteurzaak)*

*Ik zorg er gewoon voor dat ik 's avonds kan eten, dat ik rond dat uur thuis ben. We hebben soms vergaderingen die uitlopen, maar dan vertrek ik gewoon vroeger. (Asli, Educatief medewerkster)*

Verder zijn er ook respondenten die omwille van gezondheidsredenen niet deelnemen aan de ramadan.

*Nee, de dokter heeft gezegd dat ik niet mag meedoen, omdat ik diabetisch heb. [...] Dat heeft mijn mama me eigenlijk echt verboden, om mee te doen. (Adila, zelfstandige in de koerierdienst)*

Daarnaast was er ook één respondent van mening dat je andere mensen geen last mag bezorgen. Als je meedoet aan de ramadan kan je namelijk enkele neveneffecten ervan ondervinden:

*Je moet ook denken als je je godsdienst beleeft dat je ook niet andere mensen last gaat bezorgen. Stel ik zit hier te vasten en ik zie hier heel vaak studenten, en ja je poets je tanden wel, maar uiteindelijk omdat je niet eet, heb ik de indruk dat mijn adem wel gaat stinken. Dat is ook niet aangenaam voor die studenten. (Irmak, studiebegeleidster)*

Tot slot blijkt uit de verschillende diepte-interviews dat de westerse collega's het moeilijk kunnen vatten. Ze veronderstellen dat het moeilijk combineerbaar en vol te houden is:

*Collega's hebben altijd de beleving dat het moeilijk is voor mij, maar het valt goed mee. Het klinkt altijd heel zwaar, niet eten en niet drinken, maar je lichaam stelt zich daar op in. Ik geloof ook dat wat God ons opgedragen heeft ook goed is voor je lichaam. Hij doet dit niet om ons te pesten. Men ziet het echt als last voor mij terwijl ik het helemaal niet als last ervaar. (Layla, apotheekassistente)*

*Op het werk val je een beetje uit te boot dan. Je gaat met collega's eten, 10-15 personen. Het wordt eigenlijk gezien als een storend element omdat je niet mee-eet. [...] Maar ze kunnen je*



*uiteindelijk ook niet verplichten, ze kunnen niet zeggen "je mag niet vasten". Je bepaalt zelf of je iets eet. (Meryem, verzekering en kredieten)*

*Dat ze [de collega's] het toch wel moeilijk vinden, het niet kunnen snappen dat dat nu in deze tijd nog gedaan wordt. Maar goed, dat is hun mening natuurlijk, gelijk ik over bepaalde dingen ook mijn mening heb. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

Uit deze drie voorbeelden merken we duidelijk dat westerse collega's er moeilijkheden mee hebben. Dit komt enerzijds omdat ze het nooit zelf ervaren hebben en anderzijds de achterliggende betekenis er niet van kennen.

## **Algemene voedingsvoorschriften**

De algemene voedingsvoorschriften binnen de Islam die tijdens de diepte-interviews ter sprake kwamen, worden hieronder opgedeeld in enerzijds de vleesvoorschriften en anderzijds de manier waarop moslims omgaan met alcohol op het werk.

Uit de diepte-interviews blijkt dat een deel van de respondenten hun eigen voeding voorzien op het werk:

*In de leefgroep moest ik ook mee eten, maar ik ben een moslima dus eet enkel halal. Dus ik voorzag altijd mijn eigen eten. Ik wou nooit afhankelijk zijn van de werkgever. Ik vond het oké dat ze eten voorzagen voor mijn collega's, maar ik bracht altijd mijn eigen eten mee. (Aisha, maatschappelijk werk)*

De meerderheid van de respondenten is tevreden met een vegetarisch aanbod op het werk. Indien de organisatie echter werkelijk halal voeding zou voorzien, zouden ze dit ook helemaal niet vertrouwen en er bijgevolg ook niet van eten.

*Nee vegetarisch heb je sowieso overal, omdat er ook veel vegetariërs zijn. Maar halal, daar zou ik niet van gegeten hebben, want ik vertrouw dan niet zo rap. [...] Dus ik zou het ook geen probleem vinden moest het werk het niet voorzien. Ik zou gewoon boterhammen meenemen. (Elmas, leerkracht middelbaar onderwijs)*

*Bij recepties of eindejaarsfeesten geef ik meestal vegetarisch door. Halal voorzien ze nooit. Dat is toch maar ene keer eigenlijk en dan eet ik nog liever groenten, dan weet ik ook wat ik eet. (Meryem, verzekering en kredieten)*

Daarnaast zijn er ook organisaties die wel halalvoeding voorzien voor hun moslimwerknemers:

*Ze koken voor mij halal. Ik heb zelf gezegd: "Nee jullie moeten dat niet doen". Maar mijn baas zei: "Jawel, we gaan dat wel doen". (Ranya, traiteurzaak)*

*Als we het vragen, wordt er wel gedacht aan halal tijdens feestjes op het werk. (Havva, Leerkracht middelbaar onderwijs)*

Sommige organisaties gaan zelfs nog een stapje verder. Zij voorzien namelijk alleen halalvoeding zodat iedereen kan mee-eten.



*Deze zondag hebben wij algemene vergadering, dan zijn al onze verenigingen uitgenodigd. Dat duurt een hele dag en tijdens de middag wordt er dan lunch voorzien. Dat gaat kip halal zijn zodat iedereen kan mee-eten. (Asli, educatief medewerker)*

Tot slot blijkt uit de interviews dat moslims bewust keuzes maken in de manier waarop ze omgaan met alcohol op het werk. De meeste respondenten consumeren bewust geen alcohol. Uit de data komt naar voren dat sommige moslima's hierdoor de kans mislopen om na het werk sociale netwerken uit te bouwen met hun collega's.

*Wat ik hier ook wel soms ervaar, is dat bijvoorbeeld de collega's iets gaan drinken en dat ze mij niet meevragen. Ik heb op een dag op de man af gevraagd: "Waarom word ik niet mee gevraagd? Ik vind dat wel erg." En toen zei een collega: "Ja maar wij drinken en wij doen een beetje gek, wat bij jullie zo taboe is. Wij kunnen ook met meer lachen dan dat jullie kunnen." (Havva, Leerkracht middelbaar onderwijs)*

Andere moslima's worden wel duidelijk in de groep opgenomen, ook al drinken ze geen alcohol. Bovendien blijkt dat de meeste moslima's hun sociale contacten niet zullen verbreken voor hun geloof. De aanwezigheid van alcohol is voor hun dan ook geen reden om niet te gaan:

*Ja ik ga mee, maar ik drink gewoon geen alcohol. Ik ben ook heel dikwijls BOB voor mijn collega's die ik dan naar huis breng. [...] Ik word ook altijd meegevraagd, ondanks dat ik geen alcohol drink. Sommige andere collega's worden zelfs niet meegevraagd, dat is heel raar. Ik voel me hier binnen de organisatie absoluut geen buitenbeentje. (Aisha, maatschappelijk werkster)*

Tot slot kan het niet drinken van alcoholische dranken ook voor dilemma's zorgen. Langs de ene kant voelen moslima's in deze studie sociale druk om mee te gaan met hun collega's, maar langs de andere kant willen ze 's avonds laat niet in een omgeving zijn waar veel alcohol wordt gedronken:

*Wij [collega's] zijn op kosten van het werk twee dagen naar Parijs mogen gaan. Ik ben toen ook mee geweest. Omdat de collega's zonder kinderen en man waren hebben ze het ervan genomen. Bijvoorbeeld drinken tot midden in de nacht. Je bent dan wel eventjes in shock, dat gevoel had ik wel. Ik dacht, was ik maar niet gekomen. Ze waren ook allemaal bezopen en heel erg opgetut. [...] Het waren allemaal getrouwde vrouwen en ze flirten met iedereen. Ik kon dat niet plaatsen, ik dacht allé je bent getrouwd. En dan zeiden ze: "allé Havva, we zijn hier in Parijs, niemand ziet dat en niemand weet dat". Dus ik beleefde wel eventjes een cultuurshock. (Havva, Leerkracht middelbaar onderwijs)*



## 5. Discussie en conclusie

Het doel van dit onderzoek was een beter inzicht te krijgen in de werk- en loopbaanervaringen van praktiserende moslima's. Er werd nagegaan welke nadelen zij ondervinden tijdens hun loopbaan en hoe ze hier mee omgaan. In de bestaande literatuur wordt er echter weinig aandacht besteed aan moslima's op de arbeidsmarkt (Bouma et al., 2003. Essers & Benschop, 2009; Forstenlechner & Al-waqfi, 2010; Van Laer & Janssens, 2011). Om tot een antwoord te komen op de centrale onderzoeksvraag en de verschillende deelvragen werden er dertien semigestructureerde diepte-interviews afgenomen van praktiserende moslima's. Er werd nagegaan welke discriminerende acties en reacties praktiserende moslima's ervaren tijdens het aanwervingsproces en eenmaal ze tewerkgesteld zijn. Vervolgens werd nagegaan hoe ze omgaan met die discriminerende ervaringen op het werk. Tot slot werd er onderzocht in welke mate ze de islamitische praktijken kunnen en mogen uitoefenen op hun werk.

Uit ettelijke literatuurstudies is gebleken dat moslima's bij aanwerving discriminatie kunnen ervaren (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Uit de resultaten is eveneens naar voren gekomen dat praktiserende moslima's frequent geen gelijke kansen krijgen op werk. De resultaten waren duidelijk in lijn met wat Unkelbach et al. (2010) en Ghumman & Ryan (2013) stellen dat een hoofddoek dragen tijdens het sollicitatiegesprek de kansen op werk voor moslima's sterk verminderd. Uit de resultaten blijkt ook dat een niet-Vlaamse naam helaas al genoeg reden was om afgewezen te worden. Verder blijkt, zoals de onderzoeken van Forstenlechner & Al-waqfi (2010) en Van Laer & Janssens (2011) laten zien, dat de werkaanbiedingen voor moslima's met een hoofddoek vaak beperkt blijven tot jobs waarbij ze geen direct contact met de klanten hebben. Daarnaast komt uit de resultaten naar boven dat sommige respondenten vermoeden dat er andere maatstaven en methoden werden gehanteerd in aanwervingsprocessen bij kandidaten met een diverse etnische afkomst. De discriminatie bij aanwerving die ze ervaarden, leidde er ook, toe dat sommigen uiteindelijk noodgedwongen een job te aanvaardden die ver onder hun competenties lag of niet aansloot bij hun voorkeur. Zoals de studie van Forstenlechner & Al-Waqfi (2010) al aangaf, zorgt access discrimination voor een vermindering van hun carrière ambities. Ondanks al deze verontrustende bevindingen en de bestaande literatuur die zich vooral richt op negatieve elementen (Forstenlechner & AlWaqfi, 2010; Syed & Pio, 2010), vertelden de respondenten ook positieve verhalen over aanwervingsprocessen, waarbij ze op basis van kwalificaties en niet op hun geloof werden beoordeeld. Opmerkelijk was dat er soms ook respondenten in hun functie waren aangenomen net omwille van hun diverse etnische achtergrond en de voordelen die dit met zich meebracht, wat eerder in de literatuur werd omschreven als de 'business case' van diversiteit (Zanoni, 2011).

Eveneens kunnen praktiserende moslima's discriminatie ervaren eens zij aangeworven zijn (Forstenlechner & AlWaqfi, 2010). Uit de resultaten bleek dat de respondenten zeven soorten reacties en behandelingen ervaren op de werkvloer omwille van hun religie en de daarmee verbonden geloofspraktijken. Ten eerste, zoals de studie van Sheridan (2006) al aangaf, worden ze uitdrukkelijk buitengesloten uit bepaalde activiteiten of groepen omwille van hun religie. Ten tweede komt naar voren uit de data dat ze in vergelijking met westerse collega's onaangename taken krijgen toegewezen. Ten derde is ook duidelijk naar voren gekomen, in lijn met wat Forstenlechner & AlWaqfi (2010) al aantoonde, dat ze harder proberen te werken om zo beter te presteren, omdat ze



enerzijds tegen de vooroordelen moeten opboksen, maar anderzijds worden hun prestaties ook meer geïnvloed door de werkgever. Ten vierde blijkt dat de negatieve stereotypen en vooroordelen over moslima's voor spanningen op de werkvloer zorgen. Uit de data resulteerde, dat deze in grote mate overeenkomen met de stereotypen die in de literatuurstudie worden aangehaald. Hierop aanvullend, bleek uit de resultaten dat er een heleboel stereotiepe opvattingen bestaan over de intellectuele capaciteiten van moslima's. Hierdoor worden wellicht de carrière mogelijkheden voor moslima's ingeperkt. Daarnaast leefde ook het idee dat moslima's naar België waren gekomen om 'te profiteren'. Ten vijfde werden ze geconfronteerd met vragen en reacties op de werkvloer over de islamitische geloofspraktijken. Ten zesde bleek dat sommige respondenten ook via non-verbale communicatie werden gediscrimineerd, zoals bijvoorbeeld roddels of afkeurende blikken. Ondanks dat de bestaande literatuur zich vooral gericht heeft op negatieve elementen (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Syed & Pio, 2010), tonen de data tenslotte ook aan dat praktiserende moslima's gelukkig nu en dan ook positieve reacties krijgen.

De manier waarop moslima's omgaan met die negatieve reacties en ervaringen, kan erg uiteenlopend zijn. Uit de diepte-interviews konden er zes verschillende manieren waargenomen worden. Zo gaan ten eerste een aantal respondenten gebruik maken van humor, zodanig dat ze de negatieve ervaringen kunnen relativiseren. Ten tweede proberen de respondenten de discussie te vermijden. Ze gaan bijgevolg niet in op de vervelende opmerkingen of vragen van hun werkgever, collega's of klanten op het werk. Ten derde is gebleken dat heel wat respondenten op een rustige verklarende manier extra uitleg geven op de vragen van hun omgeving om zo misvattingen recht te zetten. Ten vierde komt uit de resultaten naar voren dat een aantal respondenten een confronterende houding aannemen. Ze gaan actief reageren en argumenteren, bijvoorbeeld door tegenvoorbeelden te gebruiken. Ten vijfde blijkt dat praktiserende moslima's ook de neiging hebben om zich te verantwoorden voor mistoestanden binnen hun religieuze gemeenschap. Die verantwoordingsdrang voelen ze vooral omdat de westerse gemeenschap 'de moslims' over één kam scheert. Tot slot, weinig voorkomend, zijn er respondenten die discriminerende reacties en ervaringen gaan melden aan hun werkgever of leidinggevende. Nadien kunnen ze dan beslissen of ze een stap verder gaan en een klacht indienen.

Ten slotte, werd er geanalyseerd hoe praktiserende moslima's de islamitische geloofspraktijken combineren met hun werk. Volgens Ball en Haque (2003) staan ze voor drie uitdagingen in de werkomgeving, met name op het gebied van spirituele behoefte, voedings- en kledingvoorschriften. In de bestaande literatuur werd er wel reeds aandacht gegeven aan hoe de praktiserende moslima's de kledingvoorschriften combineren met hun werk, zoals het dragen van een hoofddoek (Ball & Haque, (2013), Essers & Benschop, 2009; Ghumman & Ryan, 2013; Syed & Pio, 2010). Daarnaast werd in de studie van Fadil (2013) reeds onderzocht hoe ze het dagdagelijks gebed combineren met hun werk. Echter over de andere geloofspraktijken op het werk zoals het vrijdaggebed, de ramadan, de islamitische feestdagen of de algemene voedingsvoorschriften in combinatie met hun werk, werd er tot nu toe nog maar weinig aandacht besteed in onderzoek.

De resultaten uit deze studie met betrekking tot het uitoefenen van het dagdagelijks gebed zijn analoog aan met de studie van Fadil (2013). Sommige moslima's verkiezen niet te bidden op het werk. Dit kan een uit persoonlijke keuze zijn, maar ook omdat de accommodaties op het werk het



niet toelaten. Zo kan er geen ruimte zijn om de rituele wassing uit te voeren of verhindert een gebrek aan privacy de mogelijkheid tot bidden. Het merendeel van de respondenten in deze studie blijkt niet zoveel waarde te hechten aan het vrijdaggebed. Een alternatief is om het vrijdaggebed te verrichten als het gewone gebed op de werkvloer. Uit de resultaten komt echter naar voren dat sommige respondenten het belangrijk vinden om op vrijdag het dagdagelijks gebed op tijd te kunnen bidden. Dit in tegenstelling tot de andere dagen, waar ze het minder een probleem vinden om dit achteraf in te halen thuis. Daarnaast bleek dat de meeste respondenten hun jaarlijks verlof zouden gebruiken om op pelgrimstocht naar Mekka te kunnen gaan en hierbij ook weinig problemen verwachten qua goedkeuring door de werkgever. Sommige respondenten verwachten wel dat ze geen verlof zullen krijgen als ze de reden van verlof vermelden op hun aanvraag. Voor sommige beroepen uit sectoren die enkel vaste verlofdagen hebben, is de *hadj* wel moeilijk combineerbaar met hun loopbaan. Als laatste spirituele behoefte, de islamitische feestdagen, bleek uit de resultaten dat het merendeel van de moslima's de religieuze feestdagen graag bij hun familie willen doorbrengen. We zien echter dat sommige respondenten geen verlof kunnen krijgen omwille van de productiviteit van de onderneming, doordat ze bijvoorbeeld onderbemand zijn.

Vervolgens wordt de conclusie gevormd over hoe moslima's omgaan met de kledingvoorschriften op het werk. Zoals eerder onderzoek reeds aangaf (Ball & Haque, 2013; Essers & Benschop, 2009; Ghumman & Ryan, 2013; Syed & Pio, 2010), vinden we ook bij de respondenten uit deze studie heel wat verschillende manieren van omgaan met de hoofddoek op de werkvloer terug. Zo zijn er een aantal respondenten die het dragen van hun hoofddoek erg belangrijk vinden. Ze beschouwen het namelijk als een deel van hun identiteit. Sommige respondenten zouden er zelfs voor kiezen om niet meer te gaan werken, indien de organisatie het dragen van een hoofddoek niet meer zou toelaten. Eveneens is gebleken dat organisaties regels kunnen voorschrijven in verband met het dragen van een hoofddoek op de werkvloer. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de kleuren moeten overeenkomen met de kleuren van de organisatie. Echter is wel gebleken dat de islamitische kledingvoorschriften ook somtijds kunnen botsen met de dresscode van het bedrijf. Hierdoor kunnen moslima's een identiteitscrisis ervaren. Daarnaast zijn er ook respondenten die wel een hoofddoek dragen in hun privéleven, maar niet op de werkvloer. Omdat bijvoorbeeld de organisatie het dragen van een hoofddoek niet toelaat of omdat ze bijvoorbeeld bang zijn voor de negatieve reacties van hun werkomgeving. Maar het kan ook bewust een eigen keuze zijn van een moslima om geen hoofddoek te dragen. Dit komt omdat de kledingvoorschriften in de koran op verschillende manieren kunnen worden geïnterpreteerd. Ze verwachten echter wel indien ze een hoofddoek zouden dragen, ze effectief minder kansen bij aanwerving zouden krijgen.

Tot slot wordt de conclusie gevormd over hoe moslima's de voedingsvoorschriften combineren met hun werk. In het verleden werd hier nog weinig onderzoek over gevoerd. Uit de resultaten blijkt dat elke moslima, buiten diegene met gezondheidsproblemen, deelneemt aan de ramadan ongeacht het werk dat ze uitoefent; al vindt de ene respondent het al moeilijker of makkelijker combineerbaar met haar werk dan de andere. Enkele respondenten zijn wel van mening dat hun werkprestaties negatief worden beïnvloed tijdens de ramadan. Andere respondenten vinden dan weer dat het vasten geen invloed heeft op hun prestaties. Doorgaans blijkt wel dat bedrijven meegaander zijn om met uren te schuiven indien mogelijk. Daarnaast komt uit de resultaten naar voren dat enkele respondenten liever willen dat er meer rekening wordt gehouden met halal voeding, maar over het algemeen zijn



de meeste respondenten tevreden met een vegetarisch aanbod. Verder maakten de meeste respondenten bewust de keuze om geen alcohol te consumeren, waardoor sommige de kans tot 'netwerken' na het werk mislopen. Het verbod op alcoholconsumptie in de islam zorgde soms voor dilemma's op het werk. Langs de ene kant voelen de moslima's in deze studie de sociale druk om mee te gaan met hun collega's, maar langs de andere kant willen ze 's avonds laat niet in een omgeving zijn waar veel alcohol wordt gedronken.

Algemeen kan er besloten worden dat hoe en in welke mate een moslima geloofspraktijken uitoefent op de werkvloer niet enkel afhangt van wat de werkgever wel of niet toelaat, maar ook van haar eigen opvattingen en de reacties van medewerkers. Ze proberen de meest haalbare combinatie te kiezen tussen religie en werk.

## **5.1 Aanbevelingen voor in de praktijk**

Uit de resultaten kunnen er een aantal aanbevelingen en adviezen geformuleerd worden voor in de praktijk, om zo de werkervaring en doorgroeimogelijkheden van moslima's te verbeteren. Ten eerste kunnen organisaties tijdens de aanwervingsprocedure erop letten om zich enkel te focussen op de vaardigheden en competenties van de sollicitant en dus hun religie en de daaraan verbonden geloofspraktijken buiten beschouwing te laten. Respondenten gaven aan dat anoniem solliciteren of een opgelegde quota zou helpen om access discrimination te verminderen. Daarnaast is wederzijdse open communicatie tijdens het sollicitatieproces, maar ook na aanwerving, erg belangrijk, zodat de vooroordelen weggewerkt kunnen worden. Verder moeten organisaties kritisch durven evalueren of er sprake is van treatment discrimination. Volgens veel respondenten is discriminatie doorgaans het gevolg van angst voor het onbekende. Organisaties kunnen hierop inspelen door bijvoorbeeld informatie over de islamitische geloofspraktijken te verspreiden onder de collega's. Daarnaast moet de werkgever een duidelijke visie aannemen, dat hij of zij openstaat voor diversiteit in zijn of haar onderneming, zodat moslimwerknemers zich op hun gemak voelen en hem of haar ook durven aanspreken. Tot slot kunnen organisaties functioneringsgesprekken houden om discriminatie in de onderneming openlijk te bespreken. Het is immers zeer belangrijk om het onderwerp bespreekbaar te maken. Op deze manier kunnen ze een organisatiecontext creëren waarin alle mensen zich welkom voelen, openbloeien en zich 'gezien' gevoelen in datgene waar ze goed in zijn.

Aangezien uit de resultaten naar voren kwam dat de respondenten op verschillende manieren omgaan met de islamitische praktijken op de werkvloer, is een open dialoog tussen de werknemer en werkgever essentieel. Op die manier kunnen ze samen naar een haalbare oplossing zoeken, die enerzijds zo goed mogelijk voldoet aan de noden van de moslimwerknemer en anderzijds de bedrijfsvoering niet in het gedrang brengt. Echter bleek uit de interviews dat er vaak een gebrek aan communicatie is van beide kanten. Zo waren er bijvoorbeeld maar enkele respondenten die het dagdagelijks gebed ter sprake hadden gebracht bij hun werkgever. Langs de andere kant waren organisaties vaak niet duidelijk over de ingrediënten en leveranciers van de aangeboden (halal) voeding op het werk, wat zorgde voor wantrouwen bij de respondenten. Communicatie blijkt dus vaak de sleutel tot een goede arbeidsrelatie te zijn.



Managers staan vaak voor een moeilijke beslissing bij het wel of niet toestaan van islamitische geloofspraktijken op de werkvloer. Er is namelijk geen kant-en-klaar antwoord, en ze kunnen de situatie best geval per geval beoordelen. Toch dienen managers in het achterhoofd te houden dat wanneer ze bepaalde geloofspraktijken verbieden, moslimwerknemers zich mogelijk niet gewaardeerd voelen, waardoor hun prestaties en motivatie kunnen afnemen.

## **5.2 Beperkingen eigen onderzoek en aanbevelingen verder onderzoek**

Vermits elk onderzoek allicht zijn eigen beperkingen heeft, kunnen er ook bij deze scriptie enkele geformuleerd worden. Ten eerste is het onderzoek gebaseerd op 13 semigestructureerde interviews, wat eerder een beperkte steekproef is. Ondanks deze steekproef is er wel een goede variantie in leeftijd en beroep. Echter moet er wel een kleine nuance worden gemaakt, aangezien de meeste respondenten tewerkgesteld zijn in Limburgse organisaties. Vermits er in Limburg vele oude mijngemeentes liggen zoals Genk en Beringen is deze regio meer divers dan andere. Hierdoor kunnen de resultaten in de werk- en loopbaanervaringen van moslima's verschillend zijn in andere regio's. Toekomstig onderzoek zou met deze potentiële provinciale verschillen best rekening houden. Omdat het onderzoek zich heeft gefocust op zowel 1<sup>ste</sup> als 2<sup>de</sup> generatie, kunnen de resultaten bovendien anders zijn, dan wanneer er slechts één generatie onder de loep wordt genomen. Bij de eerste generatie kan bijvoorbeeld de Nederlandse taal voor meer moeilijkheden zorgen op de werkvloer. Toekomstig onderzoek zou deze potentiële verschillen tussen de generaties best in acht nemen. Tevens heeft dit onderzoek zich vooral gefocust op Turkse en Marokkaanse moslima's, maar daarnaast zijn er ook nog andere nationaliteiten met het islamitische geloof die sterk vertegenwoordigd zijn in België. Culturele verschillen maken dat de resultaten zouden kunnen verschillen. Toekomstig onderzoek houdt dus best rekening met al deze bovenstaande verschillen.

Een tweede mogelijke beperking van deze studie, dat een moment van reflectie vraagt, is mijn eigen identiteit als onderzoekster. Het feit dat ik een jonge westerse vrouw ben heeft mogelijk een invloed gehad op de respondenten. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat de respondenten belangrijke informatie of gevoelige ervaringen niet hebben durven delen. Daarnaast kan tijdens het interview een beïnvloeding zijn ontstaan van respondenten door de interviewer, wat voor een vertekening kan hebben gezorgd in de resultaten. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de interviewer onbewust bepaalde antwoorden heeft aangemoedigd of ontmoedigd.

Ten derde moeten we kritisch zijn over het aandeel 'intersectionaliteit' in dit onderzoek, aangezien enerzijds het verschil tussen de loopbaanervaringen van moslimmannen vergeleken met moslima's echter beperkt aanbod komt. Indien toekomstig onderzoek dit potentiële verschil wil onderzoeken, moet hij beste een steekproef nemen van zowel mannen als vrouwen. Anderzijds is wel uit de resultaten gebleken dat de loopbaanervaringen van moslima's verschillend zijn van de loopbaanervaringen van de westerse vrouwen. Ze worden namelijk tijdens hun loopbaan geconfronteerd met een aantal moeilijkheden en beperkingen die niet aanwezig zijn bij westerse vrouwen.

Tot slot is het interessant, nu we reeds de ervaring van de islamitische werkneemster kennen, om in ondernemingen verder onderzoek te voeren. Er kan nagegaan worden met diversiteitsmanagers



van verschillende ondernemingen, wat hun ideeën zijn achter hun diversiteitsbeleid in verband met islamitische werknemers. Daarnaast kan er ook onderzocht worden hoe de collega's tegenover de islamitische geloofspraktijken staan op de werkvloer.



## Referentielijst

- Adecco veroordeeld voor discriminatie bij aanwerving. (2011, 3 juni). *Het Laatste Nieuws*. Opgevraagd op 18 oktober, 2016, via <http://www.hln.be/hln/nl/942/Economie/article/detail/1273994/2011/06/03/Adecco-veroordeeld-voor-discriminatie-bij-aanwerving.dhtml>.
- Baert, S. (2017). *Liever Jacob dan Yusuf? Veldonderzoek naar gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, in de context van overheidsopdrachten door de lokale overheid*. Opgevraagd op 3 april, 2017, via <http://users.ugent.be/~sbaert/LieverJacobDanYusuf.pdf>.
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., de Goede, M., Peters, V., & van der Velden, T. (2013). *Basisboek Kwalitatief onderzoek*. Noordhoff Uitgevers B.V.
- Ball, C., & Haque, A. (2003). Diversity in Religious Practice: Implications of Islamic Values in the Public Workplace [Elektronische versie]. *Public Personnel Management*, 32(3), 315-330.
- Bouma, G., Haidar, A., Nyland, C., & Smith, W. (2003). 'Work, Religious Diversity and Islam' [Elektronische versie]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(1), 51-61.
- Bousetta, H., & Jacobs, D. (2006). Multiculturalism, Citizenship and Islam in Problematic Encounters in Belgium. In T. Modood, Triandafyllidou, A. & R. Zapata-Barrero (Eds.), *Multiculturalism, Muslims and Citizenship, a European Approach* (pp. 23-36). London: Routledge.
- Bracke, S. (2007). Feminisme en islam: intersecties. In: I. Arteel, H.M. Müller, M. De Metsenaere, & S. Bossaert (Eds.), *Vrouw(on)vriendelijk? Islam feministisch bekeken* (pp. 13- 38). Brussel: VUBpress
- Brah, A., & Phoenix, A. (2004). Ain't I A Woman? Revisiting Intersectionality [Elektronische versie]. *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 75-86.
- Carnevale, A.P., & Stone, S.C. (1995). Diversity beyond the golden rule. *Training & Development*, 48, 22-37.
- Cash, K.C., Gray, G.R., & Rood, S.A. (2000). A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace [and Executive Commentary]. *Academy of Management Executive*, 14(3), 124-34.
- Deley, H. (1998). Muslims in Belgium. Enemies from within or Fellow-Citizens? [Elektronische versie]. *ISIM Newsletter*, 1, 32-32.
- Departement WSE i.s.m. Steunpunt WSE. (2011). *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaamse en Europees perspectief*. Opgevraagd op 6 februari, 2017, via [http://www.werk.be/sites/default/files/rapport\\_migranten\\_en\\_nakomelingen\\_feb\\_2011.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/rapport_migranten_en_nakomelingen_feb_2011.pdf)
- Dovidio, J. F., & Hebl, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 11-35). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.



Essers, C., & Benschop, Y. (2009). Muslim businesswomen doing boundary work: The negotiation of Islam, gender and ethnicity within entrepreneurial contexts [Elektronische versie]. *Human Relations*, 62(3), 403–423.

Europees Hof van Justitie. (2017, 14 maart). G4S Secure Solutions/ C-157/15. Geraadpleegd op 14 maart, 2017, via <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=nl&num=C-157/15>.

Fadil, N. (2013). Performing the salat [Islamic prayers] at work: Secular and pious Muslims negotiating the contours of the public in Belgium [Elektronische versie]. *Ethnicities*, 13(6), 729–750.

Fiske, S.T. (1998), "*Stereotyping, prejudice, and discrimination*", in Gilbert, D.T., Fiske, S.T. and Lindzey, G. (Eds), *Handbook of Social Psychology*, McGraw-Hill, New York, NY.

*Forgotten Women: The impact of Islamophobia on Muslim women*. (2016). Opgevraagd op 5 oktober, 2016, via [http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/forgottenwomenpublication\\_Ir\\_final\\_with\\_latest\\_corrections.pdf](http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/forgottenwomenpublication_Ir_final_with_latest_corrections.pdf).

Forshaw, S., & Pilgerstorfer, M. (2008). Direct and Indirect Discrimination: Is There Something in between? *Industrial Law Journal*, 37 (4), 347–364.

Forstenlechner, I., & Al-Waqfi, M. A. (2010). "A job interview for Mo, but none for Mohammed": Religious discrimination against immigrants in Austria and Germany [Elektronische versie]. *Personnel Review*, 39(6), 767–784.

Ghumman, S., & Ryan, A. M. (2013). Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf [Elektronische versie]. *Human Relations*, 66(5), 671–698.

Hema Genk ontslaat winkelbediende voor hoofddoek. (2011, 8 maart). *Het Laatste Nieuws*. Opgevraagd op 18 oktober, 2016, via <http://www.hln.be/hln/nl/957/Binnenland/article/detail/1232706/2011/03/08/Hema-Genk-ontslaat-winkelbediende-voor-hoofddoek.dhtml>.

Hertogen, J. (2015). Moslims in België per gewest, provincie en gemeente evolutie 2011, 2013 en 2015. Opgevraagd op 28 november, 2016, via <http://www.npdata.be/>.

*Het werk van het centrum in 2014, uitgedrukt in cijfers*. (2015). Opgevraagd op 5 oktober, 2016, via [http://unia.be/files/Z\\_ARCHIEF/cijfersverslag\\_2014.pdf](http://unia.be/files/Z_ARCHIEF/cijfersverslag_2014.pdf).

*Intersectioneel denken: een handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen*. (z.d.). opgevraagd op 26 november, 2016, via <http://www.ellavzw.be/sites/default/files/Handleiding%20Intersectionaliteit%20ELLA%20VZW.pdf>.

Islam is de grootste religie van het land. (2016, 19 maart). *De Standaard*. Opgevraagd op 12 oktober, 2016, via [http://m.standaard.be/cnt/dmf20160319\\_02191726](http://m.standaard.be/cnt/dmf20160319_02191726).

Moore, J. R. (2006). Shattering stereotypes: A lesson plan for improving student attitudes and behavior toward minority groups. *The Social Studies*, 97(1), 35–39.



- Schein, E.H. (1999). *The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense About Culture Change*. Amerika: Wiley & Sons.
- Sekaran, S., Bougie, R. (2001). *Research methods for business*. John Wiley & Sons Inc.
- Strabac, Z. & Listhaug, O. (2008). Anti-Muslim prejudice in Europe: A multilevel analysis of survey data from 30 countries. *Social Science Research*, 37, 268–286.
- Sheridan, L.P. (2006). Islamophobia pre- and post-September 11th, 2001 [Elektronische versie]. *Journal of interpersonal violence*, 21(3), 317-336.
- Syed, J., & Pio, E. (2010). Veiled diversity? Workplace experiences of Muslim women in Australia [Elektronische versie]. *Asia Pacific Journal Of Management*, 27(1), 115-137.
- Timmerman, C., Van Der Heyden, K., Abdeljelil, Y. & Geets, J. (2000). *Marokkaanse en Turkse nieuwkomers in Vlaanderen*. Antwerpen: UFSIA.
- UNIA jaarverslag 2015: *samenleven op scherp*. (2015). Opgevraagd op 5 oktober, 2016, via [http://unia.be/files/Documenten/Unia\\_Rapport\\_2015\\_opmaak\\_HR\\_NL\\_mANU.pdf](http://unia.be/files/Documenten/Unia_Rapport_2015_opmaak_HR_NL_mANU.pdf).
- Unkelbach, C., Schneider, H., Gode, K., & Senft, M. (2010). A Turban effect, too: Selection biases against women wearing Muslim headscarves. *Social Psychological and Personality Science*, 1(4), 378-383.
- Van Laer, K. (2015). Managing Muslim Employees and Islamic Practices at Work: Exploring Elements Shaping Policies on Religious Practices in Belgian Organizations. In R. Bendl & S. Gröschl (Eds.), *Managing Religious Diversity in the Workplace: Examples from Around the World* (pp. 303-322). Surrey: Gower
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace [Elektronische versie]. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227.
- Wekker, G., & Lutz, H. (2001): A windswept Plain. The History of gender – and ethnicity Thought in the Netherlands. In: *Botman, M. e.a. eds. Caleidoscopische Visies*. Amsterdam: KIT, 2001, pp. 1 – 31
- Werkgever mag hoofddoek verbieden. (2016, 31 mei). *VTM nieuws*. Opgevraagd op 6 februari, 2017, via <https://nieuws.vtm.be/binnenland/193153-werkgever-mag-hoofddoek-verbieden>.
- Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. (2007). Opgevraagd op 18 oktober, 2016 via [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet).
- Zanoni, P. (2011). Diversity in the lean automobile factory: Doing class through gender, disability and age. *Organization*, 18(1), 105-107.







## Bijlagen

### Bijlage 1: Interviewleidraad

Het interview en je deelname worden volledig anoniem verwerkt. De uitspraken die iemand maakt kunnen onmogelijk terug verbonden worden aan die persoon. Ook wordt in het onderzoek gebruikt gemaakt van een pseudoniem, in plaats van je echte naam.

Het interview zal dadelijk worden opgenomen zodat het achteraf makkelijk kan worden uitgeschreven en verwerkt in het eindwerk. U mag erop vertrouwen dat het uitgeschreven interview enkel wordt gelezen door mezelf en eventueel door de promotor. Voorts zal je op het einde een digitale kopie ontvangen van mijn uiteindelijke thesis, die tot doel heeft het verkennen van de barrières die moslima's ervaren gedurende hun loopbaan.

1. Kan u even kort iets over uzelf vertellen
  - Hoe oud bent u?
  - Van waar is uw familie afkomstig?
  - Wat is uw gezinssituatie?
  - Bent u in België geboren? Of hoelang bent u al in België?
  - Om welke reden is je familie (bv. grootouders) naar België gekomen?
2. Welke opleiding heeft u genoten? En wat is dit in België of uw land van herkomst?
3. Welke job oefent u momenteel uit?
  - Wat houdt deze job juist in, wat is uw functie?
  - Moet u voor uw job nauw samenwerken met andere mensen? Of komt u in contact met klanten?
  - Hoe ziet een typische werkdag eruit voor u?
    - o Heeft u vaste uren?
4. (Loopbaan) Hoelang werkt u al in dit bedrijf?
  - Hoe bent u terechtgekomen in dit bedrijf?
  - Heeft u ook nog ergens anders gewerkt?
  - Heeft u lang naar werk moeten zoeken? En waaraan lag dat volgens u?
  - Heb u het gevoel gehad dat u tijdens uw aanwervingsproces geen gelijke kans op werk hebt gekregen omwille van uw religie? Waarom wel/waarom niet? (Geef voorbeelden)
  - Denkt u dat u omwille van uw geslacht nog meer benadeeld wordt tijdens het aanwervingsproces?
  - Bent u ooit omwille van religieuze kenmerken niet aangenomen of ander job irrelevante redenen? (geef voorbeelden)
  - Botst uw religieuze overtuiging soms met de taken die u moet doen op uw werk?



5. (Religie) In welke mate vindt u religie belangrijk?

- In het algemeen wanneer beschouwt u iemand als een praktiserende moslima?
- Beschouwt u uzelf als een praktiserende moslima?
  - o Op welke manieren uit zich dat?
  - o Op welke manier heeft dit invloed op uw dagdagelijks leven?

6. Dan ga ik nu even ingaan op een reeks specifieke religieuze praktijken:

a. Spirituele behoefte: verplicht dagelijks gebed

- Vindt u het belangrijk dat u kan bidden op uw werk? Waarom vindt u dat belangrijk?
- Kan u daadwerkelijk bidden op het werk?
  - o Ja
    - Hoe doet u dit praktisch op uw werk?
      - Op welk moment?
      - Op welke plaats?
      - Accommodatie voor wassing?
    - Is het altijd mogelijk om uw verplicht dagelijks gebed te combineren met uw werk?
    - Zijn hierover afspraken gemaakt met uw werkgever?
      - o Ja: welke afspraken?
      - o Nee:
        - Is uw werkgever op de hoogte dat u bidt?
        - heeft uw werkgever ooit kritiek gegeven dat u bidt op het werk? Zo ja voorbeeld geven.
    - Zou u het een probleem vinden moest uw werkgever bidden op het werk verbieden?
    - Zijn uw collega's op de hoogte hiervan?
      - o Heeft u hierover ooit kritiek gekregen van uw collega's? Zo ja voorbeeld geven
  - o Nee
    - Waarom bidt u niet op uw werk? Is dit uw eigen keuze of mag u van uw werkgever niet bidden?

b. Spirituele behoefte: vrijdaggebed

- Vindt u het belangrijk om het vrijdaggebed te kunnen bijwonen 's middags?
- Zou u het een probleem vinden moest uw werkgever het vrijdaggebed verbieden?
- Is het altijd mogelijk om het vrijdaggebed te combineren met uw werk?
- Hoe doet u dit praktisch? Gaat u naar de moskee of bidt u op uw werk?
- Is uw werkgever op de hoogte ervan? Zijn hierover afspraken gemaakt met uw werkgever?
  - o Heeft u hierover ooit kritiek gekregen van uw werkgever? Zo ja voorbeeld geven
- Zijn uw collega's op de hoogte hiervan?



- Heeft u hierover ooit kritiek gekregen van uw collega's? Zo ja voorbeeld geven
- c. Spirituele behoefte: pelgrimstocht naar Mekka/ islamitische feestdagen
  - Hoe gaat u om met de pelgrimstocht naar Mekka?
  - Indien nog niet geweest: bent u van plan om dit ooit te doen?
  - Kan u gemakkelijk verlof nemen hiervoor, aangezien dit toch gemiddeld vier weken duurt?
  - Hoe gaat u om met islamitische feestdagen?
  - Kan u gemakkelijk verlof nemen hiervoor?
- d. Voedingsvoorschriften: de ramadan
  - Doet u mee aan het rituele vasten, ook wel de ramadan genoemd? Waarom wel/niet?
    - Ja
      - Hoe combineert u dit met uw werk?
      - Is werk/vasten altijd combineerbaar of moet u soms de vasten doorbreken?
        - Indien ja: waarom moet u het doorbreken?
        - Doet u die dagen er achteraf extra bij?
      - Is uw werkgever op de hoogte dat u vast tijdens de ramadan?
        - Zijn er afspraken over?
        - Mag u bijvoorbeeld 's middags doorwerken en vroeger stoppen?
        - Heeft u hierover ooit kritiek gekregen van uw werkgever? Zo ja geef voorbeelden
      - Zijn uw collega's op de hoogte dat u vast tijdens de ramadan?
        - Heeft u hierover ooit kritiek gekregen van uw collega's? Zo ja geef voorbeelden
    - Nee
      - Waarom doet u er niet aan mee?
- e. Voedingsvoorschriften: algemene voedingsvoorschriften
  - Voorziet uw werk voeding die voldoet aan de halal normen?
  - Zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn op uw werk?
  - Hoe gaat u om met alcohol op uw werk? Vb. als uw collega's na het werk nog iets willen gaan drinken? Ervaart u dan groepsdruk om mee te doen?
- f. Kledingvoorschriften:
  - Draagt u een hoofddoek op uw werk?
    - Ja
      - Draagt u die reeds vanaf het begin dat u begon te werken?
        - Nee:
          - Op welk moment hebt u beslist dit wel te doen?
          - Heeft u hierover reacties gekregen van uw werkgever?
          - Heeft u hierover reacties gekregen van uw collega's?
      - Zijn hier afspraken rond gemaakt met uw werkgever?



- Heeft u ooit kritiek gekregen van uw werkgever?
  - Heeft u ooit kritiek gekregen van uw collega's?
  - Indien u in contact komt met consumenten, hebben zij ooit kritiek gegeven hierop?
  - Zou u ergens gaan werken waar u geen hoofddoek mocht dragen?
  - Hebt u het gevoel gehad dat u minder kansen kreeg bij aanwerving doordat u een hoofddoek droeg?
  - Nee
    - Waarom draagt u geen hoofddoek op het werk? Uit eigen overweging of omdat het niet mag op het werk?
    - Welke reacties verwacht u van uw collega's/ werkgever moest u toch met een hoofddoek naar het werk gaan?
    - Denkt u dat als u wel een hoofddoek droeg u minder kansen kreeg bij aanwerving?
7. Hoe zou u uw relatie met uw werkgever (in klein bedrijf)/ leidinggevende (in groot bedrijf) omschrijven? En wat is de rol van uw religie daarbij?
- Denkt u dat u anders wordt bekeken omwille van uw religie? Hoe merkt u dit?
  - Hebt u ooit het gevoel gehad dat u geen gelijke kansen qua promotie of opleiding hebt gekregen omwille van uw religie? (voorbeelden geven)
  - Hebt u ooit het gevoel gehad dat de werkgever u onaangename taken toeweest in tegenstelling tot andere collega's?
8. Hoe is de relatie met uw collega's? En wat is de rol van uw religie hierbij?
- Voelt u zich in de groep opgenomen?
  - Doet u soms sociale activiteiten na het werk met uw collega's. bv. vrijdagavond na de werkuren iets gaan drinken samen?
  - Zijn uw collega's geïnteresseerd in uw religie?
  - Hebben uw collega's u ooit anders aangesproken of vervelende opmerkingen gegeven of anders behandelend omwille van uw religie? (voorbeelden geven). Hoe ging u hiermee om?
  - JA: Hebt u dit gemeld aan uw werkgever? En heeft hij ingegrepen in deze situatie?
9. Indien u iets zou kunnen veranderen in het bedrijf om de werkervaring van moslims beter te maken. Wat zou dat zijn? En waarom?
- Heeft u soms ook nog tips voor hoe andere organisaties in het algemeen op een respectvolle en inclusieve manier kunnen omgaan met islamitische praktijken op de werkvloer?
10. Media/gebeurtenissen
- Bent u in het verleden aangesproken geweest over dingen die gebeuren in de actualiteit?
    - Hoe gaat u hiermee om?
  - Hebt u het gevoel dat heel de moslimgemeenschap over één kam wordt geschoren?



- Zijn er volgens u bepaalde stereotypes of vooroordelen die de westerse gemeenschap hebben over moslims?

11. Zijn er tot slot nog zaken die u wilt vertellen of heeft u nog voorbeelden die u wilt delen







# Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Loopbanen van praktiserende moslima's**

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-beleidsmanagement**

Jaar: **2017**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

**Rosmeulen, Marie**

Datum: **1/06/2017**