



Academiejaar 2015-2016  
tweedesebestemesterexamenperiode

## Arbeid en diversiteit. Een retorische analyse van het hoofddoekendebat.



Demonstratie in Gent, maart 2011. Zo'n driehonderd Vlaamse moslima's protesteerden tegen het ontslag van een HEMA-medewerkster vanwege haar hoofddoek. Reprinted from Amnesty International (2013).  
Copyright 2011 by Stampmedia/Liesbeth Merckx. Retrieved from [www.amnesty.eu](http://www.amnesty.eu).

Masterproef II ingediend tot het behalen van de graad van 'Master in Sociaal Werk'

Promotor: dr. Kris Rutten

19974721  
Greet Ramon

# Dankwoord

Zonder de inbreng van de respondenten, was dit werk onmogelijk geweest. Allen toonden zich meteen bereid om deel te nemen, boeiende gesprekken waren mijn deel.

Dit werk en mijn studies werden niet-aflatend ondersteund door Johan Vercruysse, mijn ouders die steeds klaarstonden, buurvrouw Benedicte die tijdens examenperiodes de kinderen meenam, de bredere familie voor de steun, interesse en tips; medestudent-ouders met wie de uitwisseling van ervaringen best grappig was, mijn kinderen die me nu en dan dwongen mijn gedachten op andere zaken te zetten en me voorzagen van de beste pauzes.

Dank ook aan mijn promotor Kris Rutten, wiens kritische vragen doorwerkten in dit onderzoek en schrijven, en die mij steun bood waar nodig.

Dank aan de mensen die, vaak ondanks drukke agenda's, toch tijd maakten om mijn werk na te lezen. En hoewel niet evident voor een kleine organisatie, liet het Vrouwen Overleg Komitee me tijds krediet nemen om deze opleiding aan te vatten en te voltooien.

# Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Maatschappelijke en wetenschappelijke verantwoording	5
3. Inhoud en structuur van dit onderzoek	7
Deel I: Benadering van het hoofddoekendebat, context, betekenis voor sociaal werk en probleemstelling	8
1. Het islamdebat	8
1.1. <i>Europese blik op islam</i>	8
1.2. <i>Liberale democratie</i>	12
1.3. <i>Secularisme en neutraliteit</i>	13
1.4. <i>Wettelijk kader en juridische praktijk in Vlaanderen</i>	15
1.5. <i>Mogelijkheden voor pluralisme in seculiere liberaal democratische staten</i>	17
1.6. <i>Het hoofddoekendebat in Vlaanderen en identiteit</i>	19
1.7. <i>Symbolische activiteit: de hoofddoek en constructivisme</i>	21
2. Betekenis voor het sociaal werk	22
2.1 <i>Het normatieve karakter van sociaal werk</i>	22
2.2. <i>Emancipatie versus disciplineren</i>	23
2.3. <i>Erkenning versus herverdeling</i>	24
2.4. <i>Naar een nieuwe constructie?</i>	24
3. Ruimte voor symbolische activiteit op de Vlaamse arbeidsmarkt: probleemstelling.	26
DEEL II: methodologisch kader en onderzoeksbevindingen	27
1. Methodologisch kader: Representatie, subject, identiteit en retoriek	27
1.1 <i>Het Cultuurcircuit</i>	27
1.2 <i>Interpretatieve repertoires en ideologische dilemma's</i>	29
2. Dataverzameling: de keuze voor interviews en de selectie van respondenten	30
3. Onderzoeker	31
4. Geldigheid, betrouwbaarheid en repliceerbaarheid	31
5. Datarapportage aan de hand van interpretatieve repertoires	32
5.1. <i>discriminatoir repertoire op de Vlaamse arbeidsmarkt</i>	32
5.2. <i>Het repertoire van de (keuze)vrijheid en individueel zelfbeschikkingsrecht</i>	36
5.3. <i>Het repertoire van de competente burger</i>	40
5.4. <i>Het repertoire van de neutraliteit binnen de overheid</i>	41
5.5. <i>Het repertoire van pluraliteit op de arbeidsmarkt</i>	44
6. Discussie en conclusie	54
6.1. Discussie	54
6.2. Conclusie	59
6.2.1. Beperkingen en aanbevelingen	59
Literatuur	61
Bijlage	70

# 1. Inleiding

Op het kruispunt van etniciteit, gender en religie bevindt zich het maatschappelijke debat rond het al dan niet tewerkstellen van vrouwen met hoofddoek<sup>1</sup>. In België bestaat geen algemeen verbod op de hoofddoek, maar scholen, lokale overheden en werkgevers kunnen hierin, binnen bepaalde grenzen, een eigen beleid voeren. Arbeid is een fundamenteel mensenrecht en een sociaal grondrecht in België, discriminatie is op dit vlak ontoelaatbaar<sup>2</sup>. België erkent het recht op arbeid en heeft antidiscriminatiewetten (Agentschap voor Binnenlands Bestuur, 2010; Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding a, 2012; Handvest voor Vlaanderen, n.d.). Een krant kopte begin 2014: “70% Vlaamse vrouwen vs. 30% Marokkaanse en Turkse vrouwen heeft een job” (Van den Broek, 2014, p.1)<sup>3</sup>. De Diversiteitsbarometer Werk, uitgegeven door het toenmalig Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding of CGKR (a, 2012, p. 73), voorziet op dit vlak in cijfers. Het CGKR is een onafhankelijke openbare instelling die in 1993 bij wet opgericht werd als Centrum voor de analyse van de migratiestromen, de bescherming van de grondrechten van de vreemdelingen en de strijd tegen de mensenhandel. Vandaag werken zij rond gelijke kansen, discriminatie- en racismebestrijding. Dit Centrum veranderde gedurende de laatste jaren twee keer van naam<sup>4</sup>. In dit werk noemen we ze naar de huidige naam: Unia. De barometer stelt vast dat vijfenveertig procent van het HR-personeel aangeeft dat “specifieke religieuze uiterlijkheden zoals de hoofddoek een impact hebben op de uiteindelijke selectiebeslissing”. Het stelt ook vast dat de kloof man-vrouw bij respectievelijk vrouwen en mannen van Turkse en Marokkaanse origine groter is dan bij mensen met Belgische origine:

*... hebben voor alle nationaliteitsgroepen de mannen een hogere werkzaamheidsgraad vertonen dan de vrouwen. De afstanden tussen de werkzaamheidsgraden van mannen en vrouwen verschillen echter sterk per nationaliteit. Zo hebben de Turkse mannen een werkzaamheidsgraad van 46,5%, terwijl de werkzaamheidsgraad van de Turkse vrouwen slechts 11,9% bedraagt. Er is een verschil van 34,6 procentpunten (PP) bij de Turken, 28 PP bij de Marokkanen, 21,8 PP bij mensen met Oost-EU-herkomst, 17,9 PP bij mensen van Zuid-EU-origine en 11 PP bij Belgen. (CGKR a, 2012, p. 84)*

Amnesty International (2012, p. 36-39) stelde vast dat restricties op religieuze symbolen bij tewerkstelling in de private sector vaak te maken hebben met het imago van bedrijven of het anticiperen op negatieve reacties van klanten. Wetenschappelijk onderzoek bevestigt dat de meest aangehaalde redenen tot niet-aanwerving door werkgevers verband houden met maatschappelijke tendensen (Gebert et al, 2013). Amnesty stelt dat België faalt om antidiscriminatie-

<sup>1</sup> Een *hidjab* is een sjaal die het haar en de schouders bedekt. Een *niqab* is een sluier die het hele gezicht uitgezonderd de ogen bedekt. Een *burka*, *jilbab* en *chador* bedekken hoofd en lichaam. De verschillende soorten bedekkingen weerspiegelen de diversiteit binnen de Islam. Hier verwijst de term 'hoofddoek' naar de *hidjab*.

<sup>2</sup> Artikel 11 van de Belgische Grondwet.

<sup>3</sup> Voor een kritische kijk op het artikel zie <http://www.ellavzw.be/node/4/publicaties/anders-gaan-werken-vrouwen-met-een-migratieachtergrond-op-de-vlaamse-arbeidsmarkt>

<sup>4</sup> Nu Unia genaamd, voorheen *Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (CGKR)*, vervolgens werkzaam voor zowel de federale overheid als gewesten en gemeenschappen, onder de naam *Interfederaal Gelijkekansencentrum (IGK)*, Recente naamsverandering naar enerzijds *Unia* (bestrijdt discriminatie en promoot Gelijke Kansen) en anderzijds *Myria* (Federaal Migratiecentrum).

wetgeving te implementeren en dat het niet aanwerven of ontslaan van moslimvrouwen met een hoofddoek, vaak zonder objectieve en redelijke grond gebeurt.

Door vrouwen – voornamelijk islamitische migrantenvrouwen – te verhinderen deel te nemen aan arbeid, wordt hun de mogelijkheid tot economische zelfstandigheid ontnomen. Deze vrouwen worden door het activeringsbeleid gestimuleerd om deel te nemen aan onze neoliberale, kapitalistische maatschappij, maar tegelijk worden hun kansen tot participatie en emancipatie beknot (Phillimore, 2008). Wie bepaalt, naast de vrouwen zelf, de deelname van deze vrouwen aan arbeid? Iedere speler in de tewerkstelling van deze vrouwen volgt een bepaalde redenering over de mogelijkheid om een hoofddoek te dragen binnen een bepaalde functie. Hierin bestaat een grote diversiteit. Zowel discriminatiecijfers als de redeneringen getuigen van een gebrek aan dialoog. Unia legde 341 dossiers aan naar aanleiding van racismeklachten over tewerkstelling in 2015. Twee van de drie voornaamste criteria op basis waarvan discriminatoire praktijken gebeurden waren raciale en levensbeschouwelijke kenmerken (Unia, 2016). Er zijn veel dossiers die betrekking hebben op de hoofddoek (Aendenboom, 2016). In de hulpverlening (o.a. vakbonden, activeringsinstanties zoals de VDAB) verhouden sociaal werkers zich ten opzichte van deze redeneringen en hun effect. Het hoofddoekendebat en discriminatoire praktijken kaderen in het ruimere islamdebat.

Discriminatie van vrouwen met een hoofddoek bevindt zich op het kruispunt van gender, etniciteit en religie. Ook sociaaleconomische positie en opleidingsniveau zullen wellicht meespelen. Er heerst een maatschappelijk klimaat waarin racisme en discriminatie steeds openlijker gebeurt volgens Unia (2016). Dit onderzoek zoekt geen oplossingen, maar wil de complexiteit van dit discriminatieprobleem op de Vlaamse arbeidsmarkt blootleggen aan de hand van een retorische analyse.

## 2. Maatschappelijke en wetenschappelijke verantwoording

Het Europees strategisch plan *Europa 2020* stuurt lidstaten naar “een slimme, duurzame en inclusieve economie” (Europese Commissie, 2012). Onder de noemer “inclusieve economie” streeft Europa onder andere naar een arbeidsparticipatiegraad van 75% voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 20-64 jaar in 2020. Om dit te bereiken, moet specifieke aandacht besteed worden aan groepen waar de tewerkstelling lager ligt, namelijk vrouwen, jongeren, ouderen, laaggeschoolden en migranten. Dit is één van de redenen waarom discriminatie op de arbeidsmarkt gethematiseerd wordt door het beleid op zowel federaal als Vlaams niveau. België beschikt over een goed wettelijk kader met de antidiscriminatiewetgeving (MIPEX, 2015). Desalniettemin is de implementatie problematisch. In Europa is België op dat punt geen goede leerling (OESO, 2015, pp. 60-61). Daarom wordt de toepassing van *mystery calls* aangehaald als discussiepunt op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waar ook discriminatie expliciet geproblematiseerd wordt<sup>5</sup>. Bovendien deed een reportage over discriminatie in de dienstencheque-sector in Vlaanderen heel wat stof opwaaien (Volt, 2015). Deze reportage was het gevolg van een studie van het Minderhedenforum, die uitwees dat twee op drie dienstencheque-kantoren discrimineren (Spaas, 2015). Naar aanleiding van discussies rond *mystery calls*, de reportage en studie en de vraag naar *praktijktesten*<sup>6</sup> werd op Vlaams niveau door de Commissie voor Economie, Werk, sociale economie, innovatie en wetenschapsbeleid in het Vlaams Parlement een hoorzitting georganiseerd.

Het discriminatieprobleem op de Vlaamse arbeidsmarkt leeft niet enkel politiek, het blijkt ook duidelijk uit statistische cijfers. Naast metingen in de Diversiteitsbarometer Werk (Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding –CGKR–, 2012), neemt de Vlaamse Armoedemonitor 2015 de achterstelling op de arbeidsmarkt onder de loep. “Werk vormt ontegensprekelijk een belangrijke buffer tegen armoede” (Vlaamse Studiedienst 2015, p.10) stelt deze studie. De groep met het grootste verschil in werkloosheid ten opzichte van de totale werkloosheidsgraad vond de studie bij niet-EU-burgers: “De werkloosheidsgraad lag in 2014 bij deze laatste groep bijna 3 keer hoger dan de totale werkloosheidsgraad.” (Vlaamse Studiedienst 2015, p.73). Op de arbeidsmarkt bestaat een structurele uitsluiting van niet-EU burgers. Vaak hebben vrouwen met een hoofddoek zelf, of in hun afstammingslijn, een migratiegeschiedenis uit een land buiten Europa.

Recent en meer specifiek verscheen een onderzoek van de Koning Boudewijnstichting waarbij een (zelf)portret van Marokkaanse en Turkse Belgen wordt geschetst, aan de hand van kwanti-

<sup>5</sup> <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=24200>

<sup>6</sup> Bij praktijktesten solliciteren twee testpersonen, iemand met een Vlaamse etnisch-culturele achtergrond en iemand met een andere dan Vlaamse etnisch-culturele achtergrond voor dezelfde job en leggen hun bevindingen naast elkaar om discriminatie op te sporen. *Mystery calls* zijn een gelijkaardige test waarbij een ‘testklant’ een discriminerende vraag stelt (zoals “ik wil geen hulp van iemand met buitenlandse roots”) aan een firma die bijvoorbeeld poetshulp of andere dienstverlening aanbiedt.

tatieve en kwalitatieve data (Torrekens en Adam, 2015). De onderzoekers vonden onder andere een ondervertegenwoordiging van Belgisch-Marokkaanse en Belgisch-Turkse vrouwen (ten aanzien van mannen uit die groep) op de arbeidsmarkt. Onder de Belgisch-Marokkaanse en Belgisch-Turkse bevolking bestaat een *gendergap* die groter is dan de algemene kloof tussen man en vrouw in België. De algemene kloof verklaart ten dele dit verschil, maar niet helemaal. Moslimvrouwen in Vlaanderen kampen met *intersectionele discriminaties*: vormen van discriminatie op basis van verschillende gronden zoals gender, sociale klasse, opleidingsniveau, religie en etniciteit, kruisen en versterken elkaar. Het gaat om een complex samenspel van discriminaties die elkaar co-construeren. Als eerste mogelijke verklaringsgrond, halen de onderzoekers discriminatie van vrouwen met een migratie-achtergrond in de Belgische samenleving aan, in het bijzonder van hen die een hoofddoek dragen. Farris en de Jong zien discriminatie op basis van het dragen van een hoofddoek als een genderspecifieke discriminatie, geconnoteerd als onderdrukt zijn, slachtoffer zijn en niet (voldoende) geëmancipeerd zijn (Torrekens en Adam, 2015, p. 143). Moslima's delen de cultuur en symbolen van de islam. Binnen deze context kiezen zij er al dan niet voor om een hoofddoek te dragen. Dit geeft reden om te focussen op het hoofddoekendebat en de gevolgen hiervan voor deze vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Demografisch bekeken, schatten wetenschappers van Pew Resaerch Center aan de hand van demografische gegevens dat tegen 2050 meer dan één op tien Belgen moslim zal zijn. Deels omdat het gemiddeld aantal kinderen per vrouw hoger ligt; deels omdat de moslimbevolking relatief jonger is (De Ruyter, 2015, pp. 30-31). Dit is op korte termijn van belang voor de Europese 2020 doelstellingen. Professor Hans Rosling (2012) toont aan dat het aantal kinderen in een gezin anno 2010 niet afhangt van religie, maar van inkomen, van de aanwezigheid van conflict in een regio (en dus hoge mortaliteit), van de socio-economische positie van vrouwen (educatieniveau, huwelijksleeftijd en **integratie op de arbeidsmarkt**) én van de toegankelijkheid van gezinsplanning.

Deze intersectionele discriminatie speelt zich af in de context waar het islamdebat leeft en een wij-zij polarisering bestaat. De invulling van het concept neutraliteit en daaruit voortvloeiende meningen hebben invloed op de mogelijkheid om een hoofddoek te dragen in professionele functies in de Vlaamse samenleving.

### 3. Inhoud en structuur van dit onderzoek

Dit onderzoek gaat de retoriek na van verschillende actoren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Retorische analyse is een instrument binnen de constructivistische theorie, die een specifieke ontologie hanteert. Deze filosofische kijk op de werkelijkheid heeft het voordeel dat ze ruimte biedt voor een pluralistische benadering van de samenleving. Aansluitend vormt retorische kritiek een instrument om reële ruimte te creëren voor (niet-erkende) betekenissen.

Het eerste deel van dit werk oriënteert het hoofddoekendebat binnen het islamdebat, aan de hand van literatuuronderzoek. We kijken op academisch, politiek en juridisch vlak en naar uitspraken binnen het maatschappelijk debat. De positie van het sociaal werk in de samenleving geeft haar een cruciale functie die ze kan spelen voor deze ruimte. Dit vormt basis voor de formulering van de onderzoeksvraag. Deel twee schetst het methodologisch kader, geeft uitleg over de opzet en het verloop van het onderzoek en rapporteert de data-analyse. Het werk sluit af met een discussie en conclusie.



# Deel I: Benadering van het hoofddoekendebat, context, betekenis voor sociaal werk en probleemstelling

Omdat het hoofddoekendebat plaatsvindt in een zekere tijd en binnen een zekere context, is een duiding van dit debat noodzakelijk. Het maakt deel uit van het grotere islamdebat, dat historisch, geopolitiek en in de huidige samenleving van belang is. Deel 1 van dit werk reconstrueert het debat dat zowel op academisch, politiek, juridisch en sociaal vlak plaatsvindt aan de hand van een selectie van publicaties. Vervolgens kijken we naar de positie van het sociaal werk. Op basis van deze gegevens formuleren we de probleemstelling.

## 1. Het islamdebat

*Daar waar de hoofddoek voorbije jaren vooral een teken van onderdrukking zou zijn, is het nu blijkbaar een 'symbolisch geladen kledij-accessoire' dat zou verwijzen naar ISIS, Khomeini, Al Qaeda en zelfs vergelijkingen met het naziregime toelaat. Of anders gesteld, daar waar moslima's vroeger vooral het slachtoffer zouden zijn van patriarchale ideeën zijn ze nu potentiële terroristen die zich moeten distantiëren. En daarbij zich niet enkel moeten ontdoen van hun hoofddoek maar ook van een religie die blijkbaar, aldus Maarten Boudry 'een stuk problematischer (is), zo gebiedt de eerlijkheid ons te erkennen, omdat ze veelvuldige, rechtlijnige en directe aansporingen tot haat en geweld bevat. (De Standaard, 21 sept. 2014)' (Azabar, 2014, para. 4)*

### 1.1. Europese blik op islam

De connotaties die tijdens de laatste decennia (vanaf midden de jaren 1980, versterkt door de val van de Berlijnse muur in 1989) aan de hoofddoek worden toegekend, kaderen in een grotere geschiedenis. Sami Zemni, professor in politieke en sociale leerstelsels, bestudeerde het islamdebat vanuit sociaal-politiek en historisch oogpunt. Hij beschrijft in *Het Islamdebat* (2009) hoe Europa de angstfantasieën over islam creëerde tijdens de Kruistochten. In beelden en uitspraken zie je Mohammed afgeschilderd als spiegelbeeld van de Kerk en Europa. Islamofobie dateert van toen. Joden en moslims werden het beeld van al wat we hoopten niet te zijn, of vreesden wel te zijn. Een geheel van diepgewortelde vooroordelen vindt in die periode zijn oorsprong. Deze negatieve stereotypering is dus geen nieuw fenomeen, geen gevolg van *nine eleven* (Zemni, 2009, p. 42). Het creëert het beeld van islam als systeem en moslim als geconditioneerde, zonder eigen of vrije wil en als fundamenteel Andere. Het gaat voorbij aan moslims in hun concrete, dagdagelijkse leven en aan de bestaande pluraliteit, diversiteit en dynamiek.

Deze ideeën zitten vervat in de westerse geschiedenis en niemand die opgroeide in de westerse samenleving is vrij van dit gedachtengoed (zich al dan niet verzettend). Gramsci koppelt dit aan machtsverhoudingen:

*A language culture may supply a whole range of ways of talking about or constructing an object or event and speakers are therefore bound to make choices. However, the options aren't always equal. Some constructions or formulations will be more 'available' than others; they are easier to say. This is because some ways of understanding the world can become culturally dominant or hegemonic.* (zoals geciteerd in Edley, 2001, p.190)

De stereotype benadering belicht de islam op een specifieke manier, die bepaalde belangen dient en verwordt tot een ideologie. Eagleton (1991) definieert ideologie als de manieren en gedragingen binnen een gegeven samenleving, die maken dat de manieren van die samenleving 'natuurlijk' aandoen en niet betwist worden door haar leden. Zoals blanke mannen van middelbare leeftijd, oververtegenwoordigd in het publieke islamdebat, die beweren 'feiten' op tafel te durven leggen. Baukje Prins (2000) noemt dit *nieuw realisme*. Ze zien zichzelf onder andere als bevrijders van moslima's. De 'feiten' die zij op tafel leggen, gaan vaak uit van een hiërarchie waarbij "de islamitische cultuur" als inferieur en onveranderlijk, barbaars wordt afgeschilderd in tegenstelling tot 'de westerse cultuur'. Dat werkt polariserend en wordt *islambashing* genoemd.

Zoals hierboven geschetst, worden de islam en "de moslimcultuur" al lange tijd als minderwaardig aanzien. Willem Schinkel (zoals geciteerd in Zemni en Doom, 2014, p.240) wijst op deze classificatie tussen 'superieur' en 'minderwaardig'. Het vertrekt uit een cultuurbegrip dat de maatschappij bestaat uit mensen die allemaal een duidelijk stabiel geheel van waarden en normen delen. Hierover zegt hij in een interview:

*Je moet erkennen dat de samenleving bepaalde mistoestanden, bepaalde ongelijkheden kent en deze ook zien als kenmerk van de samenleving als geheel, en ze niet zien als individueel. Waarom is dat zo moeilijk? Het zuivere idee van de samenleving heeft een functie, het maakt de samenleving herkenbaar. Dit heeft een zeker belang.* (Schinkel, 2009)

Ook Maly, Blommaert en Ben Yakoub (2014, p.18) wijzen op de heersende maar achterhaalde idee van 'de norm' in de samenleving: eentalige mensen met een duidelijke enkele identiteit en cultuur. Binnen deze redenering wordt de samenleving steeds minder 'puur' en minder 'zichzelf' door de toenemende diversiteit (Maly, Blommaert en Ben Yakoub, 2014, p.197). Volgens dit idee beschikken sommigen niet over de 'betere cultuur' en moeten inzicht krijgen door kritiek op – wat door de *in-group* gezien wordt als – hun cultuur. In het geval van de hoofddoek wordt gewezen op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Aan de hoofddoek wordt de connotatie van onderdrukking toegekend, waardoor vrouwen met een hoofddoek de eigenschap van 'onderdrukt zijn' toegeschreven krijgen, en in de rol van slachtoffer geduwd worden (Fadil, 2005, p.294). Daarnaast komt ook de invulling voor van vrouwen die radicaal zijn of zich niet willen aanpassen aan dé norm.

Etienne Balibar noemt dit neo-racisme. Het differentieert de mensheid op basis van culturele

elementen, terwijl differentiatie eind 19de, begin 20ste eeuw gebeurde de aan de hand van fysiologische kenmerken. De kritiek op de cultuur is niet de kern van het probleem, wel het gebruik van dergelijke kritiek om agressie, discriminatie of oorlog goed te praten (Zemni en Doom, 2014 p. 240). Hall (1997, p. 333) ziet stereotypering als sleutelement in de uitoefening van symbolisch geweld. Macht om te markeren, toe te wijzen en te classificeren noemt hij macht over *representatie*<sup>7</sup>. In dit kader benoemt Edward Saïd *Oriëntalisme* als de blik van Europa op het Oosten dat, zoals journalist Paul Goossens (2009, p. 161) het beschrijft, dient als slijpsteen voor de eigen identiteit:

*In any society not totalitarian, then, certain cultural forms predominate over others; the form of this cultural leadership is what Gramsci has identified as hegemony, ... Orientalism is never far from ... the idea of Europe, a collective notion identifying 'us' Europeans as against all 'those' none-Europeans, and indeed it can be argued that the major component in European culture is precisely what made that culture hegemonic both in and outside Europe; the idea of European identity as a superior one in comparison with all the non-European peoples and cultures. There is in addition the hegemony of European ideas about the Orient, themselves reiterating European superiority over Oriental backwardness, usually overriding the possibility that a more independent thinker ... might have had different views on the matter. (Saïd, 1978, p. 7)*

Wetenschapsfilosoof Maarten Boudry (2015, pp. 185-187) – leerling van professor emeritus Etienne Vermeersch – stelt, aan de hand van de studie van verschillende heilige schriften van verschillende religies, dat de Koran gevaarlijk is omdat het veelvuldig haat tegen ongelovigen predikt en één samenhangend betoog vormt, één en ondeelbaar. Hierdoor ontbreekt het gematigde moslims aan grond om op basis van de Koran radicalisering te bestrijden. Mensen zoals Zemni proberen volgens hem andere oorzaken (dan de religieuze motivering die IS-strijders geven) te vinden zoals sociale en economische achterstelling, frustratie over de aanwezigheid van buitenlandse mogendheden, verzet tegen koloniale inmenging enzovoort. Boudry ziet daarentegen religie als voornaamste splijtzwam van de hele beschaving (Boudry, pp. 272-273) – er staat niet ‘beschavingen’-. Hij beëindigt zijn opiniestuk over racisme dan ook met de zin ‘We moeten kleurenblind worden, maar niet moreel blind’ (Boudry, 2014). Vanuit moraalfilosofisch oogpunt verdedigt hij een atheïstisch standpunt. Hij schuift de waarheid (positief wetenschappelijke bevindingen) naar voor als vrijmakend, bron van geluk en als basis om te leven (Boudry, 2015, p. 303-304). Anders dan het sociaal constructivisme stelt hij één – niet meteen kenbare maar toch benaderbare – waarheid voorop, volgens positivistisch wetenschappelijke traditie.

Aerts en Nawas (2015) stelden vast dat het islamitisch radicalisme van IS voortvloeit uit *een zekere interpretatie* van de islam. Het is een politiek programma met als finaliteit een islami-

---

<sup>7</sup> Zie deel 2, p. 26

tisch territorium, verpakt in religieuze beeldspraak. Hierbij krijgt *jihad* een politieke en territoriale invulling, terwijl het volgens de auteurs een oud begrip is dat wijst op een innerlijke strijd met zichzelf tussen goed en kwaad, en een inzet voor het goede. Een ander kenmerk is een door-gedreven wij-zij verhaal. IS is een fundamentalistisch salafistische groep die de Koran (het letterlijke woord van god) en de Hadith (de uitspraken en handelingen van de profeet Mohammed) letterlijk aanneemt en implementeert. Die zijn volgens IS niet vatbaar voor verandering of relativering, ongeacht de historische en geografische context. Academics als Boudry, Vermeersch, Verhofstad en Cliteur menen dat hierdoor geen tegenwicht gegeven kan worden radicalisme die geweld als onderdeel van de islam afschildert.

Laytous en Loobuyck vinden de huidige focus op salafistische en extremistische bewegingen problematisch. Ze waarschuwen voor dit essentialisme, of deze nadruk op één kenmerk als essentieel onderdeel van de islam (Laytous en Loobuyck, 2015). Binnen de islam bestaan heel wat vernieuwende denkers – zoals Fatima Mernissi, Tariq Ramadan, Rachid Benzine – en de bijhorende tegenbeweging. Laytous en Loobuyck pleiten voor meer ruimte voor deze vernieuwing en beweging. Door de enge focus wordt immers niet meer gezien dat de islam een historische godsdienst is met een filosofische traditie, die veranderingen onderging door te tijd heen. Deze religie wordt vandaag door een grote groep mensen beleden, die de twee belangrijkste bronnen van de islam – de Koran en de Hadith – anders lezen. Het grote merendeel van deze mensen steunen de democratie en verwerpen geweld. Deze gelovigen bepalen het gelaat van de godsdienst. In het vernoemde essentialisme schuilt echter het gevaar van *islamofobie*: het niet gefundeerde vijandschap tegenover moslims, die leidt tot een concrete discriminatie van moslimindividuen en -groepen en de uitsluiting van moslims op politiek en sociaal vlak (The Runnymede Trust Commission, 1997). Want een kenmerk is de idee dat de islam de religie van het geweld is die terrorisme steunt (Zemni, 2009, p. 76).

Deze wetenschappelijke benaderingen bouwen op een verschillende manier en binnen verschillende vakgebieden kennis op en hanteren verschillende concepten en ideeën. Beleid en politieke discours in een samenleving worden onder andere gebaseerd om wetenschappelijk onderzoek. De vorm of *discursieve formatie* van een discours definieert wat wel en niet gepast is in het handelen met betrekking tot of het spreken over het onderwerp binnen een groep of gemeenschap (Hall, b. 1997, p. 44).

Welk discours dominant is in een samenleving op een bepaald moment, en welke normen en regels daaruit voortvloeien, hangt onder andere af van de beschikbare kennis, fora, politieke keuzes en agenda's die gemaakt worden. Hieronder kijken we welke historische politieke keuzes leiden tot welke scenario's. Ook hier vinden we essentialistische en pluralistische visies tegenover elkaar. Zowel de politieke en juridische benadering als de klank van het publiek debat hebben implicaties op de arbeidsmarkt in Vlaanderen.

## 1.2. Liberale democratie

De West-Europese politieke gemeenschappen zijn liberaal-democratisch en steunen op het rechtvaardigheidsprincipe van de grootste gelijke vrijheid van John Rawls. Uitgangspunt is dat mensen rechtvaardig zijn als ze zich van hun onmiddellijk eigenbelang losmaken en belangen van anderen evenveel laten doorwegen als hun eigenbelang (Bouverne-De Bie, 2013). Volgens Martha Nussbaum (2006) wordt het rechtvaardigheidsgevoel dat burgers zich hiertoe eigen moeten maken, gekenmerkt door tolerantie ten opzichte van andere levensstijlen, respect voor gelijke rechten van medeburgers, aversie voor discriminatie en ondersteuning van democratische processen (Sleutel & Spieker, 2010). Deze eigenschappen zijn *politiek*, ze hebben betrekking op het openbare leven van burgers. Er is ruimte voor een eigen zoektocht naar 'het goede' (Baumeister, 2011; Brown, 2006; Fadil, 2005 en Nussbaum, 1999). Dit laat een diversiteit aan overtuigingen, levensbeschouwing en religie onder de bevolking toe.

De groei van de huidige liberaal-democratische samenlevingen verliep niet zonder slag of stoot en dat heeft alles te maken met het creëren van een politieke collectieve identiteit. Chantal Mouffe (2005, pp. 18-23) beschrijft dat de opbouw van een collectieve identiteit (Europees, nationaal, Vlaams) gebaseerd is op een – vaak hiërarchisch – verschil. Daarom is de perceptie van iets 'anders' nodig, iets dat 'buiten' die identiteit valt. De schepping van een 'wij' kan enkel bestaan, onderscheiden van een 'zij'. Het is gebaseerd op een antagonisme, een vriend-vijand tegenstelling. Nadia Fadil (2005) spreekt in dit verband over een *identiteitspolitiek*, waar beleid gebaseerd is op een zogenaamde collectieve identiteit van een groep. Op politiek vlak werd traditioneel, volgens Mouffe, de wij/zij-tegenstelling in het westen in links versus rechts uitgespeeld. Dit traditioneel politieke links-rechts onderscheid vervaagt, zegt Mouffe (2005, pp. 18-23), want na de val van de Berlijnse muur eind jaren tachtig en de implosie van de USSR, viel het communisme als tegengestelde staatsinrichting, de 'andere', immers weg. Een nieuw postpolitiek liberaal democratisch klimaat ontstond, waarbij het geloof heerst dat democratie op basis van rationeel handelen, met andere woorden het doel van de verlichting, is bereikt. Het is het einde van de geschiedenis, zoals Fukuyama midden jaren negentig schrijft, waarop Huntington reageert met *The Clash of Civilisations*. Huntingtons theorie stelt dat de culturele en religieuze identiteit van mensen de belangrijkste bron van conflicten wordt.

Dit verlegt de wij/zij-tegenstelling naar het morele register, naar een strijd tussen 'goed', met name liberale democratie, en 'kwaad', of alles wat niet liberaal democratisch is. Mouffe (2005, p. 84) verwijst daarbij naar uitspraken van de Amerikaanse presidenten Bush en Reagan die verwijzen naar het Midden-Oosten als "de as van het kwade" of "het rijk van het kwade". Zij ziet deze moralisering van de politiek nu ook in de Europese binnenlandse politiek. Binnen deze morele strijd wordt de gelijkheid tussen man en vrouw in het politieke wij-zij debat aangehaald. Deze gelijkheid zou binnen de islam niet bestaan, terwijl de westerse samenleving 'dit bereikte' (Coene & Longman, 2008; Sauer, 2009).

### 1.3. Secularisme en neutraliteit

Het proces van secularisering emancipeerde de (burgerlijke) samenleving van de religieuze en creëerde de mogelijkheid om een politiek op basis van rationeel handelen te voeren. Levensbeschouwing werd zo vooral een individuele aangelegenheid (De Ley, 2011). Secularisering is volgens Tinneke Beeckman (2016, par. 5) een normatief project. Uit het 'Theologisch-Politiek Traktaat' van Spinoza leidt zij af dat de scheiding tussen theologie en politiek een reactie is op religieuze diversiteit. Spinoza stelde vast dat de burgers uiteenlopende interpretaties van het ware geloof en de Heilige Schrift gaven. Toen, maar ook nu is dit zo binnen verschillende religies in de samenleving. Hoe meer diversiteit er in een samenleving is, hoe meer *neutraliteit* nodig is. Aangezien er geen eensgezindheid is over het 'ware geloof' (en er ook heel wat ongelovigen zijn), is de seculiere staat een structuur die het meest het vrije geloof bevordert, stelt Spinoza.

*Neutraliteit* is volgens Rawls (in Loobuyck en Achaibi, 2015, p. 160) enkel van toepassing op rechters, ministers en beleidsverantwoordelijken en heeft betrekking op de *rechtvaardiging* van wetgeving en van de beleidsformulering. Politieke beslissingen en politieke handelingen moeten altijd gelegitimeerd worden los van verwijzing naar een publieke rangorde of de intrinsieke waarde van een levensopvatting. Voor burgers beschermt Artikel 9 van het EVRM<sup>8</sup> de vrijheid van gedachte, van geweten en godsdienst en het tot uiting brengen van die overtuiging. Artikel 19 en 20 in de Belgische grondwet vertalen dit artikel in nationale wetgeving.

Rechtspraak van het Europees Hof van de Rechten van de Mens laat een ruime *margin of appreciation* voor verdragstaten met betrekking tot de plaats van religie in de openbare ruimte en de concrete invulling van de kerk-staat verhouding (Loobuyck en Achaibi, 2015). Er bestaan grosso modo twee grote stromingen: een benadering op basis van scheiding tussen kerk en staat die zich *difference blind* opstelt en een meer *difference sensitive* benadering (Loobuyck en Aichabi, 2015). Landen binnen de eerste stroming, zoals Frankrijk, verboden al snel de hoofddoek op scholen; landen met het multiculturele model zijn onder andere binnen Angelsaksisch gebied Groot-Brittannië en buiten Europa de Verenigde Staten en Canada. *Neutraliteit* wordt verschillend ingevuld wordt binnen verschillende discoursen.

In Vlaanderen is de discussie over de *neutraliteit* van de publieke ruimte, van het stadspersoneel en binnen het gemeenschapsonderwijs (als overheidsinstelling) losgebarsten begin eenentwintigste eeuw. De hoofddoek wordt doorgaans gezien als een religieuze veruiterlijking, terwijl neutraliteit binnen overheidsinstellingen in verband gebracht wordt met de scheiding tussen kerk en staat. Het Belgische model van kerk-staat verhouding heeft echter nooit een absolute scheiding gekend, anders dan bijvoorbeeld in Frankrijk en de Verenigde Staten. België

---

<sup>8</sup> Europees Verdrag van de Rechten van de Mens

wordt gekenmerkt door een gematigde vorm van secularisme, een *actief wereldbeschouwend pluralisme* (Loobuyck en Franken, 2010). Toch wordt in Vlaanderen het argument *neutraliteit* gehanteerd in het hoofddoekendebat. Het begrip wordt onrechtstreeks uit de grondwet afgeleid om gelijke behandeling van burgers door overheidsdiensten te verzekeren. Elke ambtenaar moet elke vraag van elke burger onpartijdig behandelen. In het huidige regeerakkoord staat: “We waken erover dat dienstverlening van de lokale besturen aan de burgers neutraal is en als neutraal ervaren wordt.” (Vlaamse Regering, 2014, p.5). Maar er bestaan vooroordelen ten opzichte van de hoofddoek. Bediening door iemand die een hoofddoek draagt, wordt door burgers niet noodzakelijk als een neutrale bediening ervaren. Het debat werd en wordt immers vaak op een populistische en soms islamofobe manier gevoerd. Dit bemoeilijkt overleg en dialoog in het zoeken naar afstemming van vrijheid en gelijkheid.

Unia biedt informatie over de inhoud van neutraliteit voor overheidsdiensten, en voor private ondernemers en HR-managers een online opleiding over de antidiscriminatiewetgeving<sup>9</sup>. Het populistisch debat leidde immers tot toepassing van exclusieve neutraliteit zowel in bepaalde overheidsdiensten (vooral voor loketfuncties) als in de private sector. Unia maakt onderscheid tussen exclusieve en inclusieve neutraliteit. Een *exclusieve neutraliteit* betekent dat een verbod op alle veruiterlijkingen van levensbeschouwelijke overtuiging voor alle ambtenaren van kracht is, waarbij zowel de geleverde dienst als het voorkomen van de ambtenaar neutraal moeten zijn. Daarnaast spreken ze van *inclusieve neutraliteit*, waarbij enkel de geleverde dienst (daad) neutraal moet zijn en niet het voorkomen van de ambtenaar. Tussen deze twee vormen van neutraliteit zijn tal van invullingen van het begrip mogelijk, bijvoorbeeld enkel een verbod opleggen aan loketbedienenden of ambtenaren die gezag uitoefenen over burgers. Unia gaat ervan uit dat culturele diversiteit en pluralisme een rijkdom zijn voor onze samenleving. In deze lijn is een algemeen verbod op de veruiterlijking van levensbeschouwelijke overtuigingen niet gerechtvaardigd stelt Unia, omdat het de interculturele harmonisatie en het respect voor de overtuiging van elkeen niet promoot.

Sinds er een onderscheid werd gemaakt tussen exclusieve en inclusieve neutraliteit, wordt meer nadruk gelegd op pluralisme als meerwaarde. Termen als ‘actief pluralisme’ en ‘inclusieve neutraliteit’ duiden op de actieve rol van de overheid in Vlaanderen met betrekking tot de inclusie van diverse religieuze en levensbeschouwelijke gemeenschappen. Actief pluralisme veronderstelt interactie en dus initiatieven om het interlevensbeschouwend overleg en onderlinge dialoog aan te moedigen (Coene, 2010, p. 20). Zo worden binnen arbeid *redelijke aanpassingen* door Unia gestimuleerd. Het begrip ‘*redelijke aanpassingen*’, ontleend van het multicultureel ingerichte Canada, wordt ook hier gehanteerd in de betekenis van ‘*een versoepeling van een algemene norm waardoor leden van culturele minderheden kunnen leven en werken zonder*

---

<sup>9</sup> <http://www.ediv.be>

*afbreuk te doen aan hun overtuigingen'* (Adam et al., 2010, p. 5). Op religieus vlak, met betrekking tot de hoofddoek, houdt dit een aanpassing van de kledingcode in. Dit behelst in sommige sectoren aspecten van veiligheid en/of hygiëne. In ziekenhuizen speelt dit bijvoorbeeld een rol, dit komt ook terug in de data.

Werkgevers binnen de private sector denken vooral in termen van winst en klanttevredenheid. Collega's of klanten kunnen islamofobe reacties hebben bij contact met een vertegenwoordiger, verkoper of werknemer met een hoofddoek binnen het bedrijf. Een werkgever getuigt:

*We zijn een privébedrijf en we hebben in de winkels een bepaalde bedrijfskledij. Vandaag is dat de keuze. We laten niet toe dat iemand met politieke, syndicale, religieuze of andere symbolen aan de kassa staat, omdat dit vandaag aanleiding geeft/kan geven tot vele discussies die niets met ons beroep te maken hebben. We willen dat klanten sereen hun boodschappen komen doen"* (anoniem, persoonlijke communicatie, 19 augustus 2015).

De afweging die hier gemaakt wordt, verschilt van de afwegingen die een overheid maakt in het kader van het algemeen belang van de samenleving. Het belang van de sfeer binnen het team en het gemak van de klant primeert. Lange tijd was het motief 'neutraliteit' ook binnen de private sector *bon ton* voor het niet tewerkstellen van een vrouw met een hoofddoek. Exclusieve neutraliteit heeft de uitsluiting van vrouwen met een hoofddoek uit arbeid tot gevolg. Stilaan verschuift dit naar de waardering van diversiteit binnen het personeelsbestand als opstap naar uitbreiding van het klantenbestand. Want medewerkers (en hun familie, kennissen, vrienden) kiezen eerder om een gekend product te kopen<sup>10</sup>. Een discursieve benadering bekijkt hoe betekenissen en representaties veranderen en spitst zich ook toe op de effecten van deze betekenis(sen) en representatie(s). Hieronder bespreken we de juridische actualiteit over discriminatie op de arbeidsmarkt.

#### 1.4. Wettelijk kader en juridische praktijk in Vlaanderen

Vandaag gebeurt participatie aan deze samenleving op actieve leeftijd bij uitstek door arbeid in de Vlaamse samenleving. Arbeid is een mensenrecht, opgenomen onder artikel 23 in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948). Als sociaal grondrecht komt het terug onder artikel 23 § 1 in de Belgische Grondwet als onderdeel van het recht om een menswaardig leven te leiden voor elke burger. Hiertoe behoort als eerste aspect het "*recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen*". Artikel 11 van de Belgische Grondwet bepaalt dat discriminatie ontoelaatbaar is.

---

<sup>10</sup> Dit wordt geïllustreerd in de data.



Als discriminatie voorkomt, is, afhankelijk van de aard van de discriminatoire praktijk, de federale antidiscriminatiewet, de genderwet, de antiracismewet of op gemeenschapsniveau het Gelijkekansendecreet of het decreet op Evenredige Arbeidsvertegenwoordiging (EAD) van toepassing (Ouald Chaib, 2016). Torrekens en Adam (2015, p. 145) wijzen er immers op dat discriminatie omwille van het dragen van een hoofddoek een co-constructie is van uitsluiting op verschillende gronden zoals gender, sociale klasse, religie en etniciteit. Het gaat om *intersectionele discriminatie*. Het maakt het niet eenvoudig, want Unia treedt op tegen discriminatie op alle gronden, behalve gender. Discriminatie op basis van gender wordt behandeld door de Vlaamse ombudsdienst en het Instituut voor Gelijkheid Vrouw man. Samenwerking gebeurt slechts ad hoc.

Het beginsel van gelijke behandeling veronderstelt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt. Een onderscheid op basis van geloof of levensbeschouwing kan niet zomaar, enkel in specifieke gevallen volgens de antidiscriminatiewetgeving<sup>11</sup> (Unia, n.d.). Deze wetgeving bepaalt dat een **direct onderscheid** met betrekking tot onder andere geloof of levensbeschouwing, inzake een arbeidsbetrekking, enkel gerechtvaardigd kan worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten<sup>12</sup>. *Tendensondernemingen*<sup>13</sup>, zoals bijvoorbeeld een kerk, kunnen deze vereisten inroepen. Een **indirect onderscheid** wordt indirecte discriminatie als het niet objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en toereikend zijn<sup>14</sup>.

In 2009 ontwierp het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen (ICGK) een instrument om te informeren en handvaten te bieden om om te gaan met de moeilijke definiëring van 'discriminatie', 'wezenlijke en bepalende beroepsvereisten' en 'passend en toereikende middelen tot het bereiken van een legitiem doel, dat objectief gerechtvaardigd wordt'. De invulling is heel erg gebonden aan de specifieke werkcontext. Discriminatie is moeilijk aantoonbaar, daarom geldt een omgekeerde bewijslast in procedures. In de verdediging van werkgevers, beschuldigd van discriminatie, merkt Senior legal advisor van Unia mevrouw Aendenboom (2016) de opbouw van een discours dat de bestaande regels uitholt. Ze vertelde dat Unia 341 dossiers aanmaakte over discriminatie inzake tewerkstelling in 2015. Dertig daarvan leidden tot rechtszaken waarin een uitspraak volgde. In zes zaken werd geoordeeld dat het over discriminatie ging, drie daarvan betroffen uitsluiting op basis van het dragen van de hoofddoek (Aendenboom, 2016). Onderzoeksdata verder opgenomen, wijzen op angst die de vaagheid van de verschillende begrippen veroorzaakt. Jozef De Witte, voormalig directeur van Unia, stelde zich daarom de vraag of redelijke aanpassingen<sup>15</sup> een dwingend en juridisch karakter moeten krijgen (Adam et al., 2010, p. 7).

11 [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)

12 Art. 8, Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Belgisch Staatsblad, 30 mei 2007.

13 <http://veruiterlijkingen.diversiteit.be/index-action=onderdeel&onderdeel=22&titel=Tendensondernemingen.html>

14 Art. 9, Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Belgisch Staatsblad, 30 mei 2007.

15 Zie ook punt 1.3. p. 14.

In Vlaanderen bestaat sinds 2002 het decreet op Evenredige Arbeidsdeelname<sup>16</sup>, die bepaalt dat de personeelsbezetting van een bedrijf in verhouding moet staan tot de samenstelling van de beroepsbevolking. Het concretiseert de antidiscriminatiewetgeving naar de arbeidsmarkt, zowel op basis van geloof, etniciteit als geslacht. Het wil de evenredige participatie van kansengroepen waarborgen en wordt gecontroleerd door de sociale inspectie, maar zelden bestraft. Ico Maly noemt de stilte (in bestraffing, of het aan de kaak stellen van discriminatie) oorverdovend. Hij en Blommaert hebben het over *denizens* (ten opzichte van citizens), of burgers voor wie de sociale grondrechten niet gegarandeerd worden (Maly, Blommaert en Ben Yakoub, 2014, p. 153, 170).

Vlaanderen beschikt over een uitgebreid wettelijk kader met betrekking tot antidiscriminatie, toch blijft het in realiteit een pijnpunt. In de onderzoeksdata wordt de implementatie van deze wetgevingen aangehaald. Verschillende wetenschappers bogen zich over de mogelijkheid van pluralisme binnen huidige seculiere liberaal democratische samenlevingen en doken in de geschiedenis naar het ontstaan van deze samenlevingen.

#### 1.5. Mogelijkheden voor pluralisme in seculiere liberaal democratische staten

Chantal Mouffe (2005, p.27-28) gelooft niet in 'het einde van de geschiedenis' en ziet het werken naar een mogelijk *pluralisme* binnen de liberale democratie als nieuwe uitdaging. Een ordening in een samenleving is van politieke aard en is gebaseerd op één of andere vorm van uitsluiting, de *conflictdimensie in het sociale leven is onuitroeibaar*. De erkenning van deze onuitroeibaarheid staat tegenover de algemeen rationele consensus die de postpolitieke liberale democratie pretendeert. Maar het is een noodzakelijke voorwaarde voor pluralisme binnen democratische politiek. Daarom is het de taak van de democratie om *antagonisme*, of de noodzaak tot wij/zij vijandschap te transformeren in agonisme of wij/zij tegenstelling. Democratie moet voorzien in politieke kanalen voor tegengestelde meningen. Mouffe pleit voor een politiek van dissensus of een politiek van tegenstellingen. Maar als we opponenten niet in *politieke* maar *morele* termen definiëren, kunnen we de 'andere' niet meer als 'tegenstanders', maar slechts als vijanden zien. Met 'het kwade' ga je geen debat aan (Mouffe, 2015, p. 85). Aan de hand van kritiek op de islam wordt tegelijk gebouwd aan een collectieve identiteit én aan electorale aanhang volgens Zemni (2009). De vrijheid om te zoeken naar het goede, die Nussbaum aanhaalde, bestaat, maar niet voor moslims. Zemni (2009) mist dan ook het besef dat een kritische interne component altijd eigen was aan democratie<sup>17</sup>, om de onvolmaakte balans tussen het algemene belang en individuele vrijheden zo goed mogelijk in te vullen. Om diezelfde reden introduceren Maly, Blommaert en Ben Yakoub (2014 p.19-34) *superdiversiteit*, een fenomeen die sinds de jaren 1990 wereldwijd in opmars is en die de mono-<sup>18</sup> of multiculturaliteit achter zich neerlegt. De "super" staat enerzijds voor de enorme diversiteit die bestaat binnen de diversiteit zowel in migratiestromen,

<sup>16</sup> Of het EAD decreet, zie <http://www.gelijkekansen.be/Hetbeleid/Wetgeving/Vlaanderen/EADdecreet.aspx>.

<sup>17</sup> Democratie ontstond in delen van West-Europa immers na een lange pijnlijke, door emancipatorische krachten gevoerde strijd (Zemni, 2009).

<sup>18</sup> Zie ook Schinkel p. 9.

–motieven, -snelheid als -mogelijkheden; anderzijds voor nieuwe informatie- en communicatie-technologie. Het geeft mogelijkheid om zich met heel verschillende groepen te identificeren en vraagt om een vernieuwde aanpak van democratie.

Uitspraken als ‘de as van het kwade’ getuigen van een essentialistische blik. Laytous en Loobuyck (2015) waarschuwen al voor een dergelijk essentialisme. Ook Ann Philips legt in *Multiculturalism without Culture* (2009) de klemtoon op handelings- en keuzevrijheid van individuen, eerder dan op determinerende krachten van cultuur, die het essentialisme centraal stelt. Toch mag men volgens haar niet blind zijn voor het bestaan van culturele ongelijkheden en het feit dat individuen culturele wezens zijn. Amartya Sen benadrukt de gelaagdheid van identiteiten, tegen een essentialistische visie op cultuur. Een persoon maakt deel uit van meerdere groepen, kent verschillende identificaties en naast verschillen bestaan ook heel wat overeenkomsten die overleg en samenwerking mogelijk maken (Coene, 2010).

Habermas pleit voor wederzijdse luisterbereidheid om tot dialogische co-existentie te komen (Loobuyck, 2015, p. 175). Francken en Loobuyck binden deze dialoog aan voorwaarden:

*Waarbij duidelijk is dat op een aantal verworvenheden niet wordt toegegeven, zoals de mensenrechten (waaronder godsdienstvrijheid en de vrijheid om een godsdienst te verlaten, de vrijheid van meningsuiting en de gelijkheid tussen man en vrouw, hetero en homo), de autonomie van de wetenschap (dus geen creationisme op school), het geweldmonopolie van de overheid en de autonomie van de rechtstaat (dus geen sharia). Het is zoeken hoe de strijd gevoerd kan worden tegen gewelddadige interpretaties van islam, mét de islam.* (Loobuyck en Franken, 2010)

Loobuyck pleit voor ruimte voor een “Europese islam” (Loobuyck, 2015). Om van godsdienstvrijheid te kunnen genieten, moet deze religie aangepast worden. Vanuit een redenering van een nationalistische “pure” samenleving, moet diversiteit gereduceerd worden tot een bepaald niveau, merkt Maly op (Maly, Blommaert en Ben Yakoub, 2014). Dit staat haaks op de intellectuele traditie van radicale verlichtingsdenkers, zoals onder andere Paine en Spinoza, die aan de wieg van de mensenrechten stonden in de achttiende eeuw. Volgens hen zijn we allen geboren met dezelfde onvervreembare rechten (onder andere godsdienstvrijheid), zijn we allen vrij en gelijk en is de staat een instrument om deze rechten te garanderen voor alle burgers. Het denken in universele termen maakt dat mensen zich op dezelfde rechten beroepen omdat ze mens zijn (los van religie of het deel uitmaken van groepen). Maly ziet dit als voorwaarde om te kunnen spreken van *democratie*, sinds het ontstaan gebaseerd op kritisch nadenken en verzet (Maly, Blommaert en Ben Yakoub, 2014, p. 179-196). De hedendaagse democratie moet basis vinden in een constant onderzoek van de snel veranderende superdiverse realiteit, stelt Jan Blommaert. Waarbij nagegaan wordt of de veranderende structuren in onze samenleving blijven beantwoorden aan de openheid, het pluralisme, de democratie en de verlichting die deze

samenleving historisch gestalte gaven. Democratie is geen inerte verzameling aan waarden, maar een proces (Maly, Blommaert en Ben Yakoub, 2014, p. 193-203).

Biesta (2014) volgt Rancière in de visie op democratie als een democratisch project of experiment. Doordat (groepen) mensen benadeeld en anderen bevoordeeld zijn binnen het systeem, bestaat democratie als sociale manier van leven (of regime) niet, maar bestaan *democratische momenten*. Dat zijn dié momenten wanneer een bepaalde sociale orde wordt doorbroken in naam van gelijkheid, dat moment waarbij iemand (of een groep) het recht opeist voor een manier van handelen die niet hoort binnen de bestaande orde en die nog niet bestaat als mogelijke identiteit binnen die orde. Als voorbeeld van een democratisch moment noemt Rancière de toekenning van stemrecht aan vrouwen. Nodig hiervoor is volgens Biesta het proces van subjectivering, of het creëren van ruimte voor eigen betekenisverlening. De strijd van de moslims is dan ook een test voor onze democratie volgens Zemni (2009).

#### 1.6. Het hoofddoekendebat in Vlaanderen en identiteit

Het dragen van een hoofddoek in de publieke ruimte wordt sinds midden de jaren tachtig ge-problematiseerd in het maatschappelijk debat in Vlaanderen (Bracke en Fadil, 2011) en Europa (Sauer, 2009). De hoofddoek wordt aanzien als onderdrukkend voor moslima's, die een slachtofferrol worden toebedeeld (Fadil, 2005, p. 294). Daarnaast wordt de hoofddoek vaak geduid als een teken van onwil tot integratie (Sauer, 2009)<sup>19</sup>. In Vlaanderen zien Partick Loobuyck en Leni Franken (2010) een onhandig publiek debat, met winst voor het populistisch *islambashend* verhaal. Dit wordt gekatalyseerd door aanslagen in het westen zoals bijvoorbeeld *nine eleven* in de Verenigde Staten in 2001, en in januari (aanslag op Charlie Hebdo) en november 2015 in Parijs en in maart 2016 in Brussel.

Het debat over de hoofddoek startte in onderwijs. Etienne Vermeersch stelt dat "het dragen van de hidjab van het al Amira type, met de nadruk op het bedekken van hals en hoofdhaar, zonder enige twijfel een uiting en dus een symbool van een fundamentalistische interpretatie van de koran en de sunnah" (Vermeersch, 2010). Hij stuurt aan op een decretaal vastgelegd algemeen verbod. Talrijke wetenschappers geven tegenwicht in een opinietekst, waar de Vlaamse minister van onderwijs gevraagd wordt het gesprek aan te knopen met Vlaamse moslims en de inhoud van een eventueel decreet te laten voortvloeien uit dit participatief proces (Brems en Loobuyck, 2010). Het katholiek onderwijsnet staat toleranter ten opzichte van de hoofddoek dan het net van gemeenschapsscholen (GO!). De eersten vinden dat de school moet voorbereiden op een pluralistische samenleving, terwijl Karin Heremans, directrice in een gemeenschapsschool in Antwerpen, getuigt dat een groep op school druk uitoefende. 'We leren hen op school dat religie een deel van je identiteit is. Je hebt een religie, je bent die religie niet. Terwijl het vroeger vaak

<sup>19</sup> Zie ook citaat van S. Azabar, p. 8

zo was dat de jongeren zeiden “ik ben moslim, dus ik ben mijn hoofddoek” (Heremans, 2015). Vijf jaar na de invoering van het verbod ervaart ze een grotere openheid en vrijheid op school. Ze vertelt dat oud-leerlingen naar haar kwamen met de vraag om het verbod te behouden, want “U hebt ons geleerd hoe we met de hoofddoek kunnen omgaan en kijk, we hebben nu werk” (Heremans, 2015).

Professor Pinxten, voorstander van pluralisme en voorzitter van de Humanistisch-Vrijzinnige Vereniging, wijst erop dat identiteit meerlagig is. Hij vindt dat het godsdienstige aspect van de identiteit bij migranten vaak té prominent aanwezig is. Hij wijt dat aan de confrontatie met grote culturele verschillen, zoals taal, gewoonten, soms ook uiterlijke verschillen en aan moeilijkheden om een goede job te vinden is. Het terugplooiën op godsdienst als houvast vindt hij een begrijpelijke reactie. Hij doet een oproep voor een open debat en geeft de boodschap aan moslima's dat een hoofddoekenverbod niet het einde van de wereld is:

*Ga vooral verder met studeren. Discussieer met elkaar over godsdienst, maar ook over politiek, over sport, over liefde, over seks, over alle dingen die het leven mooi of lelijk maken. En draag die hoofddoek thuis of op straat, niemand verbiedt dit. Draag hem even niet op school of wanneer je een openbare functie uitoefent. Geef en neem” (Pinxten, 2009).*

Hier wordt impliciet de vrije discussie gesteld tegenover het dragen van de hoofddoek. Fauzaya Talhaoui (2013) – toen senator voor de SP.A, onderzoekster aan de universiteit van Antwerpen, Marokkaanse roots én praktiserend moslima- getuigt:

*Ik begrijp vrijzinnigen die moeite hebben met symbolen als de hoofddoek, moskeeën of het offerfeest, omdat het uitingen zijn van een religie die heel collectief wordt beleefd. Terwijl de Belgische maatschappij steeds individualistischer is geworden. Voor de meeste Belgen is religie een privézaak, één aspect van je persoonlijkheid. Ik ben het daar niet mee eens: je geloof moet je in groep belijden en beleven. Religie kan net een bindmiddel zijn, een tegengewicht voor toenemende fragmentering. Veel moslims laten zien wat solidariteit is, in een samenleving die soms koud aandoet. ... Ik denk dat ook de roep om neutraliteit op school past in het heersende discours dat religie een privézaak hoort te zijn.*

Het debat gaat over een al dan niet essentialistische kijk op identiteit en welke ruimte welke identiteit krijgt binnen de samenleving. Zemni (2009) stelt vast dat discussies sterk over identiteiten gaan, eerder dan over de omgang met diversiteit en pluralisme op politiek en sociaal vlak. Verstraete en Pinxten (2004) zagen dat extreemrechtse politieke partijen de suprematie van de westerse cultuur benadrukken. Culturaliteit zien zij echter als een dynamisch element in de identiteitsconstructie van individuen, groepen en gemeenschappen. Het is verbonden met levenstrajecten en onderhandelbaar met anderen. In verschillende contexten, met verschillende anderen, worden betekenissen gecreëerd, veranderd, herbevestigd. Samenleven veronderstelt

het in rekening brengen van de vele aanwezige perspectieven, vanuit een actief pluralistisch perspectief, in tegenstelling tot de huidige mono-culturele onderhandelingsmodellen (Verstraete en Pinxten, 2004). Maly, Blommaert en Ben Yakoub (2014, p. 24-30) spreken over “de submoleculaire wereld van identiteit”, mogelijk gemaakt door nieuwe sociale media waardoor bredere en lossere sociale netwerken ontstaan. Elk individu sluit zich voortdurend bij allerhande (vermeende) groepen aan en volgt de respectievelijke (vermeende) normen. Mensen stappen in en uit verschillende groepen en zijn daar niet consequent in, dat hoeft ook niet. Ze duiden op identiteitsconstructie als een *life project*, of het bewust creëren van een identiteit binnen bepaalde subculturen, die een unieke leefwereld vormt.

### 1.7. Symbolische activiteit: de hoofddoek en constructivisme

Het dragen van een hoofddoek is een symbolische activiteit, het draagt betekenis. Er bestaat geen eenduidig correct antwoord op wat een symbool betekent, want niets garandeert dat iets een eenduidige betekenis heeft of niet verandert doorheen de tijd (Hall b., 1997, p.3). Het geeft uiting aan het behoren tot een cultuur en is nauw verbonden met identiteit en kennis. De betekenis is contextgelinkt en wordt mee bepaald door *sociale, culturele en linguïstische conventies*, die van kleinsaf worden aangeleerd. De afhankelijkheid van conventies impliceert dat betekenis nooit vast is (Hall b., 1997, p. 15-23). Wittgenstein noemde dit *meaning as use*: betekenis komt steeds opnieuw tot stand, maar nooit los van het verleden<sup>20</sup>. We bouwen betekenis op aan de hand van *representatieve systemen*. Het is een soort conceptuele kaart die leden van een cultuur aanleren. Hierdoor bestaat de mogelijkheid om ‘wat jij zegt’ te vertalen in ‘wat ik begrijp’, de mogelijkheid tot zinvolle communicatie. *Cultuur* gaat over gedeelde betekenissen en waarden. We hebben dit betekenissysteem, deze kennis nodig om een identiteit op te nemen en samen een cultuur op te bouwen en in stand te houden (Hall b., 1997, p.5). Braidotti (2000, p. 1062) stelt dat sociale netwerken en gemeenschappen samengehouden worden door complexe stromen van gevoelens, identificaties en machtsrelaties tussen het zelf en de gemeenschap.

In een antagonistische wij/zij-cultuur worden betekenissen tegenover elkaar geconstrueerd en heeft het meerderheidsdiscours hegemonie. Hierbij worden verschillen gemoraliseerd. De ‘andere’, tegenover wie de collectieve identiteit wordt opgebouwd, is de moslim. Concepten worden binnen bovengenoemd *representatief systeem* gesorteerd, georganiseerd en geclassificeerd aan de hand van gelijkenissen en verschillen. Het dominant discours is onderdeel van dit gedeeld betekenissysteem en heeft invloed op identiteitsvorming van leden van de cultuur. Zinvolle communicatie wordt hierdoor bemoeilijkt: de moslim-identiteit wordt uitgesloten, vrouwen met hoofddoek zeker. Dit alles staat dialoog, zinvolle uitwisseling en onderhandeling in de weg.

---

<sup>20</sup> Zie ook Zemni in punt 1.1.

Onderliggend aan deze onmogelijkheid tot zinvolle betekenisuitwisseling is de aanname dat de liberaal-democratische inrichting supprimeert. De mogelijkheid dat een vrouw bewust kiest voor het dragen van een hoofddoek, is onvoorstelbaar binnen deze opvatting. Volgens constructivist Hall (Hall b., 1997, p. 9) zijn verschillende interpretaties gelijk plausibel, maar soms concurrerend, tegengesproken en hier dus onderdrukt. Echter, als je de huidige liberaal-democratische samenleving niet beschouwt per definitie superieur, ligt de weg open om te sleutelen aan mogelijkheden van pluraliteit. Het houdt in dat een legitieme weg gecreëerd wordt om de stem van deze minderheid gehoord te laten worden binnen het politieke bestel. Ook voor het dragen van een hoofddoek ontstaan dan mogelijkheden.

Bovenstaande schets van discours (punt 1) is niet exhaustief. Verschillende narratieven houden verband met zowel geopolitieke machtsverhoudingen als positivistische als postmoderne kennisopbouw. Maar duidelijk is dat er een heel aantal verschillende standpunten bestaan die implicaties bevatten voor de inrichting van een samenleving. Het gaat van absolute (culturele én morele) superioriteit van liberale democratie als voltooiing van het Verlichtingsideaal, met bijhorende waarden van man-vrouw gelijkheid, vrije meningsuiting en scheiding van kerk en staat (wat in België nooit het geval was), tegenover de strijd voor gelijkheid, erkenning en herverdeling, waar inclusiviteit en pluraliteit centrale concepten zijn. De verschillende discoursen en standpunten hebben verschillende effecten voor vrouwen met een hoofddoek op de arbeidsmarkt. Hun kansen vergroten binnen het multiculturele kader, met een pluralistische blik. Een superdiverse blik ondersteunt, als de mensenrechten en sociale grondrechten uitgangspunt vormen.

## **2. Betekenis voor het sociaal werk**

Hoewel projecten binnen het middenveld in het kader van het EAD-decreet recent werden stopgezet, zijn bijvoorbeeld vakbonden, de VDAB en Unia als onafhankelijke overheidsorganisaties, het Minderhedenforum als belangenorganisatie, en andere actoren actief rond deze problematiek. Hieronder wordt duidelijk dat de sociaal werker, als actor tussen burger en overheid en andere spelers in de samenleving, een positie inneemt ten aanzien van deze problematiek. Daarin wordt steeds zowel disciplinerend als emanciperend opgetreden en is de band tussen erkenning en herverdeling belangrijk.

### 2.1 Het normatieve karakter van sociaal werk

Historisch ontstond het sociaal werk in België aan het einde van de achttiende, begin negentiende eeuw uit het filantropisch werk van burgervrouwen, gericht op arbeidersgezinnen. Om medische, sociale en morele redenen intervieneerden de vrouwen in de gezinnen, om de situatie van de doelgroep te verbeteren, maar tegelijk ook om arbeidersopstanden te vermijden en kinderen

te laten opgroeien tot gezonde nieuwe arbeiders. Zo kon ook de sociale orde worden behouden. Veel van dit filantropisch werk was aanvankelijk gebaseerd op de christelijke leer (*caritas*) en werd later steeds meer wetenschappelijk onderbouwd. Het ontstond tijdens de doorbraak van het kapitalisme. Met de komst van de welvaartstaat ging de staat interventies ondersteunen om de scherpe kanten van het kapitalisme af te ronden (Bouverne-De Bie, 2014). De inspiratie uit de christelijke leer veranderde doorheen de tijd, maar het normatieve karakter blijft aanwezig. Weick en Saleebey (zoals geciteerd in Parton & O'Byrne, 2000, p. 28) komen tot de vaststelling dat de steeds meer wetenschappelijke onderbouwing en professionalisering van het beroep en de ontwikkeling van *evidence based practice*, de morele en sociale positionering van het sociaal werk verbergt. Toch stelt het nog steeds de situatie van (groepen) mensen ten opzichte van sociale normen. Het sociaal constructivisme expliciteert de ambiguïteit van sociaal werk tussen enerzijds het bevrijdend-emanciperende en anderzijds het behoud van de sociale orde. Volgens Parton en O'Byrne (2000, p. 38) zijn deze twee aspecten niet van elkaar los te koppelen, de laatste legitimeert de eerste; controle en zorg gaan hand in hand.

## 2.2. Emancipatie versus disciplineren

De dialoog die bij het al dan niet aanwerven van een vrouw met een hoofddoek wordt gevoerd en de eventuele bijhorende redelijke aanpassingen, vormt een afwegingen binnen de context van een bedrijf. Er moet dus rekening gehouden worden met zowel deze context als met de context en competenties van de vrouw. Dit kan gezien worden zowel als een emanciperende als disciplinerende praktijk.

Dat de hoofddoek niet noodzakelijk een teken is van onderdrukking, fundamentalisme of onwil om te integreren, dringt niet door. Er is nood aan wat Biesta democratische momenten noemt, ruimte voor eigen betekenisverlening. Foucault noemt het ruimte voor gemarginaliseerde en gediskwalificeerde waarheden, zoals bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek past in de eigen zoektocht naar het goede, evengoed als het deelnemen aan caritatief vrijwilligerswerk. Volgens hem bestaat er geen machtsuitoefening zonder een waarheidsdiscours, kennis is macht. Foucault ziet de samenleving als één groot web met mensen, we zijn allen onderdrukt en onderdrukken ook anderen. Dominante discours hebben een normaliserende werking op mensen, het zijn *normaliserende waarheden*. Iedereen die erin past, hoort erbij, anderen niet. Er wordt geen rekening gehouden met de context. Ook de hulpverleningsrelatie is een machtsrelatie, die niet losstaat van praktijken van de wijdere dominante cultuur. Daarom leggen zowel Taylor (Parton & O'Byrne, 2000), Paolo Freire als Walter Lorenz (zie p. 7) nadruk op actie en reflectie om een kritisch bewustzijn te creëren.

Parton en O'Byrne (2000) stellen de waarde van het ingaan tegen onderdrukkende praktijken, de verbondenheid met *sociale rechtvaardigheid* en *empowerment* centraal in de sociaal werk-



praktijk. *Empowerment* kan hier gezien worden als het zoeken naar vertalingen van ‘wat jij zegt’ naar ‘wat ik begrijp’, om over de vooroordelen heen tot zinvolle communicatie te komen. *Sociale rechtvaardigheid* heeft te maken met zowel erkenning van mensen als burger met sociale rechten, als met herverdeling van middelen binnen een samenleving.

### 2.3. Erkenning versus herverdeling

Fraser en Honneth voerden een debat, in de academische wereld gekend als *recognition* (erkenning, de positieve waardering van verschillen) versus *redistribution* (herverdeling, socio-economische gelijkheid) (Webb, 2010). Honneth legde de nadruk op erkenning als eerste stap naar rechtvaardigheid en Fraser benadrukte het belang van beide. Zij wijst op de complexe verwevenheid van socio-economische ongelijkheid en symbolische onderdrukking. De combinatie van islamofobie, de vooroordelen met betrekking tot de hoofddoek en de discriminatie op de arbeidsmarkt sluit hierop aan. Maatregelen ter bevordering van culturele erkenning resulteren niet noodzakelijk in meer economische gelijkheid, omgekeerd geldt hetzelfde, stelt Nancy Fraser. Ze ijvert voor *participatoire pariteit*, waarbij eisen voor deze gelijkheid (of pariteit) moeten samenhangen met geïnstitutionaliseerde meerderheidsnormen die volwaardige participatie in de weg staan, maar tegelijk geen beperking betekenen voor de participatie van andere leden van de samenleving. Aansluitend hierop roept Gily Coene op tot een democratisch publiek debat waarin leden van alle groepen verwoorden en beargumenteren hoe zij gelijke behandeling invullen. Opnieuw wordt hier de evenwichtsoefening tussen vrijheid en gelijkheid binnen een diverse samenleving benadrukt.

Sociaal werk dat oog heeft voor zowel economische als culturele aspecten van onrecht, kan structurele onderdrukkingsmechanismen blootleggen. Aan de hand van dergelijke inzichten ontstaat de mogelijkheid om een ander discours te creëren. Een goed alternatief discours biedt basis voor mobilisering, gedeelde sociale actie én verandering. Het gaat over een langzaam proces, iets wat Webb *Critical social work* noemt (Webb, 2010).

Het inzicht van sociaal werkers in publieke debatten is belangrijk, als sociaal werk zichzelf erkent als normatieve professie die omgaat met ambiguïteit, onzekerheid en complexiteit. Dit onderzoek illustreert de complexiteit van de problematiek en vormt een bijdrage tot het stimuleren van praktijken van actief pluralisme.

### 2.4. Naar een nieuwe constructie?

Sociaal constructivisme gaat in op *retorische* aspecten van constructie, waarbij mensen zichzelf en anderen ervan overtuigen dat een bepaalde weergave van de sociale realiteit meer legitiem en/of geloofwaardig is dan een andere (Parton, 2007). Constructivisten stellen het begrip van de macht van de taal én het inzicht dat interactie een hefboom tot verandering is, centraal.

Want taal heeft effect op het bewegen van mensen tot actie en het veranderen van visies en percepties. Op die manier vormen voor constructivisten ambiguïteit, ongedetermineerdheid en onzekerheid de kern van sociaal werk. Ze moeten niet gedefinieerd worden, maar er moet op gebouwd worden. Deze kijk staat tegenover het dominante managementdiscours in het beroep sociaal werk. **Retorische kritiek** of “a process that challenges particular orders so that new ways of speaking, acting and being become possible” (Rutten & Soetaert, 2014, p. 346) vormt een instrument hiertoe. Deze kritiek creëert ruimte voor creativiteit en nieuwe denkwijzen en handelingsrepertoires. Sociaal werkers worden gestimuleerd tot reflectie-in-actie. Constructivisme opent mogelijkheden, want vanuit de veronderstelling dat betekenis nooit vastligt en wetend dat nieuwe betekenissen geënt zijn op oude, is het mogelijk om stereotyperingsstrategieën te ‘transcoderen’ en op die manier de bestaande betekenis voor verandering open te stellen. Het is de controversiële creatie van een nieuwe – in interactie ontworpen – verhaallijn, een narratief tegen de oude onderdrukkende in. Dit werd bijvoorbeeld toegepast tegen racisme met de slogan *Black is beautiful* (Hall 1997, p. 340).

De wijze waarop Unia aanstuurt op dialoog, legt het terrein open voor sociale actie en reflectie. White wijst erop dat inzicht in hoe iemand voor het probleem gerekruteerd wordt en of de persoon er invloed op heeft of niet, een eerste stap is (zoals geciteerd in Parton & O’Byrne, 2000, p. 56).

### 3. Ruimte voor symbolische activiteit op de Vlaamse arbeidsmarkt: probleemstelling.

Voor aanwerving op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn vrouwen met een hoofddoek afhankelijk van de *goodwill* van werkgevers. Zowel de betekenis van de hoofddoek als de normen, verbonden aan de in te vullen functies zijn context- en tijdsgebonden en staan open voor onderhandeling. In de ruime context van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt binnen de Europese 2020 doestellingen gestreefd naar een tewerkstelling van vijfenzeventig procent van de bevolking op actieve leeftijd. Binnen die groep zijn ook vrouwen met een hoofddoek, die op de arbeidsmarkt gediscrimineerd worden. Praktijken worden begrensd door wetgevingen en decreten<sup>21</sup> en er wordt aangestuurd op dialoog. Pluraliteit wordt aangemoedigd door Unia, het Vlaams EAD decreet en door de managementstroming “Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen”. Hoe werkt de overheid rond pluralisme binnen een seculiere samenleving? Wat denken vrouwen, actief op de arbeidsmarkt, hierover? Hoe reageren werkgevers in de private sector? Wie draagt welke verantwoordelijkheid om discriminatie tegen te gaan?

Een zicht op het complex geheel aan betekenissen geeft het sociaal werk inzicht om zich te positioneren in het middenveld tussen overheid en burger. Bij het opmerken van nieuwe constructies worden steeds vragen gesteld naar effecten op vlak van zowel erkenning als herverdeling.

---

<sup>21</sup> Zie ook punt 2.4. p. 24.

## DEEL II: Methodologisch kader en onderzoeksbevindingen

Zoals eerder aangegeven, ziet het constructivisme de werkelijkheid als opgebouwd door *ways of talking*. Dit is meteen ook het onderzoeksonderwerp van de analyse. De manier van spreken is bepaald door de tijd, wordt geïnspireerd door ideologische dilemma's en is afhankelijk van de subjectpositie van de spreker. Het 'spreken' interpreteren we hier als talige en niet-talige handelingen (Billig, 1997, p. 215 en Blommaert en Rampton, 2012, p. 13). Hierbij wordt nagegaan of sprake is van een naturalisatie- of normalisatieproces, of er zaken als vanzelfsprekend worden aangehaald die niet zo vanzelfsprekend zijn.

Als kader schept het cultuurscircuit inzicht in hoe betekenissen uitgewisseld en getransformeerd worden doorheen verschillende praktijken. De theorie van interpretatieve repertoires focust op hoe mensen flexibel omgaan met taal. Ideologische dilemma's wijzen erop dat het geheel van gedeelde betekenissen binnen een samenleving problemen niet beantwoordt, maar door het inconsistente en vaak tegenstrijdige karakter ervan eerder argumenten en overwegingen genereert.

### 1. Methodologisch kader: Representatie, subject, identiteit en retoriek

#### 1.1. Het cultuurscircuit

Betekenen die we dankzij *culturele codes* (aan de hand van conventies) kunnen uitwisselen, worden binnen het circuit van cultuur gedeeld en verspreid, maar ook getransformeerd.

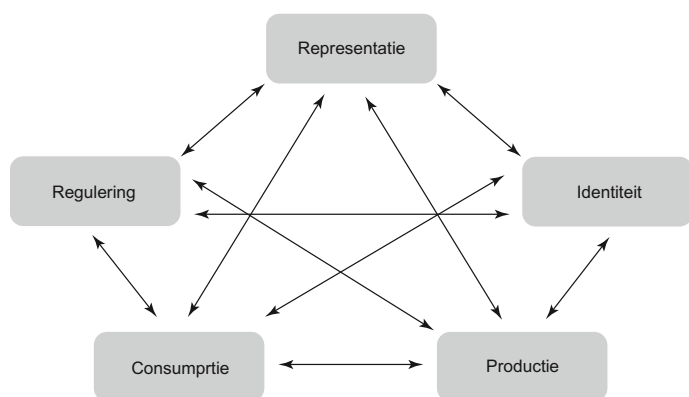


Fig. 1. Circuit of Culture maart 2011. Adapted from the introduction by Hall, S., 1997, *Representation: cultural representations and signifying practices*.

er is een zeker gemeenschappelijk kader dat we delen, met concepten en verbanden. Dat is de code die we aangeleerd zijn en die zinvolle uitwisseling toelaat.

Het proces van het uiten en delen van betekenis wordt *representatie* genoemd (Hall b., 1997, p.5). Dit proces verbindt betekenis en taal (in ruime zin) aan cultuur. Het proces houdt in dat we uitdrukking geven aan de betekenis van concepten in ons hoofd, om te verwijzen naar dingen, mensen, gebeurtenissen in de wereld of naar ideeën, fantasieën. Iedereen doet dit op een unieke manier, maar

Betekenen doorlopen het proces van representatie en interageren met verschillende praktijken van het cultuurscircuit. Daardoor is betekenis niet eenvoudig of transparant en overleeft het

niet intact het proces van representatie. Betekenis is steeds onderhandeld, en wordt verbogen om goed te klinken in nieuwe situaties. Er is een nauwe band met historische omstandigheden. Billig (zoals geciteerd in Edley, 2001, p. 190) stelt dat een mens, als actor en betekenisverlener, zowel product als producent van discoursen is. Geschiedenis en cultuur botsen op deze representaties en worden erdoor getransformeerd. Ook identiteiten zijn gebaseerd op specifieke gebeurtenissen en ondergaan botsing en transformatie (Edley, 2001, p. 190).

Productie en consumptie zijn twee elementen uit de economische sfeer, die cruciaal zijn voor arbeid en ook krachtig kunnen werken bij productie en behoud van betekenis. Bij de bespreking van de data wordt duidelijk dat ze een invloed uitoefenen op representatie, maar ook op regulering en identiteit. Deze bespreken we hier alvast kort.

Regulering komt tot stand tijdens de uitwisseling van betekenissen. Betekenissen helpen om tot regels, normen en conventies te komen die het sociale leven in een samenleving ordenen en besturen. Aan de hand van betekenissen die circuleren, ontstaan regels. Dit wordt bijvoorbeeld geïllustreerd door de discussie over 'inclusieve of exclusieve neutraliteit'. De betekenissen die relevant zijn om een regel op te baseren, worden geselecteerd door actoren die betekenissen uitwisselen. Daarop spelen 'redelijke aanpassingen' in. Of er een officiële of officieuze regel opgesteld wordt, is afhankelijk van de positie van de (groep) actoren binnen de groep of gemeenschap. Foucault (zoals geciteerd in Hall, 1997, p. 77) spreekt over **micro-fysica van macht**. Deze machtswerking is zichtbaar in alle interacties. Op die manier werkt representatie regulerend voor gedrag en houding van leden van een groep of samenleving en resorteert het effecten in de realiteit (Hall, 1997; p. 74-76).

Betekenis geeft ons een gevoel van identiteit (Hall b., 1997, p. 3). Centrale these van het sociaal constructivisme is dat *sociale identiteiten* afhankelijk zijn van wat de omgeving denkt. In de opbouw van een identiteit, spiegel je je aan een ander of zet je je net af tegen een ander. Bevestiging door betekenisvolle anderen is hier een versterkend proces. Je neemt positie in ten aanzien van gebeurtenissen en binnen conversaties. *Subjectpositie* verbindt discours met de constructie van het 'zelf' van personen. Het is een belangrijk begrip omdat het de persoon centraal stelt als actor in het geheel. Actoren vormen 'locaties' binnen conversaties. Vandaaruit wordt je als actor beïnvloed door de *ways of talking*, voorhanden binnen een discours en geef je als betekenisverlener mee vorm aan dat discours.

De identiteitsvorming als constructief proces erkent de retorische aspecten van constructie van identiteit. Het constructieproces omvat het proces van overtuiging van zichzelf en anderen dat een bepaalde weergave van sociale realiteit meer gelegitimeerd of geloofwaardig is dan een andere (Parton & O'Byrne, 2000, pp. 16-17). Identiteiten moeten onderhandeld worden, of ge-

wonnen. Ook hier speelt macht om een manier van zijn naar een vanzelfsprekende of natuurlijke manier van zijn te verheffen (Edley, 2001, p. 193). Betekenissen definiëren immers wat 'normaal' is of wie behoort tot een groep en wie uitgesloten wordt. Ze vormen bouwstenen van een cultuur, die in zekere mate identiteit bepaalt, deze identiteit binnen een groep in stand houdt en verschil tussen groepen duidt (Hall b., 1997, p. 4). In Vlaanderen bestaat bijvoorbeeld de idee om anoniem te solliciteren, om discriminatie of uitsluiting op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Competenties van een persoon worden doorgegeven aan werkgevers, maar alle andere kenmerken van identiteit worden weggelaten, ook de naam. Op die manier wil Vlaanderen pluraliteit, of verschillende manieren van zijn stimuleren op vlak van arbeid en vooroordelen tegengaan.

Binnen een discours ontstaan regels en normen aan de hand van *culturele codes*. Een bepaald discours kan mensen met bepaalde kenmerken een specifieke positie binnen de samenleving toewijzen. Foucault ziet het *subject* als zichzelf onderwerpend, enerzijds omdat het afstand kan nemen van zichzelf, anderzijds omdat het deel uitmaakt van een gemeenschap waarin macht heerst. Door de mogelijkheid van afstand nemen van het zelf (en de positie in de gemeenschap) bestaat de mogelijkheid om weerstand te bieden aan politieke en sociale structuren. Dit kan leiden tot ontwerpen van nieuwe subjectiviteit, een nieuwe betekenisverlening, nieuwe narratieven (Smeyers, 2010, p. 161-162).

### 1.2. Interpretatieve repertoires en ideologische dilemma's

Analyse van retorische perspectieven kan een kritisch en zelfs bevrijdend bewustzijn creëren. Binnen het sociaal constructivisme biedt kwalitatief onderzoek onder de vorm van *interpretatieve repertoires* hiervoor omkadering. Het zijn relatief coherente ways of talking – registers van termen en metaforen (Potter en Wetherwell, 1987) – over objecten en gebeurtenissen, definiëren Potter en Wetherwell (zoals geciteerd in Edley, 2001, p. 197). Ze vormen de bouwblokken van conversaties, zijn gedeeld binnen een gemeenschap en maken wederzijds begrip mogelijk. Conversaties kunnen nieuw zijn, repertoires zijn uitgebreid en verschillende repertoires kunnen eindeloos creatief gecombineerd worden. *Discours* en *interpretatieve repertoires* zijn beiden een bewaarplaats van betekenis. De invulling van interpretatieve repertoires legt meer nadruk op de menselijke agency, op de flexibele omgang met taal. Ze worden gezien als kleiner, meer gefragmenteerd en bieden sprekers een waaier aan retorische mogelijkheden. Dit werk focust op de menselijke agency, de mogelijkheid om om te gaan met of in te gaan tegen discriminatie.

Binnen interpretatieve repertoires bestaan ideologische dilemma's. Billig en anderen (Edley, 2001, p. 198) onderscheiden "intellectuele ideologieën" en "geleefde" ideologieën". De intellectuele ideologieën vormen een coherent geheel van ideeën die de maatschappelijke orde als een natuurlijk gegeven of als onvermijdelijk afschilderen.

Geleefde ideologieën zijn heersende overtuigingen, waarden en praktijken van een gegeven samenleving. Ze vormen het 'gezond verstand' of de gecondenseerde wijsheid van een samenleving. Ze zijn niet eenduidig maar inconsistent en 'dilemmatisch' volgens Francis Bacon (Edley, 2001, p. 199). Er kunnen veel tegenstrijdige wijsheden in onderkend worden, zoals bijvoorbeeld 'Het gras is groener aan de overkant' ten opzichte van 'Zoals het klokje thuis tikt, tikt het nergens'. Een groot dilemma dat nu al opduikt in het hoofddoekendebat is exclusieve neutraliteit versus actief pluralisme. Dit dilemmatisch karakter maakt het 'gezond verstand' rijk en flexibel voor alledaagse sociale interactie en betekenisverlening. Gezien de vele contradicties en spanningen garanderen deze geleefde ideologieën zelden een definitief antwoord op een probleem, integendeel, het genereert argumenten en overwegingen. Ze laten niet enkel sociale dilemma's maar ook sociale overwegingen en begrip voor botsing tussen tegengestelde waarden toe. Botsingen binnen geleefde ideologieën, of ideologische dilemma's, impliceren dat verschillende interpretatieve repertoires van een sociaal object (vb. ten opzichte van de hoofddoek: mannen, feministen,...) **retorisch** zijn. *Ways of talking* over een object ontstaan niet toevallig maar ontwikkelen samen in een zich ontvouwende, historische argumentatieve uitwisseling. Deze *ways of talking* hebben een structurerend effect in de samenleving, zoals het neutraliteitsdiscours bijvoorbeeld de mogelijkheden van vrouwen met een hoofddoek beperkt (Edley, 2001, p. 199).

## **2. Dataverzameling: de keuze voor interviews en de selectie van respondenten**

We kozen om te werken met individuele interviews omdat uit literatuurstudie blijkt dat racisme en discriminatie op dit vlak werkzaam zijn. Om ruimte te creëren voor enerzijds het 'ondergeschikte' discours en anderzijds de diversiteit aan motiveringen om bijvoorbeeld de hoofddoek te dragen of om als werkgever al dan niet een vrouw met hoofddoek tewerk te stellen, prefererden we te werken met interviews boven focusgroepen. Op die manier speelt geen sociale groepsdruk. Saussure (1983, p. 15) zegt immers dat individuele taaluitingen van de 'parole' actief, uitvoerend, individueel en heterogeen zijn. We verkennen hier *ways of talking* of taal-inactie, als producten of effecten van discours.

Na een grondige analyse van het formeel en informeel middenveld en van belangrijke actoren op de arbeidsmarkt, binnen het arbeidsmarktbeleid en in de media, werden mogelijke respondenten gecontacteerd. Twee respondenten werden geselecteerd aan de hand van een sneeuwbal-effect, door gegevens die we kenden dankzij voorgaande interviews. Van de zeventien respondenten zijn, behalve één studente, allen actief op de arbeidsmarkt, *insiders* dus. Ze zijn actief op de arbeidsmarkt als werkgever (6), zelfstandige (5), werknemer (8) binnen zowel de profit en de non-profit sector als overheidsdiensten. Ze zijn allen Belg, hooggeschoold en burger van de Belgische samenleving. Tien van hen zijn vrouw. Negen mensen hebben roots die buiten België liggen. De interviews werden afgenomen door de onderzoekster, op locatie. De omgevingsfactoren verschilden per interview.

### 3. Onderzoeker

We zijn er ons van bewust dat de plaats van arbeid in de samenleving, noch de combinatieproblematiek in vraag wordt gesteld en dat bijvoorbeeld het basisinkomen de verhouding werkgever-werknemer kan veranderen. Het gaat hier om de studie van de ruimte voor de hoofddoek op de arbeidsmarkt op dit moment in Vlaanderen.

Doorheen mijn tien jaar professionele werkervaring binnen zowel individuele hulpverlening, samenlevingsopbouw als bij een feministische denktank bleef de vraag spelen waarom de hoofddoek zo'n drempel vormt en soms aanleiding geeft tot verhitte reacties. De reacties verschilden inhoudelijk. Sociaal werk verhoudt zich in sociale praktijken ten opzichte van de complexe realiteit. Een goed zicht op deze realiteit is belangrijk om kritisch te kunnen handelen.

### 4. Geldigheid, betrouwbaarheid en repliceerbaarheid

Geldigheid, betrouwbaarheid en repliceerbaarheid als eigenschappen van onderzoek bepalen de kwaliteit van positivistisch onderzoek. Dit onderzoek past binnen de postpositivistische traditie. De kennis die voortvloeit uit dit onderzoek is *gesitueerd*, of gerelateerd aan de tijd en de plaats van het onderzoek en de deelnemers. Het is ook *contingent*, het heeft niet de status van stabiele en blijvende waarheid, het behandelt immers verschuivingen van betekenis. We erkennen de *reflexiviteit* van het onderzoeksproces, wat maakt dat de onderzoeksteksten niet neutraal kunnen zijn (Taylor, 2001, p. 319). Ze maken deel uit van een geconstrueerde realiteit en zijn niet los te zien van representatiesystemen. Om tot kennisopbouw te komen, werd gezocht naar aansluiting bij voorgaand onderzoek<sup>22</sup>. Deel één haalt een de diversiteit aan onderzoek uit wetenschappelijke literatuur aan. Bevindingen die voortkomen uit de interviews worden hierop teruggekoppeld, waardoor we een blik kunnen werpen op interessante verdere onderzoeksvragen met betrekking tot de kansen voor vrouwen met een hoofddoek op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek werd gsystematiseerd door het gebruik van Nvivo, waarin de gedetailleerde transcripties van interviews werden ingevoerd, geclusterd volgens thema en op verschillende assen werden vergeleken. Thema's en deelthema's werden bepaald aan de hand van zowel de onderzoeksvragen als de frequentie van voorkomen van termen. Naast vaak voorkomende termen, werd ook rekening gehouden met afwijkende data. De profielen van de respondenten zijn erg divers, ze ontwikkelen met dezelfde termen vaak heel diverse repertoires, die de complexiteit van het onderwerp illustreren. Als deel van de fallibilistische aanpak<sup>23</sup>, wordt hier met open blik gekeken naar de problematiek van deze vrouwen op de arbeidsmarkt en de kansen en

<sup>22</sup> Zie ook de wetenschappelijke verantwoording (punt 2, p. 4).

<sup>23</sup> De onderzoekster erkent dat niet één waarheid bestaat en dat betekenissen kunnen verschuiven, zie ook het cultuursysteem en veranderingen van betekenissen door tijd en context.



drempels die zich reëel voordoen. De onderzoeker is zelf geen moslima, werkgever of ambtenaar, maar werd in professionele context regelmatig op verschillende manieren geconfronteerd met de problematiek, zowel als collega, als hulpverlener als als stafmedewerker. De motivatie voor dit onderzoek is dan ook het blootleggen van de complexiteit die ervaren werd, iets wat de open blik stimuleert.

Analyse van de – volgens thema geclusterde – interviews, gebeurde door de qua woordgebruik bij elkaar aanleunende thema's samen te voegen tot interpretatieve repertoires. Aftoetsing van deze repertoires gebeurde door herhaaldelijk opzetten van *queries* in NVivo, waarvan enkele werden opgenomen in de datarapportage. Voorafgaand werden zowel academische bronnen als overheidsinstrumenten<sup>24</sup> bestudeerd om een zicht te krijgen op bestaande visies en reguleringen met betrekking tot het dragen van de hoofddoek op de Vlaamse arbeidsmarkt. In de datarapportage hieronder volgen getuigenissen en ervaringen van mensen op die arbeidsmarkt. Op die manier komen we tot een triangulatie van bronnen die in het kader van het cultuurencircuit, waarbinnen betekenissen vorm krijgen, relevant zijn. Gebruikte methodes hiertoe zijn literatuuronderzoek en interviews. Het biedt basis om zicht te krijgen op de evolutie van betekenissen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

## **5. Datarapportage aan de hand van interpretatieve repertoires**

Hieronder beschrijven we de onderzoeksdata aan de hand van interpretatieve repertoires. Achtereenvolgens worden een discriminatoir repertoire op de arbeidsmarkt, een repertoire van de (keuze)vrijheid en individueel zelfbeschikkingsrecht, een repertoire van de competente burger, een repertoire van neutraliteit binnen de overheid en een repertoire van pluraliteit op de arbeidsmarkt onderscheiden. Dit laatste repertoire bekijken we vanuit verschillende subjectposities.

Getuigenissen zijn anoniem en zijn hier opgenomen onder een pseudoniem. Zij werden, in overeenstemming met het Algemeen Ethisch Protocol van de faculteit psychologische en pedagogische wetenschappen van de Universiteit Gent, schriftelijk en mondeling geïnformeerd<sup>25</sup>. Deze pseudoniemen zijn gekozen zodat etnisch-culturele achtergrond duidelijker wordt. Opgenomen cijfers zijn niet significant en dienen om de beschrijving te illustreren.

### 5.1. Discriminatoir repertoire op de Vlaamse arbeidsmarkt

Uitsluiting omwille van het dragen van een hoofddoek is niet per definitie discriminatie. De antidiscriminatiewetgeving bepaalt dat als het objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel zijn passend en toereikend, dan is de beslissing niet discriminatoir.

24 Decreten, wetgevingen en instrumenten voorzien door Unia. Zie ook p. 14 en 15.

25 Schriftelijke bevestiging door respondenten gebeurde aan de hand van een informed consent, zie ook bijlage.

*'... de hygiëne, veiligheid en dragen van een uniform en dat zijn drie aspecten die euh het verbieden van hoofddoeken verantwoordend of aanpassing van klederdracht. Maar daar, zelfs dat bijvoorbeeld als je spreekt over euh verpleegkundigen, dan kan je perfect met een variant van euh van een kledingstuk werken.'*

Lena, Belg.

De invulling van 'uniform', 'veiligheid', en 'hygiëne', verschilt binnen diverse regelgevingen, ho- rend bij het bedrijfsbeleid van verschillende ondernemingen. Inzake hygiënevoorschriften ge- tuigde Zada bijvoorbeeld over verschillende ziekenhuizen, waar ze een totaal verschillend be- leid (en bijhorende houding) ervaarde ten opzichte van haar hoofddoek. Eén ziekenhuis vroeg haar, na ondertekening van haar stage-contract, om haar hoofddoek af te nemen. Dit staat in contrast met het beleid van een ander ziekenhuis, waar ze haar vroegen *'... van 'kijk, euhm je mag werken met uw hoofddoek, daar hebben we geen problemen mee', maar dat was echt logisch beredeneerd van 'maar wij vragen wel dat je in het ziekenhuis uit hygiënische redenen enkel een specifieke hoofddoek draagt, dat je dan hier kunt omwisselen, dat je dan niet mee- neemt naar huis. En we vragen ook dat je korte mouwen aandoet. Ook uit hygiënische redenen.'* En ik kon mij daar absoluut in vinden en ik dacht echt van *'ahja kijk, ik begrijp dat'*. En ik heb mij daaraan aangepast. Dat was echt iets, niet gewoon van euh *'de klanten gaan bang zijn van u' of 'de patiënten gaan bang zijn van u'*. Maar dat was iets waarin ik mij kon vinden en dat ik zeg van ja, dat is logisch en ik begrijp dat wel en dan neem ik die beslissing voor mijzelf. Van ja kijk daar wil ik mij wel aan aanpassen. Maar uit angst of uit ... om patiënten te verliezen. Ja nee. Daar- voor wil ik het niet opgeven, nee.'

Zada, Belg.

Ook Malika werd gevraagd haar hoofddoek af te nemen, na het ondertekenen van een arbeids- contract bij een stadsdienst, onder de noemer 'neutraliteit'.

Of het al dan niet over discriminatie gaat, is geen parate kennis bij actoren op de arbeidsmarkt. Er bestaat onzekerheid over en de criteria 'veiligheid', 'hygiëne' en 'uniform' zijn niet algemeen gekend, de mogelijke invullingen zijn talrijk. Het gaat gepaard met een zekere angst, zo getuigt een werkgever die een sollicitatiegesprek afnam van een vrouw met een hoofddoek. Zij bleek minder geschikt voor de functie wegens een andere reden dan competentie, het dragen van de hoofddoek of moslim zijn: *'...moet je nog oppassen dat je niet als een persoon die discrimineert wordt aanzien. Want dat wil je dan eigenlijk, allez, dat is ook mijn karakter niet, dat is mijn ding niet. Euhm en dan wil je ook zeker niet zo'n stempel gedrukt hebben, maar je bent dan wel bang op dat moment dat je zegt van als je daar ook tegenin gaat, ga je misschien gewoon, allez gaan ze het zij aanvoelen als discriminatie. Omdat het net euh bijvoorbeeld moslims zijn die komen solliciteren.'*

Enzo, Belg.

Discriminatie is geen transparant begrip. Het is onduidelijk wat al dan niet aanvaardbaar is. We hebben één van de beste antidiscriminatie wetgevingen maar het ontbreekt aan implementatie of vertaling naar de praktijk, volgens Alima. Zij vindt dat we al te lang sensibiliseren en nu ook de daad bij het woord mogen voegen. Ook Lena kaart bijvoorbeeld het gebrek aan transparantie en daadkracht aan: *'Het probleem is dat wij te lang blijven op een discussie over waarden en normen en culturaliteit, terwijl we al een juridische context hebben. We moeten strafbare feiten vervolgen en we zitten met een gans bemiddelingsdebat van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, wat absoluut okee is dat zij bemiddelen, maar er zijn ook situaties waar het strafrechtelijk vervolgd moet worden, er zijn situaties die onder de bevoegdheid van de burgerlijke rechtbank vallen, dat moet veel zichtbaarder zijn. En euh ik herinner me een collega die vorming moest geven bij de politie en die zei: 'Die zijn helemaal niet mee dat dat niet gaat over "wat vind jij en wat vind ik", dat het gaat over een strafrechtelijke situatie als je iemand discrimineert, als je iemand kansen ontnemt'.*

Lena, Belg.

In tegenstelling tot Alima vindt Lena dat er nog veel sensibilisering nodig is: *'Je hebt bij sensibilisering een fase dat je dat kan vertalen naar gedrag. En wij zijn niet zover. Wij kunnen nog niet vertalen naar gedrag want de mensen kennen het gedrag niet, die weten niet waarover het gaat en die weten ook niet wat hun steentje bijdraagt.'* Ook Marie vindt meer sensibilisering nodig en vindt praktijktesten een goed idee, maar eerder om materiaal voor gerichte sensibilisering per sector te verzamelen dan om te bestraffen. Edith geeft aan dat discriminatie een heel moeilijk onderwerp is in overleg. Werkgevers willen geen streefcijfers of wettelijke controles, ze zijn meer voor sensibilisering. Meer transparantie is duidelijk gewenst, voorbeelden per sector zouden sensibiliserend werken, en in combinatie met bestraffing ook dwingend werken.

