

# **Ervaren discriminatie onder moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt**

April 2021 | Afiah Vijlbrief, Nienke de Wit & Bauke Fiere

# Samenvatting

Dit verkennende onderzoek brengt ervaringen van moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt in kaart. We hebben een gevarieerde groep van twintig moslima's geïnterviewd. Deze groep vrouwen ervaart discriminatie op de arbeidsmarkt op meerdere discriminatiegronden. Zo krijgen zij te maken met discriminatie vanwege hun religie, maar ook met racisme en seksisme. Daarom hanteert dit onderzoek een intersectioneel perspectief, wat wil zeggen dat we naar verschillende deelidentiteiten hebben gekeken zoals afkomst, huidskleur, gender, opleidingsniveau en sociaaleconomische status. Hiervoor is gekozen omdat de kruispunten van deze identiteitsassen elkaar beïnvloeden en zorgen voor verschillende geleefde ervaringen.

## Resultaten

Uit de gesprekken met vrouwen blijkt dat zij zich bewuster zijn geworden van discriminatie-ervaringen dan voorheen. Zij vertellen dat zij retrospectief discriminatie beter herkennen en dit ook durven te benoemen. Uit de analyse blijkt dat dit grotendeels te verklaren is door het huidige discours en bewegingen rondom gestigmatiseerde groepen en doordat zij zelf beter inzien welke maatschappelijke positie hen wordt toebedeeld.

Tevens blijkt dat alle geïnterviewde vrouwen in meer of mindere mate te maken krijgen met vooroordelen en stereotypen op de werkvloer. Er lijkt door de jaren heen een verschuiving plaats te vinden van meer expliciete vormen van discriminatie naar meer impliciete. Mogelijk is dit ook deels te verklaren door een maatschappelijk klimaat waarin expliciete uitlatingen in vele contexten not done zijn. Desondanks sluimeren vooroordelen en stereotypische beelden voort in meer subtiele vormen, denk aan microagressies.

De geïnterviewde vrouwen hanteren diverse copingstrategieën, zowel bewust als onbewust. Deze strategieën worden soms door elkaar ingezet, of er worden verschillende strategieën gehanteerd op verschillende momenten. Met name verzetstrategieën worden door jongere vrouwen vaker ingezet. Deze vrouwen verzetten zich door bijvoorbeeld in te gaan op een opmerking en de dialoog aan te gaan, gebruik van humor, educatie bieden over achtergrond, etniciteit, islam, moslima's, maar ook verzet gericht op beleid en bestuur.

Ten slotte vertelden de geïnterviewde moslima's vaak dat hoe diverser hun team of afdeling is, hoe meer gevoel van herkenning zij ervaren en hoe sterker het gevoel is dat ze zichzelf kunnen zijn. Dat hoeven overigens niet per se andere moslima's te zijn. Het kunnen ook personen zijn met bijvoorbeeld een niet-witte achtergrond, verschillende religieuze achtergronden, seksuele identiteiten, etnische identiteiten, sociaaleconomische statussen enzovoort. Diversiteit lijkt dus goed gewaardeerd te worden, maar leidt niet direct tot inclusie.

## Aanbevelingen

Moslama's zien twee lijnen van structurele aanpak in het verminderen van moslimdiscriminatie. Eén lijn zit op het niveau van wetgeving en beleid. Hierin hebben met name instanties en organisaties zelf een grote verantwoordelijkheid. Een tweede lijn zou moeten inzetten op interventies. Daarbij moet gedacht worden aan educatie en (het faciliteren van) ontmoeting en dialoog. Zowel bewustwording als het verminderen van vooroordelen en stereotypen moeten daarin centraal staan.

Ten slotte bestaat er eveneens vanuit de geïnterviewde vrouwen de wens om hun stem (meer) te kunnen laten horen. Onderzoeken als deze kunnen bijdragen aan de agendering van discriminatie van moslima's. In het verlengde van wat hen zelf meer zou helpen, bestaat er behoefte aan meer bondgenootschap. Anderen, zoals niet-moslama's, zouden zich kunnen uitspreken tegen (moslim)discriminatie én zouden steun kunnen bieden.

# Inhoud

1. Inleiding.....	4
1.1. Moslimdiscriminatie.....	4
1.2. Maatschappelijk klimaat en beeldvorming .....	4
1.3. Doelstelling van het onderzoek.....	5
1.4. Leeswijzer .....	5
2. Methoden .....	6
2.1. Literatuurstudie en semigestructureerde interviews .....	6
2.2. Beschrijving van respondenten .....	6
2.3. Werving van respondenten.....	6
2.3.1. Wervingskanalen.....	6
2.4. Analyse .....	7
3. Theoretisch kader .....	8
3.1. Ervaren discriminatie onder moslims en moslima's.....	8
3.2. Discriminatie van moslims en moslima's op de arbeidsmarkt .....	8
3.3. Ongelijke behandeling vanwege het dragen van een hoofddoek.....	9
3.4. Onderzoek naar moslima's: de gender- en religiedimensie.....	9
3.5. Diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt.....	9
3.6. Intersectionaliteit .....	10
3.7. Essentialisme .....	10
3.8. Tokenisme .....	11
3.9. Alledaags racisme.....	11
3.10. Coping .....	12
4. Resultaten interviews.....	13
4.1. Ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt .....	13
4.1.1. Definitie discriminatie .....	13
4.1.2. Vooroordelen en stereotypen.....	14
4.2. Inclusie en diversiteit .....	14
4.2.1. Diversiteit is geen inclusie .....	15
4.2.2. Intersectionaliteit.....	15
4.3. Copingstrategieën .....	16
4.3.1. Negeren.....	17
4.3.2. Vermijden.....	17
4.3.3. Assimileren.....	17
4.3.4. Verzet.....	18
5. Oplossingen en aanpak .....	20
5.1. Wens of behoefte.....	21
6. Conclusie en aanbevelingen.....	22

# 1. Inleiding

Dit verkennende onderzoek brengt ervaringen van moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt in kaart, met extra aandacht voor ervaringen van discriminatie. De gemeente Rotterdam heeft het thema moslimdiscriminatie hoog op de agenda staan en wil daar speerpunten op formuleren, naar aanleiding waarvan dit onderzoek is uitgevoerd. Hoewel steeds meer onderzoek wordt gedaan naar het thema an sich, is er nog weinig bekend over de ervaringen van moslima's als het gaat om discriminatie op verschillende discriminatiegronden én negatieve bejegening vanwege hun religie. Eveneens is weinig bekend over hun ervaringen op de arbeidsmarkt in Rotterdam, terwijl dat terrein veelvuldig in verband wordt gebracht met moslimdiscriminatie (zie bijvoorbeeld Abaâziz, 2019; Jung, 2018; Walz et al., 2020).

## 1.1. Moslimdiscriminatie

Hoewel islamofobie een complex fenomeen is en niet één definitie kent (Van der Valk, 2012), gaat het in essentie om moslimdiscriminatie (Jansen et al., 2010). In de literatuur wordt naast moslimdiscriminatie en islamofobie gesproken over moslimhaat en antimoslim-racisme (Omlo, 2020b). Islamofobie uit zich in negatieve beelden, symbolen, teksten, interpretaties en attitudes ten aanzien van 'de islam' en 'de moslim'. Het resulteert in sociale uitsluiting en ongelijke behandeling van moslims in het culturele, sociale, economische en politieke domein (Ghorashi, 2014). Het fenomeen wordt ook wel uitgelegd als een irrationele vorm van angst of vijandigheid richting islamitische gemeenschappen en 'de islamitische cultuur' (Van der Valk, 2017). Men ziet 'de islam' dan als bedreiging voor de westerse samenleving, met waarden die haaks zouden staan op westerse opvattingen (Monitor Moslimdiscriminatie, 2015).

In dit rapport geven wij de voorkeur aan de term **Moslimdiscriminatie**. Dit gaat over negatieve beelden, symbolen, teksten, interpretaties en een negatieve houding ten aanzien van 'de islam' en 'de moslim'. Dit uit zich in uitsluiting, discriminatie, belediging, bedreiging van of geweld tegen moslims vanwege hun geloof. Moslimdiscriminatie kan voorkomen op de arbeidsmarkt, werkvloer, in het onderwijs, het internet of de openbare ruimte.

## 1.2. Maatschappelijk klimaat en beeldvorming

De afgelopen jaren lijken antimoslimsentimenten in zowel Nederland als elders in de westerse wereld toegenomen (Butter, 2016). Dit is mede het gevolg van eerdere gebeurtenissen zoals 9/11 en andere aanslagen door moslimextremisten. Deze hebben bijgedragen aan de groeiende negatieve beeldvorming over 'de islam' in het publieke debat (Van der Valk, 2012). Voor een deel zijn rechtse(re) en populistische politieke partijen hiervoor verantwoordelijk, maar ook media dragen bij aan een toenemend negatief maatschappelijk klimaat en discours als het gaat om de islam (Abaâziz, 2019). Voorbeelden van deze media zijn websites zoals *Geenstijl* en *PowNed* (Van der Valk, 2017), maar ook in berichtgeving in traditionele media, zoals gedrukte magazines en kranten, wordt 'de islam' negatief geframed of worden moslims weggezet als ondergeschikte of minderwaardige homogene groep (Yuksel & Butter, 2020). Zo deed Yuksel (2020) bijvoorbeeld onderzoek naar de foto's die te vinden zijn van moslima's in de beeldbank van het Algemeen Nederlands Persbureau (ANP). Uit Yuksels analyse blijkt dat islamitische vrouwen zeer stereotypisch worden neergezet, namelijk als gesluierd en passief. Op die beelden worden vrouwen gepresenteerd als vrouwen die buiten lopen met bijvoorbeeld overvolle boodschappentassen. Ze worden nauwelijks gefotografeerd als ze aan het werk zijn. Dit negatieve en eenzijdige beeld van de islam wordt gevonden in allerlei mediaberichten.

### 1.3. Doelstelling van het onderzoek

Met dit onderzoek wordt inzicht verkregen in (discriminatie-)ervaringen op de arbeidsmarkt van moslima's die werkzaam zijn in de gemeente Rotterdam. Tevens stellen wij de volgende subdoelen:

- 1) kennis vergroten van deze specifieke 'doelgroep' over wat er speelt aan ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt;
- 2) inzicht krijgen in de gronden waarop moslima's kunnen worden gediscrimineerd;
- 3) inzicht krijgen in de manier waarop moslima's reageren/handelen op discriminatie op de arbeidsmarkt;
- 4) inzicht krijgen in de behoeften en ideeën waarop discriminatie aangepakt kan worden volgens moslima's zelf.

### 1.4. Leeswijzer

In dit rapport staan ervaringen van moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt centraal. Hoofdstuk 2 beschrijft de methoden van het onderzoek, de werving en de samenstelling van respondenten. In hoofdstuk 3 wordt het theoretisch kader uiteengezet. Dit hoofdstuk start met een verdieping op ervaren moslimdiscriminatie onder vrouwen en mannen. Vervolgens gaan we in op specifieke discriminatie-ervaringen op de arbeidsmarkt, met een focus op vrouwen en diens ervaringen. Daarna wordt in hetzelfde hoofdstuk ingegaan op de volgende gehanteerde concepten: diversiteit, inclusie, essentialisme, tokenisme, intersectionaliteit, alledaags racisme, microagressies, 'victim blaming' en copingstrategieën. Hoofdstuk 4 beschrijft de resultaten van de interviews, met als belangrijkste thema's ervaringen met discriminatie, coping en inclusie. Tot slot presenteert hoofdstuk 5 de belangrijkste conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek.

## 2. Methoden

### 2.1. Literatuurstudie en semigestructureerde interviews

Voor dit kwalitatieve onderzoek is allereerst een korte literatuurstudie gedaan naar moslimdiscriminatie in Nederland. Als tweede onderzoeksmethode zijn semigestructureerde interviews afgenomen onder moslima's die actief zijn op de Rotterdamse arbeidsmarkt. Het gaat om vrouwen die werkzaam zijn in Rotterdam of zich bevinden of hebben bevonden in het proces van toeleiding naar de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen diegenen die een baan hebben of hadden, of in het proces van werving en selectie zijn of waren.

### 2.2. Beschrijving van respondenten

Om tot een zo compleet mogelijk beeld te komen van ervaringen van moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt, is getracht een zo divers mogelijke groep vrouwen te spreken. Ook al hebben de respondenten overeenkomsten (namelijk vrouw, moslima en werkend in Rotterdam), toch kunnen de vrouwen afhankelijk van bijvoorbeeld hun achtergrond, opleiding, sector waarin ze werkzaam zijn of hun leeftijd andere ervaringen op de arbeidsmarkt hebben. Dit doel is uiteindelijk behaald. Er is gesproken met vrouwen tussen de 22 en 52 jaar met verschillende achtergronden: Turks (1) Koerdisch (1), Afghaans (1), Somalisch (2), Marokkaans (7), Pakistaans (1), Iranes (1), Syrisch (1), Palestijns (1), Bosnisch (2) en autochtoon Nederlands (2). Tevens is gekeken naar het al dan niet hebben van een vluchtelingenachtergrond (4 van de 20 vrouwen), huidskleur, opleidingsniveau (van praktisch tot theoretisch opgeleid) en naar de sector waarin zij werkzaam zijn. 6 vrouwen werken in de zorg of welzijnssector, 4 vrouwen werken in een overheidsfunctie en de overige 11 zijn onder te verdelen in beveiliging, luchtvaart, schoonmaak, levensmiddelenindustrie, administratie, onderwijs, uiterlijke verzorging, retail en sport. De meeste vrouwen wonen in Rotterdam, sommige wonen in gemeentes rondom: Vlaardingen, Schiedam en Capelle aan den IJssel. Om de anonimiteit van respondenten te garanderen zijn fictieve namen gebruikt. 9 respondenten dragen een hoofddoek en 11 respondenten dragen geen hoofddoek. Dit is niet opgenomen in de tabel in het kader van diezelfde anonimiteit.

### 2.3. Werving van respondenten

Van juni tot en met oktober 2020 zijn moslima's geïnterviewd over hun ervaringen op de arbeidsmarkt. Respondenten zijn geworven via verschillende kanalen (zie paragraaf 3.3.1.), wat resulteerde in twintig gesprekken met moslima's. De respondenten zijn op drie hoofdcriteria geselecteerd, namelijk [1] vrouw, [2] moslima, [3] momenteel of recent werkend in Rotterdam en/of in werving en selectie vallen/vielen. Met betrekking tot dit laatste punt geldt: omdat we vrouwen wilden spreken over hun arbeidsmarktbrede ervaringen, zijn ervaringen over stagetrajecten, sollicitaties, sollicitatiegesprekken, arbeidsvoorwaarden, promotie, uitstroom tot aan recente of huidige functies opgenomen.

#### 2.3.1. Wervingskanalen

In eerste instantie is geworven via landelijke en regionale (islamitische) zelf- en koepelorganisaties (of organisaties die een link hebben met moslims en moslima's) zoals de Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR) en de Federatie van Somalische Associaties in Nederland (FSAN). Daaruit zijn 2 respondenten geworven. Daarnaast is gekeken in het professionele netwerk van de IDEM-netwerkers (2 respondenten). Tijdens het proces van werving verkregen de onderzoekers ook meer inzicht in het netwerk van sleutelfiguren (5

respondenten). Deze sleutelfiguren zijn cruciaal geweest om de werving te boosten. Ook sociale media zijn aangeboord, zowel binnen het professionele netwerk van IDEM - denk aan socialemediakanalen en de maandelijkse nieuwsbrief met een oproep - alsmede via persoonlijke netwerken van de onderzoekers. Voor dit laatste geldt dat is geworven via LinkedIn, Facebook, Instagram en TikTok. Uiteindelijk zijn er uit Facebook (1) en TikTok (1) respondenten gekomen. Tevens is offline geworven via warme contacten van familie, vrienden, collega's en kennissen (2 respondenten). Daarnaast is geworven via de sneeuwbal methode: we hebben respondenten gevraagd of zij weer andere potentiële respondenten kennen. Dit heeft tot 4 extra interviews geleid. Verder hebben onderzoekers bijeenkomsten bijgewoond van stichting Voices of all women (voorheen Stichting Voices of Afghan Women) en daar vrouwen persoonlijk benaderd. Deze bijeenkomsten hebben nog een aantal interviews opgeleverd met specifiek vrouwen met een vluchtelingenachtergrond (3 respondenten).

## 2.4. Analyse

Aan de hand van een topiclijst zijn in totaal twintig semigestructureerde interviews afgenomen. De hoofdtopics zijn *Werkomgeving*, *Ervaringen op de werkvloer*, *Discriminatie-ervaringen* en *Coping: strategieën, melden en vervolg*. De interviews zijn opgenomen en vervolgens getranscribeerd. De interviewverslagen zijn daarna gecodeerd en geanalyseerd met behulp van het kwalitatieve softwareprogramma NVivo.



## 3. Theoretisch kader

Dit hoofdstuk bevat het theoretisch kader van dit onderzoek. Dit is de theoretische basis om de resultaten uit de interviews te beschrijven in het volgende hoofdstuk. In de eerste paragrafen wordt ingegaan op ervaren discriminatie onder moslims en moslima's. Vervolgens wordt het toegespitst op het terrein arbeidsmarkt en uiteindelijk ligt de focus op vrouwen. De volgende paragrafen gaan in op theorie en concepten die binnen dit kader (moslima's op de arbeidsmarkt) van belang zijn. Dat zijn achtereenvolgens diversiteit en inclusie, intersectionaliteit, essentialisme en tokenisme, alledaags racisme, zoals microagressies en 'victim blaming'. Tot slot wordt ingegaan op copingstrategieën, de manieren waarop vrouwen omgaan met ervaren discriminatie.

### 3.1. Ervaren discriminatie onder moslims en moslima's

De afgelopen vijf jaar (2015-2020) ontvingen antidiscriminatiebureaus in Nederland jaarlijks rond de 200 meldingen van moslims die zich gediscrimineerd voelden (Van Bon & Fiere, 2020). Het daadwerkelijke aantal discriminatie-incidenten dat is gericht tegen moslims ligt waarschijnlijk een stuk hoger, omdat niet alle discriminatie-incidenten worden herkend en/of worden gemeld (Walz et al., 2020). Sinds de oprichting van het meldpunt Meld Islamofobie! in 2015, ontving het meldpunt in totaal meer dan 400 klachten. Dat ging over allerlei meldingen op allerlei terreinen, zoals de arbeidsmarkt, maar ook vijandigheid in publieke ruimten. De meeste meldingen komen uit de provincie Zuid-Holland (44%), gevolgd door Noord-Holland (13%). 15% van de gemelde incidenten vond plaats in Rotterdam, 10% in Amsterdam en 8% in Den Haag. 91% van de slachtoffers was vrouw (Van der Valk, 2017).

Uit een grootschalig onderzoek naar ervaren discriminatie onder verschillende 'groepen' in Nederland, blijkt dat Marokkaanse en Turkse Nederlanders relatief vaak aangeven discriminatie te hebben ervaren op grond van hun geloof (Andriessen et al., 2020). Een groot deel van de Marokkaanse en Turkse Nederlanders identificeert zich als moslim. Uit dit onderzoek blijkt eveneens dat islamitische vrouwen ten opzichte van moslimmannen, christenen en niet-gelovigen meer discriminatie ervaren (Andriessen et al., 2020).

### 3.2. Discriminatie van moslims en moslima's op de arbeidsmarkt

Uit de Monitor Arbeidsdiscriminatie 2015-2019 blijkt dat een kwart van alle meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in deze periode, betrekking had op arbeidsdiscriminatie. In 2019 ging 35% van de meldingen van moslimdiscriminatie bij ADV's over de arbeidsmarkt (Walz, 2020). Het werkloosheidspercentage ligt relatief hoog onder Nederlandse moslims ten opzichte van niet-Nederlandse moslims en autochtone witte Nederlanders. Dit lijkt voor een groot deel te maken te hebben met arbeidsmarktdiscriminatie op basis van etniciteit en/of religie (Jansen et al., 2010). Zo spelen er allerlei (onbewuste) vooroordelen en stereotiepe beelden mee bij werving en selectie van kandidaten. Veel moslims in Nederland hebben een migratieachtergrond. Vaak is het om die reden niet (helemaal) duidelijk op welke grond zij discriminatie ervaren. Want: komt dat door hun etnische achtergrond, hun (vermeende) religie, spelen andere aspecten een rol of is het de combinatie? Zo geldt voor specifiek Marokkaanse Nederlanders, waaronder beduidend veel moslims, dat zij het hardst worden getroffen door discriminatie van alle bevolkingsgroepen met een migratieachtergrond<sup>1</sup> (Andriessen et al., 2010). Onder meer de praktijktesten uit het rapport *Liever Mark dan Mohammed* van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), maken dit probleem inzichtelijk. Hieruit blijkt dat witte, autochtone Nederlanders vaker de voorkeur genieten op de arbeidsmarkt dan personen met een niet-westerse migratie- en/of religieuze achtergrond (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010).

---

<sup>1</sup> Verschillende onderzoeken en onderzoeksinstellingen hanteren *niet-westerse migratieachtergrond*, wanneer wordt verwezen naar personen met een migratieachtergrond uit één van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Om stigma niet te reproduceren spreken wij vanuit IDEM liever over mensen met een migratieachtergrond, mensen van kleur en witte mensen.



### 3.3. Ongelijke behandeling vanwege het dragen van een hoofddoek

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat met name vrouwen die een hoofddoek dragen met discriminerende bejegening te maken krijgen (zie bijvoorbeeld Abaâziz, 2019). Er bestaat het stereotypische beeld dat zij 'onderdanig', 'afhankelijk' of 'onderdrukt' zouden zijn ten opzichte van hun man of 'slachtoffer van de cultuur'. Daarbij krijgen met name vrouwen met hoofddoek vaak te maken met stigmatisering. Zij zijn door hun hoofddoek of gezichtsbedekkende kleding herkenbaar als moslima en worden vaak door anderen symbolisch verbonden met 'de islam' (Van der Valk, 2017). Zo zijn bij ADV's in Nederland verschillende meldingen gedaan door vrouwen die vanwege hun hoofddoek zijn afgewezen voor een baan (Walz et al., 2020). Meldingen beperken zich niet tot toegang tot de arbeidsmarkt, er wordt ook melding gedaan van discriminatie van moslima's op de werkvloer. Een voorbeeld hiervan is dat verschillende moslima's in contactberoepen worden geweigerd door cliënten of klanten, omdat deze niet geholpen willen worden door iemand met een hoofddoek (Walz et al., 2020). Van de meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie van moslims in Rotterdam, betrof het grootste deel vrouwen die een hoofddoek dragen (RADAR, 2020). Naast afwijzingen voor een baan zijn er ook meldingen binnengekomen over het niet verlengen van een contract wegens het dragen van een hoofddoek en over collega's die vrouwen negeren vanwege hun moslim-zijn. Mogelijk ervaren gesluisde vrouwen meer discriminatie dan moslima's bij wie hun religieuze identiteit niet voor iedereen zichtbaar is (Van Wonderen & Van Kappel, 2017; Lachhab & Vorthoren, 2016). Door de vorig jaar ingevoerde wet die het dragen van gezichtsbedekking op verschillende locaties verbiedt, zijn de maatschappelijke verhoudingen opnieuw op scherp komen te staan. De wet (in de volksmond 'het boerkaverbod' genoemd) verbiedt gezichtsbedekkende kleding in het onderwijs, zorginstellingen, overheidsgebouwen en het openbaar vervoer.

### 3.4. Onderzoek naar moslima's: de gender- en religiedimensie

Hoewel uit eerder onderzoek blijkt dat islamitische vrouwen vaak doelwit zijn van discriminatie (Abaâziz, 2017), blijft het specifieke perspectief van vrouwen in onderzoeken doorgaans ondervertegenwoordigd. Bovendien is het interessante van deze onderzoeksgroep dat zij, ook op de arbeidsmarkt, op meerdere gronden gediscrimineerd kunnen worden. Denk bijvoorbeeld aan gender, religie, etniciteit en mogelijk ook leeftijd, beperking enzovoort. Die genderdimensie zorgt ervoor dat moslima's moslimdiscriminatie anders kunnen meemaken en ervaren dan moslimmannen (Abaâziz, 2019). Met andere woorden: moslima's kunnen te maken krijgen met zowel islamofobie, racisme als seksisme. De ervaringen van moslima's in het bijzonder, met onder andere moslimdiscriminatie, blijven nog onderbelicht.

### 3.5. Diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt

Streven naar diversiteit staat in toenemende mate centraal binnen de maatschappij en organisaties, met name op de arbeidsmarkt (Coello Eertink & Kreinsen, 2019). Steeds meer werkgevers voeren een actief diversiteitsbeleid. Hoewel diversiteit vaak hoog op de agenda staat, blijkt van inclusie niet altijd sprake te zijn (Vaessen, 2019). Ondanks een divers personeelsbestand, kunnen werknemers alsnog te maken krijgen met stereotypering, kunnen zij het idee krijgen zich te moeten aanpassen of conformeren aan de norm en als gevolg daarvan gevoelens van ondergeschiktheid ervaren. In theorie zou het aannemen van verschillende mensen met verschillende identiteiten, talenten en perspectieven moeten leiden tot meer diversiteit, en daarmee tot sociale gelijkheid en inclusie. Maar in de praktijk kan het zijn dat in het complexe proces van diversiteitsbeleid weinig ruimte voor verschil of 'afwijkende' manieren van denken en aanpakken wordt gegeneerd. Want: bij inclusie gaat het over de mate waarbij verschillende, in dit geval werknemers, mogen meebeslissen, meepraten en meedoen op elk niveau van de organisatie. Dus ook op hoger managementniveau. Gebeurt dat niet, maar wordt

wel ingezet op diversiteit in (doorgaans) de uitvoerende lagen, dan kan er sprake zijn van oppervlakkige diversiteit. Een dergelijke vorm van oppervlakkige diversiteit kan op de werkvloer voorkomen alsmede op het niveau van besluitvorming en beleidsontwikkeling (Ghorashi & Sabelis, 2013). Vaak worden diegenen die buiten normen vallen alsnog gezien en benaderd als *'de ander'* (ibid). Denk hierbij aan mensen met bijvoorbeeld een gestigmatiseerde identiteit, zoals LHBTIQ+-personen, mensen met een beperking maar ook mensen met een etnische niet-witte achtergrond. Ghorashi en Sabelis (2013) spreken in het kader van etnische diversiteit op de werkvloer over *'culturele anderen'*. Volgens de auteurs zorgt dit voor een spanningsveld tussen enerzijds gelijkenissen en anderzijds verschillen tussen de diverse mensen met diverse (deel)identiteiten op de werkvloer. Vaak zorgen onbewuste processen ervoor dat men eerder onderlinge verschillen constateert dan overeenkomsten.

### 3.6. Intersectionaliteit

Een theorie - en inmiddels ook een begrip - die zowel in academische context wordt gebruikt als (in toenemende mate) in alledaagse discussies, is intersectionaliteit. Dit begrip kan in het Nederlands het beste vertaald worden als kruispuntdenken (Wekker, 2017). Simpel gezegd draait intersectionaliteit om het inzichtelijk maken van de verschillende dimensies van een ieders identiteiten - zoals sekse, genderidentiteit, etniciteit, sociaal-economische positie en seksuele gerichtheid, wel of niet hebben van een fysieke en/of mentale beperking - en de invloed daarvan op je ervaringen en je positie in de maatschappij (Crenshaw, 2017). Een persoon is immers niet alleen een bepaalde gender of onderdeel van een etnische groep, maar behoort ook tot een bepaalde sociale klasse, seksuele voorkeur, opleidingsniveau et cetera. Deze aspecten van identiteiten overlappen elkaar en die intersectie vormt op een specifieke manier een identiteit met de bijbehorende ervaringen (Wekker, 2017). Hierdoor kan iemand op verschillende manieren wel of niet met discriminatie te maken krijgen. Vaak is deze theorie ingewikkeld(er) te begrijpen voor mensen die doorgaans tot de norm behoren. Bijvoorbeeld, een witte hetero cisgender<sup>2</sup> man, ervaart door de samenstelling van zijn identiteit doorgaans minder tegenwind dan een niet-witte hetero cisgender man. Denk hierbij aan onder andere vooroordelen, ongelijke behandeling of andere vormen van discriminatie. Dit komt doordat de witte hetero cisgender man over het algemeen de norm bepaalt in Nederland. Eén onderdeel van de identiteit, wit zijn of niet, zorgt voor een andere intersectie en andere ervaringen. Mensen die als gevolg van de aspecten van hun identiteit dagelijks te maken krijgen met stigmatisering, vooroordelen en stereotypering, merken op deze manier sneller hoe de gelaagdheid van hun identiteiten zorgt voor specifieke ervaringen. Denk bijvoorbeeld aan hoe een homoseksuele witte man te maken kan krijgen met homofobie, maar een homoseksuele man van kleur naast homofobie ook met racisme te maken kan krijgen. Of hoe een lesbische vrouw, ten opzichte van een homoseksuele man, niet alleen met homofobie, maar ook met seksisme te maken krijgt. Dergelijke mechanismen gelden op zelfde wijzen voor andere gestigmatiseerde 'groepen', waaronder moslima's. Want zij identificeren zich als islamitisch en als vrouw, veelal met een andere etniciteit dan (alleen) de Nederlandse. Naast religie, genderidentiteit en culturele achtergrond of etniciteit spelen ook elementen als huidskleur, sociale klasse en opleidingsniveau een rol. Kruispuntdenken houdt rekening met al deze identiteitsaspecten en maakt verschillen tussen individuen inzichtelijk.

### 3.7. Essentialisme

Intersectionaliteit laat zien dat de werkelijkheid complex in elkaar zit. Want al die lagen van verschillende identiteiten huizen zich al in ons als individuele personen. Daarbij zijn we ook verschillende mensen ten opzichte van elkaar. Dat kan binnen een context met veel diversiteit tot spanningen leiden, zoals uitgelegd in paragraaf 3.1.

---

<sup>2</sup> Cisgender is het tegenovergestelde van transgender. CIS betekent in het Latijn 'aan de zelfde kant'. Iemand die cisgender is, identificeert zich dus met diens geboortegeslacht.

Gaat het over verschillen, dan ligt het gevaar van essentialisme<sup>3</sup> op de loer. Dit gebeurt wanneer individuele personen op basis van bijvoorbeeld hun huidskleur, uiterlijk en/of cultuur (c.q. culturele ideeën) worden gereduceerd tot één van hun identiteitsaspecten. Hier liggen dan stereotypische beelden aan ten grondslag. Voorbeelden zijn termen als ‘westerlingen’ of ‘moslims’ en ook de (culturele) ideeën en beelden die we daarbij hebben (Van Puffelen, 2017). Deze vorm van symbolisering en stereotypering draagt bij aan de beeldvorming van een vastgezette identiteit. Men kent op die manier individuen een collectieve identiteit toe (Werbner, 2013). De algemene gedachte is dat (stereotypische) kenmerken die voor de groep gelden, voor elk individueel lid zullen gelden. Dergelijk stigmatiserend discours wordt gereproduceerd op allerlei gebieden in de samenleving, dus ook op de werkvloer (Ghorashi & Sabelis, 2013).

### 3.8. Tokenisme

In het verlengde van essentialisme ligt tokenisme. Dit is een andere vorm van stigmatisering en komt voor op met name de werkvloer waarbij iemand wordt ingezet als *token*. ‘Token’ is een begrip dat in de jaren zestig van de vorige eeuw in de VS werd geïntroduceerd tijdens de *civil rights movement*<sup>4</sup> (Akkers, 2015) en in de jaren zeventig werd getheoretiseerd (Stroshine & Brandl, 2011). Vergelijkbaar met het idee van ‘essentialiseren’, betekent ‘tokenisme’ dat een individu als representatief wordt gezien voor een gehele groep. Mede vanwege het zichtbaar ‘behoren tot’, wordt van de persoon bijvoorbeeld verwacht zich voorbeeldig te gedragen, de groep te representeren of zich zelfs namens de groep te moeten verantwoorden. Een voorbeeld van tokenisme is wanneer een persoon van kleur alleen naar voren wordt geschoven op het moment dat het gaat over thema’s als racisme of migratie. Een ander voorbeeld is het specifiek inzetten van moslima’s in relatie tot ‘islamitische issues’, bijvoorbeeld wanneer van een moslima verwacht wordt dat zij zich uitspreekt in een discussie met collega’s over gezichtsbedekkende kleding. Wanneer tokenisme zich voordoet kan de persoon in kwestie het zich niet of nauwelijks permitteren om fouten te maken en ervaart hierdoor zware druk (Ghorashi & Sabelis, 2013). Overigens kan die druk ervaren worden met betrekking tot één van je deelidentiteiten, maar het kan ook over meerdere deelidentiteiten gaan.

### 3.9. Alledaags racisme

Er bestaan vooroordelen en stereotypen rondom gestigmatiseerde identiteiten. Simpel gezegd zijn vooroordelen ideeën, gevoelens en gedrag die iemand kan hebben ten opzichte van een bepaalde groep. Stereotypen zijn uitvergroete beelden of kenmerken die eveneens worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep (Felten & Vijlbrief, 2019; Gordijn & Wigboldus, 2013). Zowel vooroordelen als stereotypen zijn goede indicatoren voor discriminatie. Want hoe meer vooroordelen en/of stereotypen iemand heeft over een groep mensen, hoe groter de kans op discriminatie (Stephan, 2018). Deze vooroordelen en stereotypen kunnen overigens op een expliciete (directe, duidelijke) manier voorkomen en op impliciet niveau (subtiel). Een vorm van impliciete discriminatie zijn microagressies. Microagressies worden doorgaans gedefinieerd als beledigingen, vijandigheden of minachting die zich uiten in bijvoorbeeld vragen, opmerkingen of gedrag (Sue, 2010). Microagressies zijn een goed voorbeeld van alledaags racisme<sup>5</sup> en komen dus in de dagelijkse omgang veelvuldig voor. Een bekend voorbeeld van een microagressie is het ‘compliment’: “Wat spreek je goed Nederlands.” Deze opmerking zou impliceren dat iemand met een andere etnische achtergrond per definitie niet goed Nederlands zou spreken

---

<sup>3</sup> Een antropologische of sociologische term: als een groep mensen wordt gecategoriseerd op basis van wat men beschouwt als hun ‘essentie’, is er sprake van essentialisme. Je reduceert personen daarmee tot één identiteitsaspect en ziet andere identiteiten niet meer. De veronderstelling is ook dat deze essentie de oorzaak van het gedrag van de groep is. Bron: OneWorld.

<sup>4</sup> *The civil rights movement* was een burgerbeweging in de Verenigde Staten die actief was in de jaren vijftig en zestig van vorige eeuw. Binnen deze beweging vochten (zwarte) mensen voor gelijke rechten voor zwarte mensen.

<sup>5</sup> Alledaags racisme die niet-witte etnische groepen op dagelijkse basis kunnen meemaken met anderen buiten hun etnische groep (Essed, 2008).

en/of met deze persoon geen intellectueel gesprek te voeren is. Dergelijke vormen van microagressies zijn gestoeld op vooroordelen en komen vaak voor in de werkomgeving (Washington, Birch & Roberts, 2020).

In het geval van racisme, zowel op alledaags (micro), structureel of institutioneel (macro) niveau, wordt de schuld (en vaak ook de oplossing) meermaals bij het slachtoffer gelegd (Hill, 2009). Dit heet 'victim blaming' en kan in het Nederlands vertaald worden als slachtofferbeschuldiging (Bouman, 2020). Een voorbeeld hiervan in relatie tot racisme is dat zwarte mensen met kroeshaar er zelf om vragen uitgescholden te worden als zwarte piet. Overigens gaat 'victim blaming' vaak op voor andere identiteiten dan raciale. Denk bijvoorbeeld in termen van sekse en gender (Bouman, 2020). Vaak wordt bijvoorbeeld een vrouw die seksueel misbruikt of aangerand is verweten dat ze zich niet op een bepaalde manier had moeten kleden, want dan zou het nooit gebeurd zijn (Gravelin, 2019). De schuld bij het slachtoffer leggen is overigens niet alleen iets wat daders of om- of buitenstanders kunnen doen, maar evengoed het slachtoffer zelf. Dit blijkt een manier van omgang met stigma te zijn van het slachtoffer (Franklin, 2019).

### 3.10. Coping

Mensen reageren zeer verschillend op vooroordelen en discriminatie. Hoe je als individu en/of 'groep' omgaat met uitsluiting, kan variëren van assimilatie tot activisme (Malik, 2017). Er zijn uiteenlopende manieren waarop mensen bewust en onbewust met discriminatie-ervaringen omgaan, ook wel copingstrategieën genoemd (Omlo, 2020a). In de literatuur wordt een copingstrategie aangeduid als een cognitieve, emotionele of gedragsmatige manier of reactie waarop met een stressvolle situatie wordt omgegaan (Lazarus & Folkman, 1984; Biggs et al., 2017). Omlo (2020a) deed onderzoek naar coping in relatie tot discriminatie en onderscheidt twee hoofdstrategieën, namelijk passieve en actieve copingstrategieën. Onder passieve coping vallen vermijdende en conformerende strategieën. De vermijdende strategie is de meest voorkomende (Verkuyten, 2010; Omlo, 2014). Bewust niet of terughoudend reageren, ontkennen, sociaal terugtrekken of negeren zijn hier voorbeelden van. Onder een conformerende coping vallen reacties als: zich aanpassen (uiterlijk of cultuur) of assimileren, maar ook extra hard werken, ofwel bewijsdrang. Eveneens is overcompensatie ook een conformerende coping. Denk bijvoorbeeld aan extra aardig of voorbeeldig zijn. Onder actieve coping vallen: verbinden, polariseren, confronteren, steun zoeken en hervormen. Zoals het woord impliceert gaat het bij verbinden om het zoeken van toenadering. Dat kan door middel van dialoog, zoeken naar gelijkenissen en ook de inzet van humor. Daartegenover vallen manieren die zich kenmerken door scherpte, woede, agressie of felheid onder polariserende strategieën. Dat kan gaan van sneren (Bouiabid, 2018) tot aan intimideren of wraak (Omlo, 2014). Confronteren is een volgende actieve coping die kan worden ingezet. Deze lijkt op de polariserende strategie in termen van verzet, maar het verschil zit in de inhoudelijke aanpak. Men gaat namelijk discussie aan met de ander. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van aanspreken of terechtwijzen op wangedrag. Een andere actieve manier van coping is door het zoeken van steun. Denk aan informele steun, zoals die van familie of vrienden met wie frustraties gedeeld kunnen worden (Omlo, 2020a). Ook kan juridische of formele steun worden gezocht bij instanties zoals meldpunten, professionals en vertrouwenspersonen. Een ander voorbeeld van informele steun is religieuze steun. Dit kan mensen troost, zingeving of hoop bieden. Tot slot wordt etnische of culturele identiteit als steun genoemd, als wijze van kracht of inspiratiebron (Omlo, 2020a). Als laatste wordt hervormen als actieve coping genoemd. Via deze weg probeert men via maatschappelijke en politieke acties zaken als discriminatie en ongelijkheid aan de kaak te stellen en daarmee invloed uit te oefenen op het debat en diplomatie. Denk aan vormen als activistisch of diplomatiek handelen (Verkuyten, 2010).

## 4. Resultaten interviews

In totaal zijn twintig moslima's geïnterviewd die werkzaam zijn (of recent waren) op de Rotterdamse arbeidsmarkt. De focus van de interviews lag op ervaren discriminatie. Er is steeds doorgevraagd naar hun eigen beleving en naar de impact van discriminatie-ervaringen. Daarbij is gevraagd om definities en betekenis van concepten als *discriminatie*, *diversiteit* en *inclusie*. Eveneens is ingegaan op coping: hoe gaan de vrouwen om met die discriminatie-ervaringen? Afsluitend is in elk interview nader gesproken over welke aanpakken vrouwen zelf zien om moslimdiscriminatie te verminderen. De volgende paragrafen worden ondersteund door citaten om op die manier een completer beeld te geven. Er is gepoogd zo dicht mogelijk bij de eigen woorden van de respondenten te blijven, al zijn sommige zinnen herschreven ten behoeve van de leesbaarheid.

### 4.1. Ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt

De ervaringen van moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt bevinden zich op een spectrum van positief, minder positief tot negatief. Met andere woorden: de vrouwen kennen een scala aan zowel positieve(re) en negatieve(re) ervaringen, waarbinnen veel variatie is. Zo vertellen sommige vrouwen dat zij zich zeer prettig en thuis voelen op het werk als moslima van kleur, maar er zijn ook vrouwen die vertellen dat ze om die identiteiten zich bijvoorbeeld buitengesloten, niet serieus genomen of zelfs minderwaardig voelen. Deze ervaringen kunnen over directe of indirecte discriminatie gaan.

#### 4.1.1. Definitie discriminatie

Op de vraag wat discriminatie betekent reageren de vrouwen kort tot lang. De inhoud van hun antwoord verschilt niet zoveel. Zoals discriminatie doorgaans ook wordt gedefinieerd in de literatuur, spreken de meeste vrouwen over instituten of binnen het maatschappelijk debat, waar je 'verkeerd', 'nadelig' of 'ongelijk' behandeld wordt vanwege je identiteit, uiterlijk of persoonskenmerken. Naast 'ongelijke behandeling' komt ook het woord 'beledigen' meermaals in de antwoorden terug. Bijvoorbeeld:

*"Ja discriminatie... dat is wanneer iemand zegt deze persoon is beter dan jij... Het is oneerlijk, vervelend en beledigend."* (Souad, 37 – schoonmaak)

Tevens wordt door sommige respondenten een (directe) link gelegd met negatieve gevoelens en daarmee ook een negatieve impact die discriminatie op hen persoonlijk heeft. De vrouwen spreken bijvoorbeeld over gekwetst worden door het ervaren van discriminatie. Of dat ze er een vervelend gevoel aan overhouden, omdat ze zich ondergeschikt voelen ten opzichte van anderen.

#### *Twijfel*

Over sommige incidenten twijfelen respondenten. Wanneer zij geconfronteerd worden met discriminatie, voelen zij er allerlei dingen bij, maar twijfelen soms of het werkelijk discriminatie is of dat het gevoel toch aan henzelf ligt. Dit gebeurt doorgaans bij impliciete discriminatie, zoals microagressie. Volgens de vrouwen kunnen ze op deze subtiele vorm van discriminatie niet goed hun vinger leggen.

*"Wat is het nou echt, racisme? Is het nou echt omdat ik vrouw ben, is het nou omdat ik jong ben? Dat soort vragen gaan dan wel in je hoofd zitten."* (Bushra, 30 – zorg)

*"Ik denk altijd bij mezelf: Er zijn mensen die het erger vinden en die ergere ervaringen hebben. Dus ik moet me niet zo aanstellen. So what als mensen wat vragen, is goed, dan leg ik het maar weer uit, maar het zou eigenlijk niet zo moeten zijn. Vooral in Rotterdam. Het is zo multicultureel. Ik kan dat begrijpen, weet je, als je naar een andere kant van het land gaat, dan kan je je het voorstellen. Maar ja in de Randstad vind ik dat een beetje raar."* (Isra, 31 – levensmiddelen)

#### 4.1.2. Vooroordelen en stereotypen

Vooroordelen en stereotypen over moslims lijken volgens respondenten om drie aspecten te draaien. Allereerst wordt gesproken over gebrek aan kennis over de islam bij collega's en in het algemeen. Hierdoor is het beeld van de islam vaak gebaseerd op stereotypen die onder meer door media in stand worden gehouden. Dit draagt bij aan negatieve beeldvorming over moslims in algemene zin en wordt gelegitimeerd door het maatschappelijke debat, discours en politiek. Respondenten krijgen daar een enkele keer in expliciet negatieve zin mee te maken. Zo komt het volgens respondenten voor dat bepaalde mensen op de werkvloer spreken over 'bomgooiers' of 'terroristen' wanneer zij spreken over moslims. Verder spreken sommige andere collega's van respondenten zich ook openlijk negatief uit over moslims als homogene groep:

*"Op mijn werk krijg ik vaak dingen naar mijn hoofd geslingerd als: moslims dit, moslims dit, zijn niet aardig, zijn niet leuk, zijn vervelend, passen zich niet aan. Dan komen eigenlijk alle vooroordelen om de hoek kijken."* (Jamila, 34 – zorg)

Naast het expliciet uiten van vooroordelen en stereotypen, komt discriminatie vaker impliciet voor. Dit neemt op de werkvloer voornamelijk de vorm aan van microagressies. De respondenten krijgen te maken met stereotypische vragen, gedrag, reacties en soms grapjes, vaak afkomstig van witte collega's. Zo vertelt Ceyda (36 – overheid) dat een collega binnen haar huidige team, een aantal jaar geleden, haar bloedserieus vroeg of ze is uitgehuwelijkt aan haar toenmalige verloofde. Volgens Ceyda (36) komt dit voort uit vooroordelen en stereotypen. Uit de analyse blijkt dat stereotypen en vooroordelen veel vaker op subtiel niveau voortsluimeren en dat collega's vanuit die onbewuste kaders handelen. Andere respondenten geven voorbeelden van waar er vroeger op werk heel directe negatieve opmerkingen of verzoeken werden gedaan, dat nu veel indirecter en minder zichtbaar gebeurt. Zo vertelt één van de respondenten dat zij, toen zij vroeger stageliep bij een uitzendbureau, mee ging in een verzoek om geen vrouwen met hoofddoek bij een organisatie te introduceren. Destijds voelde dit al niet goed, maar zij is daar toch in meegegaan. Nu zij inziet dat dit discriminatie is, geeft ze aan dat ze dit niet meer zou doen en zich hierover zou uitspreken. Zij en andere respondenten hebben het idee dat discriminatie soms moeilijk aan te tonen is en daardoor soms alleen gevoelsmatig lijkt te bestaan. Hierdoor kunnen respondenten soms aan zichzelf twijfelen als zij discriminatie ervaren en vinden zij het lastig om hier iets over te zeggen. De volgende ervaring van Amira met een cliënt maakt dit inzichtelijk:

*"Achteraf terugkijkend op dat moment voel je wel, oké deze mevrouw loopt niet over van warmte richting mij maar dat kan verschillende redenen hebben. Maar ik ga er dan niet een punt van maken. Dan denk ik, het is een beetje zielig eigenlijk. Maar ja. Het is niet fijn. Ze doet tegen mij altijd wat killer en afstandelijker dan tegen andere Nederlandse collega's. Maar ik weet niet of dat door mijn afkomst komt. Misschien niet."* (Amira, 41 – zorg)

*"Vroeger maakte ik er nooit zo'n ding van als er rare grapjes over Marokkanen ofzo werden gemaakt, ik dacht laat maar gaan. Maar nu zeg ik er wel wat van, juist als het zogenaamd onschuldig is en niet zo duidelijk is, anders blijven ze [collega's] het doen. Maar soms vind ik het ook moeilijk om te zeggen dat is nu echt discriminatie of racisme. Gelukkig zeggen ook steeds meer mensen er iets van."* (Khadija, 29 – lucht- en scheepvaart)

#### 4.2. Inclusie en diversiteit

Sommige vrouwen noemen letterlijk de woorden diversiteit en inclusie en geven aan hoe belangrijk dat voor hen is. Andere vrouwen spreken meer over een divers team of verschillende etniciteiten. Twee vrouwen spreken zelfs over 'multiculturaliteit' en wat dat voor hen betekent, ook op de werkvloer. Deze paragraaf gaat in op die diversiteit en inclusie.

### 4.2.1. Diversiteit is geen inclusie

Hoewel de meeste organisaties waar respondenten werkzaam zijn volgens hen vaak goede intenties hebben op het gebied van diversiteitsbeleid, lijkt er vaak geen sprake te zijn van inclusie. Zo geven respondenten aan dat er gepoogd wordt om een divers personeelsbestand te realiseren, maar dit is niet altijd gelukt. Wanneer een divers personeelsbestand op papier aanwezig is, wordt niet altijd verder gedacht over de manier waarop de organisatie inclusief kan worden. Een divers personeelsbestand kan naar buiten inclusiviteit uitstralen, maar betekent niet dat inclusiviteit intern is bereikt. Dit kan ervoor zorgen dat er een eenzijdige mentaliteit, visie en omgang blijft bestaan, waar mensen die niet tot de interne norm behoren zich niet in kunnen vinden. Dit uit zich ook in werving en selectie. Een aantal vrouwen vertelt over hoe 'kopieën' van elkaar worden aangenomen (dat wil zeggen veelal witte mensen, vaak mannen). Een van de respondenten zegt hier het volgende over:

*“Voor mij hoeven ze niet morgen alleen maar jonge vrouwen aan te nemen met een andere etnische achtergrond. Absoluut niet. Maar ik vind wel dat jullie [werkgever, management] het gesprek moeten aangaan. Waarom is deze omgeving zo wit? Trekken we dat talent niet aan, want dat talent is er. Hoog-opgeleide mensen met een andere diverse achtergrond. En als dit echt een belangrijk thema is voor ons, wat kunnen we doen om ervoor te zorgen dat ons team diverser wordt? Dus dat er echt sprake is van In-clusie. [...] En er is ook ruimte om anders te zijn.” (Zaineb, 27 – overheid)*

Diversiteit en inclusie lijkt voor sommige organisaties waar respondenten werkzaam zijn een belangrijk thema en in het kader daarvan worden pogingen gedaan om inclusief te zijn. Zo vertelt een vrouw die in een kledingwinkel werkt, dat er een denim hoofddoek wordt ontwikkeld, in het kader van die diversiteit en inclusie:

*“Wat ik in de organisatie heel erg merk, is dat ze opeens wel proberen een soort van gooi te doen naar die inclusiviteit. Want dan hoor ik opeens van: ‘Ja, we gaan denk ik denim hoofddoeken maken.’ Dan denk ik: ‘Jongens, wij [moslima’s] zijn geen paradepaardje ofzo waar je opeens iets leuks voor kan maken zeg maar.’ En als je verder geen kleren hebt die voor ons geschikt zijn, heeft die denim hoofddoek ook geen zin.’ Maar het idee is er wel en er wordt ergens wel over nagedacht, maar... Gewoon niet op een goede manier zeg maar.” (Manon, 23 – retail)*

### Rotterdamse context

Door sommige respondenten wordt aangehaald hoe prettig het is om in een diverse omgeving te werken met prettige collega's. De link tussen de superdiverse stad Rotterdam en de afspiegeling in diversiteit wordt door een aantal vrouwen genoemd. Tegelijk is de voornaamste kritiek hierop dat die Rotterdamse diversiteit in meer of mindere mate niet altijd vertegenwoordigd is op de werkvloer, in het bijzonder op hogere functies niet. Juist daar lijkt volgens hen een belangrijke sleutel te liggen om een werkplek inclusiever te maken. Een team waar-binnen een variatie aan identiteiten bestaat, en die volwaardig kunnen meedoen, wordt genoemd als voor-waarde om jezelf te zijn. Want, zo zeggen vele respondenten, hoe diverser een team of afdeling, hoe meer het gevoel bestaat erbij te horen. Zoals eerdergenoemd is dit echter niet altijd een garantie voor inclusie. Zo stelt ook Zaineb (27, overheid):

*“Die diversiteit en verschillende visies moeten ook tot z'n recht komen in beleid, mentaliteit en organisatiecultuur. Dat betekent dat je diverse identiteiten ook op hoge posities moet hebben, zij kunnen dan echt van binnenuit invloed uitoefenen om het geheel inclusiever te maken, anders blijft het symbolisch en alleen bij diversiteit.”*

### 4.2.2. Intersectionaliteit

Intersectionaliteit is geen term die de vrouwen (op één jonge vrouw na; Zaineb, 27 - overheid) zelf gebruiken. Wel lijken de meesten zich (goed) bewust van hun verschillende deelidentiteiten en machtsverhoudingen die op de werkvloer kunnen spelen, zowel tussen collega's onderling als in relatie tot leidinggevenden. Hoewel in de interviews de focus ligt op moslimdiscriminatie, vertellen vrouwen uit zichzelf ook wat ze meemaken aan racisme



en seksisme door hun positie in de organisatie (en samenleving) als vrouw. Zo is #metoo een beweging die af en toe wordt genoemd (bijvoorbeeld door Zaineb, 27 – overheid; Isra 31, levensmiddelen; en Ceyda, 36 overheid). Een aantal van deze jonge en andere hoogopgeleide (vaak jonge) vrouwen noemen ook andere bewegingen als Black Lives Matter en de vrouwenbeweging, zoals de Women's March, die hen hebben doen beseffen welke positie zij hebben.

*"Weet je, er is veel emancipatie gaande voor allerlei mensen met allerlei achtergronden. Dat gebeurt zowel online als fysiek. Gelukkig spreken steeds meer groepen zich uit, voor zichzelf en voor anderen. Wij [mensen van kleur, jongeren, LHBTIQ+, 'niet-westerse'- religie] pikken die microagressies en discriminatie niet langer. Ik ben blij dat steeds meer mensen opstaan. Letterlijk door te demonstreren. Daar ben ik blij mee en het laat zien dat ik deze strijd niet alleen voer." (Zaineb, 27 – overheid).*

*"Ik denk dat er nu, in vergelijking met vroeger, veel meer mogelijk is om te laten zien wie je bent. Ben je anders dan de norm, dan zijn er gelukkig nog heel veel anderen met jou en kan je jezelf aansluiten bij een groep ofzo. Dat zie je in deze tijd wel veranderen. De samenleving verandert dus ook de dialoog of het debat hieromheen [mensen met een gestigmatiseerde identiteit]. Daarbij verandert ook het taalgebruik. Een paar jaar geleden gebruikte iemand bij ons op kantoor nog het N-woord, dat kan nu echt niet meer. Om een voorbeeld te geven. Dat is echt not done." (Khadija, 29, lucht- en scheepvaart)*

Bij nadere analyse van die eerdergenoemde genderdimensie, is opvallend dat respondenten zonder hoofddoek aangeven dat zij denken minder 'erge' discriminatie te ervaren dan vrouwen die wel een hoofddoek dragen. Tevens spreken de vrouwen over een bepaalde ongelijkheid die zij ervaren en die zij zelf wijten aan (zichtbare) identiteiten, zoals de combinatie van het wel of niet dragen van een hoofddoek met etniciteit. Voorbeelden in dit kader zijn:

*"Ja, ik heb heel erg het verschil gezien. Ik draag nog niet zo heel erg lang een hoofddoek. Sinds afgelopen ramadan. En ik werkte daarvoor natuurlijk ook al voor ze [dezelfde werkgever]. Dus ze hebben mij aangenomen als langharige, met make-up, een heel ander persoon eigenlijk. En ik ben licht, of ja, ze [de werkgever] weten dat ik gewoon Nederlands ben... Maar daarna stopte ik met make-up dragen, ik ging een hoofddoek dragen, dus het was wel even een shock eigenlijk, kan je wel zo zeggen. Niet per se voor mij, maar voornamelijk voor hen [collega's] wel. Het heeft wel wat tijd gekost voordat het geaccepteerd werd. Dat komt gewoon met de tijd en omdat ze me kennen. Ze zien dat ik geen ander persoon ben geworden." (Manon, 23 – retail)*

Een andere respondent maakte het volgende mee tijdens een sollicitatiegesprek:

*"Hij zegt eerst niks, maar als ik daar weg ga en naar huis terug ga zie ik mijn e-mail. Zegt hij: 'Sorry wij willen niet met je verder.' Daarna ging ik samen met mijn vriendin daar naar de [naam organisatie] voor werk. Mijn vriendin is ook moslima en draagt geen hoofddoek. Zij is aangenomen voor diezelfde baan, maar ik niet." (Hayam, 32 – onderwijs)*

Ook zijn er vrouwen die denken dat ook andere identiteitsaspecten altijd een (nadelige) rol kunnen spelen, ongeacht of zij een hoofddoek dragen. Bijvoorbeeld:

*"Ik heb te maken met racisme, islamofobie, seksisme, noem het maar op. En ik ben allochtoon en ik ben moslim en ik ben een vrouw en ik ben gekleurd. Het is niet fijn, maar aan de andere kant heb ik ook zoiets van laat het maar gaan." (Isra, 31 – levensmiddelen)*

### 4.3. Copingstrategieën

Respondenten gaan bewust en onbewust op verschillende manieren om met hun (negatieve) ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Hoewel verschillende vrouwen verschillende copingstrategieën hebben, zijn er wel patronen te zien in hun omgang met discriminatie. De zogenoemde copingstrategieën die respondenten

hanteren vallen onder *negeren*, *vermijden*, *assimileren* en *verzet*. Overigens zijn deze strategieën niet altijd eenvoudig te onderscheiden, maar kunnen gelijktijdig door elkaar lopen. Bovendien is het omgaan met discriminatie een dynamisch proces. Dat wil zeggen dat de strategieën die iemand inzet met de tijd kunnen veranderen.

#### 4.3.1. Negeren

Allereerst is een veelgenoemde copingstrategie in relatie tot discriminatie op de werkvloer om de situatie te negeren. Vrouwen geven aan opmerkingen te horen, maar het van zich af te laten glijden of het de rug toe te keren. Respondenten geven aan dat het belangrijk is gewoon door te gaan met werken. Daar kunnen verschillende redenen voor zijn: sommige vrouwen denken dat het geen zin heeft dit aan te kaarten, andere vrouwen willen er geen energie aan besteden omdat ze met een vervelend gevoel blijven zitten of ze willen de relatie met collega of leidinggevende niet verslechteren. Een aantal vrouwen zegt zelfs dat ze er door de jaren heen aan gewend zijn geraakt en denken dat het er maar bij hoort. Bijvoorbeeld:

*“Als ik iemand vervelend hoor praten over ‘de hoofddoek’ of de islam dan ga ik weg en probeer het te negeren. Als er een discriminatie-ervaring komt, dan ga ik niet verder. Ik ga dan terug naar haar huis of terug naar mijn kinderen. Ik wil me niet te veel mengen in discussies of situaties van discriminatie. Ik probeer af-stand te nemen.”* (Hayam, 37 – schoonmaak)

#### 4.3.2. Vermijden

Zoals uit de vorige paragraaf blijkt, kunnen negeren en vermijden samengaan. De vermijdende strategie wordt namelijk ingezet om een mogelijke discriminatie-ervaring te voorkomen. Vaak gebeurt dit bewust, op basis van eerdere discriminatie-ervaringen van respondenten. De vermijdende strategie lijkt een soort van extra voorzorgsmaatregel te zijn. Er kan worden besloten om een deel van de informatie, zoals religieuze identiteit of etnische achtergrond, achter te houden of deze helemaal niet met collega's te delen. Dit is een gevolg van vragen, (vervelende) opmerkingen, problemen of een discussie bijvoorbeeld:

*“Dus ja, en ik bemoeide me al helemaal niet op politiek vlak of over oorlogen over Israël et cetera, want dat komt toch ter sprake. Daar hou ik me heel erg buiten, want op een gegeven moment weet je van jezelf waar je je mee moet bemoeien en waarmee niet. Omdat je gewoon weet dat bepaalde mensen het niet gaan begrijpen of iets en dan hou ik me hier maar gewoon buiten... ..En er ging echt een seconde door me heen dat ik echt dacht van wat als ik nou gewoon niet zeg dat ik moslim ben, wat als ik nou gewoon zeg ik drink gewoon niet. Dan hoef ik al die shit niet mee te maken, dan hoef ik al die vragen niet te beantwoorden.”* (Ceyda, 36 – overheid)

#### 4.3.3. Assimileren

Een andere manier waarop respondenten omgaan met discriminatie op de werkvloer is aanpassing. Een aantal respondenten geeft aan dat ze zich in meer of mindere mate aanpassen. Dit kan door gedrag aan te passen, maar ook hun uiterlijk of taal(gebruik). Zo geven een aantal vrouwen aan dat ze ABN gaan spreken zodra ze onder witte collega's zijn, om niet in een stereotypisch hokje te worden geplaatst. Dit aanpassen aan de omgeving gebeurt op zowel bewust als onbewust niveau. Bijvoorbeeld:

*“Ja, ik lette heel goed op, weet je ook hoe ik sprak of hoe ik deed of iets. Want ja, je wilt dan niet buiten de boot vallen, want hoe stom het ook klinkt: je bent en een allochtoon en je bent gekleurd en je bent moslim, dus dat zit allemaal op elkaar gestapeld en dat is niet goed zeg maar.”* (Isra, 31- levensmiddelen)

Tevens passen sommige respondenten zich aan als het gaat om werkactiviteiten waar zij buiten de eigen comfortzone treden, omdat ze vinden dat ze mee moeten doen of omdat het hen 'verder' kan brengen in werk-

ontwikkeling of werkrelatie. Denk aan een werkbommel: respondenten geven aan aanwezig te zijn, maar niet te participeren in de vorm van alcoholconsumptie. Aanpassing vanuit professioneel oogpunt is een andere manier:

*“Ik sta er niet vaak bij stil, ik vorm me ernaar. Gewoon naar de situatie, ik ga daarin mee. Dus op mijn werkplek hang ik niet heel erg uit dat ik een andere achtergrond heb. Alleen als iemand ernaar vraagt dan antwoord- dan ben ik best wel bereid om te vertellen wat mijn achtergrond is. Maar ik ga er niet diep op in. Ik heb geen hele lange gesprekken over mijn achtergronden. Dat soort dingen. Ik denk dat een hele professionele en afstandelijke houding of formele houding aanhouden, dat dat wel helpt. Het kan mij professioneel ook verder brengen, bijvoorbeeld doorgroeien.” (Nora, 40 – administratie)*

*“Het hele concept erachter van netwerken et cetera. Dat heb ik nooit meegekregen van huis uit. Er was wel iemand bij die mij daar toch op attendeerde. Zo van het is goed om eventjes handjes te schudden. Omdat je ook moet weten wat de spelregels zijn.” (Khadija, 29 – lucht- en scheepvaart)*

### Bagatelliseren

Vergelijkbaar met de twijfel over de vraag of ervaringen onder discriminatie vallen, bagatelliseren sommige vrouwen hun eigen of andermans ervaringen. De strekking van de antwoorden luidt: ‘het zal wel meevallen’, ‘het kan (veel) erger’, ‘zo is het niet bedoeld’. Voorbeelden van ervaringen die minder ernstig worden gemaakt zijn:

*“Ja, maar ze zegt je dat ook niet elke keer [collega die discriminerende opmerkingen maakt]. Dan denk ik: ‘Soms het valt toch wel mee.’ Iedereen heeft wel een keer ooit iets meegemaakt. Het is echt niet van dat het bij jou gebeurt, maar bij anderen dan niet.” (Meyra, 32 - overheid)*

*“Ik vind discriminatie altijd zo'n zwaar woord voor wat ik heb ervaren, omdat ik dan altijd denk bij mezelf: ‘Wat ik heb ervaren is niet zo erg.’ Er zijn mensen die het erger hebben gehad. Het zijn alleen gewoon meer vragen hier en daar die anderen hebben.” (Djuna, 31 - Zorg)*

*“Nee, nee, nee. Het is heel bijzonder [de hoeveelheid stereotypen en vooroordelen] en op een gegeven moment denk je ook... Je houdt een beetje de hand boven het hoofd van... ah, ze [collega's die niet moslima zijn] weten het niet beter.” (Melek, 36 – douane scheepvaart)*

Daarbij wordt ook gerefereerd aan ‘victim blaming’, zoals uitgelegd in het theoretisch kader. Bijvoorbeeld:

*“Ja dus dat. Kijk, er is gewoon ronduit discriminatie. Maar vaak speelt ook wel een mengeling [van ‘echte’ discriminatie en vervelende persoonlijkheid of eigen schuld].*

*“Dat maakt die discriminatie niet goed, maar dat is wel goed om ook oog voor te hebben... Als je nou gewoon zorgt dat je gewoon netjes op tijd komt en goed communiceert, zou al wel een stuk schelen. Om maar iets te noemen. Dan vind ik dat je het wel zelf doet.” [Sanne, 41 – zzp'er]*

Op vergelijkbare manier geeft Jamila (43, zorg) aan dat ze vindt dat sommige moslima's, ook op haar werk, ‘te snel de racismekaart trekken’. Volgens Jamila kun je niet alles daarop afschuiven.

### 4.3.4. Verzet

Tot slot is verzet een laatste copingstrategie die respondenten naar eigen zeggen steeds meer inzetten. Opvallend is dat er vaker vrij directe verzetsstrategieën lijken te worden gehanteerd door jongere respondenten (onder de 35 jaar) ten opzichte van oudere respondenten. Met uitzondering van één oudere vrouw (Makarim, 46 jaar – welzijnswerk/zorg). Makarim ging in tegen het verzoek van een organisatie waar ze solliciteerde. Haar werd gevraagd of ze bereid was haar hoofddoek af te doen. Makarim voerde direct het gesprek met de potentiële werkgever. De strategieën die jongere vrouwen hanteren lopen uiteen van educatie, door bijvoorbeeld collega's ‘bij te scholen’ wanneer een gebrek aan kennis wordt geconstateerd, tot het aangaan van een gesprek, dialoog, het schrijven van een e-mail, brief of simpelweg een tegenargument of opmerking maken. De verschillende vormen van verzet die herhaaldelijk terugkomen in de interviews zijn in de volgende alinea's uiteengezet.

### Humor

Humor blijkt voor een aantal van de respondenten een belangrijk element in hun verzet. Het kan dan om grappes gaan, waar een zekere mate van sarcasme in zit. Op die manier confronteren ze mensen die microagressies plegen met hun vaak ondoordachte of absurde vragen of opmerkingen. Deze manier van reageren is volgens de respondenten een effectieve manier om anderen bewust te maken van hun gedrag of uitspraken. Daarbij lijkt het goed te werken om mogelijke taboeonderwerpen op een luchtige manier bespreekbaar te maken. Voorbeelden van gebruik van humor zijn:

*“In het geval dat iemand zegt ‘joh, wat spreek je goed Nederlands’. En de beste reactie daarop heb ik ooit van een vriendin geleerd. En die zei dan altijd terug: ‘nou, u ook.’” (Danica, 33 – zorg)*

Aan een respondent werd door een collega gevraagd of zij een mondkapje zal dragen. Zij gaf dit aan als reactie:

*“Dus ik zeg; ‘Maar bij mij kan dat niet, want dan met hoofddoek en mondkapje, dan is soms net een boerka straks. Stel je voor.’ En toen zag ik even zo van: ‘O, o.’ Weet je, een geschrokken reactie”. (Sanne, 41 – zzp’er)*

### Bewijsdrang

Een vorm van verzet kan zich ook uiten in bewijsdrang. Sommige respondenten vertellen dat discriminatie een directe aanleiding kan zijn om harder te werken. Naar hun eigen gevoel soms wel twee of drie keer zo hard in vergelijking met hun witte, niet-islamitische collega’s. Bijvoorbeeld:

*“Tijdens mijn stage had ik ook het gevoel naar mezelf dat ik harder moest werken dan de rest om te laten zien dat ik het ook kan. En dat is denk ik nog het ergste van allemaal. Tijdens dat soort stages moet je van al je competenties bewijzen dat je het aankan. Maar ik had het gevoel, met mijn achtergrond, dat ik nog een tandje erbij moest zetten om nog meer te laten zien en om ze nog meer te kunnen overtuigen van ok, ik heb het ook echt in me.” (Bushra, 30 – zorg)*

*“Ik ben echt de laatste persoon die heel snel die racisme- of discriminatiekaart zal oppakken, omdat ik echt geloof als jij hard werkt en gewoon talenten hebt, dan kom je er wel en dan krijg je ook de kansen die je verdient.” (Melek, 36 – douane scheepvaart)*

Eveneens lijkt er in het kader van die bewijsdrang ook sprake van te zijn dat sommige vrouwen zich verantwoordelijk voelen als representant van de gehele groep islamitische Nederlanders. Naast harder werken, wordt ook jezelf voorbeeldig gedragen genoemd door enkele respondenten. Dit raakt aan het tokenisme.

### Melden

De meldingsbereidheid lijkt laag onder de respondenten. Dat wil zeggen dat weinig tot geen van de respondenten een discriminatie-ervaring meldt bij een meldpunt, zoals antidiscriminatiebureau RADAR in de regio Rotterdam. Dit niet-melden heeft verschillende oorzaken. Allereerst geeft een deel, met name de oudere respondenten, aan niet te weten dat dit kan en waar dit kan. Voor degenen die dat wel weten is er een enkeling die in het verleden een melding heeft gedaan. Het overgrote deel van de vrouwen geeft aan dit niet te doen omdat ze niet weten wat er met hun gegevens gebeurt, zij geen vertrouwen hebben in opvolging of wantrouwend zijn richting instanties. Verder is een enkeling bang om haar baan te verliezen als zij een melding zouden maken.

## 5. Oplossingen en aanpak

Het overgrote deel van de vrouwen noemt verschillende mogelijke oplossingen tegen (moslim)discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze oplossingen zijn in dit onderzoek toegespitst op de arbeidsmarkt, maar kunnen ook als oplossingen in het algemeen gelden. Een enkele respondent ziet geen mogelijkheid om discriminatie van moslima's aan te pakken. Naast een enkeling die ook de eigen verantwoordelijkheid hierin noemt, wordt met name de verantwoordelijkheid gelegd bij de werkgever en daarmee wordt de oplossing gezocht in bijvoorbeeld inclusiviteitsbeleid. Hierbij ligt een aandachtspunt voor managers om een cultuur te creëren waarin mensen worden aangesproken op wangedrag en zich bewust worden van onwenselijk gedrag en onwenselijke uitspraken. Omdat managers mede de sociale norm bepalen, kunnen zij zich bijvoorbeeld uitspreken tegen discriminatie, en juist vóór diversiteit en inclusie. 'Bondgenootschap', bijvoorbeeld tussen moslima's en niet-moslima's, lijkt een groot deel van een mogelijke oplossing te zijn volgens respondenten. Zij spreken in dit kader over niet-islamitische collega's (vaak buiten hun etnische groep) die voor hen opkomen wanneer zij gediscrimineerd worden, en ervaren dit als enorme steun waar veerkracht uit geput kan worden. Des te belangrijker is het om hier als werkgever of organisatie op in te zetten. Het credo onder de respondenten is: hoe diverser, met name qua cultuur en etniciteit, hoe effectiever vooroordelen, stereotypen en uiteindelijk discriminatie worden tegengegaan. Volgens de vrouwen zou je namelijk kunnen leren van verschillende perspectieven. Op de vraag 'Wat zou een oplossing zijn om discriminatie tegen te gaan?' komt bijvoorbeeld het volgende antwoord:

*"Meerdere culturen op één plek, zodat iedereen zich veilig kan voelen op die plek. Voor klanten is dit ook fijner."* (Imane, 22 – uiterlijke verzorging)

Een andere vrouw sprak over hoe belangrijk het is om diversiteit zichtbaar te maken in antwoord op de 'oplossingsvraag':

*"Hoe meer culturen, moslims en mensen met een hoofddoek bijvoorbeeld komen werken op verschillende plekken, dan is het minder taboe, want je ziet ze meer."* (Layla, 51 – sport).

Buiten de werkomgeving liggen volgens de respondenten ook verantwoordelijkheden. Er wordt gesproken over de overheid, de politiek en de gemeente. Op zowel lokaal als nationaal niveau ligt volgens de respondenten een essentiële taak om discriminatie op de werkvloer aan te pakken. Interventies vanuit de gemeente zouden hierin helpen, bijvoorbeeld het faciliteren van trainingen of ontmoetingsplekken. Of denk aan bijeenkomsten die stereotypen en vooroordelen verminderen of mensen daar bewust van maken. Ook kunnen ontmoetingsplekken, waarin dialoog en ontmoeting tussen mensen uit 'verschillende groepen' centraal staat, een deel van de oplossing bieden. Inclusie is overigens ook hier weer een belangrijk uitgangspunt:

*"Ik denk dat de gemeente iets moet aanpakken. Zij moeten iets doen. Cursus voor mensen om er over te praten [discriminatie, vooroordelen en stereotypen] en ook wat we er tegen kunnen doen. Kijk, als wij hier in deze plek met de vrouwen, als we hier een cursus of bijeenkomst hierover doen, ik weet dat moslimvrouwen dan direct komen. Maar als er alleen Nederlandse mensen komen, ik moet eerlijk zeggen, dan ben ik bang."* (Hayam, 32 – onderwijs)

Later legt Hayam uit dat wanneer ze zich alleen onder autochtone Nederlanders begeeft, zij het spannend of soms zelfs eng vindt om over discriminatie en haar ervaringen te praten. Volgens haar komt dit met name doordat autochtone Nederlanders haar ervaringen niet delen en haar om die reden niet zullen begrijpen. Soms wordt ze ook niet geloofd als ze haar ervaringen vertelt. Hayams verhaal staat niet op zichzelf. Enkele andere vrouwen geven gelijksoortige signalen af. Hayam vindt dat voorafgaand aan de organisatie van bijeenkomsten moet worden nagedacht over de samenstelling hiervan. Daarmee doelt ze op veiligheid van moslima's, zo legt ze later uit. Is het een veilige plek voor moslimvrouwen waar kan worden gesproken met gelijkgestemden en vrouwen met gelijke ervaringen, of zijn witte vrouwen oververtegenwoordigd, waardoor de moslimvrouwen zich 'overruled' kunnen voelen?

Een ander punt dat meermaals wordt aangehaald is educatie. Uit de interviews wordt duidelijk dat de vrouwen vinden dat er een gebrek aan kennis is, in de samenleving als geheel, maar ook op de werkvloer. Een mogelijke oplossing om dit aan te pakken is via educatie en voorlichting. Dit kan overigens zowel binnen als buiten de organisatie waar de vrouwen werken of de arbeidsmarkt plaatsvinden. Denk aan diversiteits- of bewustwordingstrainingen, maar breder ook aan het onderwijs. Hier kunnen voorlichtingsmomenten zijn waarbij gesproken wordt over onder meer de impact van discriminatie, waar dit te melden en wat er als individu, klas, school en uiteindelijk samenleving tegen te doen valt. Respondenten wijzen nadrukkelijk op de rol die RADAR hierin moet spelen. Dat kan door middel van voorlichting en training, maar ook door de ontwikkeling van anti-discriminatieprogramma's of interventies.

## 5.1. Wens of behoefte

Om discriminatie van moslima's op de werkvloer aan te pakken, is er volgens respondenten behoefte aan meer diversiteit op verschillende niveaus in de organisaties waar zij werkzaam zijn. Door met name in te zetten op diversiteit in hogere functies, kan inclusie meer vorm krijgen. De respondenten gebruiken begrippen als 'representatie', 'identificeren met', 'rolmodel', 'verschillende perspectieven'. Dit gaat dan over representatie van verschillende etnische 'groepen', jezelf kunnen identificeren met je collega's, bijvoorbeeld medemoslims, en het hebben van rolmodellen. Zo ziet Khadija (29, lucht- en scheepvaart), die naar eigen zeggen in 'een echte mannenwereld' werkt, één van de topmanagers als haar voorbeeld. De manager in kwestie is geen moslima, maar wel een "zwarte vrouw met een grote bos krullen, als zij het tot daar kan maken, dan kan ik het ook".

*"Het probleem zit meer in de directeuren. Over het algemeen, als je kijkt zijn dat vooral witte, blanke mannen. Ik denk dat het daar vooral ligt, daar zou het wat diverser moeten zijn, ja dat zou ik willen, want ik denk dat dat gewoon belangrijk is. Anders blijft het allemaal zo homogeen, die hebben dezelfde ideeën en die zien het belang er ook minder in. Ik denk dat er wel genoeg HR-initiatieven zijn om diversiteit aan te pakken, maar het moet breder zijn dan dat." (Khadija, 29, lucht- en scheepvaart).*

Daarnaast geven vrouwen aan dat het belangrijk is dat de werkgever niet de ogen sluit voor sluimerende discriminatie. Dat zien zij nog te vaak gebeuren. Dit hangt volgens hen samen met gebrek aan bewustzijn en organisatiecultuur. Eén respondent benadrukt dat niet ingrijpen vaak voortkomt uit angst, omdat organisaties niet precies weten wat ze zouden moeten doen. Zelf denkt zij actief mee over beleid in haar organisatie. Op vergelijkbare wijze spreken enkele andere vrouwen ook over 'niet praten, maar doen'.

## 6. Conclusie en aanbevelingen

Moslimdiscriminatie is een hardnekkig probleem. Het maatschappelijke klimaat en beeldvorming rondom 'de islam' en moslims zorgen voor een dominant negatief discours. Media en politiek zijn hier grotendeels voor verantwoordelijk, zo stellen de respondenten. Dit heeft verstrekende gevolgen voor Nederlanders die zich als moslim identificeren. Moslima's in het bijzonder krijgen te maken met verschillende discriminatievormen zoals islamofobie, seksisme en racisme. Dit gebeurt op allerlei maatschappelijke terreinen, waarvan de arbeidsmarkt een belangrijke is. Zowel uit de literatuur als uit de interviews komt naar voren dat discriminatie moslima's op verschillende manieren raakt.

### Bewustwording van discriminatie-ervaringen

Uit de interviews komt naar voren dat de vrouwen zich door de jaren heen steeds bewuster worden van hun ervaringen met discriminatie. Hoewel bij een aantal soms twijfel lijkt te bestaan of het 'echte' discriminatie is, zeggen de meeste dat ze discriminatie beter herkennen. Waar respondenten discriminatie-ervaringen voorheen niet eens als zodanig classificeerden, benoemen ze ervaringen met de kennis van nu nadrukkelijk als discriminatie. Uit de analyse is dit te verklaren doordat verschillende vrouwen zelf beter inzien welke maatschappelijke positie hen wordt toebedeeld en dat deze ongelijk is.

### Vergelijkbare én verschillende ervaringen

Binnen dit onderzoek is bewust gesproken met vrouwen met uiteenlopende achtergronden om zo een meer gevarieerd en representatief beeld te krijgen van de ervaringen van moslima's. Hoewel de focus bij het maken van de analyse niet lag op het zoeken naar verschillen in ervaringen, zijn die wel naar voren gekomen. Culturele of etnische achtergrond liggen niet altijd aan de basis, maar wel in de volgende verschillen die zichtbaar zijn geworden. Allereerste spreken de vrouwen met een donkerdere huidskleur vaker over racisme dan vrouwen met een lichtere huidskleur. Ook geven de vrouwen met een vluchtelingenachtergrond aan hoe zij worden uitgesloten op basis van hun Nederlandse taalvaardigheid (hoe 'slechter' de beheersing van de Nederlandse taal hoe groter de kans op discriminatie). Vanuit intersectioneel perspectief is te verklaren dat de vrouwen in kwestie meerdere gestigmatiseerde identiteiten hebben en daar (dagelijks) de gelaagdheid van ervaren. Overigens komt uit de analyse niet naar voren dat vrouwen in specifieke sectoren meer of minder discriminatie ervaren. Dit geldt eveneens voor vrouwen die praktisch zijn opgeleid versus vrouwen die theoretisch zijn opgeleid. Mogelijk speelt meer lagen van discriminatie wel onder vrouwen die laag (lager) zijn opgeleid.

Een verklaring voor waarom dit niet gevonden is in deze studie is omdat de lager opgeleide vrouwen, ten aanzien van de hoger opgeleide vrouwen, minder vocabulaire beheersen om hun ervaringen uit te spreken. In deze studie geldt dat eerder andersom: jonge, hoogopgeleide vrouwen kunnen goed aangeven waar en wanneer zij ongelijkheid ervaren. Dit heeft te maken met de integratieparadox. Simpelweg stelt deze dat hoe hoger opgeleid en (economisch) geïntegreerd (jonge) mensen met een niet-westerse achtergrond zijn én of zij zichzelf zien als onderdeel van de, in dit geval, Nederlandse samenleving, hoe sterker zij zich psychologisch kunnen afkeren tegen de samenleving waarin zijn leven omdat zij zich simultaan niet als volwaardig onderdeel van de samenleving voelen. Volgens deze paradox gaat dit sterk gepaard met gevoelens van oneerlijkheid, onrechtvaardigheid en frustraties. Dit kan leiden tot cynisme maar ook tot verzet in relatie tot politieke en maatschappelijke engagement.

### Van meer expliciet naar meer impliciet

De respondenten geven aan in meer of mindere mate te maken te krijgen met vooroordelen en stereotypen op de werkvloer. Er lijkt een verschuiving plaats te vinden door de tijd heen van meer expliciete vormen van discriminatie naar meer impliciete. Dit is tevens deels te verklaren door een maatschappelijk klimaat waarin expliciete uitlatingen in vele contexten 'not done' zijn. Desondanks blijven éézijdige vooroordelen en stereotypische beelden doorsluimeren in meer subtiele vormen. Zoals deze ook worden gereproduceerd in



(populaire) media. Beeldvorming over, in dit geval islamitische vrouwen, internaliseren we op collectief niveau. Moslima's maken discriminatie met name in de vorm van microagressies mee. De respondenten krijgen te maken met stereotypische vragen, gedrag, reacties en soms grapjes, soms ook ondoordachte of absurde opmerkingen. Deze zijn vaak afkomstig van witte collega's, mogelijk met onbewuste denk- en doepatronen.

### Hoe gaan moslima's zelf hiermee om?

De vrouwen die geïnterviewd zijn voor dit onderzoek gaan op verschillende manieren om met discriminatie-ervaringen. Dit kunnen passieve of actieve copingstrategieën zijn. Overigens worden deze strategieën veelal door elkaar gehanteerd of 'kiest' een vrouw verschillende strategieën voor verschillende situaties. Denk aan negeren en assimileren tegelijk. Maar bijvoorbeeld ook vermijden op het ene moment en zich verzetten op het andere moment. De reden hiervoor kan persoonlijke voorkeur zijn, maar is ook context-afhankelijk. De meeste vrouwen lijken consequenties hierin, al dan niet onbewust, af te wegen. Bij de 20 geïnterviewde vrouwen viel op dat meer verzetsstrategieën gehanteerd worden onder jongere vrouwen (onder 30 à 35). Juist, en zoals eerder genoemd in deze conclusie, zijn het jongere vrouwen (vaker hoog opgeleid) die deze strategie hanteren omdat ze ook vaker politiek geëngageerd zijn. Specifiek deze groep vrouwen lijkt zich zeer bewust van haar positie. Daarbij spreken zij (activistische) taal, kunnen daarmee woorden geven aan hun ervaringen en kennen het maatschappelijk debat rondom 'de islam' als geen ander.

### Aanbevelingen voor structurele aanpakken

Er bestaan twee lijnen van oplossingen om moslimdiscriminatie structureel aan te pakken. De eerste lijn is die van wetgeving en beleid. Juridisch gezien is de werkgever verplicht om te zorgen voor een veilige werkplek waar medewerkers gevrijwaard zijn van discriminatie en/ of intimidatie (o.a. de Arbwet en Algemene wet gelijke behandeling). Discriminatie van moslims is van alledag en komt vaker voor dan de discriminatiecijfers laten zien. De aanpak van incidenten alleen, schiet daarom tekort. De (lokale) overheid kan het antidiscriminatiebeleid versterken door het onderdeel te maken van een breed en krachtig diversiteits- & inclusiebeleid.

Door (lokale) overheid, maar ook door het formuleren van beleid binnen organisaties, zou er meer bewustwording worden gecreëerd voor problemen als vooroordelen en stereotypen. Alleen als dit ook erkend en herkend wordt, kan er vervolgens beleid worden geformuleerd om diepere lagen van institutionele discriminatie aan te pakken. Op het moment dat werkgevers doordrongen raken van onderhuidse (machts)structuren en daarmee intern steeds meer draagvlak wordt gecreëerd, kunnen daar acties op ondernomen worden. Want juist diegenen in beslissingnemende posities stellen de juiste sociale norm naar de samenleving als geheel.

De tweede lijn zit op het plegen van interventies. Training en educatie zijn daarin van groot belang. Denk aan incompanytrainingen voor personeel en management. Maar bewustwording en het tackelen van stereotypen, vooroordelen, discriminatie en racisme begint ook al in het onderwijs, dus voordat nieuwe generaties de arbeidsmarkt betreden. Uit onderzoek weten we dat er doorgaans weinig aandacht is voor onder meer moslimdiscriminatie in het schoolsysteem. Een voorwaarde voor effectieve voorlichtingen en lessen is om dit structureel in het curriculum in te bedden. Slechts 'één lesje' over religie, etniciteit en andere identiteiten beklijft niet. Zet in dergelijke reeksen ook in op verschillende identiteiten, dus benader deze stof vanuit een intersectioneel perspectief.

- Ontmoetingsmomenten tussen moslims en niet-moslims waar ruimte is om een echt gesprek aan te gaan moeten breder gefaciliteerd worden. Dit zou - mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan, zoals een open houding van deelnemers en het zorgen voor een veilige omgeving - het verminderen van stereotypen en vooroordelen kunnen bevorderen.

Uit de literatuur is behoorlijk wat bekend over het verminderen van impliciete vormen van discriminatie. Onder andere interventies die inzetten op inleving en empathie (zoals de hierboven genoemde

ontmoetingsplekken) lijken zeer effectief te werken. Vanuit zowel kenniscentrum Movisie als Kennisplatform KIS is hierover het één en ander verschenen in de vorm van 'Wat Werkt-dossiers'.

- [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie | Movisie \(movisie.nl\)](#)
  - Infographic Wat werkt bij het verminderen van discriminatie | Movisie (movisie.nl)
  - [Zeven prangende vragen en antwoorden over racisme en discriminatie | Kennisplatform Integratie & Samenleving \(kis.nl\)](#)
- 
- Een ander punt dat, weliswaar in mindere mate, wordt genoemd is de behoefte om als moslima's samen te komen en onderling verhalen te delen. Erkenning en steun zal dan vanuit het perspectief van copingbehoefte kunnen helpen.
  
  - Er bestaat de duidelijke wens of behoefte om de stem van moslima's meer te laten horen en gelden. Onderzoeken als deze kunnen bijdragen aan de agendering van discriminatie van moslima's. Dit kan zich overigens ook manifesteren in (meer) bondgenootschap. Bondgenoten zouden zich kunnen uitspreken tegen (moslim)discriminatie én kunnen dienen als steun.
  
  - Tot slot is een laatste aanpak de meldingsbereid van moslima's die discriminatie meemaken (op de arbeidsmarkt) te vergroten. Hoewel melden an sich niet altijd of direct zorgt voor het oplossen van het probleem, kan het helpen de omvang van het probleem inzichtelijk te maken en dit thema meer te agenderen. Zeker als het gaat om de arbeidsmarkt. Wat kan helpen om meldingsbereid te vergroten, is allereerst moslima's wijzen op het bestaan van meldpunten. Vervolgens moet helder zijn waarom melden belangrijk is en wat er gedaan wordt met deze gegevens.

## LITERATUUR

- Abaâziz, I. (2019). Alledaagse islamofobie in Nederland: Een verkennend onderzoek. Meld Islamofobie.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, van der. A., Berg, van den. E., Pulles, I., Iedema, J. & Voogd-Hamelink, de. M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal Cultureel PlanbureauS (SCP).
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet- westerse migranten via praktijktests*.
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 351-364.
- Bon, van. S., & Fiere, B. (2020). *Monitor arbeidsdiscriminatie 2015-2019*. Discriminatie.nl
- Bon, van. S., & Mink, I. (2016). *Discriminatie- cijfers in 2015. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij anti-discriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Rotterdam: Radar.
- Bouabid, A. (2018). *De Marokkanenpaniek (The Moroccan Panic)*. Baarn, Netherlands: Boom.
- Bouman, F. (2020). *Waarom we slachtoffers graag de schuld geven*. Amsterdam: One World.
- Crenshaw, K. W. (2017). *On intersectionality: Essential writings*. The New Press.
- DIB. (2020). *Van culturele diversiteit naar inclusie*. Kennisdocument. Den Haag: Diversiteit in Bedrijf.
- Coello Eertink, L., & Kreinsen, S. (2019). *Inclusief beleid op de werkplek. Factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
- Essed, P. (2008). *Everyday racism. A companion to racial and ethnic studies*, 202-216.
- Felten, H., & Vijlbrief, A. (2019). *Vooroordelen, stereotypen en discriminatie verminderen onder jongeren op middelbare scholen, hoe doe je dat? KIS zet in deze publicatie tips op een rij voor methoden, aanpakken of interventies in het onderwijs*. Utrecht: KIS.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (pp. 150-153). New York: Springer Publishing Company.
- Ghorashi, H. (2014). 'Racism and "the Ungrateful Other" in the Netherlands' in: P. Essed en I. Hoving, 'Dutch Racism' *Thamyris: Intersecting Place, Sex and Race* 27.
- Ghorashi, H., & Sabelis, I. (2013). *Juggling difference and sameness: Rethinking strategies for diversity in organizations*. *Scandinavian Journal of Management*, 29(1), 78-86.
- Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013) *Stereotypen*. In: *Sociale psychologie*. Groningen / Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Hill, J. H. (2009). *The everyday language of white racism*. John Wiley & Sons.
- Jung, M. (2018). *Je zou maar moslim zijn. Cijfers, signalen en achtergrondinformatie van moslimdiscriminatie in Rotterdam*.
- Lachhab, F.Z., & Vorthoren, M.H. (2016). *Islamofobie in zicht*. Rotterdam: SPIOR (Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond).
- Malik, O. H. (2017). *Islamophobia: How young Muslim Americans cope with it, and its impact on their religious identification* (Doctoral dissertation, The Wright Institute).
- Omlo, J. (2020a). *Verzetten, vermijden of veranderen? Reageren op discriminatie en stigmatisering*. Rotterdam: Art.1 & Radar.
- Omlo, J. (2020b) *'Utrecht is ook mijn stad!' Cijfers en verhalen over discriminatie en stigmatisering van moslims in Utrecht. Een verkennende studie*.
- Omlo. (2014). *Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie. Een verkennende literatuurstudie*. Geraadpleegd op 14 mei 2020, van <https://www.bureauomlo.nl/copingstrategieen-bij-ervaringen-van-discriminatie-een-verkennende-literatuurstudie/>

- Puffelen, van. M. (2017). Waarom islamofobie een vorm van racisme is. geraadpleegd via <https://joop.bnnvara.nl/opinies/islamofobie-vorm-racisme>
- Jansen, K., Gökçe Gemici, D., & Wouden, van der. M. (2010). Moslims in Rotterdam – open society foundation. At Home in Europe Project.
- Stephan, C. W. (2018). *Intergroup relations*. New York: Routledge.
- Stroshine, M. S., & Brandl, S. G. (2011). Race, gender, and tokenism in policing: An empirical elaboration. *Police Quarterly*, 14(4), 344-365.
- Vaessen, J. (directeur WomenINC). (2019, 3 juli). Excellent is een typisch woord voor mannen [podcast]. In D, Matroos (moderator). All Inclusive. Amsterdam: BNR.
- Valk, van. der. I. (2012). *Islamofobie en Discriminatie*. Pallas Publications – Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Valk, van. der. I. (2017). *Monitor moslim discriminatie. Derde rapportage. Met special: online beeldvorming over Moslims en Islam*. Amsterdam: IMES, Universiteit van Amsterdam.
- Verkuyten, M. (2010) *Identiteit en diversiteit. De tegenstellingen voorbij*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Walz, G., Bon, van. S., & Fiere, B.. (2020). *Landelijk rapportage discriminatiecijfers in 2019. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Rotterdam: Art.1.
- Washington, E.F., Birch, A.H., & Roberts, L.M. (2020). *When and How to Respond to Microaggressions*. Harvard Business Review.
- Wekker, G. (2017). *Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras*. Amsterdam University Press.
- Werbner, P. (2013). Everyday multiculturalism: Theorising the difference between ‘intersectionality’ and ‘multiple identities’. *Ethnicities*, 13(4), 401-419.
- Wonderen, van. R., & Kapel, van. M. (2017). *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*. Verwey-Jonker Instituut.
- Yuksel, C., & Butter, E. (2020). ‘Moslima’. Een onderzoek naar representatie van moslima’s in de beeldbank van het ANP. Stichting Democratie en Media.