

GENDERED ISLAMOPHOBIA

‘Op welke manier ervaren hoofddoekdragende moslimvrouwen van 25 tot 35 jaar gendergerichte islamofobie in België?’

Kawther Nam

02015260

Promotor: An Van Raemdonck

Klassieke Masterproef voorgedragen tot het behalen van de graad van Master in Gender en Diversiteit

16 augustus 2023

woordenaantal 20049

Deze masterproef is een examendocument dat niet werd gecorrigeerd voor eventueel vastgestelde fouten. In publicaties mag dit werk worden gerefereerd, mits schriftelijke toelating van de promotor(en) die met naam op de titelpagina is vermeld.

VOORWOORD

Beste lezer

Met trots presenteer ik u mijn masterscriptie, het sluitstuk van een boeiende interuniversitaire opleiding Gender en Diversiteit, waarin ik mijn vaardigheden heb ontwikkeld om maatschappelijke tendensen kritisch te onderzoeken vanuit diverse perspectieven. Het verwerven van deze waardevolle competentie beschouw ik als een voorrecht, en ik ben ervan overtuigd dat deze vaardigheden van grote waarde zullen zijn in mijn toekomstige loopbaan. Mijn fascinatie ligt bij de discriminatie van vrouwen met een hoofddoek, en het is mijn doel om mij zowel op persoonlijk als professioneel niveau in te zetten voor deze doelgroep.

Graag wil ik mijn dank uitspreken aan mijn promotor, An van Raemdonck, voor haar waardevolle feedback, begrip en aanmoediging gedurende het schrijfproces van deze masterproef. Haar begeleiding heeft mij enorm geholpen om mijn ideeën scherp te stellen en mijn onderzoek naar een hoger niveau te tillen. Daarnaast wil ik mijn dankbaarheid uiten aan de twaalf respondenten die hebben bijgedragen aan mijn onderzoek. Hun waardevolle inzichten hebben mij geholpen om een diepgaand begrip van het onderwerp te ontwikkelen en mijn onderzoek verrijkt. Gedurende het schrijven van deze masterproef ben ik me echter ook bewust geworden van de harde realiteit van discriminatie in onze hedendaagse samenleving. Als moslimvrouw met twee zussen die een hoofddoek dragen, ben ik bewust van de uitdagingen waarmee zij dagelijks geconfronteerd worden. Het is mijn hoop dat deze masterproef bijdraagt aan een groter begrip van dit onderwerp en ons allen zal inspireren om te streven naar een inclusieve en rechtvaardige samenleving, waarin iedereen gelijke kansen en respect verdient, ongeacht hun geloofsovertuiging of uiterlijke verschijning.

Ik wens u veel leesplezier en hoop dat deze scriptie uw inzicht vergroot in de problematiek van discriminatie en de impact ervan op de individuen en gemeenschappen.

Met vriendelijke groeten,

Kawther Nam

1. ABSTRACT

Dit onderzoek focust zich op gendergerichte islamofobie onder hoofddoekdragende moslimvrouwen tussen 25 tot 35 jaar in België. Het primaire doel van deze studie is om inzicht te verwerven in de manier hoe deze vrouwen discriminerende praktijken ervaren en hoe deze ervaringen invloed heeft op hun dagelijks leven. Om een antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Hiertoe werden twaalf respondenten geïnterviewd. Deze interviews bieden de mogelijkheid om een diepgaande informatie te verzamelen over de uitdagingen, obstakels en kansen die moslimvrouwen met een hoofddoek tegenkomen.

Ondanks de groeiende gendergerichte islamofobie, benadrukt deze studie dat er weinig aandacht is voor de discriminatie die hoofddoekdragende moslimvrouwen ervaren. Deze vrouwen worden geconfronteerd met discriminatie op basis van religie, gender en ras, wat hen tot opvallende vertegenwoordigers van de moslimgemeenschap maakt. Het dragen van een hoofddoek maakt hen kwetsbaarder voor stereotypen en subtiele vormen van discriminatie, wat tot psychologische en sociale gevolgen kan leiden. Sommige vrouwen ervaren echter ook positieve aspecten en zijn bereid vragen te beantwoorden, maar anderen die zich aanpassen aan de westerse samenleving lopen het risico om buitengesloten te worden.

Kernwoorden: gendered islamophobia- intersectionaliteit- microagressies

INHOUDSOPGAVE

INHOUD

1. Abstract	3
2. Inleiding	6
3. Probleemstelling	8
3.1 Doelstelling.....	8
3.2 Vraagstelling	9
4. Literatuurstudie en theoretisch kader	10
4.1 Intersectionaliteit	10
4.1.1 Definitie	10
4.1.2 Hoofddoekdragende moslimvrouwen	11
4.2 Stereotypen	15
4.2.1 Microagressies	16
4.3 Gevolgen discriminatie bij moslimvrouwen met een hoofddoek.....	17
4.3.1 Copingstrategieën	17
4.3.2 Sociaal-emotionele gevolgen van discriminatie op de vrouwen.....	17
4.4 Betekenis van religieuze symbolen voor de vrouwen	19
4.5 Niet-westerse namen	19
4.6 Uitleiding literatuurstudie	19
4.7 Theoretisch/conceptueel kader	20
5. Methoden	22
5.1 Afbakening van doelgroep en regio	22
5.2 Werving van de participanten	22
5.2.1 Belang van intersectionaliteit	23
5.3 Dataverzameling	24
5.4 Opbouw interviews.....	24
5.5 Respondenten verzamelen	25
5.6 Interviewafname	25
5.7 Data-analyse	26
5.7.1 Transcriberen	26
5.7.2 Coderen	26
5.8 Validiteit & Betrouwbaarheid	27
5.8.1 Betrouwbaarheid	27
5.8.2 Validiteit	27

5.9 Positionaliteit	28
6. Resultaten	29
6.1 Schets respondenten	29
6.2 Uiting gendered islamophobia en discriminatie.....	29
6.2.1 Neutraliteitsdebat	29
6.2.2 Discriminatie op basis van naam.....	34
6.3 Uiting gendergerichte islamofobie in microagressies	35
6.4 Kansen en ervaringen	36
6.4.1 Identiteitscrisis	36
6.4.2 Impact welzijn	36
6.4.3 Meer moeten bewijzen	37
6.4.4 Aanpassen aan de westerse normen	38
6.4.5 Goede daden	38
6.4.6 Open houding.....	39
6.4.7 Betekenis van de hoofddoek.....	39
7. Discussie	41
7.1 Gendered islamophobia en discriminatie.....	41
7.2 Uiting gendergerelateerde islamofobie in Microagressies.....	43
7.3 Intersectionaliteit en gendergerelateerde islamofobie	44
7.4 Gendered islamofobie en ervaringen	45
8. Conclusie	48
8.1 Beperkingen en aanbevelingen in dit onderzoek.....	49
Literatuurlijst	53

2. INLEIDING

Na de aanslagen van 11 september 2001 zijn er wereldwijd meer haatmisdrijven gericht tegen moslims. In de Verenigde Staten hebben deze misdrijven een sterke toename gekend (Steele et al., z.d.). Islamofobie kan op subtiele en onopvallende manieren naar voren komen in het dagelijks leven van moslims in het Westen (Khokhar, 2022). De toestroom van immigranten in de Westerse maatschappij zorgt voor een stijging aan sollicitaties door etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Deze etnische minderheden ervaren vaak discriminatie tijdens hun zoektocht naar werk. Tot deze minderheidsgroep behoren ook hoofddoekdragende moslimvrouwen (Furia et al., z.d.). Uit onderzoek van Abdelhadi (2019) zijn er steeds meer aanwijzingen dat deze vrouwen in het Westen te maken krijgen met minder succesvolle sollicitaties, intimidatie en/of (in)directe discriminatie op de werkplek. Door hun opvallende religieuze symbool, de hoofddoek, zijn moslimvrouwen met een hoofddoek bijzonder kwetsbaar voor haatmisdrijven vanwege stereotype beelden over de islam. Hierdoor krijgen zij steeds te maken met discriminatie en/of racisme op de werkvloer en in het dagelijkse leven (Perry, 2014.) Het is duidelijk dat islamofobie sterk gender gerelateerd is. Moslimvrouwen worden vaker afgeschilderd als buitenstaanders, vreemdelingen en als voorstanders van anti-westerse waarden. De hoofddoek wordt gezien als een teken van symbool voor genderongelijkheid, vijandigheid tegenover de democratische samenleving en islamitisch extremisme (Perry, 2014). Hierdoor kunnen moslimvrouwen met een hoofddoek beperkt worden in het verkrijgen van posities waarbij ze in contact komen met klanten, gebruikers of patiënten, ook wel bekend als frontoffice-posities. Sommige organisaties gaan nog een stap verder door het weigeren van vrouwen met een hoofddoek voor backoffice-posities, waardoor ze afgeschermd worden van de buitenwereld. Dit doen organisaties, omdat ze een exclusief neutraliteitsbeleid voeren waarbij werknemers geen zichtbare religieuze tekens mogen dragen. Organisaties met een inclusief neutraliteitsbeleid laten dit wel toe (Unia, z.d.). Voor moslimvrouwen leidt dit tot onder andere verlies van zelfvertrouwen, depressie en schuldgevoelens (Khokhar, 2022). De mate van deze effecten zijn van invloed op de levenservaring van gesluierde moslimvrouwen en hangt af van de interactie tussen de aard van het slachtofferschap, de copingsmechanismen en de hoeveelheid steun die zijn ontvangen (Zempi, 2020).

Het domein van werkgelegenheid is het belangrijkste gebied waarvoor Unia in 2021 dossiers voor opende (Unia, 2022). Ongeveer 43,5% van de klachten die zij ontvingen, betrof het zoeken naar werk en selectieprocedures. Daarnaast werden er ook dossiers geopend over relaties met klanten, collega's en/of hiërarchie, kledingvoorschriften en ontslagen (Unia, 2022). Deze cijfers tonen aan dat geloof en levensbeschouwing nog steeds relevante factoren zijn bij discriminatie op de arbeidsmarkt. Volgens Unia (2022) is 35% van de nieuwe dossiers omtrent discriminatie op basis van geloof en levensbeschouwing gerelateerd aan werk. En, omdat islam het meest voorkomende geloof (76,5%) is bij klachten over discriminatie op basis van geloof en levensbeschouwing, zijn moslims bijzonder kwetsbaar voor discriminatie op de arbeidsmarkt of op de werkplek (Unia, 2022). Betrouwbare, experimentele studies hebben aangetoond dat de kans om aangeworven te worden en betaald werk te krijgen 40% lager ligt bij hoofddoekdragende vrouwen in vergelijking met evenwaardige niet-hoofddoekdragende vrouwelijke sollicitanten (Ahmed & Gorey 2021). Volgens EU-MIDIS (2018) geeft 35% van de hoofddoekdragende moslimvrouwen uit de Europese Unie hun kledij als reden voor discriminatie bij het zoeken naar een baan. Discriminatie op de werkvloer bij hoofddoekdragende vrouwen wordt eveneens duidelijk vanuit een eerdere praktijktest van Parker-Jenkins (1999) waarbij vrouwen in Verenigd Koninkrijk met eenzelfde profiel op sollicitatiegesprek werden gestuurd. Er werd bovendien uit onderzoek Dumon (2019) geconcludeerd dat 12,5% van de vrouwen met een hoofddoek

in Gent opnieuw werden uitgenodigd voor een vervolg in het sollicitatieproces terwijl dit bij vrouwen zonder hoofddoek 62,5% was. Uit een studie van Ghumman & Jackson (2010) blijkt ook dat Amerikaanse moslimvrouwen zonder islamitisch symbool (de hoofddoek) sneller worden aangenomen doordat de religieuze identiteit van deze vrouwen niet zichtbaar is. Niet alleen bij het zoeken van een baan, maar ook bij het vinden van stageplaatsen blijkt dit een uitdaging te zijn. Volgens het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) behoren vrouwen met een hoofddoek tot een van de groepen die te maken hebben met belemmeringen bij het verkrijgen van stageplaatsen (Abaâziz, 2019). Naast de discriminatie die gericht is op islamitische symbolen, zijn er ook studies die aantonen dat discriminatie plaatsvindt op basis van persoonsnamen. Werkzoekenden met een Arabische naam worden 50% minder vaak in overweging genomen dan werkzoekenden met een Nederlandse naam. Als gevolg heeft dit dat werkgevers hen 60% minder snel benaderen (Thijssen et al., 2019).

Moslimvrouwen die een hoofddoek dragen, worden niet alleen geconfronteerd met het neutraliteitsbeleid op de arbeidsmarkt, maar dit beleid heeft ook invloed op het onderwijs. Hoewel openbaar onderwijs over het algemeen wordt beschouwd als neutraal en inclusief, blijkt er een verkeerde interpretatie te bestaan van wat neutraliteit precies inhoudt. Dit heeft geleid tot het idee dat openbaar onderwijs geen ruimte biedt voor levensbeschouwelijk onderwijs. Het GO! Onderwijs legt met het concept 'actief burgerschap' de nadruk op de waarde van wederkerigheid en openheid, zowel binnen als buiten de school (GO!, z.d.). Echter, Sinds 1 september 2013 geldt er een verbod op het dragen van levensbeschouwelijke symbolen in het GO! Onderwijs. Dit betekent dat leerlingen in alle openbare scholen geen zichtbare religieuze symbolen mogen dragen. Er is echter een uitzondering gemaakt voor leerkrachten die levensbeschouwelijke vakken geven, en deze uitzondering geldt ook voor leerlingen die levensbeschouwelijke vakken volgen. Het doel van dit verbod is om gemeenschappelijke waarden te waarborgen en leerlingen te beschermen tegen bekeringsijver, druk of uitsluiting op basis van verschillende kenmerken (GO! Pro, z.d.).

3. PROBLEEMSTELLING

Vorige studies hebben zich voornamelijk gericht op de oorzaken van stereotype denkbepelden in de samenleving en de visie van werkgevers omtrent de hoofddoek. Onderzoeken naar de ervaringen van hoofddoekdragende moslimvrouwen bestaan minimaal. Volgens Malik et al. (2019) zou men er daarom voor moeten pleiten meer inzicht te bieden in de ervaringen en belevingen van de hoofddoekdragende moslimvrouwen. Volgens hen kan dit maatschappelijke fenomeen hierdoor vanuit een ander perspectief belicht worden. Daarbij is het volgens Malik et al. (2019) belangrijk om in kaart te brengen met welke gevoelens zij worstelen in het dagelijkse leven. Dergelijk onderzoek is van maatschappelijke relevantie, omdat het zowel het aspect gender als diversiteit in de samenleving behandelt. Het kan helpen om bewustzijn te vergroten over de verschillende manieren waarop gender en religie elkaar kunnen beïnvloeden. Ook het concept intersectionaliteit, ten aanzien van hoofddoekdragende moslimvrouwen die naar een baan zoeken, wordt bovendien in kaart gebracht. Dit verwijst naar de overlappende identiteiten en achtergronden die van invloed kunnen zijn op de manier waarop mensen worden behandeld in de samenleving inclusief discriminatie en vooroordelen. Aan de hand van het onderzoek kan men inzicht krijgen in de onderliggende problematiek en op zoek gaan naar adequate oplossingen en zo werken aan een verbetering van het diversiteitsbeleid. Het is van cruciaal belang om in dit onderzoek niet alleen de negatieve gevolgen van discriminatie te belichten, zoals eerder onderzocht, maar ook om aandacht te besteden aan hoe discriminatie en vooroordelen invloed kunnen uitoefenen op het gevoel van eigenwaarde en autonomie bij moslimvrouwen die een hoofddoek dragen. Hiermee wordt bedoeld dat deze vrouwen zich in staat mogen voelen om actie te ondernemen, keuzes te maken en hun eigen leven mogen leiden. Bovendien is het cruciaal om te weten welke acties zij ondernemen die hen ondersteunen en een gevoel van autonomie en zelfbepaling onderhoudt en vergroot.

3.1 DOELSTELLING

Islamofobie neemt de laatste jaren steeds meer toe waardoor meer moslimvrouwen met een hoofddoek te maken krijgen met discriminatie en/of racisme op de werkvloer, tijdens hun zoektocht naar werk en in het dagelijkse leven. Dit onderzoek beoogt inzicht te krijgen in de ervaringen van hoofddoekdragende moslimvrouwen wat betreft gender islamofobie. In deze masterproef zal de hoofddoekdragende moslima centraal geplaatst worden en worden de resultaten teruggekoppeld aan de reeds beschreven literatuur in de conclusie. Hierdoor zal de onderzoeker eventuele hiaten identificeren en aanbevelingen formuleren om deze aan te pakken. Deze studie kan bijdragen aan het bestaande academische debat over discriminatie, genderstudies, religie en intersectionaliteit. Door specifiek te richten op de moslimvrouwen met een hoofddoek kunnen nieuwe inzichten worden verkregen over hoe discriminatie op basis van religie en gender samenkomt en elkaar beïnvloedt. Door de verhalen van deze vrouwen te delen, kunnen vooroordelen worden doorbroken en begrip worden bevorderd in de bredere maatschappij.

3.2 VRAAGSTELLING

In dit kwalitatieve onderzoek zullen subjectieve ervaringen van deelnemende subjecten worden verzameld. Gezien de individuele en persoonlijke aard van deze ervaringen is het niet geschikt om een vooraf vastgestelde hypothese te formuleren, aangezien de ervaringen van de deelnemende subjecten sterk individueel en subjectief zijn.

De onderzoeksvraag luidt als volgt:

- 'Op welke manier ervaren hoofddoekdragende moslimvrouwen van 25 tot 35 jaar gendergerichte islamofobie in België?'

Deze studie levert een waardevolle bijdrage aan het wetenschappelijke discours, en vergroot de bewustwording van dit maatschappelijke probleem. Om de onderzoeksvraag te operationaliseren, zijn verschillende inhoudelijke deelonderzoeksvragen geformuleerd. Deze deelonderzoeksvragen dienen als leidraad om specifieke aspecten van de ervaringen van moslimvrouwen met een hoofddoek in België met betrekking tot discriminatie te verkennen en te analyseren."

1. Welke betekenis geven de moslimvrouwen aan de hoofddoek?
2. In welke contexten komt gendergerichte islamofobie tot uiting?
3. Wat zijn de gevolgen van microagressies op het sociaal-emotioneel welzijn van de hoofddoekdragende moslimvrouwen?

4. LITERATUURSTUDIE EN THEORETISCH KADER

Dit gedeelte onderzoekt de bestaande literatuur met betrekking tot discriminatie van moslimvrouwen die een hoofddoek dragen. In eerste instantie wordt aandacht gericht op intersectionaliteit waarbij krijgen te maken met islamofobie in verschillende contexten als gevolg van hun etnische achtergrond, religie en gender. Al deze factoren overlappen en beïnvloeden hun ervaringen op een unieke manier. Daarna wordt er een diepere analyse gegeven van het begrip ‘microagressie’, dat een specifieke vorm is van stereotypen. Tenslotte wordt er gericht op de gevolgen van discriminatie op deze vrouwen om een beter inzicht te verwerven op hun ervaringen.

4.1 INTERSECTIONALITEIT

4.1.1 DEFINITIE

In 1989 introduceerde Kimberlé Crenshaw voor het eerst het concept intersectionaliteit om de overlappende effecten van racisme en seksisme in het dagelijks leven te benadrukken. Ze gebruikte deze term in de context van discriminatierechtszaken waarin zwarte vrouwen betrokken waren. Crenshaw betoogde dat de ervaringen van zwarte vrouwen intersectioneel zijn, wat betekent dat deze ervaringen complexer zijn dan alleen de som van racisme en seksisme. In plaats daarvan worden zwarte vrouwen geconfronteerd met unieke vormen van discriminatie en onderdrukking die voortvloeien uit de kruispunten van verschillende vormen van ongelijkheid (Crenshaw, 1989). Bij het bestuderen van microagressies is het van belang om aandacht te besteden aan intersectionaliteit. Volgens Nadal en collega's (2015) kan het onderzoeken van de onderdrukte effecten op basis van één enkele identiteit waardevol zijn. Echter, het is ook essentieel om de ervaringen van microagressies, te analyseren door de lens van intersectionele aspecten en te erkennen hoe deze ervaringen en verschillende identiteitsdimensies de ervaringen complexer maken (Nadal et al., 2015). Het onderzoek van Banks et al. (2020) wijst uit dat studenten met één gemarginaliseerde etnische identiteit, minder te maken krijgen met microagressies door hun leeftijdsgenoten in vergelijking met studenten die meerdere identiteitsaspecten.

De term “intersectionaliteit” omvat primair de verhouding tussen onderdrukking en privilege. Dit conceptuele kader van onderdrukking erkent dat diverse vormen van onderdrukking afzonderlijk worden beschouwd, maar tevens samenkomen in de ervaringen van diegenen die sterk onderdrukt worden, waardoor deze vormen elkaar beïnvloeden en transformeren. Het intersectionele paradigma benadrukt de wederzijdse invloed van gender, klasse en ras op elkaar of zijn op elkaar verweven (Carastathis, 2014). Deze benadering biedt een verfijnde interpretatie op de ervaringen van gemarginaliseerde groepen, in het bijzonder vrouwen die geconfronteerd worden met raciale categorisatie, in tegenstelling tot voorgaande perspectieven. Deze voorgaande perspectieven omvatten een enkelvoudige definitie van “vrouw” en een “toevoegend” model van identiteit. Binnen onderdrukte groepen kunnen individuen soms bevoorrechte aspecten van hun identiteit ervaren. Dit beïnvloedt hun perceptie van onderdrukking, waarbij bepaalde vormen van onderdrukking mogelijk minder intens worden beleefd in vergelijking met anderen binnen dezelfde groep. Wanneer men spreekt over “raciale” en “gender” onderdrukking is het van belang om rekening te houden met de gecombineerde effecten van diverse vormen van onderdrukking op het subject. Dit kan resulteren in een vertekend begrip van hoe deze vormen van onderdrukking gelijktijdig en overlappend werken. Bevoorrechte aspecten van iemands identiteit, zoals ras of klasse, de perceptie van onderdrukking

beïnvloeden elkaar waardoor bepaalde vormen van onderdrukking minder intens worden waargenomen dan andere vormen. Dit creëert complexe dynamieken tussen diverse vormen van onderdrukking (Carastathis, 2014).

4.1.2 HOOFDDOEKDRAGENDE MOSLIMVROUWEN

Hoofddoekdragende moslimvrouwen ervaren discriminatie die voortkomen uit zowel hun gender, etniciteit en religie. De intersectie van deze drie aspecten speelt een belangrijke rol (Nadal et al., 2015). In het westen heerst de opvatting dat een hoofddoek een symbool van onderdrukking en ongelijkheid is tussen mannen en vrouwen met als gevolg dat deze vrouwen discriminatie en racisme ervaren (Nadal et al, 2015). Onderzoek van Weichselbaumer (2020) toont aan dat hoofddoekdragende vrouwen niet alleen discriminatie ervaren vanwege hun vrouwelijke geslacht, maar ook door het dragen van een hoofddoek. Door deze vorm van discriminatie op meerdere sociale categorieën (namelijk gender en de hoofddoek/religie), spreekt men over intersectionaliteit. Vergelijkend onderzoek van Saher et al. (2021) wijst erop dat moslimvrouwen door het dragen van een hoofddoek ook gemakkelijker slachtoffer zijn van islamofobie dan mannen. Er wordt op gewezen dat vrouwen die een hoofddoek dragen of subjecten met zichtbare religieuze symbolen nog gemakkelijker te onderscheiden zijn dan enkel op migratieachtergrond doordat de hoofddoek zichtbaar is (Perez, 2021; Ghuman & Jackson, 2010).

4.1.2.1 ISLAMOPHOBIA

Islamofobie wordt erkend als een variant van racisme, waarbij het wordt beschouwd als een uiting van onderdrukking op basis van ras. Dit komt voort uit een verspreiding van negatieve percepties over de moslims en de islam (Steele et al., z.d.). Het bundelt religieuze, etnische en culturele vooroordelen, hoewel 'een enge' definitie van de term religie naar voor komt als centrale element. Zowel de aanhangers als de tegenhangers culturaliseren en racialiseren islam (Taras, 2013).

Na de gebeurtenissen van 11 september ervaren veel moslims deze gebeurtenissen als een cultureel trauma, wat resulteert in een verlies van identiteit en betekenis. De daders van de aanslagen identificeerden zichzelf als moslim en beweerden dat hun daden gerechtvaardigd waren in naam van de islam, hoewel geweld in strijd is met de leer van dit geloof (Steele et al., z.d.). De term 'islamofobie' wordt gebruikt om een irrationele angst voor de islam en moslims aan te duiden. Het wordt gezien als een vijandigheid jegens de islam, wat leidt tot discriminatie en uitsluiting van moslims. Het debat over islamofobie als vorm van racisme wordt afgedaan met het argument dat het gaat om islam als religie en niet om ras (De Koning, 2012). Islamofobie heeft aanzienlijke gevolgen voor moslims, zowel op individueel niveau als voor de bredere samenleving. Moslims kunnen zich minder geaccepteerd en thuis voelen in het westen, wat leidt tot een verminderde identificatie en volwaardige leden van de maatschappij. Deze ervaringen hebben een negatieve impact op het welzijn van moslims en leidt tot gevoelens van uitsluiting, discriminatie en een verminderd gevoel van eigenwaarde. In reactie op islamofobie ontstaat een versterkt gevoel van eenheid en solidariteit binnen de moslimgemeenschap. Moslims voelen zich geneigd om zich te verenigen en gezamenlijk op te komen voor hun rechten en belangen (Van Laer, 2016).

4.1.2.2 GENDERGERICHTE ISLAMOFOBIE

definitie

Gendered islamophobia wordt geassocieerd met negatieve beeldvorming en stereotypen met betrekking tot de hoofddoek. De heersende discours beschouwen de hoofddoek als een vorm van genderonderdrukking en islamitisch terrorisme. Deze beeldvorming resulteert in het bekijken van moslimvrouwen als vreemde individuen die niet voldoen aan het westerse ideaalbeeld van vrouwelijkheid en worden gezien als raciaal 'anders' (Perry, 2014). Moslimvrouwen zijn het doelwit van haatmisdrijven vanwege hun zichtbare identiteit, waardoor ze extra kwetsbaar zijn voor haatmisdrijven. Onderzoek van Zempi (2020) wijst op het sterk gender gebonden karakter van islamofobie. Moslimvrouwen die ervoor kiezen om de hoofddoek te dragen worden vaak geconfronteerd met vijandige houdingen die voortkomen uit anti- islamitische sentimenten van buitenstaanders (Alimahomed-Wilson, 2020).

Gendergerichte islamofobie en intersectionaliteit

Door het toepassen van het concept intersectionaliteit, waarbij verschillende aspecten van identiteit samenkomen en bepaalde individuen als 'ideale' doelwitten worden gezien, blijkt dat moslimvrouwen met een hoofddoek een verhoogd risico lopen op discriminerende praktijken. Dit ontstaat door de samensmelting van hun 'zichtbare' moslimidentiteit en genderprestaties, in combinatie met andere aspecten van hun waargenomen identiteit zoals ras, disability en leeftijd (Zempi, 2020). De ervaringen van islamofobie bij moslimvrouwen vertonen verscheidene kenmerken ten opzichte van die van moslimmannen. Dit verschijnsel wordt aangeduid als 'gendered racialization' ofwel gendergeracialiseerde discriminatie. Hierbij fungeren vrouwen vaak onbedoeld als voornaamste symbolen van 'anders zijn' of 'vreemdheid'. Deze dynamiek ontstaat uit een complex samenspel van geslacht, etniciteit, religie en ras waarbij moslimvrouwen bijzonder vatbaar zijn voor vormen van onderdrukking. Raciale en religieuze discriminatie kunnen de effecten van seksisme vergroten en bijdragen aan genderongelijkheid (Alimahomed-Wilson, 2020).

Gendergerichte islamofobie en context

In deze context van gendergerichte vooroordelen tegenover de islam, zijn er vier belangrijke gebieden waarin deze vooroordelen zich manifesteren en elkaar beïnvloeden namelijk; de manier waarop instellingen zijn opgebouwd (structureel), de overheersende overtuigingen in de samenleving (hegemoniaal), de regels en de normen die worden opgelegd (disciplinair) en de persoonlijke interacties tussen individuen (interpersoonlijk). Al deze gebieden werken samen om specifieke vooroordelen tegenover islamitische vrouwen in stand te houden en door te geven (Alimahomed-Wilson, 2020). Het structurele domein richt zich op geïnstitutionaliseerde islamofobie. Dit is de uitsluiting en/of beperking van moslimvrouwen die leiden tot ongelijke resultaten in sociale instellingen zoals arbeid, onderwijs, familie, media, politiek en het rechtssysteem. Deze instellingen reproduceren ongelijkheden scherper voor diegenen die onderdrukt worden langs meerdere assen voor ondergeschiktheid zoals klasse, immigratiestatus, ras en seksualiteit (Alimahomed-Wilson, 2020).

Het onderzoek van Khokhar (2022) toont aan dat moslimvrouwen met een hoofddoek zich bewust zijn van het beeld dat het dominante discours over de hoofddoek creëert. Als gevolg wordt de aandacht gevestigd op moslimvrouwen met een hoofddoek in de openbare ruimte vanwege hun zichtbare uiterlijk. Moslimvrouwen kunnen niet ontsnappen aan de invloed van islamofobie in hun dagelijkse leven, tenzij ze ervoor kiezen om alle zichtbare tekenen van hun geloof te verbergen. Echter, de meerderheid van de moslimvrouwen kiest ervoor om hun blootstelling aan vijandigheid te beperken door voorzichtig te zijn en hun bewegingen in de openbare ruimte te beperken. Desondanks de haatmisdrijven accepteren deze vrouwen niet passief de negatieve impact van dagelijkse islamofobie op hun leven. Ze weigeren de stereotypen te aanvaarden die hen als 'ideale' slachtoffers stigmatiseren. In plaats daarvan voeren ze voortdurend verzet tegen het dominante beeld, in de hoop op verandering voor toekomstige generaties (Iner et al., 2022).

4.1.2.3 WERKVLOER

Uit onderzoek van Tariq & Syed (2018) blijkt dat er aanzienlijke kloven kunnen ontstaan tussen vrouwen uit etnische minderheden en dat een beleid voor diversiteit en inclusie op de werkvloer niet mogelijk is. Dit komt doordat de heersende organisatiecultuur vaak ten gunste is van heteroseksuele witte mannen, gevolgd door heteroseksuele witte vrouwen. Hierdoor wordt de aandacht voor diversiteit binnen meerdere organisaties belemmerd. Managers beschouwen hen vaak als minder geschikt dan mannen, omdat ze het beeld niet weerspiegelen van de "ideale werknemer". Er bestaat het geloof dat vrouwen minder efficiënt zijn dan mannen en dat ze mogelijk familiale taken op zich nemen en parttime zullen werken na de zwangerschap (Forstenlechner en Al-Waqfi, 2010). Tariq & Syed (2018) beschrijven de resultaten van een kwalitatieve studie naar de ervaringen van de tweede generatie Pakistaanse vrouwen met een moslimachtergrond op de werkvloer in het Verenigd Koninkrijk. Beiden gebruiken het begrip intersectionaliteit, waarbij samenhangende factoren zoals geslacht, etniciteit en religie invloed hebben op de kansen van deze vrouwen op de arbeidsmarkt. Het onderzoek toont aan dat deze vrouwen steeds te maken hebben met verschillende uitdagingen op de werkvloer en het enkel richten op geslacht niet voldoende is om de ervaringen van de tweede generatie moslimvrouwen met hoofddoek op de werkvloer te verklaren. Het is essentieel om rekening te houden met de intersectie van geslacht, etniciteit en religie. Aangezien de hoofddoek alleen door moslimvrouwen wordt gedragen, worstelen zij met genderdiscriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Ondanks hun even sterke competenties als hun witte en westerse collega's zullen zij omwille van hun geslacht en hoofddoek ongunstiger behandeld worden. Deze vorm van discriminatie kan voorkomen uit de persoonlijke voorkeuren van werkgevers en benadrukt dat zij vinden dat een specifieke groep (hier: moslimvrouwen met een hoofddoek) niet past binnen het bedrijf (Tariq & Syed, 2018; Van de Putte z.d.). Diverse studies stellen vast dat niet-westerse studenten vaak meer moeite ervaren bij het vinden van een stageplek. Deze problematiek varieert echter tussen verschillende sectoren. Discriminatie komt vooral voor in sectoren zoals detailhandel, horeca, administratie en techniek, terwijl er minder klachten zijn over discriminatie in sectoren zoals zorg en welzijn (Abaâziz, 2019). Stagiaires die een hoofddoek dragen zijn over het algemeen minder welkom geacht in functies met klantencontact. Dit komt voornamelijk doordat het dragen van een hoofddoek niet overeenkomt met het gewenste imago dat een bedrijf wil uitstralen naar de klanten. Daarnaast zijn er studenten die minder gewenst zijn vanwege de risico-inschatting van bedrijven. Dit betreft met name studenten waarvan men verwacht dat zij mogelijk minder betrouwbare werknemers zouden kunnen zijn (Klooster et al., 2016).

4.1.2.3.1 BEPERKTE ARBEIDSMOGELIJKHEDEN FRONTOFFICE EN BACKOFFICE

Hoewel de hoofddoek voor de meeste moslimvrouwen een unieke betekenis heeft, blijft het onderhevig aan negatieve stereotypering in het dominante discours. Dit leidt tot negatieve gevolgen voor de hoofddoekdragende vrouwen op de arbeidsmarkt. Ze worden beperkt tot de backoffice posities om te voorkomen dat negatieve percepties worden overgedragen. Wereldwijd werken meer vrouwen dan mannen in de informele sector. In België biedt de informele sector weinig bescherming, werkloosheidsuitkering en sociale rechten. Daar komt bij dat vrouwen met een etnisch culturele achtergrond meer uitdagingen ervaren om in de formele sectoren vast- en goedbetaald werk te vinden in België (Furia et al., z.d.). Deze vrouwen met een migratieachtergrond hebben in toenemende mate te maken met gevolgen van coronacrisis, voornamelijk in sectoren zoals niet-medische contact beroepen en ondersteunende diensten, zoals schoonmaak en huishoudhulp. Hierdoor werken deze vrouwen vaker parttime met tijdelijke contracten (Furia et al., z.d.).

Ondanks moslimvrouwen met een hoofddoek een uitstekende taalvaardigheid kunnen hebben, twijfelen werkgevers aan hun kwaliteiten vanwege hun verschillende accenten. Deze vrouwen worden zelf geconfronteerd met discriminatie en stereotypering, bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Het advies dat VDAB-consulenten geven is om werk te zoeken binnen de dienstensector of kinderopvang, wellicht vanuit de overtuiging dat deze sectoren de enige formele opties zijn voor vrouwelijke nieuwkomers om werk te vinden. Echter, dit advies lijkt voorbij te gaan aan andere vaardigheden en interesses waarover deze vrouwen beschikken die niet worden benut (Ella vzw, z.d.).

Moslimvrouwen die moeilijker een baan vinden binnen de overheidssector hebben geen andere keuze dan in de particuliere sector te werken. Indien zij binnen de overheid werken, krijgen zij lagere functies en salarissen aangeboden (Fadil, 2005). Onderzoek van Carrim en Paruk (2020) laat zien hoe de maatschappij denkt over religieuze symbolen en hoe dit invloed heeft op de vrouwen met een hoofddoek wanneer zij deelnemen aan sociale activiteiten en functies. Door de negatieve perceptie van de dominante discours verwachten hoofddoekdragende moslimvrouwen minder een baan aangeboden te krijgen in beroepen met veel publiek contact dan beroepen met weinig klantencontact, omdat beroepen met klantencontact het aantal interacties met subjecten van buitenaf toeneemt. Dit roept stereotype dreiging en lage verwachtingen van prestaties op (Ghumman & Jackson, 2010, Aranguren, 2021). Volgens Ghumman & Jackson (2008) zijn moslims in vergelijking met andere groepen meer geschikt voor lagere functies en minder geschikt voor hogere functies. Deze (in)directe vorm van discriminatie beschouwen vrouwen met een hoofddoek als een manier van uitsluiting tijdens sollicitaties van hogere leidinggevende functies. Dergelijke discriminerende ervaringen en percepties zijn afhankelijk van organisaties en het gebied waarin men tewerkgesteld wordt. Werknemers vertegenwoordigen de waarden en normen van een organisatie, en in het geval van een Franse lingeriewinkel, kwam het dragen van een hoofddoek niet overeen met deze waarden. Het hebben van een werkneemster die een hoofddoek draagt, zou beschamend zijn voor de vrouwelijke klanten en afschrikken om lingerie te kopen (McGoldrick, 2006). Dit komt doordat een hoofddoek niet alleen een stukje stof is, maar ook beladen met symbolische betekenissen. Zowel moslims als niet-moslims geven symbolische betekenissen aan een hoofddoek en dit onderzoek verwijst naar twee symbolische betekenissen, namelijk het symbool voor islam en genderongelijkheid (Earp et al., 2014).

Onderwijs- en overheidssectoren

Het Hof van Beroep besliste dat lagere scholen een algemeen verbod kunnen opleggen aan leerlingen, leerkrachten en andere personeelsleden op het dragen van religieuze symbolen. Hierbij verwijst de rechtbank naar het neutraliteitsprincipe (Unia, z.d.). In zowel het openbaar- en privéonderwijs hebben leerlingen het recht op individuele vrijheid van gedachten, geweten en godsdienst, en zijn zij beschermd tegen discriminatie. Dit betekent dat leerlingen in principe de vrijheid hebben om religieuze of levensbeschouwelijke symbolen te dragen binnen de schoolmuren en in de klas. Echter, onder specifieke omstandigheden kan de school besluiten om het dragen van deze symbolen te verbieden. Zo mag een school dit verbieden als ze daar een legitieme doelstelling voor heeft, zoals gelijke onderwijskansen bieden of vermijden dat vrouwelijke leerlingen moreel onder druk worden gezet. Een verbod kan bovendien worden ingezet ten behoeve van neutraliteit van het officieel onderwijs. Bijkomend moet een verbod op religieuze symbolen een passend en noodzakelijk middel zijn om de doelstelling te realiseren (Unia, z.d.). Wat betreft het hoger onderwijs heeft het grondwettelijk hof vastgesteld dat het neutraliteitsbeginsel niet verplicht is tot een verbod op het dragen van religieuze symbolen. Een onderwijsinstelling kan een inclusieve aanpak kiezen die het dragen van religieuze symbolen mogelijk maakt (Unia, z.d.). Uit onderzoek van Ramarajan & Runnel (2007) blijkt dat Amerikaanse opvoeders en scholen het onderwerp religie en specifiek de islam liever niet bespreekbaar maken uit angst voor juridische problemen. Dit leidt tot onjuiste opvattingen over de islam onder veel Amerikanen. Een studie van Pew Research uit 2005 toont aan dat tweederde van de Amerikanen weinig tot geen kennis heeft over de islam. Dit leidt tot negatieve gevolgen, waaronder het verspreiden van islamofobie op scholen en klaslokalen. Leerlingen met een islamitische achtergrond zijn daardoor slachtoffer van intimidatie en pestgedrag door medeleerlingen, leraren en bestuurders (Hossain, 2017).

Het dragen van religieuze symbolen door leerkrachten of overheidsdiensten is onderhevig aan regels en beperkingen vanwege een vereiste neutraliteitsbeleid. Dit beleid is gericht om de beïnvloeding van persoonlijke overtuigingen tijdens interacties met burgers te voorkomen. Hoofddoekdragende moslimvrouwen mogen alleen een hoofddoek dragen binnen levensbeschouwelijke vakken (Unia, 2021). Er bestaan twee interpretaties van neutraliteit: de exclusieve- en inclusieve benadering. Landen zoals Frankrijk zullen in tegenstelling tot een inclusieve benadering, waarbij neutraliteit erkend wordt en diversiteit een intrinsiek onderdeel is van de samenleving, het principe van exclusieve neutraliteit hanteren. Hierbij zal het uiten van eender filosofisch teken verboden zijn en een strengere benadering betreffen. Bij een exclusief beleid vrouwen met een hoofddoek minder kansen om de frontofficeposities te krijgen (Unia, 2021).

4.2 STEREOTYPEN

Volgens Andriesen et al. (2007) is discriminatie het gevolg van stereotypen en het beeld dat de media schetst over hoofddoekdragende moslimvrouwen en waar de hoofddoek als symbool van onderdrukking en ongelijkheid staat tussen man en vrouw. Stereotypen zijn cognitieve opvattingen van culturele overtuigingen ten aanzien van een andere groep (Andriessen et al., 2007). Het zijn vaststaande beelden over een groep mensen, die vaak gebaseerd zijn op veralgemeende traditionele denkbeelden. Vanuit de samenleving en de media zou onterecht het beeld heersen dat hoofddoekdragende vrouwen onderdrukking ervaren door hun echtgenoten, vaders en/of broers waarbij deze vrouwen zich onderdanig opstellen en geen beschikkingsrecht hebben. Stereotypen

kunnen zowel op individueel als op maatschappelijk niveau schadelijk zijn (Ghumman & Ryan, 2013; van Es, 2017). Het overheersende beeld van onderdrukking heeft een negatief gevolg op de werkvloer en bij het zoeken naar een baan. Door de stereotype beelden over de hoofddoek als religieuze overtuiging, ontvangen hoofddoekdragende moslimvrouwen veel vragen van externen en zorgt het stereotype beeld voor discriminatie en vooroordelen op de werkvloer (Bourabain, 2021). Volgens studie van Rydgren (2004) streven werkgevers ernaar om winst te maximaliseren, maar hebben ze een beperkte tijd en middelen om volledig geïnformeerd te zijn over de meest geschikte kandidaat. Hierdoor maken werkgevers gebruik van stereotypen over de groep waartoe een kandidaat behoort, zoals etnische groep, gender of religie om in te schatten wie de meest productieve en betrouwbare kandidaat is. Deze stereotypen negeert diversiteit binnen de groep en subjecten van de gestereotypeerde groep op dezelfde wijze worden geëvalueerd (van der Ent, 2018).

Uit onderzoek van Najib & Hopkins (2019), waarbij de effecten van islamofobie in Parijs op jonge vrouwen met een hoofddoek werd onderzocht, blijkt dat moslimvrouwen met een hoofddoek willen aantonen dat zij 'gewone' vrouwen en volledig geïntegreerd zijn in de westerse samenleving. Ze zijn van mening dat dit gepaard moet gaan met het dragen van een islamitisch symbool. Hiermee hebben zij als doel om de negatieve beelden van een onderdrukte- en niet-geïntegreerde vrouw te elimineren.

4.2.1 MICROAGRESSIES

Microagressies zijn subtiele vormen van stereotypen die zich voordoen als kleine en dagelijkse beledigingen gericht op individuen vanwege hun groepslidmaatschap (Sue et al., 2010). Volgens Sue (2010) worden microagressies omschreven als "korte, dagelijkse interacties die denigrerende boodschappen inhouden en gericht zijn op individuen uit een andere groepslidmaatschap" (Sue, 2010, voorwoord). Deze vorm van discriminatie wordt sterk beïnvloed door stereotypen die worden omschreven als "eigenschappen die snel in ons opkomen wanneer we aan de groep denken" (Hague et al., 2019).

Degene die microagressies uiten, doen dit bewust of onbewust, maar volgens Sue et al. (2007) gebeurt dit meestal onbewust. Deze vorm van discriminatie kunnen naast verbale uitingen ook vormen aannemen die non-verbaal zijn, zoals gebaren, oogcontact en de stemintonatie. Volgens Sue et al. (2010) is het belangrijk om te begrijpen dat dergelijke uitspraken niet kwalijk bedoeld zijn, maar hierbij de context waarin het plaatsvindt van belang is. Zoals eerder vermeld, kunnen microagressies van toepassing zijn op verschillende gemarginaliseerde groepen in de samenleving en voorkomen in diverse contexten, zoals therapeutische relaties, op de werkvloer en in educatieve omgevingen (Sue et al., 2007). Hoewel alledaagse racisme onschuldig en onopvallend lijkt, toont onderzoek aan dat deze vorm van discriminatie een nadelige invloed heeft op het psychologisch welzijn, zoals gevoelens van zelftwijfel, frustraties en isolatie. De gemarginaliseerde groepen ervaren bovendien ongelijkheden op het gebied van onderwijs, werk en gezondheidszorg (Hague et al., 2019 & Sue et al., 2010). Ondanks een grote hoeveelheid literatuur over de openlijke vormen van islamofobie hebben weinig onderzoekers de subtiele vormen ervan onderzocht (Hague et al., 2019).

4.3 GEVOLGEN DISCRIMINATIE BIJ MOSLIMVROUWEN MET EEN HOOFDDOEK

4.3.1 COPINGSTRATEGIEËN

Veel werkgevers hebben de genegenheid de hoofddoek te aanvaarden, maar het debat rond het dragen van een hoofddoek blijft toch aanwezig. Als gevolg hiervan nemen sommige moslimvrouwen het 'westerse' uiterlijk aan als overlevingsstrategie in de hoop dat zij meer erkenning krijgen op de arbeidsmarkt. Om werkloosheid te vermijden, passen moslimvrouwen met een hoofddoek verschillende strategieën aan, zoals het volgen van opleidingen, het zoeken van hulp binnen hun persoonlijke netwerk, of beroep doen op collectieve netwerken. Sommige onder hen zijn echter genooddaakt om onder hun niveau te werken of zwart werk uit te voeren (Dumon, 2019). Andere werkzoekenden nemen de beslissing om te verhuizen naar andere regio's in de hoop betere kansen te vinden op de arbeidsmarkt (Fadil, 2005). Doordat sommige moslimvrouwen met een hoofddoek op de werkplek gestigmatiseerd worden, is het aannemelijk dat discriminatie vanuit de werkgever ook invloed heeft op hun zelfperceptie en hun fysiek welzijn (Bogaers, 2018). Daardoor verlaten sommige hoofddoekdragende moslimvrouwen hun functie om een andere baan te zoeken waarbij ze het gevoel hebben dat de werkgever de islam als geloof respecteert. Andere vrouwen met een hoofddoek werken van thuis uit om de negatieve stereotypen en discriminatie te vermijden. Deze vrouwen gebruiken het vermogen om naar hun eigen wil te handelen (agency) om dergelijke kwesties aan te pakken (Tariq & Syed, 2018).

Volgens Carrim & Paruk (2021) ervaren hoofddoekdragende vrouwen met een lager opleidingsniveau meer discriminatie dan werkneemsters met een hoger opleidingsniveau. Dit lijkt ook in het onderzoek van Ghumman & Jackson (2010) die in hun studie aangeven dat hoofddoekdragende vrouwen met een hogere opleidingsniveau een meer zelfzekere houding en hogere verwachtingen vertonen bij het krijgen van een jobaanbieding. Hoewel onderwijsniveau een invloed heeft op de werkgelegenheid van vrouwen met een migratieachtergrond, biedt het geen garantie om discriminatie op de werkvloer te voorkomen. Ook uit onderzoek van Steele et al. (2021) blijkt dat moslimvrouwen met een hoofddoek zich sterker voelen wanneer ze effectief de misvattingen over de islam weerleggen.

4.3.2 SOCIAAL-EMOTIONELE GEVOLGEN VAN DISCRIMINATIE OP DE VROUWEN

Bassioni & Langrehr (2021) hebben onderzocht dat moslimvrouwen in de Amerikaanse context stressfactoren ervaren als gevolg van externe spanningen veroorzaakt door discriminerende gedragingen en anti-moslim attitudes. Studies hebben aangetoond dat ervaringen met religieuze discriminatie gerelateerd zijn aan hogere percentages depressie, een lager zelfbeeld en fysieke gezondheidsproblemen. Door deze barrières op de arbeidsmarkt kunnen moslimvrouwen met het dragen van een hoofddoek een hoger risico lopen op werkloosheid en armoede. Dit ontmoedigt hen verder te solliciteren, wat leidt tot een lagere socio-economische status. Verder duidt studie van Bogaers et al. (2018) aan dat deze groepen geconfronteerd worden met vooroordelen tijdens aanwervingsprocessen en wanneer ze daadwerkelijk aan het werk zijn. Vooroordelen hebben niet alleen effect op de instroom, maar bovendien op het verder zoeken naar een andere baan, het erbij horen en het behoud van personeel op de werkvloer. Bijgevolg zullen de hogere sociale controle, gemeenschapsnormen en de discriminerende praktijken van (sommige) werkgevers een sterke

barrière vormen voor de mobiliteit, ontwikkelingsmogelijkheden en autonomie binnen de loopbaan van moslimvrouwen met hoofddoek (Reynkens, z.d). Wanneer een vrouw met een hoofddoek wordt geweigerd, kan dit extra gevoelig zijn, aangezien dit als een volledige afwijzing van henzelf wordt ervaren. Dit leidt niet enkel tot onderwaardering van het diploma, maar ook tot de eigen persoonlijkheid (Martens et al., 2005). Ten slotte blijkt uit onderzoek van Fadil (2005) dat het verbieden van een hoofddoek op de werkvloer er alsnog niet voor zorgt dat een organisatie gendergelijkheid toepast, omdat sommige organisaties de hoofddoek verbieden zodat de moslimvrouw een gevoel van vrijheid ervaart. Bovendien zorgt dit voor het niet respecteren van de eigen vrije keuze. Het verbod op religieuze symbolen, zoals de hoofddoek, roept verschillende bezorgdheden op, zoals een inbreuk op de godsdienstvrijheid (Fadil, 2005; Syed, 2021).

4.3.2.1 LAGE ARBEIDSPARTICIPATIE

Als gevolg blijkt dat enkele hoofddoekdragende moslimvrouwen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt (Coenders et al., 2009). Dit verklaart volgens Minderhedenforum (2019) waarom de arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond in België en Brussel over het algemeen laag is. Indien vrouwen met een hoofddoek wel worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, worden zij geconfronteerd met andere vormen van discriminatie, zoals ongepaste vragen over hun ouders, religie en/of huwelijkssituatie (VDAB, 2017). Uit onderzoek van Bassioni & Langrehr (2021) lijken moslimvrouwen zich in het bijzonder minder veilig te voelen en zich meer zorgen te maken over hun veiligheid dan mannen. Bovendien suggereert Bogaers et al. (2018) dat bepaalde vooroordelen leiden tot interpersoonlijke discriminatie of negatieve interacties tussen individuen, waardoor het lastiger wordt om een relatie te bouwen met collega's van buiten de eigen gemeenschap. Doordat vrouwen met een hoofddoek vermeden worden en te maken krijgen met onvriendelijk gedrag van externen, leidt dit tot een lagere betrokkenheid en een hogere ontevredenheid op de werkvloer. Hierdoor ontstaat gevoel dat de eigenlijke talenten niet worden gerespecteerd (Bogaers et al., 2018).

4.3.2.2 MEER INSPANNINGEN LEVEREN

In het onderzoek van Bourabain (2021) wordt de belemmering van vrouwelijke academici in hun carrièrepad onderzocht. Het onderzoek maakt gebruik van een "intersectioneel perspectief" om de ervaringen van vrouwen met betrekking tot seksisme en racisme te analyseren. Het blijkt dat de werkgever niet alleen de kledij van hoofddoekdragende moslimvrouwen bekritiseert op de werkvloer, maar hun houding en gedrag nadrukkelijk controleert. Het feit dat de hoofddoek zichtbaar is, maakt hen vatbaarder voor prestatiedruk. Werkgevers verwachten dat moslimvrouwen met een hoofddoek zich net zoals de witte collega's gedragen, wat het gevoel geeft dat zij meer in de gaten worden gehouden. Volgens Andriesen et al. (2007) is de situatie van niet-westerse personen in vergelijking met witte en westerse groepen bovendien minder gunstig, aangezien zij een grotere kans op werkloosheid hebben of een contract mits een bepaalde duur ontvangen. Deze vrouwen voelen zich daardoor gedwongen om inspanningen te leveren om hetzelfde niveau te bereiken als de collega's met een westerse achtergrond of (moslim)vrouwen zonder hoofddoek (Andriesen et al., 2007; Entzinger, 2009). Bovendien ervaren moslimvrouwen met een hoofddoek prestatiedruk door hun gender. De sociale roltheorie stelt dat ons gedrag wordt beïnvloed door de rollen die we opnemen in de samenleving. Deze omvatten verwachtingen en gedragingen die geassocieerd zijn met een bepaalde sociale positie die vrouwen bekleden. Deze rolverwachtingen hebben tevens impact op de arbeidsmarkt. Het dominante discours suggereert dat vrouwen van nature zorgzaam zijn en verwacht dat ze banen innemen die deze eigenschap vereisen, zoals vroedvrouwen, verpleegsters of rollen in het onderwijs.

Wanneer vrouwen echter andere posities bekleden, worden zij als incompetent beschouwd. Hierdoor ontstaat de verwachting dat vrouwen harder moeten werken dan mannen om dezelfde erkenning te krijgen (Joshi, 2014).

4.4 BETEKENIS VAN RELIGIEUZE SYMBOLEN VOOR DE VROUWEN

Na het bespreken van discriminerende gevolgen op de hoofddoekdragende moslimvrouwen, is het relevant om te onderzoeken hoe religieuze symbolen een betekenisvolle rol spelen in het leven van deze vrouwen. Onderzoek van Gurbuz & Gurbuz-Kucuksari (2009) laten zien dat hoofddoek een meervoudige bron van empowerment vormt voor moslimvrouwen, in tegenstelling tot de gangbare opvatting dat het geen modern symbool is. In de seculiere consumptiemaatschappij wordt de hoofddoek gezien als “achterlijk”, “niet vrouwelijk” en “onderdrukkend” (Gurbuz & Gurbuz-Kucuksari, 2009). Ondanks deze stigmatisering zijn moslimvrouwen in de Amerikaanse samenleving ervan bewust dat zij in staat zijn om een bevrijde religieuze vrouwenidentiteit te construeren door middel van een hoofddoek. Voor moslimvrouwen met een hoofddoek speelt religie een essentiële rol. Het streven naar gelijkheid door middel van secularisme vereist dat er rekening wordt gehouden met diverse interpretatiemogelijkheden van religie in de hedendaagse maatschappij. Het is cruciaal om diepgaande betekenis voor deze vrouwen te erkennen, aangezien dit een centrale rol speelt in hun leven. Het uitoefenen van vrijheid houdt in dat moslimvrouwen met een hoofddoek in staat zijn om hun religieuze overtuigingen en praktijken te uiten (Malik, 2008). De hijab, ook wel bekend als de islamitische hoofddoek, wordt door veel moslimvrouwen gedragen als religieus symbool. Voor deze vrouwen is het dragen van een hoofddoek een kwestie van gehoorzaamheid en het vervullen van een morele verplichtingen binnen de islam. Het dient tevens als een uiting van hun religieuze identiteit (Furseth, 2011). Kleding speelt een essentiële rol bij het communiceren van iemands identiteit naar anderen toe. De hoofddoek symboliseert niet alleen een vorm van religieuze verbondenheid, maar ook een vorm van individuele onafhankelijkheid ten opzichte van anderen (Droogsma, 2007). Op basis van het onderzoek van Hodge et al. (2017) rapporteren moslimvrouwen met een hoofddoek juist lagere niveaus van depressieve symptomen. Dit betekent dat het dragen van een hoofddoek een beschermend effect heeft tegen depressie.

4.5 NIET-WESTERSE NAMEN

Studies van Forstenlechner en Al-Waqfi (2010) & Unia (2017) tonen aan dat personen met een migratieachtergrond naast religieuze symbolen omwille van hun niet-westerse naam ook worden afgewezen of lagere kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Derous et al. (2012), tonen bovendien aan dat sollicitanten met een Arabische naam onterecht vaker afgewezen worden dan sollicitanten met een Nederlandse naam. Dit resulteert in een grotere kans op verlies van kansen op hogere statusbanen voor Arabische vrouwen die een hoofddoek dragen. Werkgevers zullen Marokkaanse vrouwennamen vaker associëren met islam en hoofddoek, wat ertoe leidt dat werkgevers zich ongemakkelijk voelen om een werknemer met een hoofddoek in dienst te nemen. Dit komt doordat werkgevers denken dat het slecht verenigbaar is met het bedrijf en het beeld dat ze willen uitstralen, maar ook vooral bang zijn op het beeld dat een bedrijf heeft op de klanten (Naseem & Adnan, 2019).

4.6 UITLEIDING LITERATUURSTUDIE

De hoofddoek, een betekenisvolle en persoonlijke keuze voor veel moslimvrouwen, heeft een negatieve perceptie binnen de dominante maatschappelijke discoursen. De vrouwen worden geconfronteerd met uiteenlopende vormen van discriminatie uit hun gender, etniciteit en religieuze

overtuigingen. De intersectie van deze drie aspecten brengt een negatief effect teweeg, wat resulteert in een onevenredige mate van discriminatie ten opzichte van hun mannelijke tegenhangers en een versterkte ongelijkheid in diverse domeinen, zoals het onderwijs en de werkomgeving. Binnen dit kader komt het begrip microagressies naar voren als een intrinsiek mechanisme van discriminatie waarmee hoofddoekdragende moslimvrouwen regelmatig worden geconfronteerd. Als gevolg van hun opvallende religieuze symbool worden ze geconfronteerd met vooroordelen, ongepaste vragen en ondoordachte blikken van de samenleving. Deze voortdurende en subtiele vormen van discriminatie hebben een negatieve impact op hun algehele welzijn en emotioneel welbevinden. In reactie hierop worden deze vrouwen gedwongen meer inspanningen te leveren om een positief imago uit te dragen.

4.7 THEORETISCH/CONCEPTUEEL KADER

Dit onderzoek biedt een diepgaande analyse van vier centrale concepten: intersectionaliteit, gegendered islamophobia, microagressies en discriminatie. Door een grondige analyse van deze concepten te verrichten, wordt de mogelijkheid gecreëerd om een dieper inzicht te verwerven in de impact van discriminatoire praktijken op de gemarginaliseerde groep, moslimvrouwen met een hoofddoek. Allereerst worden de concepten helder en gestructureerd gepresenteerd, gevolgd door een analyse van hun onderlinge verhoudingen.

Microagressies:

Microagressies manifesteren zich als subtiele vormen van discriminatie. Het zijn alledaagse, kleine beledigingen, gericht op individuen op basis van hun lidmaatschap van specifieke groepen (Sue et al., 2010).

(Indirecte)discriminatie:

De term discriminatie verwijst naar gedragingen die een nadelige behandeling van groepen of individuen inhouden omdat zij behoren tot een bepaalde groepering, gebaseerd op factoren zoals religie, levensbeschouwing, politieke voorkeur, etniciteit, geslacht, nationaliteit, seksuele oriëntatie of burgerlijke staat (Veenman,2003). Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer de ene sekseneutrale regeling het gevolg heeft dat meer vrouwen dan mannen of omgekeerd nadelig getroffen worden (Piso,1998).

Gendered Islamophobia:

Dit verwijst naar een specifiek type discriminatie waarmee moslimvrouwen en-meisjes worden geconfronteerd in westerse landen. Deze discriminatie vindt zijn oorsprong in historische stereotypen en negatieve opvattingen over moslimvrouwen, die leiden tot verschillende vormen van onderdrukking zoals racisme, seksisme en klassenonderscheid. (Zine, 2006)

Intersectionaliteit:

Intersectionaliteit is een concept dat benadrukt hoe verschillende vormen van identiteit en sociale categorieën (zoals ras, geslacht, klasse, seksualiteit, enz.) met elkaar verweven zijn en elkaar beïnvloeden. Het erkent dat individuen meerdere lagen van marginalisatie en privileges kunnen ervaren, en dat deze complexe interacties een diepgaand effect hebben op hun ervaringen en kansen

in de samenleving. Intersectionaliteit roept op tot een holistisch begrip van identiteit en ongelijkheid, en benadrukt het belang van het aanpakken van deze kwesties op een inclusieve manier (Carastathis, 2014).

Deze begrippen hebben allemaal te maken met verschillende aspecten van sociale ongelijkheid, discriminatie en vooroordelen, en ze kunnen met elkaar verweven zijn in complexe manieren, zoals aangegeven door het concept van intersectionaliteit.

5. METHODEN

Dit onderzoek betreft een verkennende studie die tot doel heeft de ervaringen en uitdagingen van moslimvrouwen met een hoofddoek te onderzoeken, met focus op het verkrijgen van inzichten op gendergerichte discriminatie. De onderzoeksmethodologie omvat zowel diepte-interviews als literatuuronderzoek. De keuze voor een kwalitatief onderzoek is gebaseerd op de passende aansluiting bij de onderzoeksvraag, die zich richt op de persoonlijke ervaringen van moslimvrouwen die een hoofddoek dragen. Deze benadering is relevant, omdat het de mogelijkheid biedt om waardevolle informatie te verzamelen over specifieke thema's met betrekking tot dit onderwerp (Customeyes, 2023). Daarnaast is er gebruikgemaakt van literatuuronderzoek, dat heeft bijgedragen aan het ontwikkelen van een theoretisch kader voor het onderzoek en het begrijpen van verschillende theoretische perspectieven.

5.1 AFBAKENING VAN DOELGROEP EN REGIO

Voor de uitvoering van dit onderzoek ligt de focus op moslimvrouwen die in België geboren zijn. De doelgroep omvat vrouwen die de volwassen leeftijd hebben bereikt tussen 25 en 35 jaar. Om een dieper inzicht te krijgen op de ervaringen van discriminatie in het dagelijks leven bij moslimvrouwen met een hoofddoek, is het van belang om respondenten te selecteren die aan een specifieke criteria voldoen. Deze respondenten moeten zich identificeren als vrouw en dragen een gesloten hoofddoek, tulband of khimaar. Het is wenselijk dat er diversiteit is in de stijlen van hoofddoeken, zodat de mogelijke verschillen in de ervaringen van ongelijke behandeling onderzocht worden. Aangezien dit onderzoek namelijk richt op de ervaringen van moslimvrouwen met een hoofddoek die actief zijn (geweest) op de arbeidsmarkt, dienen de respondenten ook daadwerkelijk werkervaring te hebben opgedaan of betrokken zijn geweest bij het zoeken naar een baan.

5.2 WERVING VAN DE PARTICIPANTEN

Er is getracht naar een deelnemersaantal van ongeveer 10 tot 12 participanten, waarbij uiteindelijk 12 hoofddoekdragende vrouwen geselecteerd werden voor dit onderzoek. De werving van respondenten is rechtstreeks door de onderzoeker uitgevoerd met behulp van de sneeuwbalmethode. Hierbij begon de onderzoeker met het selecteren van een kleine groep deelnemers die relevant waren voor het onderzoek. Vervolgens werden deze deelnemers gevraagd of ze andere vrouwen kenden die ook aan dit onderzoek konden deelnemen en voldeden aan de vereiste criteria. De werving van respondenten verliep vlot, mede dankzij het feit dat de onderzoeker zelf een islamitische achtergrond heeft. Hiervan is er sprake van culturele empathie. Aangezien de onderzoeker zelf een islamitische achtergrond heeft, kan zij zich beter inleven in de cultuur, waarden en overtuigingen van deze respondenten. Dit zorgt ervoor dat de respondenten zich begrepen en op hun gemak voelen bij het delen van de ervaringen en perspectieven. Bovendien zal de onderzoeker meer vertrouwd en geloofwaardig beschouwd worden door de potentiële respondenten. Hierdoor hebben zij het gevoel dat de onderzoeker hun perspectieven serieus neemt, wat het vertrouwen in het onderzoeksproces vergroot.

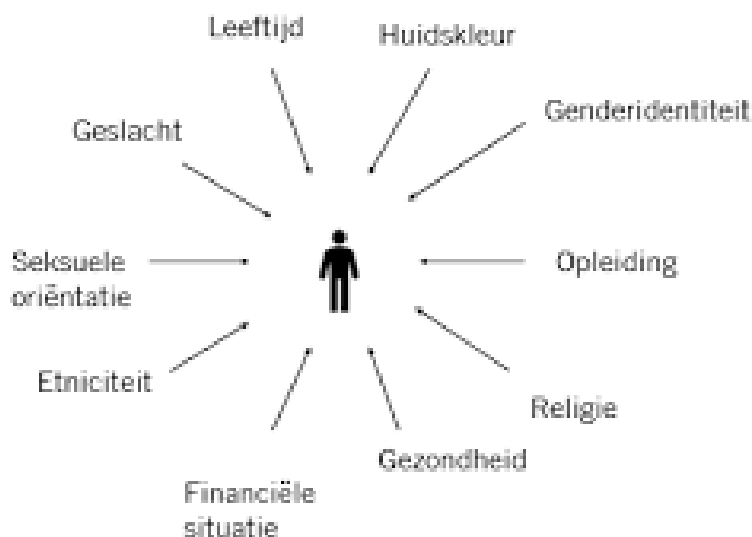
5.2.1 BELANG VAN INTERSECTIONALITEIT

In het kader van dit onderzoek werd ook rekening gehouden met kruispuntdenken.

Om intersectionaliteit of kruispuntdenken te definiëren werd gebruik gemaakt van de definitie van Crenshaw (1989):

- ⇒ Intersectionaliteit of kruispuntdenken, verwijst naar de manier waarop verschillende categorieën van identiteit (zoals; gender, etniciteit en religie) met elkaar in wisselwerking zijn en zo de dagelijkse ervaringen van individuen beïnvloeden. Een intersectionele analyse verkent deze wisselwerking met als doel beter te begrijpen hoe identiteit een rol speelt bij maatschappelijke ongelijkheid, bijvoorbeeld als het gaat om onderwerpen gerelateerd aan gezondheid en zorg (Crenshaw 1989).

Bij het bestuderen van intersecties tussen genderidentiteit, religie en etniciteit wordt erkend dat deze elementen niet afzonderlijk van invloed zijn op de identiteit van individuen, maar eerder op een unieke en geïntegreerde manier van invloed zijn. Als gevolg daarvan vormt de identiteit van individuen een betekenisvol geheel, in plaats van een optelsom van verschillende elementen. Intersectionaliteit houdt verband met ongelijkheidsassen, waarbij individuen uit culturele minderheden over het algemeen een lagere positie innemen op de as van 'religie' in vergelijking met mensen uit culturele meerderheden. Op de as 'gender' bevinden vrouwen zich doorgaans in een lagere positie. Wanneer iemand een dominante positie inneemt op een bepaalde as, brengt dat privileges met zich mee, zoals meer kansen en maatschappelijke waardering (Wekker & Lutz, 2001). Onderzoek dat gebaseerd is op intersectioneel denken, richt zich voornamelijk op de overlappende posities op verschillende assen. In het geval van deze studie ligt de focus op de intersecties tussen religieuze achtergrond, etniciteit en gender.



5.3 DATAVERZAMELING

De data werden verzameld aan de hand van semi-gestructureerde diepte-interviews om relevante informatie te verkrijgen over gendergerichte discriminerende ervaringen van de moslimvrouwen met een hoofddoek. De keuze voor een kwalitatieve methode werd gemaakt om een dieper inzicht te verkrijgen in de persoonlijke beleving van de respondenten (Ploch & Van Zwieten, 2007). De kracht van kwalitatief onderzoek ligt in het vermogen om nauwkeurig en gedetailleerd om te gaan met de complexiteit van de realiteit. Het richt zich op het begrijpen van de diepere betekenissen, perspectieven en contextuele factoren achter sociale fenomenen. De respondenten kregen zo veel mogelijk ruimte en vrijheid aangeboden om hun individuele visies en perspectieven te delen op de gestelde vragen (Ploch & Van Zwieten, 2007).

Door middel van diepte-interviews kan er meer diepgaande en gedetailleerde informatie worden verkregen met betrekking tot de beleving, ervaringen, motivaties en perspectieven van de respondenten. Dit biedt meer inzicht in de verschillende vormen van discriminatie waarmee moslimvrouwen met een hoofddoek worden geconfronteerd, de mate waarin dit plaatsvindt en de manieren waarop zij hiermee omgaan. De onderzoeker hanteerde een vaste vragenlijst waarbij elke respondent op dezelfde manier bevroegd werd, maar waarbij er ook ruimte was de eigen inzichten en perspectieven te delen. Het semi-gestructureerde karakter van de interviews bood flexibiliteit aan de interviewer om aanvullende vragen te stellen en specifieke onderwerpen verder uit te verkennen. Op deze manier konden betekenissen, interpretaties en handelingen worden achterhaald. De interviewer trachtte naar neutraliteit en minimaliseerde haar invloed op de respondenten.

Deze methode biedt bovendien ook de mogelijkheid om door te vragen op onderwerpen die tijdens het gesprek naar voor komen, waardoor respondenten hun antwoorden kunnen verfijnen, en hierdoor een dieper inzicht ontstaat in hun ervaringen (Heskes & Partners, 2022; Customeyes, 2023).

5.4 OPBOUW INTERVIEWS

In deze studie zijn semi-gestructureerde interviews gebruikt als dataverzamelmethode om relevante informatie te verzamelen over de discriminerende ervaringen van moslimvrouwen met een hoofddoek in hun dagelijks leven en op de werkplek. Deze interviews bieden respondenten de gelegenheid om hun ervaringen uitgebreid te delen, terwijl er tegelijkertijd een vaste structuur wordt gevolgd om voldoende relevante informatie te verzamelen. De vragenlijst omvat zowel open- en gesloten vragen en is opgesteld op basis van bestaande literatuur om de betrouwbaarheid van de studie te waarborgen.

Tijdens elk interview wordt steeds een uniforme aanpak gehanteerd. Aan het begin wordt een korte introductie gegeven om een ontspannen sfeer te creëren. Om het vertrouwen van de respondenten te winnen, begint de interviewer met het delen van haar eigen omgevingservaringen en licht zij het belang van dit onderzoek toe. Het doel van het onderzoek wordt uitgelegd, evenals het gebruik van de verzamelde data. In deze fase wordt de anonimiteit van de respondenten benadrukt, waarbij duidelijk wordt gemaakt dat de verzamelde gegevens uitsluitend voor onderzoeksdoeleinden zullen worden gebruikt. Bovendien wordt altijd toestemming gevraagd om het gesprek op te nemen, waardoor respondenten bewust kunnen instemmen met deze opname. Deze aanpak draagt bij aan het creëren van een veilige- en vertrouwelijke omgeving voor de respondenten tijdens het interviewproces.

Om de betrouwbaarheid van diepte-interviews te vergroten, is een gestandaardiseerde vragenlijst gebruikt en zijn de interviews op een vergelijkbare manier afgenomen. De vragenlijst bestaat uit drie delen die betrekking hebben op de identiteit van de respondent. Het eerste deel heeft als doel om inzicht te krijgen in de identiteit van de respondenten en de betekenis die zij hechten aan het dragen van een hoofddoek. Het volgende deel van de vragenlijst peilt naar hun ervaringen van discriminatie, stereotypering en microagressies in het dagelijks leven. Het laatste deel van de vragenlijst richt zich op hun perspectieven met betrekking tot de toekomst. Hoe zien zij de houding van de maatschappij ten opzichte van de islam? Zien zij een grotere tolerantie of juist een opkomst van extreemrechts? Deze aanpak zorgt voor consistentie in het interviewproces en maakt een vergelijking tussen de respondenten mogelijk, wat de betrouwbaarheid van de resultaten versterkt.

5.5 RESPONDENTEN VERZAMELEN

Om voldoende respondenten te werven voor deze studie zijn verschillende strategieën toegepast. Een eerste strategie was het benaderen van individuen binnen het eigen netwerk. Hierbij zijn vrienden, familieleden en kennissen gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast werd aan hen gevraagd of zij andere moslimvrouwen met een hoofddoek kenden die aan dezelfde criteria voldeden, waardoor er gebruik is gemaakt van het sneeuwbal effect. Een tweede strategie was het gebruik van sociale media. Platforms zoals Facebook en Instagram kunnen krachtige hulpmiddelen zijn om respondenten te vinden voor dit onderzoek. Een oproep werd geplaatst en gedeeld met anderen, en er is ook gebruikgemaakt van pagina's van sociale organisaties, met name BOEH! en Ella vzw, die zich richten op de doelgroep van dit onderzoek. Deze organisaties zijn actief betrokken geweest bij het onderzoek naar ervaringen van discriminatie bij moslimvrouwen met een hoofddoek, aangezien zij een belangrijke rol spelen in het behartigen van de belangen van deze groep.

Tenslotte is er gebruikgemaakt van de stageplaats Furia vzw (een vereniging zonder winstoogmerk), een non-profitorganisatie, om respondenten te vinden. Door het toepassen van deze drie strategieën werden in totaal 12 respondenten geselecteerd, waarvan 2 via Furia vzw, 4 via sociale media, 3 via het eigen netwerk en 3 via de respondenten.

5.6 INTERVIEWAFNAME

Voorafgaand aan de interviews ontvingen de respondenten twee documenten, met name: een informatiefiche en een toestemmingsformulier. De informatiefiche omvatte een beknopte samenvatting van de opleiding, de vereiste criteria om deel te kunnen nemen, en de contactgegevens van de onderzoekers voor eventuele vragen. Het toestemmingsformulier had betrekking op de toestemming voor het opnemen van het interview en benadrukte dat de verstrekte gegevens vertrouwelijk en met de nodige bescherming behandeld zullen worden. Met het oog op de privacy van de respondenten werden hun persoonlijke gegevens vervangen door pseudoniemen en de namen van hun werkgevers weggelaten.

Bij het afnemen van de interviews werd rekening gehouden met de privacy en het comfort van de respondenten. De locatie werd zorgvuldig gekozen, rekening houdend met de voorkeur van de deelnemers, om een sfeer van vertrouwen en gemak te creëren. De interviews konden plaatsvinden op verschillende locaties, zoals openbare ruimtes, de privéruimte van de respondenten zoals hun eigen huis, een café of online via het platform Microsoft Teams. Nadat de respondenten geïnformeerd waren

en het toestemmingsformulier hadden ondertekend, werd het gesprek opgenomen via een smartphone in het geval van face-to-face interviews, en via een tool op Microsoft Teams wanneer het interview online plaatsvond. Voor face-to-face interviews werden het toestemmingsformulier en de informatiefiche uitgeprint, indien het online plaatsvond elektronisch aan de respondenten.

5.7 DATA-ANALYSE

5.7.1 TRANSCRIBEREN

Na de gesprekken werd gekozen om de interviews handmatig te transcriberen. Dit betekent dat ik elk woord van het interview beluisterde en handmatig uittipte. Hoewel dit tijdrovend was, heb ik er bewust voor gekozen vanwege de voordelen het biedt. Ten eerste gaf het handmatig transcriberen mij de mogelijkheid om de inhoud van de interviews beter te begrijpen. Terwijl ik elk woord typte, dacht ik na over de betekenis ervan. Hierdoor kreeg ik een dieper inzicht in de inhoud van het interview en kon ik beter bepalen welke delen relevant waren voor deze studie. Bovendien bood handmatig transcriberen de zekerheid dat de transcripties nauwkeurig werden getypt. Er was controle over de juistheid van elke zin en eventuele misvattingen en onduidelijkheden werden gecorrigeerd tijdens het transcriberen.

5.7.2 CODEREN

Na de transcripties werden de verzamelde data handmatig gecodeerd. Coderen houdt in dat de data grondig worden gelezen. Dit proces gaat verder dan alleen het begrijpen van de letterlijke betekenis van de tekst. Het vereist selectief lezen met de onderzoeksvragen in gedachten (Wester, 2019). Bij coderen worden de gegevens verbonden met theoretische begrippen (Jansen, 2005). Het codeerproces omvat drie stappen: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen (Wester, 2019). Het coderen werd gedaan door aantekeningen te maken in de kantlijn van de tekst en door gebruik te maken van kleurcodes of markeringen.

Als het onderzoekskader nog weinig uitgewerkt is, spreekt men van open coderen (Wester, 2019). Hierbij worden zoveel mogelijk relevante variaties in trefwoorden uitgedrukt (Wester, 2019). Er werd bij de codes zoveel mogelijk woorden gebruikt die de respondenten zelf gebruikten (Jansen, 2005).

Na het selecteren van de begrippen, is er overgegaan tot gericht coderen, ook wel bekend als axiaal coderen. Deze coderingsmethode houdt in dat de onderzoeker het verzamelde materiaal in kaart brengt vanuit de centrale begrippen die zijn gekozen voor de studie (Wester, 2019). Door systematisch te coderen en voortdurend te vergelijken, worden nieuwe verbanden en patronen ontdekt (Jansen, 2005). Dit proces van voortdurende vergelijking stelt de onderzoeker in staat om een dieper begrip van verbanden te ontwikkelen (Jansen, 2005).

Het codeerproces zag er als volgt uit: “ Ze vonden mij als terrorist uitzien op het werk” (citaat) -> stereotype denkbeelden op de werkvloer (open code) -> stereotype denkbeelden (axiale code) -> stereotypen (selectieve code).

5.8 VALIDITEIT & BETROUWBAARHEID

5.8.1 BETROUWBAARHEID

Om de interviews grondig te analyseren, te interpreteren en diepgaand inzicht te verkrijgen, zijn alle interviews handmatig getranscribeerd. Deze transcripties zorgen voor een gedetailleerde- en nauwkeurige weergave van de gesprekken. Om de betrouwbaarheid van de interviews te waarborgen, zijn er meerdere interviews afgenomen met hoofddoekdragende moslimvrouwen die hetzelfde onderwerp behandelen. In totaal zijn er 12 respondenten geïnterviewd voor deze studie waarbij het de betrouwbaarheid van de gegevens vergroot. Bovendien heeft het gebruik van een vaste leidraad voor de interviewvragen bijgedragen aan de betrouwbaarheid van de interviews. Door het hanteren van een semigestandaardiseerde vragenlijst werden alle respondenten op dezelfde wijze bevraagd, waardoor de verzamelde gegevens vergelijkbaar zijn. Dit draagt bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek en minimaliseert de kans op vertekeningen in de gegevens. Daarnaast was het gebruik van opnameapparatuur een waardevol hulpmiddel geweest. Met een opnameapparatuur kunnen gesprekken, interviews of observaties nauwkeurig en objectief worden vastgelegd. Dit minimaliseert het risico op fouten of vervormingen die optreden bij het handmatig noteren van gegevens. De onderzoeker kan hierdoor later de exacte woorden, uitspraken en gedragingen van de respondenten analyseren en interpreteren zonder verlies van detail (Baarda et al., 2007). Dit onderzoek past binnen de postpositivistische traditie. De kennis die voortvloeit uit dit onderzoek is gesitueerd, of gerelateerd aan de tijd en 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).

5.8.2 VALIDITEIT

Naast betrouwbaarheid is het ook essentieel om de validiteit van de onderzoeksresultaten te waarborgen. Validiteit wijst naar de mate waarin de verzamelde informatie een nauwkeurige weergave vormt van de werkelijkheid. Het is belangrijk dat de data relevant en representatief is voor het onderwerp dat men wil onderzoeken (Baarda et al., 2007). Om de validiteit van het onderzoek te vergroten, zijn verschillende maatregelen genomen. Ten eerste werd er een logboek bijgehouden als onderdeel van de samenwerking met de stageplaats, Furia zvw. Dit logboek diende als instrument voor reflectie op de uitgevoerde interviews. Het bijhouden van het logboek heeft bijgedragen aan het vergroten van de validiteit van het onderzoek door ervoor te zorgen dat alle relevante informatie werd verzameld. Hierdoor kon de onderzoeker specifieke informatie verzamelen die gericht was op het onderzoeksdoel, waardoor de nauwkeurigheid van de analyse en interpretatie van de gegevens werden versterkt. Daarnaast werd er tijdens de interviews zo veel mogelijk concrete en open vragen gesteld aan de respondenten. Het stellen van concrete vragen moedigde de respondenten aan om specifiek details en voorbeelden te geven, wat resulteerde in een diepgaander begrip van hun ervaringen, perspectieven en emoties met betrekking tot discriminatie op de werkvloer. Tenslotte is er gebruikgemaakt van verschillende databronnen om respondenten te vinden. Door gebruik te maken van diverse bronnen, zoals persoonlijke netwerken, organisaties, sociale media of professionele

netwerken, kan een breder scala aan respondenten worden bereikt. Dit vergroot de kans op het betrekken van respondenten met diverse ervaringen en perspectieven.

5.9 POSITIONALITEIT

Discriminatie van moslimvrouwen met een hoofddoek is een onderwerp dat een persoonlijke betekenis voor mij heeft, vanwege mijn eigen achtergrond als moslimvrouw. Hoewel ik zelf geen hoofddoek draag, ben ik me zeer bewust van de discriminerende praktijken en ongelijkheden waarmee vrouwen met een hoofddoek worden geconfronteerd in het alledaags leven. Deze kwestie wordt nog versterkt door het feit dat ik twee zussen heb die dagelijks te maken krijgen met arbeidsdiscriminatie vanwege hun hoofddoek. Mijn eigen ervaringen als moslimvrouw stellen me in staat om beter de perspectieven van moslimvrouwen te begrijpen en empathie te tonen voor hun ervaringen. Door mijn eigen netwerk te zien worstelen met discriminatie op basis van hun religieuze uiting, ben ik gemotiveerd om dit onderwerp diepgaand te onderzoeken. Mijn bachelor in de orthopedagogie heeft mijn bewustzijn vergroot met betrekking tot het werken met mensen die te maken hebben met discriminatie en sociale uitsluiting. Hierdoor heb ik een beter begrip ontwikkeld omtrent de impact van maatschappelijke structuren en machtsverhoudingen op het welzijn van individuen. Gedurende mijn studie heb ik ook kennis opgedaan over de oorzaken van discriminatie en ongelijkheid en hoe deze kunnen leiden tot psychologische, emotionele en sociale problemen. Het is van cruciaal belang om te benadrukken dat we leven in een samenleving die wordt gekenmerkt door superdiversiteit en dat inclusie daarom een essentieel aspect is. Het waarderen van moslimvrouwen met een hoofddoek is een manier om respect te tonen voor de individuele keuzes en diverse levenswijzen. Dit bevordert niet alleen begrip en wederzijds respect, maar draagt ook bij aan vreedzaam samenleven tussen verschillende gemeenschappen. Om mijn onderzoek zo objectief mogelijk te maken, heb ik stappen ondernomen om de neutraliteit en betrouwbaarheid van mijn interviewleidraad te waarborgen. Ik liet mijn leidraad controleren door mijn stagebegeleider, die een westerse achtergrond heeft, om ervoor te zorgen dat de vragen zo neutraal mogelijk geformuleerd werden. Om de ontvangst van de vragen te evalueren en de respondenten op een onbevooroordeelde manier te benaderen, voerde ik een proefinterview uit. Dit proefinterview diende als een oefenronde om te zien hoe de vragen hoe de vragen werden geïnterpreteerd zodat ik als interviewer geen vooroordelen of vooringenomenheid zou tonen tijdens de daadwerkelijke gegevensverzameling. Tijdens de interviews heb ik voortdurend zelfreflectie toegepast om mijn eigen achtergrond en mogelijke vooroordelen te erkennen en te minimaliseren. Ik probeerde mezelf zo neutraal mogelijk op te stellen en de respondenten de ruimte te bieden om hun eigen perspectieven en ervaringen te delen, zonder mijn eigen achtergrond de overhand te laten nemen. Hierdoor werd gestreefd naar een objectieve verzameling van informatie en een eerlijke weergave van de ervaringen en perspectieven van de respondenten.

6. RESULTATEN

In dit deel van de masterproef worden de onderzoeksresultaten besproken. Er zal in dit onderzoek ingegaan worden op de resultaten van de diepte-interviews. Getuigenissen zijn anoniem en zijn hier opgenomen onder een pseudoniem. Zij werden, in overeenstemming met het Algemeen Ethisch Protocol van de Universiteit Gent, schriftelijk en mondeling geïnformeerd. Deze pseudoniemen zijn gekozen zodat de culturele achtergrond duidelijker wordt.

6.1 SCHEETS RESPONDENTEN

In totaal zijn 12 respondenten geïnterviewd. In tabel 1 is een weergave van deze 12 respondenten te vinden.

Pseudoniem	Leeftijd	Opleiding	Nationaliteit/afkomst	Job
Radi	25	International businessmanagement	Algerijns	Tijdelijk werkloos
Imaan	25	Logopedie	Algerijns	Logopediste
Iki	25	Logopedie	Marokkaans	Stagiair Logopediste
Hagar	25	Communicatiewetenschappen	Marokkaans	Werkloos
Saar	27	Sociaal werk	Marokkaans	Jobcoach
Hana	32	Sociaal werk	Tunesisch	Jobcoach
Jasmine	33	Sociaal werk	Tunesisch	HR-medewerker
Safi	28	Toegepaste psychologie	Marokkaans	Begeleiderster personen verstandelijke beperking
Samira	30	Middelbaar	Marokkaans	Verkoopster ICI PARIS
Yosi	26	Logopedie	Marokkaans	Logopediste
Marou	25	Verzorging	Marokkaans	Office Manager
Esma	25	Mondzorg	Algerijns	Stagiaire mondzorg

Tabel 1: Respondenten

In het kader van privacy zijn pseudoniemen gekozen.

6.2 UITING GENDERED ISLAMOPHOBIA EN DISCRIMINATIE

Gendergerichte islamofobie manifesteert zich op verschillende domeinen. Deze vorm van discriminatie kan zich voordoen op de werkvloer, onderwijs, stageplaatsen en zelf binnen de sociale sector waar gelijkheid en inclusiviteit worden benadrukt.

6.2.1 NEUTRALITEITSDEBAT

Uit interviews bleek dat men in bepaalde sectoren van de westerse samenleving waarde hecht aan neutraliteit, en de hoofddoek niet altijd als iets neutraals beschouwt. In deze context ziet men de hoofddoek als een religieus symbool dat een afbreuk doet aan de veronderstelde neutraliteit van de werkomgeving. Dit leidt tot het idee dat het dragen van een hoofddoek een belemmering vormt voor het uitvoeren van taken. Als gevolg zullen respondenten moeilijkheden ervaren bij sollicitaties, voornamelijk in openbare functies. Enkele respondenten uiten hun verwarring en frustratie omtrent

de definitie van neutraliteit en eisen meer verduidelijking omtrent het begrip, aangezien neutraliteit juist impliceert dat iedere subject vrij is om hun religieuze overtuigingen en praktijken uit te oefenen zonder invloed op hun professionele competenties. Imaan benadrukt dat de term “neutraal” subjectief en dubbelzinnig wordt toegepast, vooral in het geval van kledingvoorschriften zoals de hoofddoek. Ze pleit voor meer begrip en acceptatie van religieuze- en culturele diversiteit als onderdeel van een inclusieve neutraliteit:

*“Het westen hecht belang aan neutraliteit. Maar wat is neutraal blijven? Een groot vraagteken. Ik weet nog altijd niet wat ze bedoelen met het neutraal blijven? Wat is er niet neutraal aan een hoofddoek dragen?” (Imaan, *15/03/23*)*

Ook Safiya onderschrijft dit. Haar werkgever wenste dat de doelgroep hun hoofddoek zouden afdoen, om de organisatie zo neutraal mogelijk te maken:

*“Er werd dan een vraag gesteld door een vormingswerker, moeten we niet neutraal zijn? Moeten we niet een hoofddoek als jongeren ook laten uitdoen? Dan denk ik net hetgeen waar je naar te wilt streven volledig omzeep helpen. Je wil dat ze hun volledig goed voelen in de maatschappij waardoor zij beter uit dat traject gaan komen. Maar als jij iets al gaat eisen, dan sta je al op min twee. In plaats van de persoon in zijn volledigheid te accepteren.. Toen had ik wel mijn mond open getrokken, want dat is gewoon niet logisch.” (Safiya, *05/03/2023*)*

In tegenstelling tot Safiya en Imaan, blijkt dat Hagar daarentegen wel voorstander is van neutraliteit in het onderwijs en benadrukt het belang van aanpassing aan de westerse normen voor hoofddoekdragende moslimvrouwen. Haar argument hiervoor is dat hoofddoekdragende moslimvrouwen zich nog steeds in een niet-islamitisch land bevinden waarbij aanpassing aan de normen nodig is. Ze is het ermee eens dat moslimvrouwen geen religieuze of levensbeschouwelijke symbolen mogen dragen in het onderwijs, om een neutrale omgeving te behouden. Volgens deze respondent is het behouden van een neutrale omgeving cruciaal zodat elk subject op een gelijkwaardige manier behandeld wordt, ongeacht hun religieuze achtergrond. Hagar verwoordt haar standpunt als volgt:

*“Ik ben van mening dat we ons moeten aanpassen aan de westerse maatschappij. We leven nog altijd in een niet-islamitisch land, dus het is logisch dat we ons een beetje moeten aanpassen. Als ik bijvoorbeeld stage liep op een school dan doe ik het uit, want ik weet dat een school neutraal is. Als ik weet dat er een werkplek is dat niks te maken heeft met neutraliteit, dan sta ik echt op mijn strepen. We leven nog steeds in een westerse wereld. We moeten daar ook rekening mee houden.” (Hagar, *02/03/2023*)* Deze twijfel over neutraliteit is ook ervaren in de sociale sector.

6.2.1.1 ONDERWIJS

De overgrote meerderheid van de respondenten dragen een hoofddoek sinds de puberteitsfase, wat samenvalt met het begin van de menstruatiecyclus. Dit betekent dat ze de hoofddoek dragen sinds de lagere school of het begin van de middelbare school. Echter, deze deelnemers geven aan dat ze de hoofddoek niet mochten dragen in de klas of tijdens buitenschoolse activiteiten. Uit interviews is gebleken dat deze vrouwen zich vooral zorgen maken om de reacties van het personeel over het dragen van hun hoofddoek. Ze gaven aan dat ze al van tevoren het gevoel hadden dat de leraren zouden veronderstellen dat de meisjes gedwongen werden om een hoofddoek te dragen. Esma deelde de respons die ze van haar schoolomgeving ontving.

*“Mijn school was niet zo positief. Ik zag wel dat ze dachten dat ik verplicht was of so. Ze dachten dat mijn vader, of broer mij hadden verplicht. Ik mocht hem ook niet dragen op school of schooluitstappen. Dus meestal deed ik voor de schoolpoort mijn hoofddoek uit en eenmaal buiten dan terug aan.”
(Esma, *02/03/2023*)*

Ook Marou werd ondervraagd door de directie en centrum leerlingen begeleiding (CLB) over het dragen van haar hoofddoek:

*“Ik heb dat aangedaan in het lager en dat was onmiddellijk de directie erbij. Dat was heftig natuurlijk om dit als kind te ervaren. Later gingen we meer op klasuitstappen en het werd moeilijker voor mij om mijn hoofddoek uit de doen. Het werd lastig, omdat ik de school niet wou verlaten zonder mijn hoofddoek. Toen begonnen de discussies en de racistische opmerkingen. En toen kwamen er heel veel onderzoeken vanuit het CLB, omdat ze dachten van oei een jonge dame draagt een hoofddoek op een jonge leeftijd. Dat vonden zij not done en ja ze maakten het wel moeilijk voor mij.”
(Marou, *17/03/2023).*

Bovendien bleek uit interviews dat de overgrote meerderheid van de respondenten al vanaf het basisonderwijs geconfronteerd werden met een ongelijke behandeling of discriminatie. Ze meldden dat onderwijzers leerlingen met een niet-westerse achtergrond lager beoordeelden of doorverwezen naar een lagere studierichting. Dit suggereert een verband tussen de ervaren discriminatie en de gevolgen van het watervalstelsel. Het verband dat gesuggereerd wordt, is dat de ervaren discriminatie van moslimvrouwen, zoals lager beoordeeld worden of doorverwezen naar een lagere studierichting, te maken heeft met de vooroordelen en stereotypen over de gemarginaliseerde groepen. Er bestaat een misvatting dat leden van de moslimgemeenschap een achterstand zouden hebben op het gebied van taalvaardigheid en een lager intelligentiequotiënt (IQ) zouden hebben.

Ondanks Esma vergelijkbare punten haalde als haar medestudente met een witte-en westerse achtergrond, werd enkel Esma doorverwezen naar een lagere studierichting. Dit toont de ongelijke behandeling:

“Ik zat in het zesde middelbaar, dus net wanneer ik ging afstuderen. Ik had een jaartekort voor chemie doordat ik wetenschap-talen volgde. Chemie was één van mijn hoofdvakken en dan had ik een medestudente van mij die volledig Belg was en zij had een jaartekort voor Frans, terwijl Frans ook een hoofdvak is zoals chemie. De leerkracht besloot om mij een C- attest te geven terwijl die andere

*medestudente ook een jaarbuis had, maar zij kreeg een A- attest. Zij was ook gewoon een leerling die een goede band had met een leerkracht en vaak slijmde. En ochja, om niet te vergeten was haar achtergrond natuurlijk Belg.” (Esma, *02/03/2023)*

Imaan deelde eveneens haar ervaring over het lager behandeld worden dan de witte medestudenten. Zo kreeg zij te horen dat Universiteit te hoog gegrepen zou zijn voor haar.

*“Ik moest altijd aantonen van ja ik kan dat wel. Ik kreeg te horen in het middelbaar dat Universiteit misschien een beetje te hoog gegrepen zou zijn voor mij terwijl ik 80% had op mijn rapport. Iedereen die met mij in de klas zaten deden wel Hogeschool, HBO 5 of geen diploma en ik ben wel de enige die Unif heb gestudeerd en bijna een tweede diploma heb op zak. Bijna richting de doctoraat. Dan is de vraag; waar zit het probleem hè? Zoeken wij het probleem of maken zij een probleem waar er geen probleem is?”(Imaan, *15/03/2023*)*

6.2.1.2 SOCIAAL WERK

Na het afronden van sociaal werk-opleiding hebben drie dames onverwachte obstakels meegemaakt bij het betreden van de arbeidsmarkt. Deze vrouwen kozen bewust voor de opleiding sociaal werk met de verwachting dat er meer diversiteit en openheid zou zijn in vergelijking met andere opleidingen. Ondanks hun positieve verwachtingen ten aanzien van de sociaal werk- sector als een ruimdenkende en inclusieve omgeving, werden deze vrouwen geconfronteerd met onverwachte uitdagingen bij het vinden van werk, na het afronden van deze opleiding. Ze ervoeren dat hun keuze voor sociaal werk niet automatisch leidde tot de gewenste diversiteit en openheid ten aanzien van het dragen van een hoofddoek. De respondent Safiya deelde de discriminerende praktijken en haar teleurstellingen mee die zich voordoen binnen de sociale sector:

*“Ik hield me sterk van al die discriminerende praktijken als vormingswerker, maar eerlijk gezegd was ik ook teleurgesteld omdat het mijn eerste job was na hogeschool... Ik heb daar eerlijk gezegd een groot trauma aan overgehouden. Ik ben dan volledig een andere kant gaan beginnen doen. Ik heb eigenlijk geen orthopedagogisch diploma en toch ben ik naar de gehandicaptensector gegaan, puur om de situatie die ik heb meegemaakt in mijn eerste job. Terwijl met jongeren werken iets is dat ik jarenlang zou kunnen doen. Tot op de dag van vandaag kijk ik daar met een negatieve toon naar terug.” (Safiya, *05/03/2023*)*

Hana uitte tevens haar teleurstelling over de discriminerende praktijken die zich voordoen in een centrum voor vluchtelingen:

“Ik werkte in een centrum voor vluchtelingen en moest mijn hoofddoek uitdoen. Je zou denken dat de medewerkers ook bepaalde opleidingen gevolgd zouden hebben om met vluchtelingen te kunnen werken. Maar neen. Het waren ook vooral mensen die heel wat uitspraken deden die racistisch waren.”(Hana, 18/03/2023)*

6.2.1.3 STAGEPLAATSEN

Het is opvallend dat de ervaren discriminatie zich voornamelijk manifesteerde tijdens het zoeken van stageplaatsen. Meerdere bevraagde vrouwen ondervonden meer obstakels bij het vinden van een stageplek dan bij het verkrijgen van een vaste baan. Stages vormen een cruciaal onderdeel van professionele ontwikkeling. De ervaren discriminatie op dit punt kan een cruciale impact hebben op de kansen en het vertrouwen van hoofddoekdragende moslimvrouwen in hun carrière. Het is opmerkelijk dat de overgrote meerderheid van de hoofddoekdragende moslimstudenten belang hecht aan schoolse prestaties, wat resulteert in de keuze om hun hoofddoek af te doen tijdens praktijkervaringen.

De volgende uitspraken van respondenten tonen aan dat meerdere respondenten meer discriminatie ervoeren op stageplaatsen. Marou deelde het volgende mee:

*“Ik heb eerder tijdens het solliciteren van een job/stageplaats discriminatie meegemaakt. Ik kan mij herinneren dat mijn stagebegeleider had aangegeven dat een hoofddoek beter niet toegestaan is voor mijn stage. Ik vroeg de reden waarom. Hierop zei ze om voor het wereldse leven voor te bereiden.” (Marou, *17/03/2023*)*

Ook Imaan was verplicht om haar hoofddoek af te doen tijdens haar praktijkervaring en was ze bereid om dit te doen:

*“Ik heb eens een stage gehad in Brussel en toen was het in het begin geen probleem. Mijn stagementor vond dat allemaal geen probleem, totdat ik plots werd aangesproken door diensthoofd en arts: “wie bent u?” Nadien kreeg ik te horen dat ik geen hoofddoek mocht dragen, terwijl het van de UGent wel mag, maar dan in Brussel mocht het niet. Dus dat was dan wel even van oké. Nu ga ik mijn stage verder doen zonder hoofddoek anders ga ik moeten stoppen met mijn stage, maar heeft hij het recht om te zeggen dat ik het niet mag dragen? Is hij daarvoor bevoegd, of niet?” (Imaan, *15/03/2023*)*

Saar sluit haar aan bij de twee andere deelnemers en onderschrijft dat ze in haar huidige vaste functie minder discriminatie ervaart. Ze ervaarde vooral discriminerende praktijkervaringen in de sociale sector:

*“Toen ik stage liep, zat ik in een wit team in Lier. Ik deed mijn uiterste best om aan te tonen dat ik even goed ben als hun. En ja als stagiaire laat je natuurlijk een beetje over u heen lopen. In mijn huidige functie heb ik dit gelukkig niet.” (Saar, *04/04/2023*)*

6.2.1.4 BACKOFFICE

Een veelvoorkomend probleem dat naar voren kwam in voorgaande onderzoeken, is dat moslimvrouwen met een hoofddoek worden beperkt tot de backoffice positie. De respondenten benadrukken dat zij zich bewust zijn van de beperkte kansen die zij kunnen ervaren voor de frontoffice-functies en zich om die reden vooral richten op de backoffice-functies. Hoofddoekdragende moslimvrouwen die rechtstreeks contact hebben met klanten benadrukken dat zij zich voortdurend moeten bewijzen om hun werkgevers te overtuigen van hun capaciteiten. Ze zijn zich bewust van de extra uitdagingen om de vooroordelen te kunnen overwinnen. Imaan die als logopediste werkt in het

ziekenhuis getuigt dat er geen hoofddoekdragende moslimvrouwen tewerkgesteld zijn aan de loketten voor de patiënten:

*“Aan de loketten mag je niet met een hoofddoek zitten he! Jammer, want uw bedrijf gaat dan ook niet de huidige maatschappij gaan weerspiegelen? Als maatschappij worden we diverser en diverser, maar als jij als persoon in de maatschappij met een hoofddoek of een zwarte persoon, of wat dan ook van andere afkomst, nooit aan uw loket zien staan?” (Imaan, *15/03/2023*)*

Marou deelt alsmede haar ervaring in de frontoffice- positie en benadrukt dat ze haarzelf voortdurend moet bewijzen om toegang te krijgen tot de buitenwereld:

*“Ikzelf doe dat niet graag in eerste instantie op de back office. Ik ben graag in contact met klanten. Zoals ik zei, het bedrijf moet me echt accepteren hoe ik ben. En als ik naar een bedrijf toestap dat ze ook weten dat het met een hoofddoek gebeurt. Met de tijd krijgen ze wel veel vertrouwen in mij, maar dan moet ik mezelf wel heel hard bewijzen zodat ze mij de toegang geven tot de buitenwereld.” (Marou, *17/03/2023*)*

Saar, werkzaam als jobcoach, solliciteert voor haar cliënten alleen voor backoffice-functies omdat ze ervan overtuigd is dat haar cliënten enkel hierop kans hebben:

*“Wanneer ik solliciteerde dan maakte ik vooral kans op back office posities. Zelf ben ik jobcoach en voor de dames met een hoofddoek, solliciteer ik ook vooral voor jobs waarbij ze zo min mogelijk contact hebben met klanten.” (Saar, *04/04/2023*)*

6.2.2 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN NAAM

Enkele respondenten vertelden dat het voor hen een belangrijke mijlpaal is wanneer werkgevers hen uitnodigen voor een sollicitatiegesprek, ondanks het feit dat ze een Arabisch klinkende naam hebben. Deze vrouwen ervaren een gevoel van veiligheid en zekerheid wanneer de werkgever hen benaderen voor een gesprek, omdat de werkgever mogelijk al een idee zou hebben van hun culturele achtergrond. Safiya benadrukte het volgende:

*“Als mensen me uitnodigen dan ben ik ook al voorbij de naam barrière want ik heb ook geen westerse naam. Dan denk ik van dat ze me moeten zien als persoon, en als ik spontaan overkom, de inhoud in mij zit, de capaciteiten en kwaliteiten heb die van pas komen in hun voorziening dan kan ik hun daarmee proberen overtuigen. Als ik op voorhand laat weten dat ik een hoofddoek heb kan dat voor hun een afknapper zal zijn.” (Safiya, *05/03/2023*)*

De deelnemers met een internationale naam waren zich enerzijds bewust dat het dragen van een hoofddoek wellicht een teleurstelling zou zijn voor de werkgevers. Anderzijds ervaren zij minder discriminatie op basis van naam, wat voor hen een voordeel kan zijn doordat zij door werkgevers sneller benaderd worden. De respondent, Saar vertelde dat ze werd uitgenodigd voor een gesprek, maar vervolgens geen verdere communicatie ontving:

“Mijn naam is ook een westerse naam en als ik praat, klink ik niet vanuit een andere afkomst... Ik had fijne gesprekken met haar aan de lijn, ze stond er ook voor open. Ze zei ook dat ze haar goed voelde bij

*mij. Maar puntje bij paaltje toen ze me zag, was ze volledig veranderd. Dat ze op een bepaald moment alle contact verbrak en letterlijk van de aardbol was verdwenen.” (Saar, *04/03/2023*)*

Jasmine deelde eveneens haar ervaring van teleurgestelde blikken wanneer ze uitgenodigd werd voor een sollicitatiegesprek:

*“Mijn naam is westers, ook mijn familienaam is heel gemakkelijk uit te spreken... Toen ze me zagen ontving ik teleurgestelde blikken” (Jasmine, *10/03/2023*).*

6.3 UITING GENDERGERICHTE ISLAMOFOBIE IN MICROAGRESSIES

De relatie tussen microagressies en gendergerichte islamofobie komt tot uiting in de manier waarop moslimvrouwen te maken krijgen met subtiele, alledaagse vormen van discriminatie die voorkomen uit hun geloof en geslacht.

De respondenten ervoeren verschillende situaties waarin vooroordelen met betrekking tot hun identiteit werden geuit, of waarin collega's of klanten op een denigrerende of humoristische manier opmerkingen maakten over hun culturele achtergrond of religie. De deelnemster, Marou ondervond eveneens vooroordelen van haar collega's waardoor ze haar ongemakkelijk voelde:

*““Wat zie jij er modern uit, amai ik dacht niet dat je zo was, ik dacht eerder dat je heel strikt was en dat je niet zo heel open bent.” Ze dachten inderdaad dat ik anders was, doordat ik een hoofddoek draag en dat schrikt hen natuurlijk af. Vanaf ze me leren kennen denken ze “amai, we zien je bijna niet met jouw hoofddoek” dan denk ik oei, dat is wel heel erg om zo een opmerking te mogen krijgen. Of aan de telefonie heb ik dit ook vaak. Vanaf je in contact komt met bepaalde mensen die ik eerder aan de telefoon heb gehoord, dan schrikken ze wel en zeggen ze amai “ik dacht toch wel eerder dat je geen hoofddoek droeg.” (Marou, *17/03/2023*)*

Een andere deelnemster, Safiya deelde ook haar eigen ervaring met een vorm van microagressie. In haar vorige functie kreeg ze op een humoristische wijze een opmerking van een collega die zij als beledigend en ongemakkelijk ervoerde:

*“Ik had de functie de vlinder. Dat wil zeggen dat je op verschillende vormen kan inspringen. Ik zat eens in de gang en een collega zei eens tegen een andere collega in plaats van een vlinder (vliegende) kan ze nog vliegen met haar kleren. Ik hoorde dat en ging zo weer naar binnen. Ik wist niet hoe ik er op moest reageren.” (Safiya, *05/03/2023*)*

Bovendien gaven de meerderheid van de hoofddoekdragende moslimvrouwen aan dat ze vaak niet weten hoe ze adequaat kunnen reageren op microagressies. Het is voor hen niet (altijd) duidelijk of de daders de opmerkingen (on)bewust uiten, wat voor hen het lastiger maakt om gepast te kunnen reageren. Dit vergroot onaangename gevoelens en onzekerheden bij het omgaan met dergelijke situaties. De respondent, Saar is ervan bewust dat deze opmerkingen vaak door witte- en westerse personen gemaakt worden:

*“Soms lach ik daar wel mee maar uiteindelijk blijft het een witte of een blanke die het zegt en uiteindelijk is dat wel een beetje ongemakkelijk als je erbij stilstaat.” (Saar, *04/03/2023*)*

Een andere deelnemster gaf aan dat wanneer ze zich buiten de context bevindt, ervan bewust is dat de opmerkingen een discriminerend intentie hebben: *“Op dat moment besef je het eigenlijk niet echt, pas als je buiten de situatie bent geraakt. Dan besef ik dat ik op een oneerlijke manier werd behandeld.”* (Iki, *07/03/2023*)

6.4 KANSEN EN ERVARINGEN

Ervaringen van discriminatie bij moslimvrouwen met een hoofddoek zijn complex en niet louter negatief. Hoewel ze met uitdagingen worden geconfronteerd, ervaren zij ook positieve gevolgen in de samenleving.

6.4.1 IDENTITEITSCRISIS

Meerdere respondenten beschouwen de hoofddoek als een onderdeel van hun identiteit. Het feit dat ze de hoofddoek op school moeten afdoen, heeft een diepgaand emotioneel effect op hen. Ze ervaren negatieve gevoelens zoals schaamte, vernedering en boosheid, omdat ze het gevoel ervaren om hun identiteit verplicht te verbergen. Het leidt bovendien tot gevoelens van vervreemding en isolatie, waarbij ze zich niet volledig geaccepteerd voelen in de westerse samenleving. Iki gaf aan dat het afdoen van haar hoofddoek samenging met depressieve gevoelens. Deze verandering maakte haar kwetsbaar en onzeker, alsof ze in strijd was met haar eigen overtuigingen:

“De eerste maanden liep ik bijna depressief rond, iemand kent u altijd met een hoofddoek en opeens zien ze u zonder hoofddoek, je voelt je naakt. Je voelt je haram bezig zeg maar. Heel veel discussies met leerkrachten, vooral omdat je tijdens buitenschoolse activiteiten ook geen hoofddoek mag dragen om de reden dat je met de school bent. Buitenschoolse activiteiten horen tot de school dus daarom geen hoofddoek.” (Iki, *02/03/2023*)

Yosi ervaart eveneens dat het verwijderen van haar hoofddoek haar vermogen om zich volledig te uiten inperkt. Ze ondervindt een verschuiving in haar identiteit en de wijze waarop ze zichzelf uitdrukt.

“Goh, ik denk wel dat ik mezelf kan zijn. Maar natuurlijk, doordat ik mijn hoofddoek moet uitdoen, kan ik niet meer 100 procent mezelf zijn. Dan denk ik Yosi is het meisje met een hoofddoek maar op mijn stage is het dan de Yosi zonder hoofddoek. Dan voel ik dat ik 70 procent ben van mezelf.” (Yosi, *12/03/2023*)

6.4.2 IMPACT WELZIJN

Uit interviews kwam naar voren dat discriminatie op langere termijn niet alleen leidt tot angst om verder te solliciteren, maar ook negatieve gevolgen heeft op de prestaties van hoofddoekdragende moslimvrouwen. Yosi gaf aan dat de aanwezigheid van mannen prestaties op de werkvloer beïnvloedt. Dit impliceert dat de ervaren discriminatie en ongelijke behandeling een impact heeft op het zelfvertrouwen en de motivatie van de hoofddoekdragende moslimvrouwen:

“Ik denk dat stagebegeleiders zich ook niet realiseren hoe een hoofddoek uitdoen een invloed kan spelen op jouw prestaties. Je voelt u niet op je gemak. Er komen mannen binnen. Voor vrouwen is dat niet erg, maar vanaf een man binnenkomt, voel ik me niet meer goed. Dat beïnvloedt sowieso uw

*prestaties, uw zelfzekerheid. Je voelt u naakt. Je voelt u bloot en dat is een heel vies gevoel en dat beseffen ze denk ik niet.” (Yosi, *12/03/2023)*

De ervaren discriminatie heeft voor de meerderheid van de respondenten een duidelijke negatieve impact op verschillende aspecten van hun leven, waaronder hun gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen. Het voortdurend geconfronteerd worden met discriminatie kan leiden tot gevoelens van onzekerheid en twijfels aan eigen capaciteiten. Deze vrouwen voelen zich minder gewaardeerd en hebben een negatief zelfbeeld doordat ze voortdurend bevestiging krijgen van vooroordelen over de moslimgemeenschap. Safiya benadrukte tijdens het gesprek dat ze door het huidige beeld van de dominante discours telkens met onzekerheden naar een sollicitatiegesprek vertrekt.

*“Zeker als ik naar een sollicitatie vertrek, dan ga ik altijd wel met een bang hartje en denken of ze wel iets gaan zeggen over mijn hoofddoek. Als ze me aannemen dan schrik ik zelf. Eenmaal ik word aangenomen blijf ik wel onzeker of dat ik mijn hoofddoek zou mogen aanhouden.” (Safiya, *05/03/2023*)*

Enkele van de bevroegde dames vertelden dat discriminatie hen alleen maar sterker heeft gemaakt, maar ze benadrukten dat ze van nature over een sterke persoonlijkheid en zelfvertrouwen beschikken:

*“Al de uitdagingen die ik in mijn parcours van mijn hoofddoek heb meegemaakt, hebben me alleen maar sterker gemaakt. Ik wil er wel bij zeggen dat ik een sterke persoonlijkheid heb, maar iemand anders zou zich wel onzeker gevoeld hebben.” (Soumaya, *18/03/2023*)*

Enkele vrouwen uiten weinig hoop te hebben om hun toekomst in de westerse samenleving verder op te bouwen. Een van de dames heeft ervoor gekozen om naar Marokko te immigreren vanwege de discriminerende praktijken die ze meemaakte in België.

*“Ik voel me hier in Marokko echt vrij. Iedereen leeft hier als een vrij persoon. Niemand bekijkt u scheef aan, ik voel me thuis en welkom niet gelijk in België. In België voel ik me bekeken en totaal niet thuis.” (Samira, *01/03/2023*)*

Twee andere dames hebben de ambitie om terug te keren naar hun land van herkomst:

*“Ik zou wel willen immigreren, gewoon omdat ik meer op mijn gemak ben in Algerije. We blijven hier buitenstaanders.” (Esma, *02/03/2023*)*

6.4.3 MEER MOETEN BEWIJZEN

Zoals eerder beschreven in de literatuur, ervaren alle respondenten druk en uitdaging om zichzelf te bewijzen in diverse contexten, met als doel een positieve zelfpresentatie over te brengen. Er bestaat een bewustzijn in de huidige dominante discours dat individuen van diverse etnische achtergronden mogelijk als minder competent en bekwaam worden beschouwd. Om die reden is het noodzakelijk om inspanningen te leveren om deze vooroordelen te weerleggen. Deze stereotypen hebben een aanzienlijke invloed op de perceptie die anderen hebben van de hoofddoekdragende moslimvrouwen, en dit kan zich manifesteren binnen uiteenlopende situaties, waaronder onderwijsomgevingen, professionele settingen en tijdens sollicitatiegesprekken. Deze vooroordelen leggen een intrinsieke ongelijkheid bloot tussen hoofddoekdragende moslimvrouwen en subjecten met een witte

achtergrond. Een respondent, Jasmine, werd geconfronteerd met druk om zichzelf te bewijzen waardoor ze moeilijk de keuze kon maken tussen haar gezin en carrière:

*“Ik moest me niet 100 maar 1000 procent bewijzen. Op een gegeven moment kreeg ik van mijn man een opmerking dat het genoeg was geweest en dat ik een keuze moest maken tussen gezin of werk. Het probleem is dat ik zelf mijn werk meenam naar huis. Ik werkte constant tijdens het weekend. Ik bereidde mezelf elke dag heel goed voor zodat ik het vertrouwen kon winnen van mijn baas.” (Jasmine, *10/03/2023*)*

6.4.4 AANPASSEN AAN DE WESTERSE NORMEN

Enkele respondenten maken de keuze om een tulband te dragen als aanpassing aan de westerse normen, met als doel hun kansen te vergroten in diverse omgevingen en werkgevers een vernieuwd perspectief te geven. Het dragen van een tulband wordt beschouwd als meer in lijn met de hedendaagse mode, terwijl een gesloten hoofddoek meer geassocieerd wordt met een geloofsovertuiging. De deelnemster, Jasmine, deelt mee dat het dragen van een stijlvolle- en kleurrijke hoofddoek het perceptief van een hoofddoek bij anderen laat veranderen. Ze merkt op dat er vaak positief gereageerd wordt op de modieuze stijl van haar hoofddoek, wat haar zelfvertrouwen en uitstraling bevordert:

*“Een stijl en kleurrijke hoofddoek kan deels het perspectief veranderen. Dan krijg ik soms te horen: ‘amai, dat is wel’ mooi. Dat sta je wel. Dat is geen boze kleur. Dat heeft eigenlijk ook een beetje alles doen vergemakkelijken bij het zoeken van een job.” (Jasmine, *10/03/2023*)*

6.4.5 GOEDE DADEN

Alle participanten geloven hun trouw aan God en geloven erin dat dit hen kracht en zegeningen zal brengen. Allen koesteren een diepgeworteld vertrouwen in God en zijn bereid om hun leven te leiden volgens de religieuze overtuigingen. Een deelnemster, Samira, communiceerde dat ze bewust de keuze heeft gemaakt om haar religieuze overtuiging boven haar werk te stellen. Ze is bereid om haar baan op te geven om trouw te blijven aan haar geloof. Samira gelooft dat deze beslissing gezegend is en dat haar band met God haar kracht heeft gegeven om standvastig te blijven, zelf in moeilijke situaties.

*“Ik heb mijn hoofddoek boven mijn werk gezet. Ik ben weggegaan van werk puur omdat ik mijn hoofddoek wou aanhouden tijdens mijn werkuren. En geloof me, Wallah (ik zweer bij God) er was meer zegen gekomen in mijn leven. God heeft me de power gegeven om zo sterk te staan in mijn schoenen. Ik had het persoonlijk zelf niet verwacht dat ik zo ver ging staan. Ik denk echt dat niemand me zwakker kan maken.” (Samira, * 01/03/2023*)*

Het overgrote deel van de respondenten zijn van mening dat de ervaren discriminatie een test is van God. Ze zijn ervan overtuigd dat deze uitdagingen kansen bieden om hun spirituele overtuiging te versterken en hun vermogen tot geduld te beproeven. Het omgaan met discriminatie zijn voor deze participanten een spirituele reis waarin ze hun vertrouwen toeschrijven aan God. Radi benadrukt met de volgende uitspraak dat het belangrijk is om vertrouwen te hebben in God en geloven dat alles volgens zijn plan verloopt:

*“We moeten vertrouwen hebben in God en weten dat hij alles heeft gepland... Het is een test van hoe we ermee omgaan. Sta je sterker in jou schoenen of ga je mee met wat deze mensen zeggen?” (Radi, *05/03/2023*)*

6.4.6 OPEN HOUDING

Enkele deelnemers beschouwen het als een kans om individuen te informeren, aangezien ze zich bewust zijn van het feit dat discriminatie vaak voorkomt uit onwetendheid over de islam. In gevallen van discriminatie handhaven de respondenten consequent een kalme houding en vermijden bewust elke vorm van agressie, met als doel versterking van stereotype opvattingen over de hoofddoek te voorkomen. Safiya benadrukte haar vastberadenheid om met positiviteit te reageren, in plaats van toe te geven aan agressieve reacties die de stereotype beelden versterken.

*“Ik ben iemand die nooit met agressie zal reageren want dan denk ik van, dat is hetgeen wat ze uit willen lokken of net het hele stereotype beeld dat ze bevestigd willen zien. Ik reageer altijd met een glimlach of netjes.” (Safiya, *05/03/2023*)*

Ook de deelnemster, Hagar benadrukt dat veel witte- en westerse personen onwetend zijn over bepaalde zaken, waaronder de islam en het dragen van een hoofddoek. Ze geeft aan dat ze de voorkeur geeft aan open gesprekken omtrent deze onderwerpen, ondanks dit soms lastig verloopt:

*“Veel mensen zijn gewoon onwetend. Ik heb liever dat we daarover in gesprek gaan. Het is misschien ambetant voor ons, maar ergens heb ik wel het respect dat ze open durven staan en in gesprek willen.” (Hagar, *02/03/2023*)*

6.4.7 BETEKENIS VAN DE HOOFDDOEK

Om inzicht te krijgen op de perspectieven van moslimvrouwen, is het essentieel om te toetsen wat de hoofddoek voor hen betekent en met welke redenen ze ervoor kiezen om dit te dragen. Uit de gevoerde interviews komt naar voren dat de betekenis van de hoofddoek (hijab) voor elke vrouw een unieke betekenis heeft. Naast het vervullen van een religieuze verplichting en het belichamen van overtuigingen, wordt de hoofddoek door enkele respondenten gezien als een vorm van zelfexpressie, bescheidenheid en bescherming tegen seksistische praktijken. Belangrijk om te benadrukken is dat het dragen van een hoofddoek bovendien voor alle deelnemers een persoonlijke keuze was. Dit impliceert dat ze ervoor kozen om de hoofddoek vrijwillig te dragen, zonder dat ze door familieleden werden onderdrukt. Uit interviews bleek dat alle participanten er bewust voor gekozen hebben om de hoofddoek te dragen op basis van hun eigen overtuigingen, waarden en interpretaties van de religie:

Imaan erkent dat het dragen van een hoofddoek enerzijds een religieuze verplichting is. Dit toont haar bereidheid om de voorschriften van haar religie te volgen. Anderzijds is het niet alleen een religieus symbool, maar ook een manier om aan anderen te communiceren dat ze een moslimvrouw is. Het dient ook als een vorm van bescherming, waarbij ze aangeeft dat ze niet benaderd wil worden op een seksuele manier binnen haar gemeenschap en de bredere samenleving.

“Voor mij betekent de hoofddoek aan de ene kant iets dat verplicht staat in de Koran waarbij de moslimvrouw zich moet bedekken. Aan de andere kant is het voor mij ook gewoon een teken om aan

*te tonen van; "Ik ben een moslimvrouw" en dat toont ook respect naar anderen toe. Die gaan weten dat ze mij niet moeten benaderen en naar mij aankijken op een seksuele manier. Dat is ook een uiting van het geloof om mij te beschermen." (Imaan, *15/03/2023*)*

Een andere deelnemster, Hagar wil duidelijk maken dat haar beslissing om de hoofddoek te dragen nauw verbonden is met haar zoektocht naar haar identiteit, haar behoefte aan rust en stabiliteit.

*"Ik draag de hoofddoek sinds mijn 17 jaar. De reden waarom ik dit draag?... Ik zat eens in een dipje en ik had het gevoel dat ik op niemand kon rekenen. Het enige wat me hielp was islam en zo begon ik mij hierin te verdiepen. Wat veel mensen niet weten is; het is niet omdat je als moslim zijnde geboren bent dat je meteen al alles weet van de Islam. Wijzelf moeten het ook ontdekken. Dus ik ben meer research beginnen doen en mij gaan verdiepen. Ik vond daar een bepaalde rust in. Zo droeg ik stilletjes aan de hoofddoek. (Hagar, *02/03/2023*)*

In tegenstelling tot alle andere deelnemers draagt Hana de hoofddoek als tegenreactie op mogelijke maatschappelijke uitdagingen. Ze wil de stereotypen en vooroordelen omtrent de hoofddoek doorbreken: *"Er was een periode van uzelf ontdekken. Daarnaast zag ik ook veel dames met een hoofddoek die gediscrimineerd werden. Mijn mama had me gewaarschuwd om te wachten aangezien ik nog studeerde. Ze wist dat het moeilijker ging worden met hoofddoek. Maar ik zag dit juist als een uitdaging. Ik besloot de hoofddoek te dragen omdat ik ook benieuwd was van wat ik buiten ging meemaken. Vanaf het dragen van mijn hoofddoek zag ik hoe alles veranderde. Er waren zelf buschauffeurs die niet stopten voor mij. Mannen die mij hoer noemden wanneer ik voorbij een café liep. Op dat moment interesseerde het mij niet echt. Maar moest het vandaag gebeuren dan zou ik wel mijn mond opentrekken. Dit is de reden waarom ik een hoofddoek was beginnen dragen. Het is ook gewoon een deel van mij" (Hana, *01/03/2023*)*

7. DISCUSSIE

7.1 GENDERED ISLAMOPHOBIA EN DISCRIMINATIE

Uit de verzamelde interviews komt naar voren dat het begrip neutraliteit in verschillende contexten wordt gebruikt als argument. Binnen bepaalde westerse sectoren wordt dit concept sterk benadrukt, wat heeft bijgedragen aan het heersende discours dat de hoofddoek als niet-neutraal beschouwt (Fadil, 2005). Als gevolg hiervan ervaren sommige respondenten discriminerende praktijken tijdens sollicitatieprocessen. Hoofddoekdragende moslimvrouwen uiten hun frustratie over de gebrekkige helderheid rondom het begrip neutraliteit en het ontbreken van consensus binnen de sociale sector met betrekking tot inclusieve- en exclusieve neutraliteit in de praktijk. De literatuur benadrukt eveneens dat discriminatie zich voordoet binnen de zorg- en welzijnssector, een domein waarin dialogen, empowerment en sociale rechtvaardigheid centraal staan. Een veelvoorkomend argument dat naar voor komt, betreft de mogelijke reacties van de cliënten. Bepaalde cliënten ervaren moeilijkheden met een zorgverlener die een migratieachtergrond heeft of een sociaal werkster met een hoofddoek (Naessens et al., 2017). Dit wordt verder geïllustreerd door het feit dat Kris Daniel, het hoofd van de opleiding Sociaal werk aan de UC Leuven-Limburg, verschillende signalen heeft ontvangen van studenten die geen stageplekken konden verkrijgen binnen de sociale sector vanwege hun hoofddoek (Naessens et al., 2017). Deze studie heeft ook aangetoond dat moslimvrouwen met een hoofddoek binnen de sociale sector eveneens geconfronteerd worden met discriminerende praktijken. Dit kan een teleurstellende ervaring zijn voor deze vrouwen, aangezien dit niet overeenkomt met hun verwachtingen gebaseerd op theoretische veronderstellingen.

Onderwijs

De bevindingen van deze studie wijzen uit dat het overgrote deel van de moslimvrouwen ervoor kiest om de hoofddoek te dragen vanaf het basisonderwijs. Dit suggereert dat de zorgen met betrekking tot discriminatie reeds op jonge leeftijd begint en dat discriminatie van de hoofddoek zijn aanvang neemt in het basisonderwijs en bij buitenschoolse activiteiten. Respondenten gaven aan dat zij geleidelijk aan meer bewust werden van de ongelijke behandeling die zij ervaren in het onderwijs. Het Hof van Beroep heeft bepaald dat lagere scholen een algemeen verbod kunnen opleggen op het dragen van religieuze symbolen door leerlingen, leerkrachten en ander personeel, gebaseerd op het neutraliteitsprincipe (Unia, z.d.). Zowel in het openbaar- als privéonderwijs genieten leerlingen het recht op individuele vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, en worden zij beschermd tegen discriminatie. Het openbaar onderwijs staat bekend om zijn nadruk op neutraliteit en inclusiviteit. Het benadrukt het belang van actief burgerschap en wederkerigheid, met als doel gemeenschappelijke waarden te waarborgen en leerlingen te beschermen tegen bekeringsijver, druk of uitsluiting op basis van verschillende kenmerken (GO! Pro, z.d.).

Onderzoek door Ramarajan & Runnel (2007) illustreert dat Amerikaanse opvoeders en scholen vaak aarzelen om religieuze onderwerpen, met name de islam, te bespreken uit vrees voor juridische complicaties. Dit heeft geleid tot misvattingen over de islam onder een aanzienlijk deel van de Amerikaanse bevolking. Een studie uitgevoerd door Pew Research (2005) onthult dat tweederde van de Amerikanen een beperkte kennis heeft over de islam. Deze beperkte kennis heeft negatieve gevolgen gehad, waaronder de voortplanting van islamofobie in scholen en klaslokalen. Leerlingen met een islamitische achtergrond worden geconfronteerd met pesterijen en intimidatie van medeleerlingen, leraren en schoolbestuurders (Hossain, 2017).

De bevindingen van dit onderzoek onderstrepen de aanwezigheid van onwetendheid binnen het onderwijsstelsel. Enkele deelnemers werden regelmatig aangesproken op het dragen van de hoofddoek, sommigen werden zelf benaderd door het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB). Leerkrachten schijnen ook terughoudend te zijn in het voeren van discussies over het toestaan van de hoofddoek. Daarnaast deelden het overgrote deel van de respondenten hun ervaringen van ongelijke behandeling in de klas. Ze constateerden dat leerlingen met een witte achtergrond automatisch meer privileges genoten, terwijl niet-westerse subjecten vaak in een achtergestelde positie werden geplaatst en lager werden beoordeeld door docenten, wat zichtbaar werd in de toekenning van cijfers.

Stageplaats

Het overgrote deel van de deelnemers aan dit onderzoek gaf aan dat zij vaker discriminatie ervaren tijdens het zoeken naar een stageplaats dan het verkrijgen van een vaste baan. De meeste hoofddoekdragende studenten passen zich aan, aangezien stages een integraal onderdeel vormen van hun schoolloopbaan en hierdoor waarde hechten aan hun academische prestaties. Dit bevindt zich in lijn met eerdere onderzoeken die aantonen dat studenten met een niet-westerse achtergrond meer moeite hebben om geschikte stageplekken te vinden. Bedrijven vermelden vaak dat het dragen van een hoofddoek niet overeenkomt met het gewenste imago dat ze aan hun klanten willen presenteren (Klooster et al., 2016; Abaâzis, 2019). Verder blijkt uit onderzoek van Abaâzis (2019) dat er meldingen komen van discriminerende praktijken binnen de zorg- en welzijnssector, ondanks het streven naar inclusie binnen deze sector. Een veelgebruikt argument is de mogelijke terughoudendheid van cliënten om hulp te aanvaarden van iemand die een hoofddoek draagt (Naessens et al., 2017).

Back-office

Bovendien komt in studie van Ghumman (2008) naar voor dat moslimvrouwen met een hoofddoek een verminderde kans hebben op klantgerichte functies. Indien zij toch werkzaam zijn in dergelijke frontoffice-posities, worden zij onderworpen aan hogere verwachtingen en wordt er geëist om een positief imago van henzelf en de organisatie uit te stralen. Dit fenomeen wordt mede beïnvloed door het overheersende discours omtrent moslimvrouwen met een hoofddoek (Ghumman, 2008). Deze omstandigheden leiden tot beperkte mogelijkheden voor een volledige participatie van deze vrouwen in de samenleving. Bovendien krijgen zij beperkte toegang tot functies waarin intensieve interacties met het publiek nodig zijn, aangezien dergelijke posities vaak vergezeld gaan van stereotype denkbeelden en prestatieverwachtingen. Meerdere studies tonen aan dat moslimvrouwen met een hoofddoek, vergeleken met andere groepen, vaker worden geassocieerd met functies van lagere status (Ghumman, 2008; Ghumman, 2010). De weerstand tegen het dragen van een hoofddoek op de werkvloer ontstaat uit werkgeverspercepties dat dit niet in lijn staat met het gewenste imago en schadelijk is voor het bedrijf (Naseem & Adnan, 2019). Alle respondenten zijn zich bewust van deze heersende opvattingen in de samenleving met betrekking tot de hoofddoek. Hierdoor maken enkele respondenten bewust de keuze om te solliciteren voor backoffice-functies, omdat deze doorgaans meer kans geven op acceptatie. Anderen streven voortdurend naar zelfbevestiging en passen bijvoorbeeld hun hoofddoek op een stijlvolle manier aan om een positief beeld over te brengen en gemakkelijker in contact te komen met klanten.

Niet-westerse namen

Vershillende aspecten, zoals persoonsnamen, kunnen onbedoeld impliciete indicaties verschaffen over iemands etniciteit, zelfs in situaties waar etniciteit niet expliciet wordt vermeld op het curriculum vitae (CV). Het gebruik van namen kan aanleiding geven tot discriminerende reacties, aangezien namen verbonden zijn met iemands identiteit en de sociale- en culturele groepen waartoe zij behoren. Subjecten met een westerse achtergrond kunnen (on)bewust vooroordelen koesteren op basis van niet-westerse- of Arabische namen (Deraus, 2011; Thijssen et al., 2019). Werkgevers lijken minder geneigd om sollicitanten met een Arabische naam te benaderen, zelfs wanneer deze sollicitanten over meer werkervaring beschikken en een betere curriculum vitae (CV) indienen (Thijssen et al., 2019; Arai et al., 2016). De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat deelnemers met een westerse naam, een hoger stressniveau ervaren vanwege de verwachting van meer negatieve reacties van werkgevers. In tegenstelling hiermee voelen deelnemers met een niet-westerse naam zich meer gerustgesteld, doordat zij ervan uitgaan dat werkgevers reeds een beeld hebben gevormd van hun fysieke verschijning, wat resulteert in verminderde gevoelens van onzekerheid.

7.2 UITING GENDERGERELATEERDE ISLAMOFOBIE IN MICROAGRESSIES

Gender gerelateerde islamofobie verwijst naar een complex van discriminerende attitudes, vooroordelen en negatieve stereotypen die specifiek gericht zijn op moslimvrouwen vanwege hun religieuze identiteit en genderkenmerken. Dit fenomeen manifesteert zich vaak in negatieve percepties en denkbeelden ten aanzien van vrouwen die ervoor kiezen om een hoofddoek te dragen, en deze onjuiste beelden worden gebruikt om discriminatie en het maatschappelijk uitsluiten van deze vrouwen te rechtvaardigen (Khokhar, 2022). In overeenstemming met de bevindingen van Moore (2006) is stereotypering een cognitief proces waarbij individuen of groepen in simplistische en gestandaardiseerde categorieën worden ingedeeld, waarbij specifieke eigenschappen aan alle leden van die (sociale) groep worden toegeschreven. Dit proces leidt tot een vertekend beeld waarbij leden van één groep als meer homogeen worden beschouwd en minder op leden van de andere groep (Özcan, 2013). Deze vastgestelde percepties, die voortkomen uit stereotypen, worden vaak gevormd op basis van traditionele denkpatronen (Andriesen et al, 2007). Onderzoek door Khokhar (2022) benadrukt dat moslimvrouwen die ervoor kiezen een hoofddoek te dragen zich bewust zijn van het negatieve narratief dat vaak wordt geassocieerd met dit religieuze symbool. Dit dominante discours draagt bij aan een gevoel van vijandigheid en afwijzing tegenover de islam, waardoor ze het doelwit zijn van vooroordelen. Ondanks deze negatieve stereotyperingen accepteren ze echter niet passief de negatieve impact van dagelijkse islamofobie op hun leven (Iner et al., 2022).

De beleving van discriminatie bij moslimvrouwen met een hoofddoek, vindt zijn oorsprong in stereotype denkbeelden met betrekking tot de hoofddoek. Alle (niet) getrouwde deelnemers worden door personen met een witte achtergrond geconfronteerd met vragen over het huwelijk en de keuze om een hoofddoek te dragen. Het heersende discours creëert het idee dat moslimvrouwen met een hoofddoek onderdrukking ervaren vanuit hun echtgenoten, vader en/of broers, en dat deze vrouwen zich verondersteld afhankelijk en onderdanig moeten opstellen (Ghumman & Ryan, 2013 ; van Es, 2017).

De heersende stereotypen leiden tot onrechtvaardige behandeling op de arbeidsmarkt, waarbij deze vrouwen veelvuldig te maken krijgen met vormen van discriminatie (Moore, 2006). Bovendien geven alle respondenten aan dat zij zich onder druk gezet voelen en voortdurend moeten bewijzen om aan

specifieke verwachtingen te voldoen. Onderzoek van Andriessen en collega's (2007) heeft reeds aangetoond dat subjecten van kleur meer inspanningen moeten leveren in vergelijking met hun witte collega's. Daarnaast ervaren zij het gevoel dat zij een voortdurende beoordeling ondergaan om hun betrouwbaarheid, stiptheid en taalvaardigheid te bewijzen (Andriessen et al., 2007; Van der Ent, 2018). Bovendien benadrukte Moore (2006) dat moslimvrouwen met een hoofddoek vaak geassocieerd worden met lagere intelligentie (Moore, 2006). Dit resulteert in een verhoogd niveau van toezicht en beoordeling voor deze moslimvrouwen, met als doel het vertrouwen van werkgevers te winnen (Moore, 2006 ; Özcan, 2013). In deze studie rapporteerden getrouwde respondenten herhaaldelijk dat ze geconfronteerd werden met vragen over het huwelijk. Daarentegen werden niet- gehuwde vrouwen vaak geconfronteerd met vragen over waarom zij, in tegenstelling tot andere hoofddoekdragende moslimvrouwen, nog niet getrouwd zijn.

Stereotypen en microagressies zijn nauw met elkaar verweven en alle deelnemers van deze studie hebben te maken gehad met zowel stereotype denkbeelden als microagressies. De media speelt een significante rol in het vormen en verspreiden van vooroordelen met betrekking tot de islam. De meest voorkomende vormen van microagressies die de deelnemers ervaren, zijn opmerkingen die op een humoristische manier bedoeld zijn of vermijden van oogcontact. Dit leidt tot onduidelijkheden over de intenties van degenen die deze handelingen uitvoeren. Sue en mede-onderzoekers benadrukken dat microagressies subtielere vormen van discriminatie zijn die vaak onbewust voorkomen en dat non-verbale uitdrukkingen de meest voorkomende verschijningsvormen van microagressies zijn. Desalniettemin ervaren alle deelnemers moeilijkheden bij het inschatten op de juiste reactie op dergelijke microagressies. Onderzoek heeft aangetoond dat het vaak onduidelijk is of degenen die deze handelingen verrichten al dan niet racistische intenties hebben (Sue et al., 2010). Gezien het dagelijkse voorkomen van microagressies en hun cumulatieve impact, kunnen diverse sociaal-emotionele reacties worden ervaren (Sue et al., 2010). De beleving van microagressies kan een verband vertonen met een grotere neiging tot openheid in de privésfeer bij vrouwen, maar dit effect lijkt minder prominent te zijn bij mannen. Dit zou kunnen toegeschreven aan het feit dat vrouwen meer bewust zijn van microagressies dan mannen. Wanneer vrouwen te maken krijgen met microagressies op de werkvloer of in het openbaar vervoer, kan dit hen aanmoedigen om hun identiteit meer openlijk te delen binnen het privéleven, met als doel sociale steun te verkrijgen. Een alternatieve verklaring is dat de openheid waarmee vrouwen in privéomgevingen omgaan met mensen van de islamitische gemeenschap, hen gevoeliger maakt voor het herkennen van identiteit-gerelateerde microagressies wanneer deze zich voordoen in openbare situaties (Steele et al., 2021).

7.3 INTERSECTIONALITEIT EN GENDERGERELATEERDE ISLAMOFOBIE

Elk respondent ondervond de druk om zich op de werkvloer extra te bewijzen, niet alleen vanwege het dragen van een hoofddoek, maar ook vanwege het vrouw-zijn. Ze zetten voortdurend inspanningen in om een gelijkwaardige mate erkenning te verkrijgen als hun mannelijke collega's. Bovendien was het opmerkelijk dat de deelnemers met een sterk taalvermogen een grotere mate privileges ervaren en meer toegang krijgen tot verschillende diensten. Dit blijkt ook volgens studie van Carastathis (2014) waarbij binnen onderdrukte groepen individuen soms bevoorrechte aspecten van hun identiteit ervaren. Dit beïnvloedt hun perceptie van onderdrukking, waarbij bepaalde vormen van onderdrukking mogelijk minder intens worden beleefd in vergelijking met anderen binnen dezelfde groep. Wanneer men spreekt over "raciale" en "gender" onderdrukking is het van belang om rekening te houden met de gecombineerde effecten van diverse vormen van onderdrukking op het subject. Dit

kan resulteren in een vertekend begrip van hoe deze vormen van onderdrukking gelijktijdig en overlappend werken. Bevoorrechte aspecten van iemands identiteit, zoals ras of klasse, de perceptie van onderdrukking beïnvloeden elkaar waardoor bepaalde vormen van onderdrukking minder intens worden waargenomen dan andere vormen. Dit creëert complexe dynamieken tussen diverse vormen van onderdrukking (Carastathis, 2014).

7.4 GENDERED ISLAMOFOBIE EN ERVARINGEN

Ervaringen hoofddoek

Ondanks het dominante discours dat de hoofddoek vaak interpreteert als een vorm van onderdrukking, hanteren alle deelnemers een alternatieve betekenisgeving voor dit kledingstuk. De hijab, ook bekend als de islamitische hoofddoek, wordt door de meeste moslimvrouwen beschouwd als religieus symbool. Voor hen vormt het dragen van een hoofddoek een diepgewortelde daad van gehoorzaamheid en het vervullen van morele verplichtingen binnen de context van de islam (Furseth, 2011). Het kledingstuk speelt een essentiële rol in het uiten van individuele identiteit jegens anderen. Bovendien blijkt uit literatuur dat vrouwen die zich bedekken, aangeven dat de hoofddoek hen beschermt tegen ongewenste aandacht en seksualisering in de openbare sfeer, met name door mannen. Evenzo hebben de deelnemers aan dit onderzoek de hoofddoek ervaren als een schild tegen seksuele objectivering, wat hen beschermt tegen seksuele blikken en interpretaties. Onderzoek van Gurbuz & Gurbuz-Kucuksari (2009) heeft betoogd dat de hoofddoek een bron van empowerment vormt voor moslimvrouwen, in tegenstelling tot de gangbare perceptie dat het een symbool is van niet-moderniteit. Volgens Furseth (2011) beschrijven moslimvrouwen met een hoofddoek de privésfeer als een ruimte waarin zij controle hebben over hun intimiteit en ontspanning, terwijl ze de openbare ruimte als bedreigend ervaren. Voor deze vrouwen is het dragen van de hoofddoek een daad van empowerment waarmee zij zichzelf kunnen beschermen tegen mogelijke gevaren of ongewenste aandacht in openbare ruimte (Furseth, 2011). Ondanks het heersende negatieve beeld over de hoofddoek, realiseren de hoofddoekdragende moslimvrouwen in de Amerikaanse samenleving dat zij door het dragen van een hoofddoek empowerment ervaren en hun religieuze identiteit versterken. Religie speelt een cruciale rol voor moslimvrouwen met een hoofddoek, aangezien deze een subjectieve keuze vertegenwoordigt. Studies van Furseth (2011) en Droogsma (2007), beschrijven ook dat moslimvrouwen de hoofddoek juist zien als iets nuttigs en versterkend. De hoofddoek wordt niet alleen beschouwd als middel om hun identiteit te benadrukken, maar ook als een manier om controle uit te oefenen over hun gedrag en lichaam. Ondanks erkende obstakels in hun leven, ervaren enkele respondenten dat de hoofddoek hen helpt om deze obstakels te overwinnen door hen een gevoel van zelfreflectie te geven over hun gedrag en lichaam.

De onderzoeksresultaten tonen aan dat de hoofddoek een essentiële uitdrukking is van de individuele identiteit van de respondenten. Elke deelnemer heeft een unieke interpretatie en betekenis toegekend aan de hoofddoek, ook wel bekend als hijab. Voor deze vrouwen vertegenwoordigt de hoofddoek niet alleen een religieuze verplichting, maar fungeert het tevens als een krachtig middel om hun identiteit te belichamen en zichzelf aan de wereld te presenteren. De hoofddoek symboliseert hun diepgewortelde verbondenheid met de islam en de kernwaarden die zij koesteren. Bovendien kan de hoofddoek dienen als een instrument voor zelfexpressie, bescheidenheid en bescherming tegen seksuele contexten.

Positieve ervaringen

Deze studie onthult dat enkele moslimvrouwen veerkracht hebben als reactie op negatieve ervaringen. Ze streven naar vooruitgang in hun persoonlijke ontwikkeling, maar zijn tevens bereid op open dialogen aan te gaan met onwetende individuen over hun geloof en de betekenis van religieuze symbolen. Deze veerkrachtige capaciteit stelt hun in staat om de negatieve effecten van discriminatie te verminderen. Het onderzoek van Hague et al. (2019) benadrukt dat hoewel islamofobie en discriminatie tegen moslims belastend zijn, er ook subjecten zijn die deze uitdagingen aangrijpen als kansen om bewustwording te creëren en anderen te informeren over de onjuiste beeldvorming. Ze benadrukken het belang van persoonlijke relaties en open dialogen, en trachten vriendelijk en toegankelijk te blijven voor degenen die discrimineren. Volgens de literatuur hebben moslimvrouwen met een hoofddoek, in hun streven naar een stevige identiteit, een religieus vertoog en competenties ontwikkeld (Van der Valk, 2017). Binnen het kader van de islam vinden zij een gevoel van stabiliteit en ontwikkelen zij een sterke sociale identiteit, wat hun gevoel van zelfwaarde bevordert en hen beschermt tegen discriminatie in de westerse samenleving. In momenten van uitdaging putten gelovigen troost en ervaren positieve gevoelens tijdens het gebed, waardoor ze kracht, troost en positieve emoties ervaren tijdens het gebed (Van der Valk, 2017). Opmerkelijk in deze studie is het feit dat alle deelnemers steun zoeken bij God tijdens moeilijke perioden. Ze zijn van mening dat het vasthouden aan hun overtuigingen en het behouden van hun eigen identiteit in de westerse samenleving hen meer voldoening zal schenken. Deze vrouwen beschouwen discriminatie als een beproeving van God en geloven dat er uiteindelijk een beloning zal volgen voor hun standvastigheid.

Negatieve ervaringen

De deelnemers uit de interviews zien de hoofddoek als integraal onderdeel van hun identiteit, het afdoen ervan kan leiden tot gevoelens van schaamte, vernedering en woede. Deze gevolgen hebben een negatieve invloed op de identiteitsontwikkeling van moslimvrouwen, wat op zijn beurt leidt tot een verminderd zelfvertrouwen, beperkte prestaties en een negatief zelfbeeld. Het onderzoek van Bassioni & Langrehr (2021) onderstreept dat moslimvrouwen in Verenigde Staten worden blootgesteld aan stress als gevolg van discriminatie en anti-moslim attitudes. Hieruit is gebleken dat personen die religieuze discriminatie ondergaan een verhoogd risico op depressie hebben, naast een verminderd gevoel van eigenwaarde en fysieke gezondheidsproblemen. Opmerkelijk aan dit onderzoek is de vaststelling dat discriminatie tegenwoordig op een subtiele wijze plaatsvindt, wat een negatieve impact heeft op het zelfvertrouwen en de mentale gezondheid van de betrokken deelnemers. Zelfs moslimvrouwen die zich verbonden voelen met mensen van andere etnische achtergronden, ervaren soms een gevoel van marginalisatie. Hoewel multiculturalisme in westerse landen, zoals Canada de deur opent voor individuen met diverse rassen en culturen om zich welkom te voelen, kan het dragen van een hoofddoek ervoor zorgen dat iemand zich apart voelt (Khokhar, 2022).

Identiteitscrisis

Zine (2009) benadrukt dat moslimvrouwen in het westen zich vaak tussen twee uitersten bewegen. Ze willen erbij horen, maar lopen het risico om buitengesloten te worden. Dit gevoel van erbij horen is een voortdurend en flexibel proces dat kenmerkend is voor het leven en de identiteit van moslimgemeenschappen (Khokhar, 2022). Uit de bevroegde interviews blijkt ook dat enkele respondenten bereid zijn om bepaalde aspecten van hun identiteit op te geven om geaccepteerd te worden in de westerse samenleving. Moslimvrouwen proberen vaak de stereotye denkbeelden van

moslims tegen te gaan door de hele moslimgemeenschap te spreken en op deze manier weerstand te bieden tegen negatieve standpunten (Khokhar, 2022). Dit blijkt ook waar te zijn volgens studie van van Dijk (2011) waarbij moslims in de huidige seculiere westerse samenleving voor een complexe uitdaging staan. Ze worden geconfronteerd met de beslissing tussen het strikt handhaven van hun eigen culturele identiteit en daarmee afstand te nemen van de dominante cultuur, of het aanpassen van bepaalde religieuze aspecten om te harmoniëren met seculiere levenswijzen (van Dijk, 2011). Deze keuze is ook relevant voor de emancipatie van moslimvrouwen met een hoofddoek, waarbij hun identiteit vaak gereduceerd wordt tot uiterlijke kenmerken (Timmerman, z.d). Dit heeft geleid tot tegenstellingen tussen het beeld van geëmancipeerde westerse vrouw en de onderdrukte moslimvrouw. Binnen de westerse maatschappij bevinden moslima's zich in een dagelijkse tussenpositie, zowel op vlak van cultureel en persoonlijk. Ze dragen de normen en waarden van beide werelden met zich mee, inclusief concepten van hiërarchie en gelijkheid (Tahir, 2015).

Gevolg modieuze stijl van hijab

Reacties van de betrokken respondenten met een tulband wijzen erop dat zij gezien worden als meer eigentijds en beter geïntegreerd in de westerse samenleving, wat tevens leidt tot een verhoogde toegankelijkheid tot diverse diensten. Niettemin is het opmerkelijk dat het dragen van een tulband door moslimvrouwen, kan resulteren in een versterking van discriminatie. Deze bevinding benadrukt de complexiteit van de ervaringen van hoofddoekdragende moslimvrouwen, evenals de uiteenlopende reacties die zij kunnen ondervinden binnen de hedendaagse maatschappelijke context. Historisch gezien zijn spanningen tussen het Westen en de islam mede beïnvloed door de islamitische kledingvoorschriften voor vrouwen, met name de hoofddoek en de lange kleding. Deze religieuze kledingstijl heeft een specifieke perceptie van de moslimvrouw in de maatschappij doen ontstaan. Niettemin heeft de opkomst van een nieuwe groep moslimvrouwen die zich volgens modetrends kleedt, maar tegelijkertijd trouw blijft aan de islamitische kledingvoorschriften, geleid tot een verschuiving in de perceptie van de moslimvrouw binnen de neoliberale context. Het heersende discours heeft de traditionele vorm van de hijab als beperkend en onderdrukkend bestempeld, maar deze geconstrueerde opvattingen hebben zich aangepast aan de centrale rol van de hoofddoek (Waninger, 2015). Desalniettemin zijn er diverse redenen waarom moslimvrouwen ervoor kiezen om een tulband te dragen, zoals weeromstandigheden, temperatuur, en het nastreven van diversiteit. Hoewel er kritiek is op deze nieuwe trend en discussie over de mate van bescheidenheid, benadrukken moslimvrouwen die een tulband dragen dat interpretaties hierover variëren en dat zij zich comfortabel voelen bij hun keuze (Waninger, 2015). Enkele respondenten die zich aanpassen aan de westerse samenleving, maken vaak de keuze om hun hoofddoek op een eigentijdse wijze te dragen, zoals in de vorm van een tulband waarbij de nek bloot blijft. Deze beslissing wordt gemotiveerd door de wens om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en een gunstige indruk te maken op de werkgevers, desondanks zij toegeven dat een tulband niet de gepaste stijl van de hoofddoek is. Uit onderzoek van Paz & Kook (2021) voelen velen zich machteloos tegenover de starre bureaucratische infrastructuur en passen daarom hun gedrag en verwachtingen aan uit angst dan anders hun levensomstandigheden en die van hun gezin in gevaar komen. Deze diepe kwetsbaarheid leidt tot angst en vrees in elke interactie met een vertegenwoordiger van de staat. Op deze manier wordt de onderdrukking die vrouwen ondervinden vanwege hun geslacht en ras verergerd door de discriminatie waarmee ze te maken krijgen (Paz & Kook, 2021).

8. CONCLUSIE

Deze studie legde de nadruk op gendergerichte islamofobie in België. De onderzoeksvraag luidde als volgt:

“Hoe ervaren hoofddoekdragende moslimvrouwen tussen 25 en 35 jaar gendergerichte islamofobie in België?”

Om dit onderzoek beter te stroomlijnen en te specificeren, werd deze onderzoeksvraag opgedeeld in drie deelonderzoeksvragen, deze luiden als volgt:

1. *Welke betekenis geven de moslimvrouwen aan de hoofddoek?*
2. *In welke contexten komt gendergerichte islamofobie tot uiting?*
3. *Wat zijn de gevolgen van microagressies op het sociaal-emotioneel welzijn van de hoofddoekdragende moslimvrouwen?*

Door middel van semi-gestructureerde interviews af te nemen bij 12 respondenten (allen hoofddoekdragende moslimvrouwen tussen de 25 en 35 jaar), kunnen we concluderen dat er ondanks de recente toename van gendergerichte islamofobie, een opvallend gebrek aan aandacht voor de discriminerende ervaringen van hoofddoekdragende moslimvrouwen blijft. Het heersende politieke- en dominante discours werpt een negatieve schaduw over de hoofddoek, wat resulteert dat deze vrouwen een beperkte ruimte krijgen om hun individuele ervaringen te delen. Als dragers van een opvallend religieus symbool, ondervinden naast discriminatie op basis van religie ook discriminatie op grond van gender, specifiek hun vrouw-zijn, en ras. Deze vrouwen worden geconfronteerd met discriminatie op meerdere identiteitsaspecten, wat hen vaak tot vreemde en prominente vertegenwoordigers van de moslimgemeenschap maakt. Ondanks het feit dat zij genderdiscriminatie ervaren, wordt het aspect seksisme vaak genegeerd in de bredere context van islamofobie, wat het begrijpen van discriminerende ervaringen bemoeilijkt. Als argument voor het verbieden van hoofddoeken in diverse contexten wordt vaak het concept neutraliteit aangehaald. Echter, deze interpretatie van de hoofddoek als iets niet-neutraals binnen de heersende discoursen leidt tot uitsluiting en discriminatie van religieuze minderheden. Het dragen van een prominent symbool maakt deze vrouwen extra kwetsbaar voor stereotype denkbepelden en microagressies. Hoofddoekdragende vrouwen zijn steeds bewust van deze discriminerende gedragingen waardoor zij onzekerheid ervaren om adequaat te reageren, aangezien de intenties achter dergelijke handelingen niet altijd helder zijn. Deze subtiele vormen kunnen echter aanzienlijke psychologische en sociale gevolgen hebben voor de vrouwen, waaronder gevoelens van onzekerheid en een drang om zichzelf te bewijzen om een positieve perceptie van de moslimgemeenschap over te brengen.

Hoewel moslimvrouwen geconfronteerd worden met deze discriminerende ervaringen van islamofobie, zijn er onder de hoofddoekdragende moslimvrouwen ook individuen die hier positieve aspecten in terug vinden. Zij vertonen een bereidheid om vragen te beantwoorden, en zijn zich ervan bewust dat er veel onwetendheid heerst binnen de westerse samenleving. Sommige hoofddoekdragende moslimvrouwen kiezen ervoor zich aan te passen aan de westerse samenleving, echter gaat deze aanpassing gepaard met een reële risico van buitengesloten te worden.

In conclusie blijkt uit deze studie dat er nog altijd een kloof bestaat in het onderzoek naar de perspectieven van hoofddoekdragende moslimvrouwen. Deze kloof wordt verder versterkt door het

overheersende discours dat de hoofddoek op een negatieve manier belicht, wat in contrast staat met de positieve en unieke betekenis die de hoofddoekdragende vrouwen eraan toekennen. Er is een behoefte naar een diepgaander onderzoek naar de diepe interpretaties die vrouwen aan de hoofddoek geven, evenals de mogelijkheid om hun ervaringen te delen. Dit is van essentieel belang voor een inclusieve samenleving waarvoor het westen staat.

8.1 BEPERKINGEN EN AANBEVELINGEN IN DIT ONDERZOEK

De focus van dit onderzoek lag voornamelijk op vrouwen die langdurig geschoold waren en heeft geen perspectieven van vrouwen met een korte scholingsduur. Deze beperking kan voortkomen uit een gerichte aanpak om discriminatie en ongelijkheden te vermijden, maar hierdoor kan een volledig begrip van verschillende ervaringen en standpunten worden beperkt. Toekomstige onderzoeken kunnen overwegen om vrouwen met diverse scholingsniveaus te betrekken om een meer inclusieve kijk op het onderwerp te krijgen. Een verdere beperking betreft enkel de aanwezigheid van Noord-Afrikaanse vrouwen, met een beperkte aanwezigheid van vrouwen met andere culturele achtergronden. Een laatste beperking ligt in de selectie van respondenten, waarbij voornamelijk vrouwen uit verschillende sociale organisaties werden betrokken, met beperkte representatie van degenen die via sociale media werden bereikt. Dit kan bovendien ook resulteren in een beperking van verscheidene perspectieven die werden belicht in het onderzoek.

BIJLAGE 1: VRAGENLIJST

- 1) Stel jezelf kort voor (studies, job, hobby's)
- 2) Wat betekent de hoofddoek voor jou en hoelang draag je het al?
- 3) Heb je zelf de stap ondernomen om de hoofddoek te dragen of was het op advies van jouw familie?
- 4) Heeft u in het verleden ooit te maken gehad (of ooit het gevoel gehad) met ongelijke behandeling op de werkplek vanwege jouw hoofddoek?
 - a. Hoe ging je hiermee om? Hoeervaarde je dat?
- 5) Welke moeilijkheden heeft u in het verleden ondervonden tijdens sollicitatiegesprekken door uw hoofddoek?
- 6) Welke discriminerende praktijken heeft u ondervonden op de werkplek als gevolg van uw hoofddoek?
 - a. Heb je al te maken gehad met micro-agressies op het werk (grapjes over de Islam, opmerkingen etc.)
 - b. Hoe ging je hiermee om?
- 7) Hoe beïnvloedt uw hoofddoek uw zelfvertrouwen tijdens sollicitatiegesprekken of op de werkplek?
- 8) Heeft u ooit aanpassingen moeten maken aan uw hoofddoek om te passen bij de dresscode op de werkplek?
- 9) Hoe beïnvloedt uw hoofddoek uw professionele ontwikkeling en groei op de werkplek?
- 10) Heeft u ooit gevoelens van ongemak of onzekerheid ervaren tijdens ervaringen of bijeenkomsten met collega's als gevolg van uw hoofddoek?
- 11) Uit literatuur blijkt dat vrouwen met een hoofddoek vaak het gevoel hebben zichzelf meer te moeten bewijzen. Heeft u dit ook ervaren?
 - a. Heb je het gevoel dat je jezelf kan zijn op het werk? Waarom wel of waarom niet?
 - b. Zijn er zaken die botsen met jouw religieuze overtuiging met wat de werkgever van jou verwacht (te)
- 12) Heeft discriminatie van de vorige werkgever een effect had op het solliciteren van een andere job?
- 13) Welke positie nemen de vrouwen in op de arbeidsmarkt, back-office of front-office?
- 14) Heeft de hedendaagse visie op de islam een impact gespeeld op jou zelfbeleving op het geloof?

TOESTEMMINGSFORMULIER

ONDERZOEK: “Gender Islamophobia” Een kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van moslimvrouwen met een hoofddoek op de arbeidsmarkt

ONDERZOEKER: Kawther Nam

PROMOTOR: An van Raemdonck

Ik, _____, verklaar hierbij:

- Aan een vrijwillige deelname aan het onderzoek
- Toestemming te geven voor het gebruik en het bewerken van mijn gegevens voor dit onderzoek
- Toestemming te geven voor het gebruik van audio- en/ of videoapparatuur tijdens het interview.
- Op de hoogte te zijn dat de verzamelde data gepubliceerd gemaakt kunnen worden.

HANDTEKENING DEELNEMER + DATUM:

HANDTEKENING INTERVIEWER:

INFORMATIEFORMULIER

INLEIDING

Voor dit onderzoek over Gender Islamophobia nodigen wij u uit om deel te nemen. Voordat u beslist om deel te nemen, willen wij u vriendelijk vragen om de onderstaande informatie door te lezen.

ONDERZOEK

Kawther Nam is momenteel bezig met haar masterproef voor de opleiding Gender en Diversiteit en richt zich daarbij op de ervaringen van moslimvrouwen met een hoofddoek in België. Om deze ervaringen in kaart te brengen, zullen er interviews worden afgenomen met deze specifieke groep vrouwen.

VOORWAARDEN VOOR DEELNAME

- Om deel te nemen aan deze studie is uw toestemming nodig (zie toestemmingsformulier), uw deelname kan op ieder moment stop gezet worden indien u dit wenst.
- U moet overeenstemmen met het gezochte profiel (moslimvrouw, hoofddoek-dragende en ervaring op de werkvloer).

DUUR INTERVIEW

Tijdens het interview worden in totaal 14 vragen gesteld, met eventuele tussenvragen. De gespreksduur kan oplopen tot een anderhalf uur (1 uur en 30 minuten), afhankelijk van de lengte van de antwoorden.

VOORDELEN EN RISICO'S

Het deelnemen aan deze studie brengt geen rechtstreekse voordelen met zich mee. Bovendien zijn er geen risico's aan verbonden.

CONTACTPERSONEN

ONDERZOEKER:

Kawther Nam
Kawther.nam@Ugent.be
0489516632

PROMOTOR:

An Van Raemdonck
An.VanRaemdonck@Ugent.be

LITERATUURLIJST

- Abaâziz, I. (2019). *Alledaagse Islamofobie in Nederland; een verkennend onderzoek*. Stichting Meld Islamofobie. Geraadpleegd op 23 december van, https://www.meldislamofobie.org/app/uploads/2019/09/Rapport-Meld-Islamofobie_Alledaagse-Islamofobie-in-Nederland_-def_27092019.pdf
- Abdelhadi, E. (2019). The Hijab and Muslim women's employment in the United States. *Research in Social Stratification and mobility*, 61, 26-37. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.01.006>
- Ahmed, S., & Gorey, K. M. (2021). Employment discrimination faced by Muslim women wearing the hijab: exploratory meta-analysis. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 1-9.
- Ali, S. R., Yamada, T., & Mahmood, A. (2015). Relationships of the practice of hijab, workplace discrimination, social class, job stress, and job satisfaction among Muslim American women. *Journal of employment counseling*, 52(4), 146-157.
- Alimahomed-Wilson, S. (2020). The Matrix of Gendered Islamophobia: Muslim Women's Repression and Resistance. *Gender & Society*, 34(4), 648-678, Article 0891243220932156. <https://doi.org/10.1177/0891243220932156>
- Anderson, E. (1995). Feminist epistemology: An interpretation and a defense. *Hypatia*, 10(3), 50-84.
- Andriessen, I., van Rooijen, M., Day, M., van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. Verwey-Jonker Institute. Geraadpleegd op 11 december 2022 van, https://www.rocmn.nl/sites/rocmn/files/uploads/Onderzoeksrapport%20Ongelijke%20Okansen%20op%20de%20stagemarkt_0.pdf
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Geraadpleegd op 23 december van, <https://repository.scp.nl/handle/publications/891>
- Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2016). The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names. *International Migration Review*, 50(2), 385-412. <https://doi.org/10.1111/imre.12170>
- Aranguren, M. (2021). Interactional discrimination against hijab-wearing women in public places: field experiments. Geraadpleegd op 23 december 2022 van, <https://hal.science/hal-03094580/>
- Bakir, K. (z.d). *THE INFLUENCE ON ADOLESCENT MUSLIM GIRLS AS A RESULT OF THE HEADSCARF BAN*. [Bachelor thesis, Hogeschool vives]. <https://www.scriptiebank.be/sites/default/files/thesis/2018-09/Influence-adolescents-headscarfban.pdf>
- Baarda, B., Van der Hulst, M., & De Goede, M. (2007). Basisboek interviewen. *Handleiding voor het*.

Bassioni, R., & Langrehr, K. (2021). Effects of Religious Discrimination and Fear for Safety on Life Satisfaction for Muslim Americans. *Journal of Muslim Mental Health*, 15(1).

Bogaers, S., Van Laer, K., & Zanoni, P. (2018). *Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt-analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond*. Uiversiteit Hasselt. Geraadpleegd op 13 mei 2023, van https://www.researchgate.net/publication/329611557_Vooroordelen_op_de_Vlaamse_Arbeidsmarkt_-_analyse_van_vooroordelen_ten_aanzien_van_personen_met_een_arbeidshandicap_en_met_een_migratieachtergrond_Prejudices_on_the_Flemish_Labour_Market_-_analysis_of

Bourabain, D. (2021). Everyday sexism and racism in the ivory tower: the experiences of early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 248-267.

Carrim, N. M., & Paruk, Z. (2021). Do we or don't we? Muslim women wearing the hijab in the South African Work environment. *Journal of Religion in Africa*, 50(1-2), 11-31.

Coenders, M., Lubbers, M., Scheepers, P., & Verkuyten, M. (2008). More than Two Decades of Changing Ethnic Attitudes in the Netherlands. *Journal of Social Issues*, 64(2), 269–285. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00561.x>

Crenshaw, K. (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." *University of Chicago Legal Forum* 1989:139–67.

Croucher, S. M. (2008). French-Muslims and the hijab: An analysis of identity and the Islamic veil in France. *Journal of Intercultural Communication Research*, 37(3), 199-213.

Customeyes. (2023a). Interview: zo doe je goed kwalitatief onderzoek. *Customeyes*. Geraadpleegd op 10 mei van <https://www.customeyes.nl/kennis/interview-zo-doe-je-goed-kwalitatief-onderzoek/>

Dahl, M. Alike but different: How Cultural Distinctiveness Shapes Immigrant- Origin Minorities ' Access to the Labour Market. *Journal of International Migration and Integration* <http://doi.org/10.1007/s12134-021-00844-y>

De Vreese, L. (2014). *Discriminatie op basis van de hoofddoek? Een onderzoek naar formele discriminatie in de Vlaamse zorgsector* [Ongepubliceerde masterproef]. Universiteit Gent.

Derous, E. (2011). Geen baan voor een Marokkaan? Discriminatie bij CV-screening nader bekeken. *Gedrag & Organisatie*, 24(2).

Dumon, M. (2019). Alledaags seksisme en islamofobie in Gent: Een situatietest. *Mens & Maatschappij*, 94(2), 177-204.

Droogsma, R. A. (2007). Redefining Hijab: American Muslim women's standpoints on veiling. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 294-319.

Entzinger, H. (2009). Integratie, maar uit de gratie. *Multi-etnisch samenleven onder Rotterdamse jongeren. Migrantenstudies*, 25(1), 8-23.

- EU-MIDIS, I. (2018). *Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie Moslims—Geselecteerde resultaten*. Geraadpleegd op 5 januari 2023, van https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_nl.pdf
- Fadil, N. (2005). Het hoofddoekendebat: meer dan een debat over een stukje stof. *Ethische perspectieven*, 14(4), 373-386.
- Forstenlechner, I., & Al-Waqfi, M. A. (2010). "A job interview for Mo, but none for Mohammed". *Personnel Review*, 39(6), 767–784. <https://doi.org/10.1108/00483481011075602>
- Furseth, I. (2011). The hijab: Boundary work and identity negotiations among immigrant Muslim women in the Los Angeles area. *Review of Religious Research*, 365-385.
- Furia vzw. (2021- 2025). Beleidsplan sociaal- cultureel volwassenenwerk. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van [Beleidsplan Stereotypen.pdf](#)
- Ghumman, S., & Jackson, L. (2010). The downside of religious attire: The Muslim headscarf and expectations of obtaining employment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 4-23. <https://doi.org/10.1002/job.601>
- Go. (z.d.). *Neutraliteit. GO!* Geraadpleegd op 14 februari 2023, van <https://g-o.be/neutraliteit/>
- GO! Pro (z.d.). *Levensbeschouwelijke kentekens*. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van <https://pro.g-o.be/onderwijsorganisatie-regelgeving-financien/juridische-ondersteuning/levensbeschouwelijke-kentekens>
- Gurbuz M. E., & Gurbuz-Kucuksari, G. (2009). Between sacred codes and secular consumer society: The practice of headscarf adoption among American college girls. *Journal of Muslim Minority Affairs*, 29(3), 387-399.
- Haque, A., Tubbs, C. Y., Kahumoku-Fessler, E. P., & Brown, M. D. (2019). Microaggressions and Islamophobia: Experiences of Muslims across the United States and clinical implications. *Journal of marital and family therapy*, 45(1), 76-91.
- Hesker & Partners. (2022). Kwalitatief onderzoek expertise. *Marktonderzoek Heskes*. <https://www.heskesresearch.com/>
- Hodge, D. R., Husain, A., & Zidan, T. (2017). Hijab and depression: Does the Islamic practice of veiling predict higher levels of depressive symptoms?. *Social Work*, 62(3), 243-250.
- Hossain, K. (2017). Islamophobia: What Teachers Can Do to Reduce It in the Classroom. *Multicultural Education*, 25(1), 35-40.
- Iner, D., Mason, G., & Asquith, N. L. (2022). Expected but not accepted: Victimization, gender, and Islamophobia in Australia. *International Review of Victimology*, 28(3), 286-304. <https://doi.org/10.1177/02697580221084115>
- Jansen, H. (2005). De kwalitatieve survey: Methodologische identiteit en systematiek van het meest eenvoudige type kwalitatief onderzoek. *Kwalon*, 10(3).

Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of management*, 42(6), 1588-1613.

Joshi, A. (2014). By Whom and When Is Women's Expertise Recognized? The Interactive Effects of Gender and Education in Science and Engineering Teams. *Administrative Science Quarterly*, 59(2), pp.202–239. <https://doi.org/10.1177/0001839214528331>

Karimi, H. (2018). The hijab and work: Female entrepreneurship in response to Islamophobia. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 31(4), 421-435.

Kifkif, (z.d.). *Erkenning dubbele discriminatie: lichtpunt voor vrouwen met een hoofddoek*. Geraadpleegd op 10 maart 2023, van <https://kifkif.be/cnt/artikel/erkenning-dubbele-discriminatie-lichtpunt-voor-vrouwen-met-een-hoofddoek-10786>

Khokhar, F. J. (2022). Reclaiming the narrative: gendered Islamophobia, its impacts and responses from Muslim women. *Social Identities*, 28(2), 267-281.

Klooster, E., Kocak, S., & Day, M. (2016). Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie. *Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*. Utrecht: Kenniscentrum Integratie en Samenleving.

Kunst, J. R., Sam, D. L., & Ulleberg, P. (2013). Perceived islamophobia: Scale development and validation. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(2), 225-237. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.11.001>

Liederman, L. M. (2000). Religious diversity in schools: The Muslim headscarf controversy and beyond. *Social Compass*, 47(3), 367-381. <https://doi.org/10.1177/003776800047003006>

Lindemann, A. (2021). Discrimination against Veiled Muslim Women in Switzerland: Insights from Field Experts. *Religions*, 12(7), Article 500. <https://doi.org/10.3390/rel12070500>

Malik, M. (2008). Complex Equality: Muslim Women and the? Headscarf? *Droit et société*(1), 127-152.

Martens, A., Ouali, N., Vertommen, S., Dryon, P., & Verhoeven, H. (2005). Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of women in culture and society*, 30(3), 1771-1800.

McGoldrick, D. (2006). *Human rights and religion-the Islamic headscarf debate in Europe*. Hart Publishing.

Moore, R. C. (2018). Islamophobia, patriarchy, or corporate hegemony?: News coverage of Nike's Pro Sport hijab. *Journal of Media and Religion*, 17(3-4), 106-116.

Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D., & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology*, 2(2), 147-163.

- Naessens, L., Slots, G., Schrooten, M., Van Acker, K., Adouane, R., Gulinck, N., Daenens, K., Hellinckx, L., Aelvoet, A., & Dewaele, B. (2017). *Laten we er geen doekjes om winden. Sociaal werk struikelt over de hoofddoek*. Geraadpleegd op 15 februari, van [file:///H:/Downloads/Sociaal%20werk%20struikelt%20over%20de%20hoofddoek%20\(4\).pdf](file:///H:/Downloads/Sociaal%20werk%20struikelt%20over%20de%20hoofddoek%20(4).pdf)
- Naseem, J., & Adnan, W. (2019). Being a second generation Muslim woman in the French labour market: Understanding the dynamics of (visibility of) religion and gender in labour market access, outcomes and experiences. *Research in Social Stratification and Mobility*, 61, 79-93.
- Najib, K., & Hopkins, P. (2019). Veiled Muslim women's strategies in response to Islamophobia in Paris. *Political Geography*, 73, 103-111. <https://doi.org/10.1016/j.polgeo.2019.05.005>
- Nout, S., & Smiet, K. (2017). Een blik vanuit de marge: Een gesitueerd intersectioneel perspectief in de filosofie. *Algemeen Nederlands Tijdschrift voor Wijsbegeerte*, 109(1), 63-83.
- Parker-Jenkins, M. (2002). Equal access to state funding: the case of Muslim schools in Britain. *Race Ethnicity and Education*, 5(3), 273-289.
- Paz, A., & Kook, R. (2021). 'It reminds me that I still exist'. Critical thoughts on intersectionality; refugee Muslim women in Berlin and the meanings of the hijab. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(13), 2979-2996. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2020.1757417>
- Perez, S. L. G. (2021). Highlighting Contribution of Diasporic Indians to the Multi-Ethnicities of Belize. *Global Indian Diaspora: Charting New Frontiers*, (3).
- Perry, B. (2014). Gendered Islamophobia: hate crime against Muslim women. *Social Identities*, 20(1), 74-89.
- Ploch, T., & Van Zwieten, M. C. B. (2007). *Kwalitatief onderzoek. Handboek gezondheidszorgonderzoek*. Narcis.
- Ramarajan, D., & Runell, M. (2007). Confronting Islamophobia in education. *Intercultural Education*, 18(2), 87-97.
- Reeves, T. C., McKinney, A. P., & Azam, L. (2013). Muslim women's workplace experiences: implications for strategic diversity initiatives. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Reynkens, C. (z.d.) *Arbeidsparticipatie van vrouwen in Bangladesh* [Masterproef, KU Leuven].
- Romero, M. (2018). *Introducing intersectionality*. Polity Press.
- Saher, N., Anum, A., Latafat, A., Tasmia, M., & Ameerema, M. (2021). Hijab at Workplace: Tracing Mechanism of Discrimination in Pakistan. *Psychology and Education*, 58, 11157-11166.
- Steketee, A., Williams, M. T., Valencia, B. T., Printz, D., & Hooper, L. M. (2021). Racial and language microaggressions in the school ecology. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 1075-1098.
- Steele, R. R., Bengali, S., Richardson, G., Disbennett, M., & Othman, Y. (2021). Muslim women negotiating their identity in the era of the Muslim ban. *Journal of Gender Studies*, 1-12.
- Sue, D. W., & Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in everyday life*. John Wiley & Sons.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *The American Psychologist*, 62(4), 271–286. Tahir, N. (2015). *Gesluierde vrijheid: de moslima in de moderne wereld*. Prometheus.

Tariq, M., & Syed, J. (2018). An intersectional perspective on Muslim women's issues and experiences in employment. *Gender Work and Organization*, 25(5), 495-513.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12256>

Tijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *Mens & Maatschappij*, 94(2), 141-176.

Timmerman, E. (2010) *Bevrijding van onderdrukte moslima's": oprecht feminisme of nieuwe beschavingsmissie?* [Masterproef, Universiteit Gent].

Unia. (z.d.-a). *La diversité religieuse dans le secteur public*. Geraadpleegd op 23 februari 2023, van <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/convictions-religieuses-ouphilosophiques/signes/lieu-de-travail/secteur-public>

Unia. (z.d.-b). *Levensbeschouwelijke en religieuze symbolen in het onderwijs*. Geraadpleegd op 23 februari 2023, van <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/geloof-oflevensbeschouwing/symbolen/onderwijs>

Unia. (z.d.-c). *Religieuze diversiteit in de publieke sector*. Geraadpleegd op 23 februari 2023, van <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/geloof-oflevensbeschouwing/symbolen/werkvloer/publieke-sector>

Unia. (2019, 30 april). *Hoe werkt discriminatie?* [Video]. Unia. Geraadpleegd op 10 mei 2023, van <https://www.unia.be/nl/artikels/nieuwevideo-hoe-werkt-discriminatie#Stereotype-ideeen>

Unia. (2021, mei 10). *Le tribunal du travail condamne une société de transport pour discrimination directe sur base de la conviction religieuse*. Geraadpleegd op 23 februari 2023, van <https://www.unia.be/fr/jurisprudencealternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-bruxelles-3-mai-2021>

van Dijk, J. (2011). *Franse moslims en laïcité: mogelijkheden voor verzoening van laïcité met islam in Frankrijk* [Bachelorscriptie, Universiteit Utrecht]. Geraadpleegd op 10 mei 2023, van <https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/8005>

van der Ent, B. (2018). Discriminatie op de arbeidsmarkt: waarom hebben 'Marokkaanse' en 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders minder kans op een baan? *Tijdschrift Sociologie*, 14(1), 25-57.

Van der Valk, L. (2016). *Steun zoeken bij Allah. Religiositeit, bidden en religieuze coping van Nederlandse hoogopgeleide Moslima's van Marokkaanse afkomst* [Seeking support from Allah. Religiosity, praying and religious coping of Dutch highly educated Islamic women of Moroccan descent](Dissertation). Eburon.

van der Valk, L., Pieper, J., & van Uden, R. (2017). Bidden als vorm van religieuze coping bij moslima's van Marokkaanse afkomst. *Yearbook for Ritual and Liturgical Studies*, 33.

Van Es, M. A. (2017). Muslim women as 'ambassadors' of Islam: breaking stereotypes in 62 everyday life. *Identities*, 26(4), 375–392. <https://doi.org/10.1080/1070289x.2017.1346985>

Van Laer, K. (2016). Managing Muslim employees and Islamic practices at work: Exploring elements shaping policies on religious practices in Belgian organizations. In *Managing Religious Diversity in the Workplace* (pp. 325-344). Routledge.

van Tubergen, F. (2007). Discriminatie allochtonen op de arbeidsmarkt: feiten en consequenties. *Migrantenstudies*, 2007(1), 51.

VDAB., (2017). Verboden vragen. *Nieuwsbrief*. Geraadpleegd op 3 april van: <https://www.vdab.be/nieuwsbrief/09-2017/verboden-vragen>

Verhaeghe, P.-P. (2011). Gekleurd door het leven: getuigenissen van jonge Turkse en Marokkaanse vrouwen over hun schooljaren en eerste ervaringen op de arbeidsmarkt. Glorieux, Koelet, en Laurijssen. Antwerpen: Garant. *TIJDSCHRIFT VOOR SOCIOLOGIE*, 32(2), 208-213.

Waninger, K. (2015). The veiled identity: Hijabistas, Instagram and branding in the online Islamic fashion industry.

Weichselbaumer, D. (2020). Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. *Ilr Review*, 73(3), 600-627.

Wekker, G., & Lutz, H. (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender-en etniciteitsdenken in Nederland. Caleidoscopische visies. *De zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland*, 25-49.

Wester, F. (2019). Interview-onderzoek in hoofdlijnen. *Kwalon*, 24(2).

Zempi, I. (2020). Veiled Muslim women's responses to experiences of gendered Islamophobia in the UK. *International Review of Victimology*, 26(1), 96-111. <https://doi.org/10.1177/0269758019872902>

Unia. (z.d.-a). La diversité religieuse dans le secteur public. <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/convictions-religieuses-ouphilosophiques/signes/lieu-de-travail/secteur-public>

Unia. (z.d.-b). Levensbeschouwelijke en religieuze symbolen in het onderwijs. <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/geloof-oflevensbeschouwing/symbolen/onderwijs>

Unia. (z.d.-c). Religieuze diversiteit in de publieke sector. <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/geloof-oflevensbeschouwing/symbolen/werkvloer/publieke-sector>

Unia. (2019, 30 april). Video: Hoe werkt discriminatie? <https://www.unia.be/nl/artikels/nieuwevideo-hoe-werkt-discriminatie#Stereotype-ideeen>

Unia. (2021, mei 10). Le tribunal du travail condamne une société de transport pour discrimination directe sur base de la conviction religieuse. <https://www.unia.be/fr/jurisprudencealternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-bruxelles-3-mai-2021>

van Dijk, J. (2011). *Franse moslims en laïcité: mogelijkheden voor verzoening van laïcité met islam in Frankrijk*

van der Ent, B. (2018). Discriminatie op de arbeidsmarkt: waarom hebben 'Marokkaanse' en 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders minder kans op een baan? *Tijdschrift Sociologie*, 14(1), 25-57.

Van der Valk, L. (2016). Steun zoeken bij Allah. *Religiositeit, bidden en religieuze coping van Nederlandse hoogopgeleide Moslima's van Marokkaanse afkomst [Seeking support from Allah. Religiosity, praying and religious coping of Dutch highly educated Islamic women of Moroccan descent](Dissertation)*. Delft: Eburon.

van der Valk, L., Pieper, J., & van Uden, R. (2017). Bidden als vorm van religieuze coping bij moslima's van Marokkaanse afkomst. *Yearbook for Ritual and Liturgical Studies*, 33.

Vandeputte, K. De hedendaagse urgentie van de democratie. Geraadpleegd van https://www.ethiekenmaatschappij.ugent.be/wp-content/uploads/2015/03/EM_152-2013_Vandeputte.pdf

Van Es, M. A. (2017). Muslim women as 'ambassadors' of Islam: breaking stereotypes in 62 everyday life. *Identities*, 26(4), 375–392. <https://doi.org/10.1080/1070289x.2017.1346985>

van Tubergen, F. (2007). Discriminatie allochtonen op de arbeidsmarkt: feiten en consequenties. *Migrantenstudies*, 2007(1), 51.

Verhaeghe, P.-P. (2011). Gekleurd door het leven: getuigenissen van jonge Turkse en Marokkaanse vrouwen over hun schooljaren en eerste ervaringen op de arbeidsmarkt. Glorieux, Koelet, en Laurijssen. Antwerpen: Garant. *TIJDSCHRIFT VOOR SOCIOLOGIE*, 32(2), 208-213.

Weichselbaumer, D. (2020). Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. *Ilr Review*, 73(3), 600-627, Article 0019793919875707. <https://doi.org/10.1177/0019793919875707>

Wekker, G., & Lutz, H. (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender-en etniciteitsdenken in Nederland. Caleidoscopische visies. *De zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland*, 25-49.

Wester, F. (2019). Interview-onderzoek in hoofdlijnen. *KWALON*, 24(2).

Zempi, I. (2020). Veiled Muslim women's responses to experiences of gendered Islamophobia in the UK. *International Review of Victimology*, 26(1), 96-111. <https://doi.org/10.1177/0269758019872902>