Uit uitspraken van respondenten blijkt dat leden van de moslimminderheid, en zeker diegenen die een hoofddoek dragen, en die dus slachtoffer zijn van uitsluiting, verhoudingsgewijs meer uitspraken doen over bestraffing dan over sensibilisering.

	Bestraffing	Sensibilisering
8 : hoofddoek = ja	8	6
9 : hoofddoek = nee	14	22
12 : moslima of moslim = ja	14	11
13 : moslima of moslim = nee	11	29

Zij vinden dat de tijd dringt en dat bestraffing moet om te tonen dat discriminatie niet aanvaardbaar is binnen de samenleving. De mening heerst dat zowel beleid als media polariseert. Sen-

satie verkoopt en politici halen electorale winst uit aandacht voor veiligheid in tijden van angst. *'En nu met de Syrië-toestand en -strijders is dat helemaal. Allez, Syriëstrijders, dat is gelijk aan alle moslims plots, ja. Dat is politiek.'* Adil, Belg.

Hoewel schrijvers en sprekers, lid van een etnisch-culturele minderheidsgroep, een voorbeeldfunctie vervullen, is de houding van leden van deze minderheidsgroep ertegenover niet eenvoudig. Betreffende de voorbeeldfunctie zijn er twijfels:

*'...bijvoorbeeld Samira Azabar vanuit Boeh!, die zie ik echt wel als 'mijn stem'. Rachida ook rond racisme en heel het gebeuren, maar dan ben ik meer voor haar campagnes, zoals 'my choice, not yours', hé.'* Malika, Belg.

*'...het sociaal gegeven van ons, dat wat ons eigenlijk wel bindt met elkaar. Het sociaal zijn. Ik denk dat dat nog belangrijker is dan media'... 'want media is nog altijd afhankelijk van... daar komt er één op TV en dan hoop je dat dat een goeie is. Is 't ook zo een wacko, allez, die zijn er ook hé, allez, dan is het ook niet okee hé.'* Adil, Belg.

En ook de positie van de schrijvers zelf is niet eenvoudig. Een respondent getuigt van een eenzijdige gerichtheid op één aspect van haar identiteit én op discriminatie binnen haar functie als schrijfster: *Dus ik kan bijvoorbeeld, ik schrijf heel graag rond feminisme of mode, of ... En dat doe ik dan vanuit mijn eigen en ik stuur dat op en ze publiceren dat wel, maar wanneer ze mij vragen is het altijd rond het thema racisme, discriminatie... Wat ze dan 'excuusallochtoontje' noemen'...* Lamy, Belg.

Verder in haar verhaal getuigt Lamy dat zij ook binnen haar schrijverschap te maken krijgt met discriminatie en dat haar talent slechts zichtbaar is om leden uit de minderheidsgroep aan te spreken: *'het is het meest gelezen artikel van heel het jaar. Ze hebben moeite gehad om het toe te geven, Ze hebben, als ze op het einde van het jaar maken ze zo'n lijstje van meest gelezen artikels, en ze hebben [een naam van een Vlaamse journalist] geschreven, en dan mij in kleine lettertjes erbij. ... Ze hebben moeite om naar hun witte publiek toe om zo'n dingen nog toe te geven, maar tegelijkertijd beseffen ze van ja, puur uit commercieel eigenbelang moeten we ook dat ander publiek gaan bedienen.'*

Daarenboven hebben media baat bij polarisering, wordt door verschillende respondenten gevoeld, bijvoorbeeld *'Dat zijn debatten, ja en liefst op 't scherp van de snee. Ziede? En dus, vermits dat dat hoofddoekendebat zo gepolariseert en zo 'n scherp randje heeft, zijn de media daar in supergeïnteresseerd omdat dat goed verkoopt'* Rik, Belg.

Noch het beleid, noch de media tonen wat discriminatie is en wat onaanvaardbaar is. De minderheidsgroep beantwoordt dit onder andere door te starten met #Dailyracism op Twitter, of Kif-

kif, een website die de actualiteit kritisch bekijkt. Door de lage transparantie en gepolariseerde beeldvorming, maar ook door juridische factoren, is discriminatie een te weinig geëxpliciteerde term binnen het dominant discours:

*'Dat gaat over transparantie van wat aanvaardbaar is, wat niet?*

*Ja. Uw juridisch proces moet zeer sluitend zijn en ik ... Er is onlangs een conferentie geweest van het Centrum over aanbevelingen van de VN om euh wat België beter doet. En onder andere de juridische afspraken met rechtbanken en wanneer gaat iets door en niet, dat dat veel duidelijker moet zijn, zodanig dat dat ook aan de burger duidelijk gecommuniceerd wordt.'* Lena, Belg.

## 5.2. Het repertoire van de (keuze)vrijheid en individueel zelfbeschikkingsrecht<sup>26</sup>

Zeven van de respondenten zijn man, tien zijn vrouw. Uitspraken over zelfbeschikkingsrecht werden op één na allemaal gedaan door vrouwen.

	Respondent: geslacht = v	Respondent: geslacht = m
Zelfbeschikkingsrecht	29	1

en slechts voor één vijfde door mensen die geen deel uitmaken van een etnisch-culturele minderheid (acht van de respondenten maken deel uit van de meerderheidsgroep, negen van de minderheidsgroep).

	Respondent: lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = ja	Respondent: lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = nee
Zelfbeschikkingsrecht	24	6

De nood aan zelfbeschikkingsrecht wordt binnen de groep respondenten meer gevoeld en geëxpliciteerd door vrouwelijke leden van een etnisch-culturele minderheid. De keuze om de hoofddoek te dragen brengt uitsluiting met zich mee en dat wordt aan den lijve ondervonden.

Alle respondenten geven aan dat de keuze voor de hoofddoek moet kunnen. Vrijheid in kledij wordt vandaag in onze samenleving bijvoorbeeld hoofdzakelijk ingevuld als vrijheid om te ontbloten, niet als vrijheid om te bedekken, volgens Noura en Alima. Terwijl er ook in die naaktheid een serieuze onderdrukking schuilt: het perfecte lichaam moet je hebben en dan biedt de mode-industrie een groot gamma aan (onthullende) kledij. Bovendien blijft onderbelicht dat het effect van het verbieden van de hoofddoek in belangrijke maatschappelijke activiteiten zoals onderwijs en arbeid de beknotting van kansen tot ontplooiing van deze vrouwen betekent. Dit is een beperking van hun vrijheid die niet wordt uitvergroet, in tegenstelling tot de connotatie van onderdrukking die de hoofddoek heeft. En laat het net onderwijs en arbeid zijn die toegang

<sup>26</sup> Het individuele recht op zelfbeschikking kan gezien worden als een element van de persoonlijke vrijheid, en daarmee als een grondslag van de mensenrechten. Zie ook <http://www.amnesty.nl/mensenrechten/encyclopedie/zelfbeschikking-en-mensenrechten>.

bieden tot opleiding, degelijk werk, sociale zekerheid en basis vormen voor persoonlijke ont-plooiing.

De motivatie voor het dragen van een hoofddoek is uiteenlopend. Tijdens interviews werden ideologische en culturele redenen aangehaald zoals het behoren tot een groep, religieuze redenen, verzet tegen dominante opvatting. Tegelijk werd het ook als een praktisch en/of esthetisch kledingstuk gezien. Vega die als enige soms de hoofddoek draagt, draagt die enkel en alleen uit praktische en esthetische overwegingen: *'ik draag dat om praktische redenen omdat bijvoorbeeld mijn haar niet zou kroezelen als het te vochtig is'... 'Dus euh ik zou eh dat religieuze, dat stoort mij want bijvoorbeeld ik draag nu op dit moment bijvoorbeeld een hoofddoek, omdat het elegant is met bepaalde kledij.'*

Vega, Belg.

Andere vrouwen kennen het dragen van de hoofddoek religieuze redenen toe, vanuit een individuele lezing van de Koran en Hadith. Dit verklaart waarom vaak binnen gezinnen de ene vrouw wél en de andere vrouw geen hoofddoek draagt: *'En wat dat er ook is binnen islam is dat, da's iets persoonlijks tussen god en jou. Vandaar dat sommige vrouwen dat wel dragen, anderen niet, én je hebt ook euh, ja, de weg die een vrouw aflegt, Ik denk dat dat persoonlijk is, om het al dan niet te dragen, maar ook welke bronnen je gebruikt. Als je gaat kijken in de Koran welke verzen daarover gaan, dan moet je gaan kijken naar de verzen die gaan over de hoofddoek'... 'daar staat in dat je je boezem moest bedekken.'... 'de meeste gelovigen zijn soennieten, in 'soennieten' hoor je ook sunna, en d'r is natuurlijk ook het voorbeeld van de profeet en euh naast de koran heb je ook de Hadith, de overleveringen naar het voorbeeld van de profeet die je moet volgen en als, en daar, voor veel vrouwen is daar ook de bron of het bewijs die ze gebruiken om te zeggen van ja, we moeten een hoofddoek dragen. Maar als je ook gaat kijken naar de context enzoverder, want het is heel belangrijk om iedere keer te kijken naar de context, van wanneer dat dingen ontstaan zijn, dan is het ook zo dat vrouwen euh een hoofddoek droegen of zich bedekten euh in de tijd van de profeet omdat om zich ook te onderscheiden van andere, van andere vrouwen.' ... 'maar d'r zijn ook overleveringen die zeggen da je niet moet opvallen. Dus voor mij is dat ook belangrijk van ik mag niet opvallen',*

Alima, Belg.

Opvallend is dat slechts twee uitspraken 'behoren tot' als reden aanduiden binnen de etnisch-culturele minderheidsgroep, terwijl dit door leden van de meerderheidsgroep vier keer werd aangehaald. Geen enkele vrouw met hoofddoek benadrukte in haar motivatie het belang van het behoren, behalve een bekeerde moslima (drie uitspraken). Zij vertelt: *'Dat is natuurlijk van betekenis als je met moslims werkt. Stel dat ik een ander werk zou gaan doen, dan valt het te overwegen of het nog wel betekenis heeft voor mij. Voorlopig is dat niet, ik zie daar geen reden toe. Ik vind het ook een stuk van mij. Het geeft heel direct een stuk van mijn identiteit weer. Daarom is dat ook*

wel belangrijk. In het werk vooral is dat belangrijk. Het is duidelijk wat elkeen zijn positie is en we houden ons aan de regels die erbij horen.’

Lies, Belg.

Andere uitspraken over ‘behoren’ handelen over gebruiken onder Koerden, Palestijnen en Libanezen waar mannen én vrouwen een heel specifieke hoofddoek dragen. Verhoudingsgewijs wordt het door vrouwen uit de minderheidsgroep eerder als een gewoon kledingstuk aanzien. Het wordt echter niet beschouwd als gewoon kledingstuk door de meerderheid. Daarom wordt het dragen van de hoofddoek ook geduid als verzet tegen de witte norm door de helft van de vrouwen, lid van de etnisch-culturele minderheidsgroep. Het aantal uitspraken over ‘verzet’ als betekenis van de hoofddoek tussen andere betekenissen, komt bij hen voor, in tegenstelling tot bij leden van de meerderheidsgroep:

	Respondent: lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = ja	Respondent: lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = nee
1 : behoren	2	4
2 : kledingstuk	11	1
3 : praktisch	1	0
4 : religieus	3	4
5 : verzet	6	0
		(verzet)
	1 : geslacht = v	6
	3 : hoofddoek = ja	1
	4 : hoofddoek = nee	2
	5 : hoofddoek = soms	3

Nog opvallend is dat verzet tegen de norm meer aangehaald wordt door respondenten die nooit of soms een hoofddoek dragen. Door leden van de ‘autochtone’ meerderheid wordt dit niet aangehaald, getuigt dit van een soort blindheid voor de witte norm? Andere respondenten hebben het niet meteen over ‘verzet’, maar wel over een heersende westerse blik of over oriëntalisme. Hierbij wordt verteld hoe moeilijk het is om de witte norm te doorbreken of om er zelf doorheen te zien. Iets meer dan drie vierde van de respondenten (13/17) hebben het over de dominante interpretatie van de hoofddoek als zijnde onderdrukkend.

...‘dat sommige werkgevers dat zien als ‘onderdrukking’, maar door hen dan geen werk te geven, dan zijn die meisjes of die vrouwen twee keer gestraft, hé, die zijn dan, als je dat doortrekt, -ontnomen van economische zelfstandigheid- en dan ook nog eens door hen, omdat ze dan onderdrukt zijn, nog ‘s door de werkgever maar dat betekent dat ze ook nooit, als dat echt vrouwen zijn die

*onderdrukt zijn en die nog heel afhankelijk zijn, dan laat je ze financieel afhankelijk. En dan zorg je ervoor dat ze nooit onafhankelijk zullen zijn en dat ze nooit hun eigen keuzes kunnen maken. Ook al ben ik ervan overtuigd dat de groep onderdrukte, allez, vrouwen die onderdrukt zijn en die verplicht zijn om een hoofddoek te dragen, een hele kleine groep is.'*

Alima, Belg.

Enkelen wijzen erop dat dit moeilijk te doorbreken is. ...*'ik denk dat het voor de vrouwen in kwestie euhm ja, een soort gewoonte is, een soort dagdagelijks gebruik, een soort element dat gewoon eigen is aan hun identiteit, waar dat dat bij ons over een aantal andere dingen gaat. Dus ik euhm ik wéét dat dat een heel groot verschil is tussen hoe zij het in de regel, want er zijn natuurlijk altijd misbruiken, hoe zij het in de regel als positief percipiëren, maar hoe dat –en hoe neutraal en objectief ik er zelf al tegenover wil staan en hoe ik zou willen dat er in de maatschappij positiever tegenover wordt gestaan- toch euh merk ik bij mijzelf dat mijn feministische neiging vaak de bovenhand neemt en ik het dan toch nog op één of andere manier een stuk negatief percipieer. '*

*'Als onderdrukkend of...'*

*'Ja. Als onderdrukkend. Jaja, echt vanuit die euh die logica.'*

Marie, Belg.

Vaak wordt de context weggelaten, terwijl respondenten aangeven dat het dragen van de hoofddoek deel uitmaakt van hun identiteit. Allen gaven aan dat het dragen van een hoofddoek een bewuste én individuele keuze is.

*'Vanaf het moment dat een vrouw een keuze maakt, zoeken we altijd een excuus om te gaan motiveren van 'jamaar, is dat wel echt haar keuze?' Alsof dat ze zo van euh ja, dat ze een spons is, dat ze door jan en alleman eigenlijk beïnvloed wordt, dat een vrouw inderdaad zelf geen keuze maakt. Als een vrouw kiest voor een carrière en niet voor kinderen: zelfde discussie: 'Is dat door sociale druk dat ze die richting uitgaat?'*

Vega, Belg.

*... 'in het Westen is dat veel van 'ja, een geëmancipeerde, vrije vrouw ziet er zo uit en kan er niet anders uitzien, dat zien we ook heel hard in het debat. We, als we het over een vrouw met een hoofddoek hebben, doen we alsof we het over een kind hebben die denkt dat ze zelfbesloten is maar dat ze het zelf niet weet, en wij willen haar dan gaan tonen wat het wel is om helemaal vrij te zijn.'*

Lamya, Belg.

*'Ik kan mij wel inbeelden dat voor bepaalde mensen het feit dat ik een hoofddoek draag vrije wil is, dat ze dat niet kunnen begrijpen. Dat ze denken dat ik dat probeer te verdoezelen terwijl dat dat absoluut niet zo is, hé. En dat is dus de reden waarom ik er blijf voor vechten. Omdat ik erin geloof dat dat een recht is van een vrouw om te beslissen om dat aan te doen of niet.'*

Zada, Belg.

De norm die geldt als vrijheid in kleding wordt in het Westen eerder gezien als vrijheid om te ontbloten dan vrijheid om te bedekken volgens drie respondenten. Tegelijk wordt gewezen op de



druk van de mode-industrie die aanleiding kan geven tot anorexia. Over deze vrijheid, het recht op zelfbeschikking, zegt Lena: *‘En ik denk door mensen vrijheid te geven van beslissen en die te begrenzen op de waarden van een rechtsstaat, dat we veel meer effecten gaan bereiken dan die symbolische dossiers van mag hier iemand aan het loket met hoofddoek of niet? Ik ben daar écht geen voorstander van. Ik vind dat je de mensen moet zo ver brengen dat ze dat zelf beslissen, tenzij ze de vrijheid van iemand anders beperken en daarop moeten we optreden, en niet op hoe ze eruit zien.’*

Lena, Belg.

De identiteit van vrouwen met een hoofddoek en hun mogelijkheid om een eigen keuze te maken wordt niet erkend. Het geeft het gevoel een ‘tweederangsburger’ te zijn in de samenleving. Want hoeveel je ook doet binnen die de samenleving, je krijgt te maken met discriminatie: *‘Ik ben hier wel graag, ik leef wel graag in België maar dat vind ik echt wel jammer, dat zijn dingen die mij raken. Een huis huren: je kunt het vergeten, om een job te zoeken moet ik dubbel zo hard mijn best doen en ik zal dubbel zo hard mij moeten bewijzen als moslima. En als ik maar iets verkeerd doe, dan vertegenwoordig ik alle moslims die er maar bestaan (lacht). Het is de denkwijze van het wij-zij principe, hé, terwijl we hier geboren zijn, hier gestudeerd hebben. ’t Zou geen wij-zij meer mogen zijn, hé.’*

Zada, Belg.

### 5.3. Het repertoire van de competente burger

Het arbeidsmarktbeleid legt nadruk op competenties van mensen. Als het gaat om leden van etnisch-culturele minderheden, wordt de focus gelegd op beheersing van de Nederlandse taal. Uitspraken van respondenten met betrekking tot taal worden dubbel zoveel gedaan door leden van de meerderheidsgroep. Zij hadden het zowel over de beheersing van de Nederlandse taal, als over het waarderen van meertaligheid als werkpunt.

Thema van uitspraken: taal – Nederlands

4 : lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = ja	7
5 : lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = nee	14

Daarnaast zijn professionele vaardigheden, afhankelijk van de functie belangrijk. Veel minder wordt de focus gelegd op de interculturele competenties en de waarde van kennis van de taal van een minderheidsgroep in onze samenleving:

*‘En bijvoorbeeld Kind en Gezin is een organisatie bij ons die zeer veel eerstelijnswork doet, als daar geen diversiteit is, dan is er zeer veel probleem. Want je clasht met de cultuur, je weet niet hoe de mensen bepaalde zaken aanpakken. Waarom doen ze bepaalde dingen, hoe moet je dat euhm opvolgen, hoe versta of vertaal je dat? Je hebt een discussie van euh, moet je dat aanvaarden of niet? Dat is een andere discussie dan als je, als ik iemand tegenkom die uit mijn cultuur komt, dan snap ik wat die doet. En als je dat niet hebt, dan moet je daar open voor staan, je moet intercultu-*

*rele competenties hebben om dat te bevragen, te aanvaarden dat er een andere manier bestaat om dingen te doen.'*

Lena, Belg.

Tegelijk wordt erop gewezen dat het waarden van interculturele competenties positieve discriminatie is, waardoor leden van de meerderheid in sollicitatieprocedures zich gediscrimineerd zouden kunnen voelen.

Een respondent haalde onderzoek aan dat aantoont dat naamdiscriminatie één van de grootste struikelblokken vormt. Om dit te verhelpen, wordt gedacht aan anoniem solliciteren aan de hand van een competentie-CV. Sommigen denken dat dit gelijk staat aan uitstel van executie, anderen geloven in het sensibiliserend effect. Die laatsten geloven in de confrontatie van de werkgever met het stereotiep beeld dat zij of hij had. Eerstgenoemden wijzen op de noodzaak van structurele ingrepen, zoals werken met quota of een bindend charter, of de invoering van het basisinkomen. Deze discussie is belangrijk, volgens ervaringen van respondenten:

*'De consulente zei dat ik geen foto had op mijn CV. Okee, ik zette een foto. Zegt die 'ja dat is wel belangrijk, want dan gaan ze misschien denken bij het zien van je naam dat je iemand bent die een hoofddoek draagt, hé. Woon je alleen of heb je een partner?' 'Ik heb een partner.' 'Is je partner een Belg?' vroegen ze, en ik 'jaja, jamaar ik ook'. Zegt die van 'Zijn jullie getrouwd?' 'k Zeg 'Nee, samenwonend'. Zegt ze 'Ja, dan zou ik toch zijn naam voor jouw naam zetten, een dubbele achternaam.' Ik zeg 'Mevrouw, een foto wil ik wel op mijn CV zetten, maar over mijn lijk om de naam van mijn vriend voor mijn eigen naam te zetten. Nee dat doe ik niet.'*

Vega, Belg.

*'Dus er was een job en iemand die economie had gestudeerd die heeft dat toch niet gekregen, iemand anders heeft het gekregen, die minder gescoord had. En als je dan vraagt van 'ja, waarom heb ik die job niet gekregen?' 'Ja, we hadden er toch geen goed gevoel bij' ... goh zo...'*

Zada, Belg.

Naast competenties speelt ook het netwerk van een persoon een rol in het vinden van een goede job. Dit kan verschillen naargelang het al dan niet deel uitmaken van een minderheidsgroep. Leden van de meerderheidsgroep trekken hier aan het langste eind, vertegenwoordiging van leden van minderheidsgroepen in belangrijke functies is veel kleiner.

Verschillende drempels werken structureel, gaf Edith aan:

*'... ja okee, dat is goed dat je die competenties en talenten versterkt, dat is ook goed voor personen die in achtergestelde posities zijn. Zij zouden daar ook meer van moeten kunnen profiteren. Maar dat is niet voldoende om hen een plaats te geven op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er op een meer collectief niveau, actie nodig. Diversiteitsbeleid in organisaties, op organisatieniveau, maar er zijn op de arbeidsmarkt ook nog structurele drempels waar bepaalde groepen*

*tegenaan lopen. Dus niet het individu an sich misschien, maar omdat die dan tot een bepaalde groep behoort, maakt die dan meer kans om tegen die drempel aan te lopen. Drempels als' ... 'discriminatie ook, euh en dat los je niet op door meer en meer of alleen maar die focus op het individu. D'r zijn andere beleidsinitiatieven voor nodig ook.'*

Vooroordelen spelen een grote rol, zowel bij werkzoekenden als bij werkgevers. Mensen geloven niet dat iemand met een hoofddoek graag aan de slag wil, zo getuigt een respondent. Een werkgever nam een vrouw met hoofddoek aan in een loketfunctie, met goedkeuring van het bestuur, maar: *'Ik heb daar zeer veel vragen over gekregen, maar in de termen van 'gij durft!'. 'Amai gij durft.'* Deze man vond het echter relevant om die persoon in een zichtbare functie aan te nemen. Het ging over een zorginstelling in een stad met een diversiteit aan inwoners. Ook binnen het cliënteel bestond een diversiteit: *'... en we zijn allemaal aan het pleiten dat die werk zouden kunnen krijgen, en te kunnen participeren en integreren, maar dan moet je ook wel een rolvoorbeeld zijn.'* Arne, Belg.

Over de relevantie van de keuze om iemand met een hoofddoek te werk te stellen, brengt een respondent een nuancering aan die verband houdt met de aard van de job en de visie van de organisatie: *'Dat jij de hoofddoek niet als een drempel creëert voor mensen die werken om kost te winnen, da's nog een andere zaak als je kan zeggen van voor bepaalde jobs die maatschappelijke impact hebben enzovoort, is hoofddoek wél een relevante issue.'* ... *'Ik kan erin komen dat sommige mensen zeggen euh 'het dragen van een hoofddoek is niet compatibel met onze kijk naar euh de scheiding van kerk en staat, naar de positie van de vrouw, ik kan mij inbeelden dat mensen dat vinden en dan is het dan aan de organisatie of aan het bedrijf om te zeggen van euh ja, voor ons is het wel belangrijk. Gaan we een CEO hebben met een hoofddoek of niet.'* Lena, Belg.

Dit toont dat het al dan niet aannemen van iemand (met of zonder hoofddoek) enkel op basis van competenties weinig realistisch is. De omgang van de overheid als werkgever met de materie vormt hier een mooi voorbeeld van, binnen het volgende repertoire.

#### 5.4. Het repertoire van de neutraliteit binnen de overheid

"We waken erover dat dienstverlening van de lokale besturen aan de burgers neutraal is en als neutraal ervaren wordt." (Vlaamse Regering, 2014, p.5), is opgenomen in het huidige regeerakkoord. De regering kiest voor neutraliteit binnen de overheid en wil dat burgers de dienstverlening als neutraal ervaren. Dit wil zeggen dat de keuze voor inclusieve of exclusieve neutraliteit bij de burgers gelegd wordt.

Opvallend is dat twee mannelijke werkgevers 'neutraliteit' schetsen als middel in functie van een doel. De doelen verschillen, één werkgever stelt de sereniteit van de klanten de verstand-

houding onder collega's voorop. De andere werkgever ziet het als een middel om evenredige arbeidsparticipatie te bereiken, maar onderschrijft dit zelf niet. Verschil tussen beide mannen is dat de eerste in de private sector werkt, de tweede in een overheidsdienst. Laatstgenoemde kent het verschil tussen inclusieve en exclusieve neutraliteit, de eerste daarentegen niet. Hij denkt eerder in termen van klanttevredenheid en winst dan in termen van maatschappelijke in- of exclusie.

Algemeen wordt exclusieve neutraliteit in vraag gesteld. Enerzijds beargumenteren respondenten dit aan de hand van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap (MVO) en inclusief personeelsbeleid. Anderzijds wordt meervoudige identiteit van personen benadrukt, waarbij de nadruk ligt op de competenties van de persoon naast de kledij. We telden de argumenten per aard van thema, over verschillende posities van verschillende respondenten:

	twijfel in kader van meervoudige identiteit	twijfel in kader van MVO
1 : Respondent = werkgever	0	4
2 : Respondent = werknemer	8	3
3 : lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = ja	8	0
4 : lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = nee	1	7
6 : Respondent: Sector = Overheid	3	4
7 : Respondent: Sector = social profit	5	2
8 : Respondent: Sector = private	0	1

Bij respondenten werkzaam in de sociale sector ligt de nadruk op de meervoudige identiteit van mensen, in de private sector daarentegen ligt het accent op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Respondenten die bij overheidsdiensten tewerkgesteld zijn, antwoordden met een mix van argumenten. Opnieuw zien we in hun discours het verschil in denken in termen van maatschappelijke inclusie, tegenover een eerder economische terminologie.

Een hoofdoekenverbod bestaat niet algemeen in de overheid, elke overheidsdienst kan eigen kledingvoorschriften hanteren in hun personeelsbeleid. In de praktijk zijn niet alle meningen gelijk en komt men tot situaties als deze: *'... telefoon gekregen van het diensthoofd waar de vraag werd gesteld 'Okee, je hebt een contract getekend, proficiat, maar we gaan u moeten vragen om uw hoofddoek af te nemen.' Ik heb wel een hele selectieprocedure achter de rug gehad om te solliciteren, hé, voor die functie. We waren met dertien en ik was de enige die een hoofddoek droeg, al de rest niet. Het was een commissie van vijf personen, je gaat mij niet kunnen vertellen dat die*

*vijf dat niet gezien hebben. Als ik het dan geworden ben en ik heb dan mogen tekenen, stond het ook niet in de voorwaarden van het contract vermeld. Wat betekent dat de commissie op competenties is afgegaan, maar de personeelsdienst op uiterlijk.'*

Malika, Belg.

Niet iedereen kent de managementstroming van maatschappelijk verantwoord ondernemen of ziet identiteiten als meervoudig en dynamisch. Niet iedereen kent de betekenis van 'inclusieve neutraliteit'. Respondenten merken de invloed van de keuze van overheidsdiensten voor exclusieve neutraliteit in zichtbare functies. Bijvoorbeeld binnen de social profit sector:

*Vanuit het neutraliteitsprincipe dat dan in het CAW Antwerpen is ingevoerd'... 'CAW Roeselare en Midden-West Vlaanderen, die vroegen zich af toen ook daardoor, van 'moeten wij daar ook niet iets rond in opnemen?'...' Ze waren initieel echt van plan om het heel erg strikt te zeggen van neen dat kan niet, we staan open voor diversiteit, maar dat kan eigenlijk niet, de hoofddoek op de werkvloer, omwille van het neutraliteitsprincipe en dan was er discussie van 'doen we het enkel voor onthaalpersoneel, front- en back-office onderscheid?' Maar ik heb daar toen daar wel echt verdedigd van durf het gesprek aan, want ik vond het nogal heel spijtig dat ze eigenlijk, ze hadden nog nooit de vraag gehad, en dat ze dat dan meteen in hun missie-visie zitten opnemen of een reglement of wat dan ook.'*

Piet, Belg.

Hieronder kijken we hoe het repertoire van pluraliteit al dan niet werkt op de Vlaamse arbeidsmarkt, vanuit de subjectpositie van de overheid, van werkgevers en leden van de etnisch-culturele minderheid.

### 5.5. Het repertoire van pluraliteit op de arbeidsmarkt

Hiervoor schetsten we hoe de overheid de kwestie 'actief pluralisme' op de arbeidsmarkt in handen legt van ondernemers, arbeidsbemiddelaars en werkzoekenden. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is de naam van een managementstroming die opgang maakt. Het behelst onder andere een inclusief personeelsbeleid. Zowel de overheid, de werkgevers als de moslimminderheid gaan om met dit beleid op specifieke manieren. Hieronder bekijken we de verschillende posities, waarna we het belang van dialoog, bijna door iedereen benadrukt, naderbij bekijken.

#### *5.5.1. Subjectpositie: overheid*

Inclusief personeelsbeleid wordt sterk gepromoot door de Vlaamse overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB). Volgens Toon sensibiliseren zij werkgevers aan de hand van onderzoek waaruit bleek dat de meest succesvolle Amerikaanse bedrijven hoge investeringen hebben in innovatie alsook een divers personeelsbestand, alsook aan de hand van een bevraging die IBM uitvoerde bij duizend vijfhonderd CEO's. Dit onderzoek wees uit dat innovatie best werkt als klanten in de organisatie tewerkgesteld zijn. Een hoge graad aan diversiteit in het

personeelsbestand stimuleert immers een diversiteit aan ideeën en faciliteert het bereiken van nieuwe groepen. Een bedrijf houdt zo vinger aan de pols. Google maakt van diversiteit zijn uitgangspunt in een duidelijk economische logica: diversiteit genereert business. Een respondent vond dat dit toch wel een dubbele nasmaak heeft:

*‘Ja, het is een discours van ‘uw winstmarges zullen stijgen’,... . Maar mijn uitgangspunt is om mensen met de juiste competenties, om hen in hun waardigheid euh te te benaderen uiteindelijk. Het gaat hier over mensen met competenties die je misschien nodig hebt, die misschien inderdaad het bedrijf kunnen versterken. En als laatste gebruik ik dan ‘misschien kun je hierdoor ook nieuwe klanten bereiken’. Dan zie je die ogen opengaan van ahja, zo had ik het nog niet bekeken. En dan voel ik mijn eigen niet zo goed eerlijk gezegd. Maar het is een argument.’* Arif, Belg.

De overheid stimuleert dit inclusief personeelsbeleid, voor de uitvoering van het EAD-decreet voorziet ze in middelen om te realiseren dat het personeelsbestand van bedrijven een afspiegeling is van de actieve bevolking in de samenleving. Dit wordt door het beleid gestimuleerd, maar als er niet aan wordt voldaan, wordt het niet bestraft. Daarnaast legt de overheid de focus op competenties om het juiste talent op de juiste plaats te krijgen, los van andere identiteitskenmerken. Want terwijl diversiteit in de samenleving groeit, zijn Vlaamse bedrijven nog erg wit, gaven verschillende respondenten aan. Eén van hen wees erop dat ook werkgeversorganisatie voor kleine en middelgrote ondernemingen (Unizo) erg wit is en wit denkt.

Respondenten gaven aan dat de subsidiëring te weinig expliciet gericht is op diversiteit. Bedrijven hoeven voorlopig niet aan te tonen dat zij werken aan een inclusief personeelsbeleid om de middelen die daarvoor bedoeld zijn, ter beschikking te krijgen.

*‘Ja dus want euhm we hebben dan de euh het nieuw besluit eens bestudeerd van wat die KMO-portefeuille dus eigenlijk wil zeggen, hé. Maar dat is eigenlijk dus gewoon, hoe moet ik het zeggen, zo simpel als het maar zijn kan, hé. Dus een ondernemer zit aan zijn bureau. De HR-directeur of weet ik veel wie, die opent dat, ‘...’, die zeggen dan gewoon ‘wij gaan ongeveer dat dat en dat doen’, het woord ‘diversiteit’ staat daar zelfs niet in, hé, of ‘kansengroep’ of ‘oudere’ of ‘jongere’ of ‘allochtoon’. Het woord komt er zelfs niet in voor. Als ze zeggen van ‘we gaan een soort euhm we gaan een expert inhuren want we willen zowat inzetten op een duurzaam HR-traject’. Dan krijgen ze gewoon een subsidie’ ...’En nu gaat al dat geld gewoon naar naar andere HR dingen waar een bedrijf gewoon mee kan doen wat dat die zelf wil. En dat gaat over vijf-zes miljoen euro, hé, allez.’* Marie, Belg.

Een respondent vertelde dat in de Verenigde Staten de aanwerving van personen die deel uitmaken van groepen die gediscrimineerd worden, gesubsidieerd worden. Zij kwam als vrouw, afkomstig uit Oost-Europa voor heel wat subsidiëring in aanmerking toen zij er een functie aangeboden kreeg. In Vlaanderen wijzigde de uitvoering van het EAD decreet in 2015 (Vlaamse

Regering, 2015). Voorheen werden zowel actoren in het middenveld (onder de vorm van Jobkanaal, diversiteitsmedewerkers bij de vakbond) als werkgevers, die een loopbaandiversiteitsplan indienden, gesubsidieerd. Vandaag vermindert het budget met tien procent en wordt het verdeeld over de inzet op competenties en talenten, een nog niet gespecificeerde 'mobiliserende strategie tegen vooroordelen', en de KMO-portefeuille. Bovengenoemde actoren uit het middenveld worden niet meer financieel ondersteund. Verschillende respondenten hebben hier hun vragen over, bijvoorbeeld:

*'De verdeling van de middelen over die sporen is onduidelijk. En eigenlijk, dat tweede spoor waar loopbaandiversiteitsplannen naar KMO-portefeuille gaan: welke verdeling gaat men daar toepassen? Op die manier gaan middelen van het beleidsdomein Werk naar het beleidsdomein Economie aan de hand van die KMO-portefeuille, die zit onder economie, dat is nu dezelfde minister. Maar het is niet gezegd dat dat volgende legislatuur opnieuw dezelfde minister is, hé. En op dit moment worden er eigenlijk geen garanties gegeven dat daar ook effectief iets euh van acties zal gericht zijn op diversiteit.'*

Edith, Belg.

Het Vlaams beleid neemt geen voorbeeldfunctie op als werkgever. Het personeel vormt geen afspiegeling van de samenleving. Dit wordt gevoeld bij, op één na, alle leden van de moslimminoriteit, bijvoorbeeld door Adil:

*'Voorbeeld, allez, de overheid heeft altijd een voorbeeldfunctie. De overheid zou moeten faciliteren. En niet inhoud enzovoort gaan verkondigen. Zij moeten zorgen dat als er iets leeft in de maatschappij, dat die dat faciliteert. En dat doen zij nu vandaag niet.'*

Adil, Belg.

Moeizaam werkt het Vlaams diversiteitsbeleid aan een intern inclusief personeelsbeleid:

*'Voor mij maakt het niet uit, want Vlaamse overheid is hier voor àlle burgers. Maar ook voor die met hoofddoek.' ... 'Waarom is het okee om in een café of een restaurant te komen waar mensen divers zijn en niet okee in het overheidsgebouw?' ... 'maar in deze denk ik dat zeer veel focus moet liggen op sensibilisering. En wij zijn er nog niet. We zijn nog niet op niveau van actie. Je hebt bij sensibilisering een fase dat je dat kàn vertalen naar gedrag. En wij zijn niet zover. Wij kunnen nog niet vertalen naar gedrag want de mensen kennen het gedrag niet, die weten niet waarover het gaat en die weten ook niet wat hun steentje bijdraagt.'*

De nood aan verandering wordt wél gevoeld en er wordt gezocht:

*'Maar jouw uitstraling, dat is dan etnomarketing, bepaalt welke mensen naar jou zullen komen. Dat is niet toevallig dat we zeer weinig euh diverse mensen recrutereren, hé, want onze uitstraling is oervlaams. Vlaamse overheid is Nederlandstalig, en daar werken vooral Vlamingen. Da's de uitstraling. Dat moet je doorbreken door ... Waarom zou iemand hier solliciteren als die niet het gevoel heeft van dat is een organisatie voor mij? En daar zit die etno-marketing. Hoe ga je ervoor zorgen dat dat wel voor iedereen is en dat de mensen zich welkom voelen en willen komen en werken?'*

Lena, Belg.

### 5.5.2. Subjectpositie: werkgever

Tijdens verschillende interviews werd echter ook gewezen op problemen die dit inclusief personeelsbeleid inhoudt. Het belooft innovatie en winst en dat is heel belangrijk voor een bedrijf. Reacties tijdens interviews wijzen op de nood aan een visie op personeelsbeleid die aansluit op het decreet van evenredige arbeidsdeelname, die in het imago van het bedrijf uitgedragen wordt. Van daaruit worden redelijke aanpassingen doorgevoerd. Aanpassingen in aanwervingspraktijken (zie ook het repertoire van de competente burger) en in interne en externe communicatie kunnen nodig zijn. Het betreft een veranderingsproces op lange termijn.

Inzake visie en imago was er een werkgever die het bedrijf wil profileren op een inclusief personeelsbeleid. In vergelijking met Nederlandse ketens in België die wel mensen met een hoofddoek in zichtbare functies tewerk stellen, luidde zijn reactie: *'Dus ik denk dat we daar als samenleving een stap te zetten hebben en dat, ja dat dat begint bij individuen die moedig genoeg zijn of individuele bedrijven die moedig genoeg zijn om een stapje te zetten.'* Rik, Belg.

Bovendien getuigde een medewerker uit het middenveld dat de peer-to-peer uitwisseling iets is dat praktijken op de private markt sterk beïnvloedt, eerder dan acties vanuit het middenveld of de overheid.

Vaak heeft de eerste bezorgdheid van bedrijven betrekking op de mogelijke reacties van klanten, maar ook intern op reacties van collega's. Dit laatste vereist tijd voor zowel interne als externe communicatie, waarbij ideeën van onderuit worden toegelaten, zoals Rik aangeeft: *'We doen da zelf. Je moet zelf met uw medewerkers in dialoog gaan.' ... 'Als ge als werkgever, allez, zeker me ons reputatie die sterk is op vlak van open en eerlijke, transparante communicatie, ...' En heel rustig gaan beginnen, met een test. Ja en evalueren'*

Ervaringen van respondenten zijn divers en problemen zijn steeds talig.

*'Op een gegeven moment zei een collega tijdens mijn stage van 'Ja ik heb liever niet dat je mij volgt, omdat ik het niet zo heb voor bruine, allez, 'k heb het niet zo voor bruintjes, dus ...' 'k Heb dan mijn hoofddoek opgegeven en dan nog stoot je op zo'n opmerkingen. Je bent dan te bruin.'* Zada, Belg.

Het vereist een vorm van veranderingsmanagement binnen bedrijven. Het gaat immers niet enkel over een inclusief personeelsbeleid, maar ook over het intern en extern communicatiebeleid van bedrijven. Bovendien moet elk bedrijfsbeleid bepalingen van anti-discriminatie incorporeren. Noura zegt bijvoorbeeld over de betoging, afgebeeld op de cover van dit werk: *'En als de Hema nu had volhard in haar standpunt van 'een moslima kan hier net zo goed staan als ieder ander', dan euh, dan wordt het probleem al een beetje, niet meer opgelost, maar meer bespreekbaar ge-*



*maakt. Want een klant kan er niet voor kiezen om gediend te worden door de één of de ander omdat dat gebaseerd op zijn angsten of op zijn onwetendheid. En een werkgever zou daar dus niet op in mogen gaan en zelf logisch nadenken.’ ... ‘Een werkgever is nog altijd een mens en wordt nog altijd beïnvloed door de omgeving en het milieu waarin hij zich bevindt. Dus wat dat betreft, denk ik dat er heel erg veel manieren zijn om mensen bewust te maken van het feit dat ieder mens, mens is op zoveel manieren. Dat ieder mens het recht heeft om euh zijn capaciteiten, zijn talenten te ontplooien.’*

Noura, Belg.

*Maar als je de, als je euh die argumenten van ‘ja maar mijn klanten’, ‘ja maar mijn, mijn werkvloer’: dat gaat enkel op als de zolang dat de wetgeving niet toegepast is. Maar als een persoon geen vrouw met een hoofddoek wil en die organisatie of dat bedrijf zegt van ‘ja, sorry, dan euh stopt iedere samenwerking nu’ en als iedereen dat zegt, dan moet die persoon dat ofwel aanvaarden, ofwel moet die de dingen zelf doen, hé’.... ‘En ik denk dat dat is, concurrentie ja, zolang de wetgeving niet toegepast wordt. Als het toegepast wordt, dan is het op zich geen concurrentie.*

Alima, Belg.

Naast communicatie behelst inclusief personeelsbeleid ook andere redelijke aanpassingen. Er bestaan meer genres van veruiterlijkingen van religies en overtuigingen. Als er een kledingcode of uniform is, moet men deze herbekijken op de integreerbaarheid van een -bepaalde vorm van- hoofddoek. Veiligheid en hygiëne zijn criteria die hier vaak een rol spelen. Het beleid van organisaties kan hierin fel verschillen, zoals we leerden in het repertoire van discriminatie. Redelijke aanpassingen zijn aanpassingen van de normen, horende bij de uitvoering van specifieke functies. Deze normen worden opgesteld door het bestuur van organisaties, al dan niet in samenspraak met medewerkers. Dat laatste is afhankelijk van de grootte van de organisatie en de bedrijfscultuur. Het overheidsbeleid stuurt, in samenwerking met Unia en het Minderhedenforum aan op dialoog tussen werkgevers en (kandidaat-)werknemers om tot redelijke aanpassingen te komen:

*‘Het voorbeeld van iemand die een opleiding volgde van treinconducteur en tegen zijn docent of euh leerkracht zei die van ‘Ja, het is tijd om te bidden. Ik euh zal nu het werk neerleggen om te gaan bidden. En ik zal dan straks weer verder doen’. Maar dat gaat niet, als een trein rijdt, dan rijdt de trein.’ ... ‘dat je dan wel samen kan zoeken naar euh naar een oplossing. Want de meeste mensen willen ook een, gewoon een compromis. Iets waar iedereen zich goed bij voelt’... ‘want steeds als je zegt van geloof op het werk, dan kun je daar een aantal regels of een kader voor creëren. Euh, bijvoorbeeld dat je zegt van ‘het moet ook veilig zijn’. Het moet veilig zijn, het moet euhm hygiënisch zijn, het mag uw werk niet beïnvloeden en er was nog één: geen bekeringsdrang. Laat de mensen op het werk hun werk doen’*

Alima, Belg.

### 5.5.3. subjectpositie: etnisch-culturele minderheid

Onder respondenten heerst algemeen het gevoel dat bedrijven in Vlaanderen er niet klaar voor zijn, maar dat de tijd dringt. Verschillende actoren sturen aan op een veranderingsproces binnen bedrijven. Goede voorbeelden worden aangehaald, gaande van het aanbieden van producten gericht op de groep in teken van het Suikerfeest tot het wijzen op Nederlandse commerciële ketens in ons land die vrouwen met een hoofddoek zonder probleem tewerk stellen. Aan goede voorbeelden is nood, volgens twee derde van de respondenten die lid zijn van de moslimminderheid, enerzijds om discriminatie binnen de samenleving tegen te gaan, anderzijds als motivatie om de eigen beroepsloopbaan in handen te nemen en tegen vooroordelen op te komen.

*'Maar als kind is het vaak wel belangrijk om iemand die bijvoorbeeld op je mama lijkt, of op je zus euh of op je papa, om te zien dat je behoort tot de maatschappij. Euhm ik ken bijvoorbeeld meisjes die zich schamen of om henna op te doen op hun handen. Omdat dat ... en als kind doet dat heel erg veel pijn als je geen erkenning ziet in andere mensen en het kan je heel erg veel beïnvloeden bij je ouder worden. Dus daarom vind ik het wel belangrijk om die representatie te zien.'* ... *'meer moslima's op belangrijke plaatsen en zichtbare plaatsen in de maatschappij zal er helpen voor zorgen dat er meer erkenning is, ook door andere mensen die euh niet moslim zijn of niet euhm, dat wij onszelf herkennen, maar dat we ook erkend worden.'*

Noura, Belg.

*'Er heerst zo een idee van vrouwen die een hoofddoek dragen zijn onderdrukt. Dat is totaal verkeerd. En ik denk door mij effectief te laten werken en mij in te laten met mensen, dan hoor je ook hoe ik denk en hoe ik ben. Ik ben echt iemand die daar sterk voor opkomt. euhm Laat de vrouwen zelf beslissen en laat de mensen zulke vrouwen ook leren kennen. En dat kun je enkel maar doen door ze effectief wel een job te geven.'*

Zada, Belg.

Hierin neemt de Vlaamse overheid geen voorbeeldfunctie op. De helft van de leden uit de meerderheidsgroep haalde voordelen aan van goede voorbeelden. Leden van de minderheidsgroep hechten ook veel belang aan goede voorbeelden, maar nog meer als deze vanuit de overheid gesteld worden:

	lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = ja	lid van etnisch-culturele minderheidsgroep = nee
1 : voorbeeldfuncties	11	6
2 : voorbeeldfunctie overheid	25	6

De nood leeft en er wordt ook initiatief genomen om erkenning van de groep op de arbeidsmarkt te stimuleren, onder andere in etno-marketing op de private markt. Het ontstond uit ongenoegen met de omgang met diversiteit door de overheid. Het helpt bedrijven om mensen uit minder-

heidsgroepen aan te spreken als klant. De interesse vanuit de private bedrijfswereld stijgt, want de groep mensen van tweede of derde generatie geschoolde en werkende leden van minderheidsgroepen wordt groter en vormt een nieuwe middenklasse groep. Ethno-marketing helpt bedrijven om deze groep gericht als klant aan te spreken, en aldus te erkennen als consument. *'De bedrijven die da ingezien hebben, denk ik, volgens mij gaan die op termijn toch wel een streepje voor hebben op de andere want die die die groep van mensen die, allez, de groep van mensen nu met een andere origine, die, allez, da's niet dezelfde soort consument dan veertig jaar geleden waar dat dat die mensen kwamen via arbeidsmigratie en hadden niet veel geld, zij konden niet zoveel kopen. Terwijl nu, ge gaat echt bewust gaan kopen en ge kunt u ook permitteren om om ook op zoek te gaan naar kwaliteit.'* Alima, Belg.

Sommigen geloven dat dit een aanzet geeft naar acties van de overheid, anderen zijn daar minder van overtuigd: *'Vanuit politieke overweging gaat dat nooit opgelost geraken. En waar ik wel van overtuigd ben, is dat euh economie, de andere kant, het ander plaatje, waar ze het eigenlijk voor doen, euh dat je dat wel kan oplossen. En vanaf dat zij er beweging in zetten, zal de politiek wel volgen. Maar omgekeerd gaat dat nooit gebeuren.'*... *'En dat wat de politiek in leven houdt, dat is zo die schrik.'*

*'Die polarisering?'*

*'Ja, terwijl dat ik zoiets heb van ja, ondernemers hebben daar minder probleem mee, omdat ondernemers gewoon, ja, die willen ondernemen. En hoe toffere kassiersters, hoe toffere mensen dat die kunnen aanwerven, hoe beter.'* Adil, Belg.

#### 5.5.4. Tot slot: het belang van dialoog en de micro –fysica van macht

De overheid legt de opdracht van actief pluralisme op de arbeidsmarkt in handen van de actieve burgers, namelijk werkgevers, werknemers, werkzoekenden en arbeidsbemiddelaars. Gezien dit via redelijke aanpassingen met betrekking tot bestaande normen gaat, en normen voortvloeien uit waarden, is intensieve dialoog onontbeerlijk.

*'...En ik vind het zo wel wat spijtig als je nog niet eens... Ik vind dat je altijd de dialoog moet aangaan, niet op voorhand zeggen 'nee'.* Piet, Belg.

Iedereen haalde dialoog aan als belangrijk middel tot pluralisme, binnen het domein arbeid, maar ook binnen de bredere samenleving: *'Ik heb dat ook gehad, een Marokkaanse medewerkster die in die jaren, vooraan 2000, die mij zei van 'Ik apprecieer dat, dat je zoveel doet voor mensen van allochtone origine, qua integratie in deze organisatie. Maar ik wil dat je stopt met mij enkel te bekijken als een Marokkaanse, hé, ik ben ook een vrouw, een opvoedster, ik heb zoveel identiteiten.'*

Arne, Belg.

*'Ik ben met iemand bezig daarover. En eerst zei die altijd 'wijle' en 'gijle'. Dan zeg ik 'hoezo, ik en al mijn geburen ofzo?' 'Neeneeneeneene, jij, ja jij.' En toen gisteren merkte ik dat hij tegen mij zei 'ik', in plaats van 'wij'. Dus maar dan moet je één-één gaan werken, hé. En in gesprek gaan, maar dat loont.'*

Lies, Belg.

Met 'dialoog' wordt dagdagelijks sociaal contact tussen mensen bedoeld:

*'Het sociaal gegeven van ons, dat wat ons eigenlijk wel bindt met elkaar. Het sociaal zijn. Ik denk dat dat nog belangrijker is dan media.' ... 'allez, ik ken er, hé, allez zo gelijk ik heb vaak met de bureau hier, dat zijn vijftig man die hier werken, allemaal Vlamingen, allemaal Vlamingen, weet je. En ik heb daar vaak mee gediscussieerd van ja, zeg, hoeveel Marokkaanse vrienden heb jij, of hoeveel Turkse vrienden heb jij? En dat hebben ze niet. 'Ja, daar waar ik mijn koriander ga kopen, mijn munt' ... 'Ja, okee, da's goed, tof, maar praat je met die mens?' ... 'Weet je wat in die leefwereld zit, weet je waar die mee bezig zijn? Weet je dat het gisteren islamitisch nieuwjaar is geweest?' En het is vooral dat wat ik mis. Dat ik denk, het is belangrijker dan media.' ... 'jaja, sociale cohesie is er gewoon niet.' ...*

Adil, Belg.

Marie sluit hierop aan:

*'Vaak denk ik ook vaak dat het te maken heeft met een soort onbekendheid. En een soort afstand en eigenlijk niet weten over en niet kennen.' ... 'maar zo allerlei initiatieven om bevolkingsgroepen dichterbij elkaar te brengen, ik geloof daar, allez omdat dat dan op lange termijn ook effect zou kunnen hebben op de arbeidsmarkt. Maar dat is natuurlijk een werk van lange adem en ik denk wel dat je op arbeid, rond heel de discriminatieproblematiek enzo feller en strenger moet zijn. Maar je moet al die andere maatschappelijke dingen denk ik ook doen.'*

Het belang van elkaar leren kennen, gemeenschappelijke kenmerken te ontdekken, daarover uit te wisselen, wordt door twee respondenten gezien als middel om de angst weg te halen en het debat op een hoger niveau te voeren. Het gemeenschappelijke vormt basis om elkaar toe te laten om te verschillen. Dialoog is niet evident in een diverse samenleving. Arne onderstreept het belang van dialoog bij pestgedrag. Dit gedrag speelt een rol in de ontwikkeling van identiteit bij kinderen: *'Die ontwikkeling stopt niet. Dus, ja, ook op de werkvloer zal er worden gepest. Op dat ogenblik is het vooral van belang de betrokkenen aan tafel te krijgen, zodat 'pestgedrag' een thema wordt en invulling krijgt. Vanaf dat moment wordt het ook hanteerbaar.'*

Luisteren en bevragen worden belangrijker geacht dan de uiting van snelle meningen. Noura kent bedrijven en scholen hier een belangrijke rol toe:

*'Ik denk dat een bedrijf of een winkel, een school ook euh een samenleving in het klein is en ik denk dat we daar leren, of zouden moeten leren hoe we met andere mensen in het openbaar*

*ook omgaan. En dat is een heel krachtig middel om die angst weg te halen, om uiteindelijk te gaan naar een samenleving die meer met elkaar spreekt en luistert.*

Ook Vega kent bedrijfsleiders een belangrijke rol toe in het doorbreken van waarden- en normenpatronen: *'... Een leerling die vanaf september een hormonenkuur, die verandert van Axelle naar Alex. En dat is dus in de school worden we erop voorbereid, de leerlingen worden erop voorbereid, er worden workshops gegeven van hoe ga je , allez, wat is transgender zijn. Laat het ons zo zeggen, toen ik nog naar België kwam in 1991, zoiets was gewoon ondenkbaar. Dat bestond niet. Maar door dat verborgen te houden en daar niet over te spreken, los je het probleem niet op, hé. Je moet dat volksopvoeding noemen, maar ik weet dat je dat niet altijd op 1-2-3 kan doen, tot daartoe. Maar door gewoon te zeggen van 'ja, okee, mijn klanten gaan verschieten'... .'*

De drie subjectposities van respectievelijk overheid, werkgevers en minderheid, zijn verbonden met een bepaalde macht om een norm op te stellen en te handhaven. Dit zorgt voor ongelijke verhoudingen binnen dialoog en interactie. Deze machtsverhoudingen werken door in talige interacties, Foucault noemt dit de microfysica van de macht. Ook in de interviews werden deze machtsverhoudingen aangehaald, meer specifiek met betrekking tot het oriëntalisme, tot de macht om normen te stellen en te bepalen wat vrijheid in kledij betekent. Uitspraken over oriëntalisme beschrijven de huidige situatie, zoals Lena beschrijft: *'... Wij focussen zeer veel met religieuze symbolen op die hoofddoeken, maar wij focussen niet op mensen die al hun vrije tijd in de kerk doorbrengen bij wijze van spreken. Die alle mogelijke goede doelen ondersteunen. Want voor ons is dat onderdeel van onze waarden- en normenpatronen en wij vinden dat okee dat zij dat doen. Maar wat maakt een katholieke kerk beter dan een moskee?' Alima wijst in aansluiting op *'...Een oriëntalistische kijk die nog, die veel meer nog aanwezig is dan dat we ook denken, allez gelukkig zijn culturen en samenleven iets dynamisch en grote veranderingen gaan ook heel traag, en ge hebt nog altijd da beeld van ge hebt het Westen als norm.'**

De dominante invulling van de begrippen 'vrijheid' en 'onderdrukking' is hier een goed voorbeeld van, zoals aangehaald in het repertoire van (keuze)vrijheid en zelfbeschikkingsrecht.

Het basisinkomen zou de macht, die binnen de dialoog speelt, iets meer in evenwicht kunnen brengen, denkt Lamy: *'Dus dat haalt een heel groot stuk van die machtsverhouding weg, er wordt op een eerlijkere voet onderhandeld tussen werkgever en werknemer. Of het nu gaat om euh uw inkomen of over euh de werkomstandigheden of over de werkduur van uw week enzovoort, kun je op een gelijkere voet onderhandelen, wat nu niet kan. Mensen staan zodanig zwak dat ze de goorste dingen moeten aanvaarden om aan hun basisbehoeften te kunnen voldoen. Alleenstaande mama's die twaalf uur per dag werken en allez, echt zo heel barbaarse dingen zijn wij nu aan het doen. '*

Over de passage in het regeerakkoord “We waken erover dat dienstverlening van de lokale besturen aan de burgers neutraal is en als neutraal ervaren wordt.” (Vlaamse Regering, 2014, p.5) zegt een respondent dat dit in twee richtingen bekeken moet worden:

*‘Wij vergéten dat er burgers met hoofddoek naar het loket komen. Wij vertrekken vanuit meerderheidsstandpunt en we kijken naar de burgers als weerspiegeling van onszelf. Maar dat is niet meer het geval. Wij spreken over twintig procent van onze samenleving die van allochtone origine is, buitenlandse herkomst noemen we dat, en dat betekent dat de burger die er staat, zich ook niet gediscrimineerd moet voelen. En dan heb je mensen die zeggen van ‘Ja, ik word bediend hier door een blanke Vlaming’ en da’s ook discriminatie. Dat is het subjectief ervaren van objectiviteit als ‘niet helpen’ of als een bureaucratie die voor de anderen niet geldt en voor mij wel. Dus je hebt dat in twee richtingen.’*

Lena, Belg.

Van een perfecte illustratie getuigt Alima, die deelnam aan een actie tegen een hoofddoekenverbod in loketfuncties van de stad: *‘...Dat we een gesprek hadden met iemand [een politicus] daarover en dat die ook zei, dat hij een onderscheid maakte tussen euhm de burgers die het er moeilijk mee gaan hebben met een medewerker die een hoofddoek zou dragen achter het loket, dat wij ook zeiden ‘jamaar, wij zijn ook burgers’. ... ‘en dan begon hij weer ‘Jaja, maar de burger...en een medewerker...’. En dan zeiden we weer van ‘Jamaar, wij zijn ook burger’. Maar je ziet dan, als je niet behoort tot de norm, dan ben je zo een deel ernaast zo, voor sommigen buiten samenleving.*

## 6. Discussie en conclusie

### 6.1. Discussie

Neutraliteit van de overheid is belangrijk, zo stelt John Rawls. Maar hoe dit precies gedefinieerd en vervolgens geïmplementeerd wordt, is een zoektocht. Een respondent vindt het draagvlak onder de bevolking belangrijk en acht de samenleving nog niet klaar voor vrouwen met een hoofddoek in zichtbare of maatschappelijk relevante functies, of voor inclusieve neutraliteit *tout court*. Sensibilisering is eerder aan de orde volgens haar. Een andere respondent haalde aan dat praktijktesten inhoud zouden kunnen bieden voor sectorspecifieke sensibilisering. Binnen de Vlaamse overheidsdiensten heerst bekommernis hierover en werd in 2014 Mozaïko opgericht, een personeelsnetwerk binnen de diensten Gelijke Kansen en Diversiteit, dat de Vlaamse overheid adviseert in het werken aan een inclusief personeelsbestand. Het regeerakkoord, de beleidsbrieven, politieke beslissingen en de wet begrenzen de beslissingsruimte van ambtenaren. In het huidige regeerakkoord kiest de regering niet voor inclusieve of exclusieve neutraliteit. Deze keuze wordt bij de burger gelegd: “We waken erover dat dienstverlening van de lokale besturen aan de burgers neutraal is en als neutraal ervaren wordt.” (Vlaamse Regering, 2014, p.5). Bovendien had de voorzitter van de grootste partij in België het in zijn nieuwjaarstoespraak over “Het Vlaanderen waar wij van dromen is een gemeenschap van burgers die samenleven volgens de superieure waarden van de verlichting. En voor de slechte verstaanders: in dat Vlaanderen is geen plaats voor racisme en discriminatie.” (De Wever, 2016, p.2) Hij gebruikt een hiërarchische term met ‘superieure waarden’. De stad waar hij burgemeester is, hanteert een exclusieve neutraliteit. Op federaal niveau is ook een defensieve reflex merkbaar. Een reeks commissies vonden plaats in de Kamer waar een Grondwetsherziening<sup>27</sup> werd overwogen, ten einde de scheiding van kerk en staat effectief te verankeren en tegelijk fundamentele vrijheden en gelijkheden vast te leggen. De superioriteit van waarden van de verlichting en de exclusieve neutraliteit tonen de defensieve morele klank van politieke uitspraken en handelingen, zoals zowel respondenten als Chantal Mouffe aangeven. Er is sprake van een wij-zij (moslims) antagonisme, die in de hand gewerkt wordt door recente aanslagen in Parijs en Brussel, door de radicale groep IS.

Steeds meer leden van de moslimminderheid laten hun stem horen in de media. Verschillende media nemen deze stemmen graag op. Volgens een respondent speelt enerzijds een economische motivatie: door deze stemmen op te nemen, bereiken mediakanalen het segment consumenten die lid zijn van een etnisch-culturele minderheid beter. Anderzijds werd haar ook gevraagd, gebonden aan de actualiteit, om te schrijven over racisme en discriminatie, of om zich expliciet te distantiëren van het geweld, veroorzaakt door de radicale groep IS bij recente

27 <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=/comm&language=nl&cfm=/site/wwwcfm/comm/com.cfm?com=9305>

aanslagen. Sommige van deze schrijvers uit de moslimminderheid trachten, naast het beantwoorden van gerichte vragen, ook de oriëntalistische blik op vrijheid en het vooroordeel van onderdrukking te doorbreken. Zij introduceren nieuwe betekenissen door er bijvoorbeeld op te wijzen, zoals Noura en Alima deden, dat vrijheid in kledij hoofdzakelijk wordt ingevuld als vrijheid om te ontbloten, niet als vrijheid om te bedekken. Deze stemmen wijzen erop dat ook bij naaktheid een onderdrukkingsmechanisme actief kan zijn, namelijk die van de eis tot een perfect lichaam. Deze betekenisverlening verschilt van de connotatie van "onderdrukking", die algemeen toegekend wordt aan de hoofddoek. Door deze interpretatie van de hoofddoek wordt gelijkheid tussen man en vrouw beschouwd als minder aanwezig bij deze groep. De verhalen van kritische auteurs die behoren tot de moslimminderheid maken ruimte voor de eigen betekenisverlening van vrouwen uit minderheidsgroepen. Het de-familiariseert mensen van de doorsnee invulling van vrijheid in kledij. Daarnaast expliciteren de verhalen van deze auteurs zaken die nu vaak onderbelicht zijn zoals het feit dat de hoofddoek voor sommigen vrouwen een item is zoals elk ander kledingstuk, dat veel vrouwen bewust kiezen voor het dragen van een hoofddoek en dat het hun vrijheid, noch de vrijheid van anderen, beperkt (zie ook de foto op de cover van dit werk). Een dergelijke verschuiving in betekenis door representatie noemt Hall een constructivistische veranderingstechniek (1997, p. 334).

Momenteel blijft echter onderbelicht dat een verbod op de hoofddoek en andere religieuze en levensbeschouwelijke kentekenen de vrijheid en het recht op arbeid van deze vrouwen ernstig beknot. Het beperkt hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk, het is een inperking van hun recht op arbeid, een sociaal grondrecht. Hieruit blijkt duidelijk dat erkenning en herverdeling samengaan. Zada bijvoorbeeld haalde als studente goede cijfers, maar volgde nog een extra vak management, omdat zij binnen de sector niet aan het werk kon. Op het moment van het interview werkte zij in de sociale sector. Aan Vega werd gevraagd de naam van haar (witte Vlaamse) partner te vermelden op haar sollicitatieformulier, om zo meer kans te maken om uitgenodigd te worden, én om een foto erbij te zetten om te laten zien dat zij geen hoofddoek draagt.

Een tweede veranderingstechniek die Hall (1997, p. 334) aanhaalt is het omkeren van stereotypen. Een voorbeeld hiervan is de anti-racistische slogan *Black is beautiful*. In het kader van het hoofddoekendebat ontstond een groep die zichzelf BOEH! noemt<sup>28</sup>, voluit *Baas over eigen hoofd*; in de lijn met de vroegere feministische slogan *Baas over eigen buik*, die werd gebruikt in de strijd voor reproductieve vrijheid en gezondheid. Ook Baas over eigen hoofd expliciteert wat momenteel verborgen is of niet gehoord wordt: het kàn dat vrouwen bewust kiezen voor de hoofddoek en dat het noch hun vrijheid, noch die van anderen beperkt (zie ook de foto op de cover van dit werk). Sterker nog, moslimvrouwen kunnen zich inschrijven in een feministisch discours en samen met niet-religieuze strijden voor zelfbeschikkingsrecht. Ze stellen de dominan-

---

28 <https://www.facebook.com/baasovereigenhoofd>



te beeldvorming daarmee actief in vraag. Daarnaast wordt specifiek op de arbeidsmarkt door etno-marketing het vooroordeel dat migranten minder rijk zijn, omgekeerd. Binnen het binaire arm-rijk denken wordt aangetoond dat een groeiende groep van kinderen van arbeidsmigranten goed opgeleid zijn, werkzaam zijn en een nieuwe middenklasse groep vormen. Een nieuwe groep kredietwaardige consumenten kan een bedrijf niet zomaar laten liggen. De beste manier om die mensen te bereiken is hun leefwereld te kennen en nog beter, ook die mensen te werk te stellen binnen het bedrijf. Zo houd je als producent vinger aan de pols. In deze redenering wordt het binaire arm-rijk denken niet doorbroken, maar aangewend binnen de economische logica die bedrijven hanteren.

Op de private arbeidsmarkt is momenteel het begin van een voorzichtige verschuiving van neutraliteit naar actief pluralisme merkbaar. Actief pluralisme wordt in de privésector in economische termen vertaald en door de overheid gestimuleerd, waarbij voordelen in termen van “het aanspreken van meer consumenten” en van “winst” worden uitgedrukt. Eén van de respondent-werkgevers maakt volop werk van etnomarketing en inclusief personeelsbeleid. Redelijke aanpassingen op de arbeidsmarkt bieden ruimte voor de specifieke behoeften van diverse groepen werknemers. Zoals ook vermeld in de studie *ronde redelijke aanpassingen*<sup>29</sup> in opdracht van Unia (Adam, Rea e.a., 2010, p. 134), hebben economische argumenten duidelijk de bovenhand op ideologische principes zowel in de private als in de publieke sector.

*Zo zijn argumenten met betrekking tot de organisatorische haalbaarheid, de planning, de voortzetting van de dienst, het niet hinderen of choqueren van klanten en het welzijn van de werknemer vanuit een wederkerigheidsprincipe (opdat deze beter presteert of trouw blijft aan de werkgever) talrijker dan niet marktgerichte ideologische principes. Deze marktgerelateerde argumenten berustend op economische efficiëntie zijn weliswaar meer voorkomend in de private sectoren maar laten ook publieke werkgevers niet ongemoeid.*

Deze economische logica houdt geen rekening met sociale grondrechten die gelden voor alle burgers. De overheid stimuleert de dialoog tussen werkgever en (kandidaat-) werknemer. Dit wil zeggen dat eventuele redelijke aanpassingen<sup>30</sup> niet structureel maar contextgericht gebeuren, op basis van enerzijds de specifieke context van de werkplek en anderzijds de behoeften van de kandidaat-werknemer in kwestie. Een respondent haalde aan dat uit onderzoek van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) blijkt dat op verschillende vlakken telkens de rol van de bedrijfsleider heel groot is en dat haar of zijn overtuiging erg belangrijk is. Dialoog is belangrijk, maar die vindt plaats tussen werkgever en werkzoekende. Tussen hen is er sprake van een ongelijke machtsverhouding. Een werkzoekende is overgelaten aan de keuze van een werkgever, als de antidiscriminatiewet niet geïmplementeerd wordt. Daarbij worden op dit

<sup>29</sup> In het kader van het decreet op Evenredige Arbeidsdeelname en Het Europese doen van een tewerkstellingsgraad van 75% van de actieve bevolking tegen 2020.

<sup>30</sup> Aanpassing van specifieke normen met betrekking tot specifieke functies, of aanpassing van de werkruimte door bijvoorbeeld het voorzien in een plaats waar ruimte is voor gebed of om tot rust te komen, aanpassingen in kledijvereisten,....

moment de interculturele competenties, de specifieke taalcompetenties waarover mensen uit etnisch-culturele minderheden vaak beschikken, weinig gezien, erkend en/of gewenst, gaf Lena aan.

Daarnaast zorgt de nadruk op de competente burger en het maatwerk bij toeleiding naar arbeid ervoor dat problemen erg individueel worden bekeken. Een hoogopgeleide vrouw met een hoofddoek heeft een andere afstand tot de arbeidsmarkt dan een lager opgeleide vrouw met hoofddoek. Desondanks lopen zij tegen gelijkaardige drempels aan. Door de individuele aanpak gaat de aandacht echter uit naar individuele mogelijkheden en beperkingen, eerder dan naar contextuele gegevens zoals de heersende islamofobie. De hoofddoek wordt binnen het dominante kader vaak gezien als een handicap, zoals een respondent hoorde tijdens een bezoek aan de VDAB.

In België is de implementatie van de anti-discriminatiewetgeving problematisch (OESO, 2015, pp. 60-61). Om de Europese 2020-doelstellingen op vlak van tewerkstelling (zie p. 4) te behalen, moeten vrouwen uit minderheidsgroepen meer betaalde arbeid opnemen. Hun tewerkstellingsgraad dient te worden verhoogd. Dit lukt alleen als zij ook de kans krijgen om te participeren aan de betaalde arbeidsmarkt. Het initiatief van etno-marketing vergroot deze kans, net als de stimulering door de overheidsvaardienst VDAB aan de hand van inclusief personeelsbeleid. Discriminatie is geen transparant begrip, er bestaat geen duidelijkheid over wat juridisch toelaatbaar is en wat niet. Betekenisuitwisseling over dit onderwerp gebeurt vooral binnen het minderheidsdiscours (zoals in #Daily Racism, Kifkif). Er bestaat discriminatie op de arbeidsmarkt en de overheid steunt vrijblijvend het voeren van een inclusief personeelsbeleid, maar stelt hierin geen voorbeeld en discriminatie wordt amper bestraft. Signalen dat discriminatie maatschappelijk niet aanvaardbaar is, worden weinig gegeven, ondanks het feit dat België volgens de Europese index over integratiebeleid (MIPEX, 2015, par. 4) beschikt over een goede anti-discriminatiewetgeving in vergelijking met andere Europese landen. Liz Feteke (2008, p. 78-79) noemt de antidiscriminatiewetgevingen in Europese landen onderontwikkeld, terwijl het hoog discriminatieniveau op de Europese arbeidsmarkt één van de grootste barrières tot integratie is. De bestraffing van discriminatie wordt weinig moreel gesteund, integendeel, discriminatie werd meer sociaal aanvaardbaar sinds *nine eleven*. In België kan de staat, door het principe van exclusieve neutraliteit (of een mengvorm van ex- en inclusieve neutraliteit), vrouwen met een hoofddoek uitsluiten uit een job. Binnen de private sector wordt dit toegestaan omwille van redenen van uniform, hygiëne of veiligheid of door de profilering als tendensbedrijf. Discriminatie is echter een strafbaar feit. De sociale rechtenbenadering benadrukt de verantwoordelijkheid van een seculiere staat om dezelfde keuzevrijheid voor alle burgers te verzekeren, zolang deze de keuzevrijheid van anderen niet beperkt (Feteke, 2008, p. 70). In de datarapportage blijkt uit het repertoire van vrijheid en individueel zelfbeschikkingsrecht dat er verschillende motivaties

bestaan voor het dragen van de hoofddoek, maar dat het steeds gaat om een eigen keuze. Deze keuze, waarvoor vrouwen binnen de moslimgemeenschap gesteld worden, wordt beperkt.

Gesprekken over sociale en professionele codes, normen en de daarmee samenhangende waarden worden binnen de specifieke arbeidscontext aan de actieve burgers, respectievelijk werkgevers en werknemers, overgelaten. Redenen van veiligheid, hygiëne en uniform zijn zeer pragmatische redenen, de aanpak van pluralisme aan de hand van dialoog wordt op die manier ook pragmatisch aangepakt. Zoals Noura aangaf, vindt zij die aanpak in kleinere omgevingen goed, om de heersende angst weg te werken<sup>31</sup>. Het kan het draagvlak tegen discriminatie versterken. De vraag is of de overheid het pluralisme bottom-up, rekening houdend met verschillende contexten, wil laten groeien? In die zin zouden ook praktijktesten kunnen helpen om het begrip discriminatie meer transparant te maken voor actoren op de arbeidsmarkt. Het cultuurscircuit toont dat betekenissen die circuleren in productie en consumptie invloed hebben op regelgeving, representatie en indirect op langere termijn op ideologie. Zal de overheid uiteindelijk moeten volgen, zoals een respondent denkt? Liz Feteke (2008, p.70) bemerkt in enkele Europese landen politieke uitspraken die het afleggen van de hoofddoek niet als noodzakelijke voorwaarde zien voor een Europees burgerschap.

Het sociaal werk, als actor tussen verschillende maatschappelijke instanties en individuen, dat instaat voor onder meer arbeidsbemiddeling en dat ook personeelswerk omvat, heeft hier een belangrijke functie. Het is een talige praktijk, net als de explicitering van wat discriminatie is en de onderhandelingen die tussen werkgevers en werknemers plaatsvinden. Retorische kritiek vormt een instrument tot het creëren van momenten van subjectwording (Rutten & Soetaert, 2014, p. 346), waardoor kleine en grotere democratische momenten, zoals Biesta aangeeft, kunnen ontstaan. Sociaal werk is van bij het ontstaan normatief en werkt steeds disciplinerend en emanciperend. Als disciplinerend kan hier gezien worden dat binnen de moslimminderheid ondertussen meer leden hun opleidingen hier hebben voltooid en de te bewandelen wegen om emancipatorisch te werken exploreren. In dit onderzoek vonden we acties binnen zowel de media (de schrijvers uit de moslimminderheid) als de private sector (etno-marketing) en op juridisch vlak met de strijd voor praktijktesten<sup>32</sup>. Verschuivingen binnen het decreet op Evenredige Arbeidsdeelname die de afbouw van verschillende activiteiten van het middenveld betekenen, verhinderen het sociaal werk echter niet om bovenstaande initiatieven te steunen. Daarnaast zijn aansporingen om klacht in te dienen tegen discriminatie, met bijhorende opvolging van het proces, noodzakelijk.

---

<sup>31</sup> Zie p. 51.

<sup>32</sup> Meer over het pleidooi voor de invoering van praktijktesten en een samenwerking tussen overheid en middenveld ter uitvoering, Zie ook <http://www.progresslaw.net/index.php?pg=580&Ins=1>

Ook de overheid kan gesteund worden met enerzijds verdere sensibiliseringsideeën naar werkgevers en de brede samenleving toe, en anderzijds met ideeën en samenwerking inzake de implementatie van de wetgevingen en decreten terzake (gelijke kansen, antidiscriminatie en EAD). Dit kan gezien worden als een disciplinerende naar de overheid om democratisch tot stand gekomen regelgeving effectief te implementeren.

## 6.2. Conclusie

De ruimte voor de hoofddoek op de arbeidsmarkt hangt samen met de ruimte voor de islam binnen de seculiere liberale democratische inrichting van de samenleving. Overheidsinstanties twijfelen tussen het hanteren van inclusieve of exclusieve neutraliteit (of gradaties daartussen) en aarzelen om zelf het voorbeeld te geven. De overheid stimuleert inclusief personeelsbeleid binnen bedrijven, daar is potentie om het draagvlak tegen discriminatie te vergroten, door directe dialoog en ontmoeting. De werkgevers worden door de overheid gestimuleerd tot een inclusief personeelsbeleid. Het lot van werkzoekende vrouwen met een hoofddoek hangt af van de *goodwill* van werkgevers en de dialoog die zij met hen aangaan. Werkgevers op hun beurt staan onder grote concurrentiële druk in een geglobaliseerde economie. Zij zijn weinig thuis in het antidiscriminatie-discours en zetten zich veelal in voor pluralisme omwille van economische redenen.

De implementatie van de antidiscriminatie-wet, die bestaat om uitsluiting te vermijden, blijft een pijnpunt. Discriminatie is in de praktijk volgens actoren geen transparant begrip. Procedures om discriminatie te bestraffen leiden weinig tot effectieve bestraffing (Aendenboom, 2016). Praktijktesten kunnen een instrument zijn voor de overheid om transparantie te bevorderen, maar de regering hapt niet toe op voorstellen daartoe. Maly en Blommaert hebben het over een politiek discours dat ze een zogenaamd “realisme” noemen, gebaseerd op neoliberale en nationalistische ideologieën. Volgens hen holt dit discours de democratie uit (Maly, Blommaert en Ben Yakoub, 2014, p. 173). Er is een dominant defensief politiek discours dat exclusie van de moslimminderheid als effect heeft. Liz Feteke ziet enkele positieve uitspraken in Europa.

Stimuleert pluraliteit binnen bedrijven het draagvlak tegen discriminatie? Ontstaat zo meer ruimte om discriminatie transparanter te maken en om, aan de hand daarvan, sociale rechten van de moslimminderheid te verdedigen? Kan inclusief personeelsbeleid een opstap betekenen naar inclusief burgerschap?

### 6.2.1. Beperkingen en aanbevelingen

Het onderzoek en de analyse werd, binnen de perken van een masterproef, uitgevoerd door één persoon. Als dit door meerdere personen gebeurde, verhoogt uiteraard de betrouwbaarheid van dit onderzoek. De analyse zocht naar betekenisverlening van erg diverse actoren op de ar-

beidsmarkt, het was immers de bedoeling om de ruimte af te tasten die er op dit moment bestaat voor de hoofddoek bij uiteenlopende actoren op de arbeidsmarkt. Vervolgonderzoek bij een homogener groep kan gedeelde betekenisverlening opsporen. Tenslotte werd een selectie aan academische theorieën en uitspraken met betrekking tot identiteit en de hoofddoek geschetst. Andere teksten kunnen een andere visie op het dragen van de hoofddoek op de arbeidsmarkt domeinen bevatten. Dit onderzoek legt bewegingen in betekenissen bloot en werpt tegelijk vragen op binnen de nieuwe bewegingen die merkbaar zijn in deze complexe inhoud.

De drie werkgevers die hier bevestigd werden, hebben niets tegen of stappen actief mee in het werken aan een inclusief personeelsbeleid. Welke mening hebben Vlaamse werkgevers met betrekking tot het inclusief personeelsbeleid? En verschilt deze mening met betrekking tot functies met veel en minder verantwoordelijkheid? Kwantitatief onderzoek zou hier een antwoord op kunnen bieden. Aanvullend kwalitatief onderzoek kan nagaan of de motivatie van werkgevers die erop inzetten, gelinkt kan worden aan betekenisbeïnvloeding tussen productie (wie produceert?) en consumptie (nieuwe opkomende middenklasse), of eerder aan een peer-to-peer beïnvloeding tussen werkgevers onderling, zoals Arif aangaf, of beide.

Legt *inclusief personeelsbeleid* op lange termijn de weg open naar een inclusief burgerschap, zoals een respondent hoopte? De huidige tijd lijkt niet gunstig, gezien een dominant defensief discours met morele ondertoon. Betekenissen bewegen doorheen het cultuurcircuit. Een historische analyse van wederzijdse betekenisbeïnvloeding tussen productie en consumptie enerzijds, en politieke regelgeving anderzijds; kan hier licht op werpen. Tegen de achtergrond van machtsverhoudingen in een globaliserende economie en een nationalistische reflex van overheden, kan het gekaderd worden in evoluties van het democratisch systeem.

## Literatuur

- Adam, I., Rea, A., Coene, G., Crosby, A., Hamdaoui, S., Teney, C., Giladi, M. (2010). *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassingen in België* [onderzoeksrapport]. Geraadpleegd op <http://www.diversiteit.be/culturele-diversiteit-op-de-werkvloer>
- Aendenboom, I. (2016). Overzicht van Rechtspraak. In *Syllabus Discriminatie: voorkomen en genezen* [Colloquium]. Progress Lawyers Network, Tour en Taxis, Brussel.
- Aerts, S. en Nawas, J. (2015). Hoe islamitisch is islamitisch radicalisme? In Loobuyck, P. (red.) (2015). *De lokroep van IS. Syriëstrijders en (de)radicalisering*. (pp. 103-124) Kalmthout: Pelckmans.
- Agentschap voor binnenlands bestuur (2010). *Staten-Generaal Inburgering en Integratie. Verslagboek 29 november 2010*. Geraadpleegd op <http://www.binnenland.vlaanderen.be/inburgeraars/staten-generaal-voor-inburgering-en-integratie>
- Amnesty International (2012). *Choice and Prejudice. Discrimination against muslims in Europe*. Geraadpleegd op <https://www.aivl.be/sites/default/files/bijlagen/Rapport-choiceandprejudice.pdf>
- Azbar, S. (2014, 17 september). *Over Witte Ridders en Moslims*. Geraadpleegd op <http://www.kifkif.be/actua/over-witte-ridders-en-moslims>
- Baumeister, A. (2012) Empowering minority women: Autonomy versus participation. In *Contemporary Political Theory*, 11,(3), 285-304.
- Beeckman, T. (2016). 'Niet God, alleen de mens creëert de geldende wet in de samenleving', [Toespraak Kamercommissie]. Geraadpleegd op <https://tinnekebeeckman.com/2016/03/18/niet-god-alleen-de-mens-creeert-de-geldende-wet-in-de-samenleving-toespraak-kamercommissie/>
- Biesta, G. (2014). Learning in Public Places: Civic Learning for the Twenty-first Century. In G. Biesta (Red.), *Civic Learning, Democratic Citizenship and the public*

- Sphere* (pp. 1-11), Dordrecht, Nederland: Springer Science+Business Media, doi 10.1007/978-94-007-7259-5\_1
- Billig, M. (1997). Discursive, Rhetorical and Ideological Messages. In Wetherell, M., Taylor, S. en Yates, S.J. (2001). *Discourse Theory and Practice*. (pp. 210-221). Londen, Engeland: Sage Publications.
- Blommaert, J. & Rampton, B. (2012). Language and Superdiversity. [Working Paper 12-09]. In Working Papers. Max Planck Institute for the study of Religious and Ethnic Diversity. Geraadpleegd op [https://www.academia.edu/1496858/Language\\_and\\_Superdiversity\\_Blommaert\\_and\\_Rampton\\_2012\\_](https://www.academia.edu/1496858/Language_and_Superdiversity_Blommaert_and_Rampton_2012_)
- Bouverne-De Bie, M. (2014). *Sociale agogiek: Naar een pedagogiek van het sociaal werk. Teksten bij de cursus, academiejaar 2013-2014*. Gent: Universiteit Gent.
- Bracke, S., Fadil, N. (2011). “Is the headscarf oppressive or emancipatory?” Field notes from the ‘multicultural debates’. *Religion and Gender*, 2(1), 36-56.
- Braidotti, R. (2000). Once upon a time in Europe. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 25 (4), 1061-4, doi 10.1086/495520
- Brems, E. en Loobuyck, P. (2010, 15 maart). Een hoofddoekenverbod als uitzondering, niet als regel. *De Standaard*. Geraadpleegd op <http://www.standaard.be/cnt/1t2nc4ro>
- Boudry, M. (2015). *Illusies voor gevorderden. Of waarom de waarheid altijd beter is*. Kalmthout: Polis.
- Boudry, M. (2014, 28 juni). De multiculturele erfzonde: iedereen racist [opinie]. *De Standaard*. Geraadpleegd op [http://www.standaard.be/cnt/dmf20140627\\_01158353](http://www.standaard.be/cnt/dmf20140627_01158353)
- Boudry, M (2014, 13 september). Beste gematigde moslim, gebruik de Koran niet om de barbarij van IS af te wijzen [opinie]. *De Morgen*. Geraadpleegd op <http://www.demorgen.be/opinie/beste-gematigde-moslim-gebruik-de-koran-niet-om-de-barbarij-van-is-af-te-wijzen-b96e5729/>

- Brown, K. (2006). Realising muslim women's rights: the role of Islamic identity among British Muslim women. *Women Studies International Forum* 29 (2006), 417-430.
- Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (2012). *Algemene principes en aanbevelingen*. Geraadpleegd op <http://veruiterlijkingen.diversiteit.be/index-action=onderdeel&onderdeel=11.html>
- Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (2012). *Diversiteitsbarometer Werk*. Geraadpleegd op [http://www.unia.be/files/legacy/de\\_diversiteitsbarometer\\_werk\\_0.pdf](http://www.unia.be/files/legacy/de_diversiteitsbarometer_werk_0.pdf)
- Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (2012). *Werk (privésector)*. Geraadpleegd op <http://veruiterlijkingen.diversiteit.be/index-action=faqcategorie&faqcategorie=6&titel=.html>
- Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (2009). De veruiterlijking van overtuigingen. Een instrument om te informeren en om een democratisch debat te stimuleren. Geraadpleegd op <http://www.diversiteit.be/de-veruiterlijking-van-overtuigingen>
- Coene, G. en Longman, C. (2008). Gendering the diversification of diversity. The Belgian Hijab (in) question. *Ethnicities*, 6 (3), 302-321. doi: 10.1177/1468796808092445
- Coene, G. (2010). Redelijke aanpassingen, het filosofisch debat. In Adam, I., Rea, A., Coene, G., Crosby, A., Hamdaoui, S., Teney, C., Giladi, M. (2010). *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassingen in België* [onderzoeksrapport]. pp. 14- 26. Geraadpleegd op <http://www.diversiteit.be/culturele-diversiteit-op-de-werkvloer>
- Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid. (2015). *Discriminatie op de arbeidsmarkt* [video file]. Geraadpleegd op <https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/975470> en <https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/975471>
- Coolsaet, W. (2015). Foucault over machtsverhoudingen. In W. Coolsaet, *Nietzsche. Over*



- de wil tot macht. Foucault in zijn spoor*. Kalmthout: Pelckmans.
- De Ley, H. (2011). *Secularisme en religie* [Cursus]. Geraadpleegd op <http://www.cie.ugent.be/RUG/deley33.htm>
- De Ruyter, K. (2015, 4 april). Islam snelst groeiende godsdienst. *De Standaard*, pp. 30-31.
- De Wever, B. (2016). *Nieuwjaarsspeech 2016*. Geraadpleegd op <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/politiek/1.2542292>
- Eagleton, T. (1991). *Ideology: an introduction*. Londen, Engeland: Verso.
- Edley, N. (2001). Analysing Masculinity: Interpretative Repertoires, Ideological Dilemmas and Subject Positions. In Wetherell, M., Taylor, S. en Yates, S.J. (2001). *Discourse as data*. (pp. 189-224). Londen, Engeland: Sage Publications.
- Europese Commissie (2012). *Europa 2020. Inclusieve groei – een economie met veel werkgelegenheid en economische, sociale en territoriale cohesie*. Geraadpleegd op [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index\\_nl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_nl.htm)
- Fadil, N. (2005). Identity politics. Western Europe. In Suad J., De Jorio, R., Gualtieri, S., Shehabuddin, E. en Zaatari, Z. (Red.), *Encyclopedia of women and Islamic cultures*. (pp. 293-295). Leiden, Nederland: Brill.
- Fadil, N. (2005). Identity politics. Western Europe. In: Suad J. (Red.), *Encyclopedia of women and Islamic cultures*. Leiden: Brill, pp. 293-295.
- Feteke, L. (2009). *Integration, Islamofobia and civil rights in Europe*. Londen: Institute of Race Relations. Geraadpleegd op <http://www.irr.org.uk/pdf/Integrationreport.pdf>
- Gebert, D., Boerner, S., Kearney, E., King, J.E., Zhang, K. and Jiwen Song, L. (2014). Expressing religious identities in the workplace: Analyzing a neglected diversity dimension. *Human relations* 67 (pp. 543-563), doi: 10.1177/0018726713496830
- Goossens, P. (2009). Europa, het Westen en de rest. In Arnaut, K., Bracke, S., Seuppens, B., De Mul, S., Fadil, N. en Kanmaz, M. (2009) *De grenzen van het multiculturele Vlaanderen. Een leeuw in een kooi*. (pp. 149-163). Amsterdam, Nederland: Meulen-

hof-Manteau.

*Handvest voor Vlaanderen* (n.d.). Geraadpleegd op [http://www.standaard.be/extra/pdf / handvest%20voor%20vlaanderen.pdf](http://www.standaard.be/extra/pdf/handvest%20voor%20vlaanderen.pdf)

Hall, S. (1997). Foucault: Power, Knowledge and Discourse. In Wetherell, M., Taylor, S. en Yates, S.J. (2001). *Discourse Theory and Practice*. (pp. 72-81). Londen, Engeland: Sage Publications.

Hall, S. (1997). The Work of representation. In Hall, S. (Red.) (1997). *Representation: cultural representations and signifying practices*. (pp. 13-75). Londen, Engeland: Sage Publications.

Heremans, K. (2015, 9 februari) 'Het hoofddoekenverbod was een zegen' [inter-view] . *De Standaard*. Geraadpleegd op [http://www.standaard.be/cnt/ DM-F20150209\\_01519382?pid=4526784](http://www.standaard.be/cnt/DM-F20150209_01519382?pid=4526784)

Laytouss, B. en Loobuyck, P. (2015). Pleidooi voor islamvernieuwing. In Loobuyck, P., & Achaibi, M. (2015). *De lokroep van IS : Syriëstrijders en (de)radicalisering*. (pp. 103-124) 1 Kapellen: Pelckmans.

Loobuyck, P. (2015). Hedendaags politiek liberalisme. In Loobuyck, P. (Red.) (2015). *Samenleven met overtuiging(en). Levensbeschouwing, democratie en wetenschap*. Antwerpen, België: University Press Antwerp.

Loobuyck, P. & Achaibi, M. (2015). *De lokroep van IS : Syriëstrijders en (de)radicalisering*. (pp. 103-124). Kapellen, België: Pelckmans.

Loobuyck, P. & Franken, L. (2010). Omgaan met religie en religieuze diversiteit in een geseculariseerde samenleving: actuele pijnpunten, uitdagingen en perspectieven. *RES PUBLICA (BRUXELLES)*, 52(2), 231–245.

Maly, I., Blommaert, J. & Yakoub, J.B. (2014). *Superdiversiteit en democratie*. Berchem, België: Epo.

MIPEX (2015). Migrant Integration Policy Index 2015. Geraadpleegd op <http://www.mipex.eu/belgium>

- Mouffe, C. (2005). *Over het politieke. Vertaling uit On the political Door Leon Otto De Vries* (2008) Kampen, Nederland: Klement.
- Nussbaum, Martha C. (1999). A Plea for Difficulty. In *Okin, Susan Moller. Is multiculturalism bad for women?* Chichester, West-Sussex, Engeland: Princeton University Press, 105–114.
- Nussbaum, M. (2006). *Grensgebieden van het recht. Over sociale rechtvaardigheid*. Baarn: Ambo.
- OECD (2015). Improving the labour market integration of immigrants. In *OECD Economic Surveys: Belgium 2015*. doi 10.1787/eco\_surveys-bel-2015-en
- Ouald Chaib, S. (2016). Wegwijs door ket Kluwen van Antidiscriminatie Regelgeving. In *Syllabus Colloquium Discriminatie: voorkomen en genezen*. Progress Lawyers Network, Brussel, België.
- Parton, N. (2007, 11 mei) *Constructive Social Work* [lezing], UGent.
- Parton, N. en O' Byrne, P. (2000). *Constructive Social Work: Towards a New Practice*. London, England: Palgrave Macmillan.
- Peeters, T. (2016, 18 februari). Kamer buigt zich over de fundamenten van de staat. *De Morgen*, p.7.
- Phillimore, J. & Goodson, L. (2008). Making a Place in the Global City: The Relevance of Indicators of Integration. *Journal of Refugee Studies*, 23(3), 305–325. doi: 10.1093/jrs/fen025
- Pinxten, R. (2009, 26 juni). Hoofddoekverbod is niet het einde van de wereld. *De Morgen*. Geraadpleegd op <http://www.demorgen.be/binnenland/hoofddoekverbod-is-niet-het-einde-van-de-wereld-b7c62204/>
- Prins, B. (2000). *Voorbij de onschuld: Het debat over de multiculturele samenleving*. Amsterdam, Nederland: Van Genneep.
- Rosling, H. (2012, april). *Religions and babies* [video]. Geraadpleegd op [https://www.ted.com/talks/hans\\_rosling\\_religions\\_and\\_babies](https://www.ted.com/talks/hans_rosling_religions_and_babies)

- Rutten, K. en Soetaert, R. (2014). Kenneth Burke, Rhetoric and education. In *Studies in Philosophy and education*. 34 (4), pp. 339-347. doi 10.1007/s11217-014-9432-5
- Saïd, E. (2001). *Oriëntalism. Western Conceptions of the World*. New Delhi, India: Penguin.
- Sauer, B. (2009). Headscarf Regimes in Europe: Diversity Policies at the intersection of Gender, Culture and Religion. *Comparative European Politics*, 7 (1), 75-94. doi: 10.1057/cep.2008.41
- Saussure, F., De (1983). *Course in general linguistics* (R. Harris, Trans.). London: Duckworth. (oorspronkelijk werk gepubliceerd in 1916)
- Schinkel, W. (2009, juni 27). Interview door Bastiaan Johan Heijne [video file]. *VPRO*. Geraadpleegd op <https://www.youtube.com/watch?v=O0rYa-TMy60>
- Sleutel, J. & Spieker, B. (2010). Staatsburgerlijke opvoeding in een liberaal-democratische samenleving. In Smeyers P. en Levering B.(2010), *Grondslagen van de wetenschappelijke pedagogiek* (pp. 228-243), Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.
- Smeyers, P. (2010). Pedagogiek en Postmodernisme. In Smeyers, P. en Levering, B. (Red.) (2010). *Grondslagen van de wetenschappelijke pedagogiek. Modern en postmodern*. (pp. 151-168), Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.
- Smeyers, P. (2010). Taalfilosofie: op weg naar een wijsgerige pedagogiek als filosofie van de praxis. In Smeyers, P. en Levering, B. (Red.) (2010). *Grondslagen van de wetenschappelijke pedagogiek. Modern en postmodern*. (pp. 112-129), Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.
- Spaas, N. (2015). *Subsidiëren om te discrimineren?* [onderzoeksrapport]. Geraadpleegd op <http://www.minderhedenforum.be/actua/detail/rapport-subsidieren-om-te-discrimineren>
- Studiedienst van de Vlaamse regering (2015). *Vlaamse Armoedemonitor 2015* [onderzoeksrapport]. Geraadpleegd op <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/>

vlaamse-armoedemonitor-2015

Talhoui, F. (2013, mei 11). Ik wil niet aanvaard worden, ik b en hier, punt' [interview].

*De Standaard*. Geraadpleegd op [http://www.standaard.be/cnt/DMF20130510\\_00575582?pid=2455575](http://www.standaard.be/cnt/DMF20130510_00575582?pid=2455575)

Taylor, S. (2001). Evaluating and applying Discourse Analytic Research. In Wetherell, M., Taylor, S. en Yates, S.J. (2001). *Discourse as data*. (pp. 311-330). Londen, Engeland: Sage Publications.

The Runnymede Trust Commission (1997). *Islamophobia: a challenge for us all*. Geraadpleegd op <http://www.runnymedetrust.org/uploads/publications/pdfs/islamophobia.pdf>

Torrekens, C. en Adam, I. (2015). *Marokkaanse en Turkse Belgen : een (zelf)portret van onze medeburgers*. [onderzoeksrapport]. Geraadpleegd op <https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2015/316644>

Unia (n.d.). *Neutraliteit van de staat*. Geraadpleegd op <http://www.ediv.be/site/nl/content/neutraliteit-van-de-staat>

Unia (2016, februari 24). *Racisme, homofobie en afwijzing van de ander: het gebeurt steeds openlijker* [artikel]. Geraadpleegd op <http://www.unia.be/nl/artikels/racisme-homofobie-en-afwijzing-van-de-ander-het-gebeurt-steeds-openlijker>

Van den Broek, A. (2014, Januari 28). Slechts  en op de drie Marokkaanse en Turkse vrouwen heeft een job. *De Morgen*, p. 1.

Vermeersch, E. (2015, maart). De islam en de hoofddoek in België: een bredere benadering [bijlage]. In *De Standaard*. p.11. Geraadpleegd op <http://www.standaard.be/extra/pdf/vermeersch.pdf>

Verstraete, G. en Pinxten, R. (2004). Introduction. In Pinxten, R., Verstraete, G. en Longman, C. (Red.) (2004). *Culture and Politics: Identity and Conflict in a Multicultural world*. New York en Oxford: Bregahn.

Vlaamse Regering (2014). *Vertrouwen, Verbinden, Vooruitgaan* [Vlaams Regeerakkoord

- 2014- 2019]. Geraadpleegd op <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/het-regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2014-2019>
- Volt. (2015, april 22). *Dienstencheque discriminatie* [video file]. Geraadpleegd op <http://www.een.be/programmas/volt/dienstencheque-discriminatie>
- Webb, S. (2010). (Re)Assembling the Left. *British Journal of Social Work*, 40 (8), 2364-2379. doi: 10.1093/bjsw/bcq070
- Ysenbaert, T. (2011, maart 16). Gemeenschapsonderwijs mag hoofddoek regelen. *De Standaard*. Geraadpleegd op <http://www.standaard.be/cnt/qa37jdrq>
- Zemni, S. (2009). *Het islamdebat*. Berchem, Antwerpen, België: EPO vzw.
- Zemni, S. en Doom, R. (2014-2015). *Vrijheid en Gelijkheid* [cursus sociale en politieke leerstelsels]. Gent, België: Docunet.

## Bijlage

Informed Consent die alle respondenten ondertekenen.



Beste,

In het kader van de masterproef van Greet Ramon, studente Master in het Sociaal werk aan de Universiteit Gent, gaat Greet in gesprek met verschillende actoren in de sector arbeid in de Vlaamse samenleving over betekenisverlening aan de hoofddoek, arbeid en de samenleving. Op basis van deze gesprekken wordt nagegaan welke meningen bestaan en welke invloed dit heeft op het leven van verschillende actoren.

*Wat houdt uw deelname in?*

U neemt vrijwillig deel aan dit gesprek. U kan op elk moment het gesprek stoppen, zonder dat u hiervoor een reden moet opgeven. Het gesprek zal ongeveer een uur duren en wordt opgenomen (audio-opname), indien u hiermee akkoord gaat.

*Vertrouwelijkheid van de gegevens*

Alles wat besproken wordt tijdens het interview zal enkel gebruikt worden in het kader van wetenschappelijk onderzoek. De verzamelde informatie zal vertrouwelijk behandeld worden. Persoonlijke gegevens, zoals uw naam, zullen niet gebruikt worden in de rapportering, maar vervangen worden door een pseudoniem (een andere naam).

*Toegang tot de resultaten*

De resultaten worden verwerkt in de masterproef. Indien gewenst wordt u een verslag van de onderzoeksbevindingen bezorgd.

Ik verklaar hierbij dat ik

- 1) weet dat het onderzoek bestaat uit een mondeling interview;
- 2) toestemming geef aan de onderzoeker om het interview op te nemen opdat de gegevens later verwerkt en gebruikt kunnen worden in bovenbeschreven masterproef;
- 3) geheel uit vrije wil deelneem aan het onderzoek;
- 4) de toestemming geef aan de onderzoeker om mijn resultaten op een vertrouwelijke en anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren;
- 5) op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op elk moment stop te zetten;
- 6) ervan op de hoogte ben dat ik, indien gewenst, een verslag van de onderzoeksbevindingen kan krijgen.

Gelezen en goedgekeurd.

Naam: ..... Datum: .....

Handtekening:



