

VERGETEN VROUWEN: DE IMPACT VAN ISLAMOFOBIE OP MOSLIMVROUWEN IN BELGIË



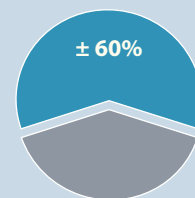
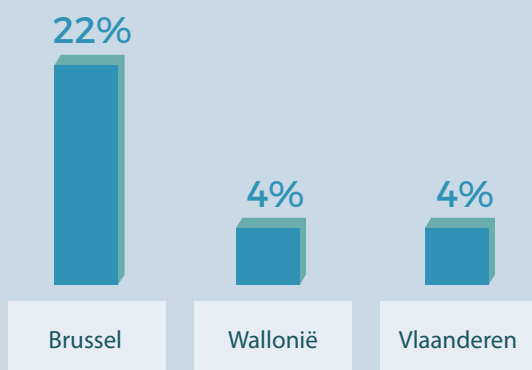
© Soufeina Hamed / tuffix.net

Er bestaan geen statistische gegevens over het aantal moslimvrouwen in België, aangezien er geen alomvattende en opgesplitste dataverzameling is volgens etniciteit of religie. Het gebrek aan data opgesplitst volgens etniciteit en religie, alsook

het gebruik van verschillende proxy's, definities en categorieën vormden een drempel tijdens het onderzoek. Bovendien worden gevallen van discriminatie en haatmisdrijven in hoge mate niet gerapporteerd en ontbreken officiële gegevens hieromtrent.

België telt naar schatting 250.000 tot 400.000 moslims, **5 tot 6 %** van de totale Belgische bevolking. Andere benaderingen stellen dat er in België tot **630.000** moslims zijn, inclusief bekeerlingen. Als we naar afkomst kijken, een vaak gebruikte proxy voor religie, zijn de meeste moslims in België afkomstig uit **Marokko en Turkije.**

Percentage burgers met islamitische levensovertuiging per regio tov de totale bevolking



Tussen 55% en 65% van de moslims in België hebben het Belgisch burgerschap.



WETGEVING

Beperkingen op het dragen van religieuze symbolen en kleren in de openbare sector zijn gebaseerd op een interpretatie van het neutraliteitsprincipe, hoewel de Belgische Grondwet dit principe slechts citeert met betrekking tot het onderwijs. De Belgische antidiscriminatie wetgeving voorziet eventuele uitzonderingen – op basis van godsdienst en overtuiging – op het begin-

sel van het verbod op ongelijke behandeling in de openbare of private sector. Deze uitzonderingen worden niet gespecificeerd in de wet, die de mogelijkheid voorziet om een Koninklijk Besluit uit te vaardigen waarin situaties waar sprake kan zijn van beperkingen op het dragen van religieuze symbolen omwille van essentiële beroepsvereisten worden omschreven. Dit

besluit werd echter nooit aangenomen. In de praktijk wordt het neutraliteitsprincipe vrij geïnterpreteerd door rechters en wordt het niet gedefinieerd. Sommige privébedrijven hebben beperkingen ingevoerd op het recht op het dragen van religieuze symbolen, en in het bijzonder de hoofddoek, op de werkvloer om het principe van neutraliteit te bewaren.

Situatie en discriminatie op de arbeidsmarkt: bijkomende drempels voor vrouwen en moslima's

Vrouwen

Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen groeit **de kloof tussen voltijdse en halftijdse lonen** (waarbij halftijdse lonen proportioneel minder betaald zijn dan voltijdse).

Deze vaststelling heeft onrechtstreeks invloed op vrouwen aangezien **zij vaker op halftijdse basis worden aangenomen**: in 2012 werkte 46.2% van de vrouwen halftijds tegenover 10.1% van de werkende mannen.

Wat betreft voltijdse arbeid, bestaat er nog steeds een loonkloof tussen vrouwen en mannen, waarbij vrouwen gemiddeld 9% minder verdienen dan mannen.



Etnische minderheden

Het blijkt uit een rapport uit 2015 van het Instituut dat **werknemers uit Maghreb-landen**, gevolgd door arbeidskrachten uit Afrikaanse landen, **lagere lonen hebben**. We kunnen vermoeden dat de moslimpopulatie in België voornamelijk, hoewel niet exclusief, vertegenwoordigd is in deze groepen.

Marokkaanse vrouwen (25.3%). Beide groepen liggen ver boven het gemiddelde werkloosheidscijfer voor Belgische vrouwen (9.9%), waardoor we kunnen concluderen dat de genderkloof wordt versterkt door een etnische kloof.

De Belgische arbeidsmarkt is gebaseerd op etnostratificatie, wat betekent dat de etnische oorsprong een belangrijke rol speelt in het determineren van de werkgelegenheidsvooruitzichten van een persoon. Volgens onderzoekers Martens en Denolf zijn personen met Maghrebijnse origine in de slechtste positie wat betreft arbeidskansen.

Wat betreft de tewerkstellingscijfers, **hebben vrouwen met een niet-Europese nationaliteit de helft minder kans op een baan** dan Belgische vrouwen en niet-Europese mannen. Onder vrouwen hebben Turkse vrouwen in het bijzonder het hoogste werkloosheidscijfer (35.8%), gevolgd door

Moslima's

Moslimvrouwen ervaren meervoudige discriminaties op gebied van toegang en mogelijkheden tot arbeid. Als vrouwen worden ze verwezen naar zekere gegerende sectoren van de arbeidsmarkt. Deze beperking wordt echter versterkt door het feit dat ze binnen deze beroepen gedwongen worden beperkende keuzes te maken, en in het bijzonder vrouwen die een hoofddoek dragen.

Daarnaast wordt het institutioneel kader in veel gevallen als de oorzaak voor structurele discriminatie gezien. Het verbod op religieuze symbolen in de

openbare sector heeft bijvoorbeeld als gevolg dat **het concept van neutraliteit toegeëigend wordt door privébedrijven in hun reglementen**. Volgens UNIA is 44% van de werkgevers het ermee eens dat het dragen van een hoofddoek een negatieve impact heeft bij de selectie van een kandidaat.

Tijdens **sollicitatiegesprekken** worden moslimvrouwen onderworpen aan een zogenaamde beoordeling van hun "niveau van islamisering", die gebaseerd is op stereotyperende representaties van moslima's.

Een recente studie van de Universiteit van Gent toont

aan dat **sollicitanten met een Turkse naam 50% minder kans maken** op een

positief antwoord dan kandidaten met een Vlaamse naam, ook al hebben beide kandidaten identieke profielen.



Volgens UNIA's (Interfederaal Gelijkekansen-centrum)

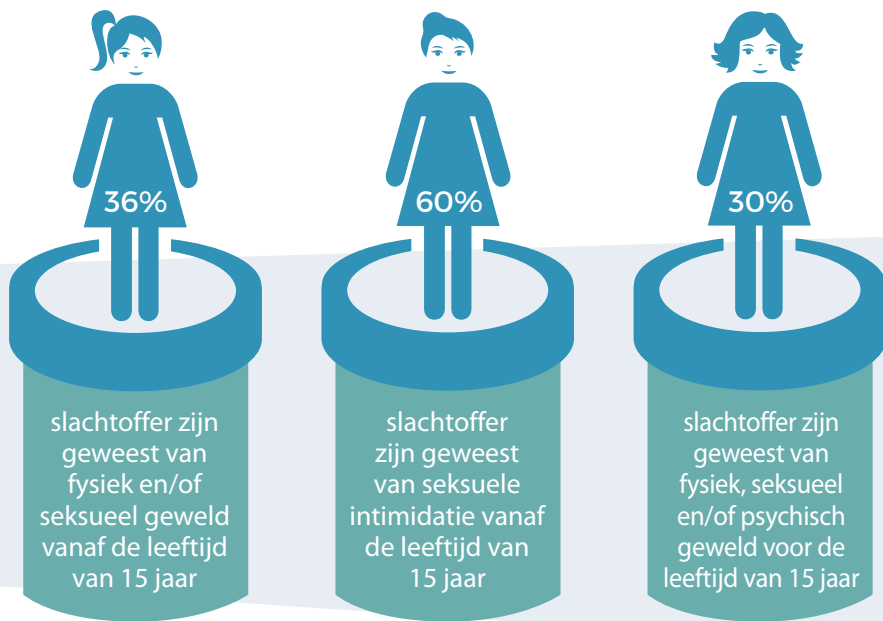
gegevens uit 2014 betrof **de helft van de discriminatieklachten op grond van religie (Islam)**

tewerkstelling. In 2014 stelde Muslim Rights Belgium 696 gevallen van Islamofobie vast, waarvan 26% betrekking had tot werk. UNIA stelt dat 20% van de geopende discriminatiegevallen op basis van religieuze discriminatie te maken had met de hoofddoek of religieuze praktijk, wetende dat 9 op de 10 klachten op basis van religie betrekking had tot moslims.

Geweld tegen vrouwen, haatmisdrijven en haatuitingen: moslimvrouwen en de intersectie met geweld

Geweld tegen vrouwen

Slechts 13.9% van de vrouwelijke slachtoffers van geweld leggen een klacht neer.



Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (2014)

Hoewel klachten over het aanzetten tot geweld op het internet licht gedaald zijn, stelt UNIA vast dat deze vervangen zijn door een **toename van fysieke aanvallen** en gewelddadigheid. In 2014 registreerde UNIA 55 haatmisdrijven die elementen bevatten van aanzetten tot discriminatie, haat of geweld en bijgevolg een inbreuk zijn op de wet. Onder deze haatmisdrijven rekenen we onder andere fysieke aanvallen tegen vrouwen met een hoofddoek in Brussel, Luik, Verviers. In 2014 was 43% van de klachten die UNIA ontving wat betreft discriminatie en haatuitingen jegens moslims gerelateerd aan haatuitingen in de media.

Het gebrek aan opgesplitste data maakt het moeilijk om de genderdimensie van racistisch geweld, haatmisdrijven en haatuitingen na te gaan. Desalniettemin heeft het Collectief tegen Islamofobie in België (CCIB) eerste stappen naar opgesplitste data gezet op basis van UNIA's

gegevens. Het CCIB heeft hieruit geconcludeerd dat **63.6% van de islamofobe haatmisdrijven en -uitingen tussen januari 2012 en september 2015 naar vrouwen gericht was.**

Uit interviews met moslimvrouwen blijkt dat incidenten verschillende vormen aannemen, gaande van spuwen, tot hun plaats op de bus te moeten opgeven voor passagiers die het meer "verdienen", tot het onderworpen worden aan aanstootgevende gebaren.

Op gebied van **sociale media** blijken voornamelijk moslimvrouwen met een zekere bekendheid de doelwitten van haatuitingen te zijn. Volgens de ontvangen klachten draaien online haatuitingen naar moslima's vaak rond beschuldigingen dat moslimvrouwen de sociale zekerheid misbruiken en bedreigingen dat "ze terug naar hun eigen land moeten", hoewel ze, in de meeste gevallen, geboren en getogen zijn in België.



In 2014 stelt Muslim Rights Belgium dat **82%** van de slachtoffers van fysiek en verbaal geweld vrouwen met een hoofddoek waren. Gesluierde vrouwen worden als de "zichtbare" vertegenwoordigers van de Islam gezien en zijn bijgevolg de voornaamste doelwitten van islamofob geweld. Bovendien kan de focus op vrouwen met een hoofddoek gezien worden als een vorm van gender gebaseerd geweld dat geworteld is in stereotiepe en discriminerende representaties van moslimvrouwen en hun vermeende kwetsbaarheid.

ZAAK

Een gesluierde vrouw heeft een juridische procedure tegen Actiris (de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling) ondernomen wegens onrechtmatig ontslag op basis van het verbod van het tonen van religieuze symbolen in een neutrale en openbare dienst. De rechter verklaarde echter dat Actiris' verbod indruist tegen de voorschriften voor het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie in het regionaal openbaar ambt van Brussel en stelde bijgevolg dat de vrouw het slachtoffer was van indirecte discriminatie die niet gerechtvaardigd was door het neutraliteitsprincipe.

GOOD PRACTICES

De **"Head-Up" campagne** werd in 2014 gelanceerd door een jonge vrouw met als doel fondsen te werven voor gesluierde vrouwen die na voorvallen van discriminatie een juridische procedure wensten aan te gaan. Deze campagne, die ondersteund werd door verschillende organisaties, verzamelde in totaal 70.000 euro.

Het **Collectief tegen Islamofobie in België** heeft onlangs een factsheet gepubliceerd met aandacht voor de seksistische dimensie van Islamofobie. Het Collectief roept op tot het mainstreamen van de specifieke

problemen die moslimvrouwen ervaren in beleidsplannen voor gendergelijkheid.

Verschillende **moslimvrouwen-organisaties** werden opgericht na individuele ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het algemene doel van deze organisaties is om juridische steun te verlenen aan vrouwen die juridische stappen wenselijk vinden te ondernemen, om zoveel mogelijk wettelijke precedënten te creëren en om moslima's de kans te bieden een actieve rol in de maatschappij op te nemen. In Gent slaagde een netwerk van

feministische organisaties er bijvoorbeeld in om een verbod op het dragen van de hoofddoek in gemeentebureaus op te heffen nadat ze 10.000 handtekeningen hadden verzameld. Andere moslimvrouwenorganisaties verzamelen getuigenissen van moslima's en maken hun ervaringen zichtbaar. Een Vlaamse organisatie in Brussel heeft bijvoorbeeld een "barometer van discriminatie" ontwikkeld met als doel racisme op de arbeidsmarkt te monitoren en het gebruik van "praktijktesten" als alternatief naar voren te schuiven.

HOOFDAANBEVELINGEN

- 1 Er zouden geen illegale beperkingen mogen bestaan op het recht op vrijheid van meningsuiting, het recht op godsdienstvrijheid en het dragen van religieuze kleren en symbolen op basis van restrictieve interpretaties van het principe van neutraliteit.
- 2 Strikt het principe van objectieve en redelijke rechtvaardiging voor essentiële beroepsvereisten definiëren.
- 3 Complementaire acties en adequate legale instrumenten ontwikkelen in samenwerking met middenveldorganisaties actief op het terrein om op een correcte manier antwoord te bieden op multi-pele discriminatie.
- 4 De antidiscriminatiewet wijzigen opdat genderidentiteit als een grond van discriminatie wordt aangerekend.
- 5 Onderrapportage aanpakken en de noodzaak aantonen van opgesplitste data volgens gender, etniciteit en religie alsook specifieke rapporteringen.
- 6 Een systematische samenwerking tussen UNIA en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bewerkstelligen met als doel data te verzamelen en te extrapoleren volgens gender en religieuze overtuiging.
- 7 Onderzoek stimuleren naar de meervoudige discriminatie die moslimvrouwen ervaren.



europaan
netwerk
tegen
racisme

www.enar-eu.org

Deze factsheet is gebaseerd op de bevindingen uit het onderzoek van Elsa Mescoli in België in het kader van het project "Forgotten Women: de impact van Islamofobie op moslimvrouwen". Het onderzoek werd tussen december 2014 en januari 2016 verricht.

With the support of:



OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS

