

HOOFDDOEK OP HET WERK

Hanan Challouki

HOOFDDOEK OP HET WERK



P E L C K M A N S

INHOUD

Welkom, inclusieve werkgever	7
---	----------

HOOFDSTUK 1

HARDNEKKIGE VOOROORDELEN	15
Van vooroordelen naar discriminatie	21
De gevolgen voor het zelfbeeld	25
Positieve vooroordelen en acties	28

HOOFDSTUK 2

DE PLEK VAN RELIGIE OP DE WERKVLOER	41
Het collectieve: inclusie is een gemeenschappelijk goed	46
De onwetendheid: het gebrek aan culturele kennis	49
5 vragen over de hoofddoek beantwoord door Samira Azabar	50
Het begin van de weg vooruit	55

HOOFDSTUK 3

ARGUMENTEN OM DE HOOFDDOEK TE WEIGEREN	65
Neutraliteit	67
Het dragen van een hoofddoek op de werkvloer:	
juridische grenzen door Soraya El Khounchar	72
Iedereen welkom bij Torfs door Lise Conix	78
Hygiëne	80
Wanneer werkgevers diversiteit	
omarmen door Nora Ben M'Hand	83
Veiligheid	85
Colruyt Group als mensgericht en	
waardegedreven bedrijf door Liesbeth Sabbe	88
Conflicten	91

HOOFDSTUK 4

DE REALITEIT VAN HIJABI'S OP DE WERKVLOER	99
De eerste zijn	102
Stages gezocht	108
Identity covering	110
Microagressies	116
Ambitie en bewijsdrang	121
Zichtbaar zijn is niet hetzelfde	
als gezien worden <i>door Chaïmae Ahaddour</i>	124
Ondernemen als alternatief	129
Zo kan het ook	134

HOOFDSTUK 5

DE MEERWAARDE VOOR INCLUSIEVE WERKGEVERS	145
War for talent	147
Employer brand	152
De hoofddoek in je employer brand? Ja, maar	
alleen als je het écht meent <i>door Sana Sellami</i>	154
Een hoofddoek op de winkelvloer?	
Ja, uiteraard <i>door Bert Verhoef</i>	159
Employee engagement	161
Erkenning en verloning door	
een inclusieve werkgever <i>door Soukaina Bouddount</i>	165

HOOFDSTUK 6:

HIJABIS AT WORK, EEN BLIK OP DE TOEKOMST	173
Dankwoord	179

WELKOM, INCLUSIEVE WERKGEVER

Op een zonnige dag in september 2023 plaatste ik een post op LinkedIn, naar aanleiding van een persoonlijk berichtje dat ik ontvangen had. Het berichtje was van een bijna wanhopige studente die het allemaal niet meer wist. Ze was al maanden op zoek naar een stageplek en werd keer op keer afgewezen vanwege het feit dat ze een hoofddoek droeg. Ondertussen had ze nog maar enkele dagen de tijd om een stagecontract te ondertekenen. 'Jij werkt toch veel met inclusieve bedrijven? Heb jij enig idee waar ik terecht kan?' Ik herinner me dat ik het berichtje las en vanuit mijn ivoren toren die ik als ondernemer gebouwd had en waar ik al tien jaar comfortabel in vertoefde, dacht: is dit nu nog altijd een probleem? Ik besloot mijn netwerk in te schakelen en gooide het op LinkedIn, met de vraag aan werkgevers en potentiële stageplekken om zich te melden. Het aantal reacties had ik nooit kunnen voorspellen. Meer dan duizend comments overspoelden mijn profiel. Werkgevers die zich enthousiast aanmeldden, andere studenten én werkzoekenden voor wie het een herkenbaar verhaal was, vrouwen die een hoofddoek dragen en getuigden over hun inclusieve werkplek en een heleboel verwarde Nederlanders die niet begrepen dat hier in België nog zoveel heisa over gemaakt werd. Wat begon als een simpele zoektocht naar een stageplek voor een studente, maakte heel wat los in mij.

Ik ging dagenlang door alle comments en probeerde uit te zoeken hoe ik op de een of andere manier dit probleem kon oplossen. Het verbod op religieuze tekenen uit de arbeidsmarkt waren leek me nogal ambitieus (niet onmogelijk en hopelijk ooit wel oplosbaar, maar toch ambitieus), maar er moest toch een manier zijn om sneller te weten waar je als hoofddoekdragende vrouw terecht kan? Het duurde niet lang of de ondernemer in mij nam het over en zo ontstond Hijabis at Work, een vacaturedatabank voor werkgevers met een inclusief kledingbeleid. Organisaties waar de hoofddoek geen enkel probleem vormt, kunnen zich registreren en hun vacatures op de website delen. Studentes en werkzoekenden kunnen met een gerust hart solliciteren via de website, zonder dat ze heel veel tijd verliezen aan gênante gesprekken over het kledingbeleid of pas na een ellenlange sollicitatieprocedure ontdekken dat ze er eigenlijk niet welkom zijn met een hoofddoek. Hijabis at Work zou zo een communicatieprobleem oplossen en een superdiverse doelgroep verenigen met inclusieve werkgevers bij wie iedereen welkom is. Ondertussen bestaat Hijabis at Work al twee jaar en zijn er al vijfhonderd werkgevers geregistreerd. Elke dag komen er meer vacatures bij en groeit ook de community van hoofddoekdragende vrouwen op onze sociale media. De nood was hoog, de oplossing was eigenlijk niet zo ingewikkeld. Iemand moest het probleem gewoon belangrijk genoeg vinden om er werk van te maken. Aan de ene kant was ik hier zelf de perfecte persoon voor, aan de andere kant zorgden mijn eigen privileges ervoor dat ik hier heel lang niet over heb moeten nadenken, omdat de persoonlijke nood er niet was.

Ik begon zelf met het dragen van een hoofddoek als tiener, redelijk jong volgens velen, inclusief de vrouwen in mijn eigen omgeving die een hoofddoek droegen. Ik zat in een zoektocht naar mijzelf waar heel wat pubers doorgaan en vond een belangrijke houvast in mijn

religie en in mijn geloofsgemeenschap. Ik begon een hoofddoek te dragen en voelde ook dat het een soort positieve reminder was van wie ik was, aan welke principes ik waarde hechtte en wat dit leven voor mij betekende. Ik had op dat moment nog geen idee van de gevolgen die het dragen van een hoofddoek met zich zou meebrengen op het gebied van werk en samenleven. Toen ik als negentienjarige via een uitzendkantoor solliciteerde voor een administratieve studentenjob, werd ik daar voor het eerst mee geconfronteerd. Ik studeerde op dat moment Communicatiewetenschappen aan de Universiteit Antwerpen en betaalde mijn eigen studies. Studeren combineren met een job van een dag of twee per week was exact wat ik nodig had. Ik zal nooit vergeten hoe ik mij tegenover de uitzendconsulente zette en nauwelijks de tijd kreeg om mijn jas uit te doen. 'Ik ga maar meteen zeggen dat je niet kan solliciteren voor deze job als je je hoofddoek niet wilt uitdoen.' De boodschap was duidelijk, mijn antwoord ook. Ik stond op, verliet het uitzendkantoor en dacht de hele busrit naar huis na over haar reactie. Ik vond het vreemd, dit ging om wat we vandaag een backoffice functie noemen, een administratieve job waarbij je niet in contact komt met klanten. Waarom zou een bedrijf mij daar dan niet willen met een hoofddoek, als ik duidelijk wel over de juiste kwaliteiten beschikte? Ik liet het er niet bij en belde het toenmalige Centrum voor Gelijke Kansen op met vragen. Ik wilde weten of dit 'normaal' was en of er mij niet iets was ontnomen waar ik wettelijk gezien wel recht op had. Bij het Centrum voor Gelijke Kansen kreeg ik te horen dat ze het verder zouden uitzoeken. Maanden later schreven

Waarom zou een bedrijf mij niet willen
met een hoofddoek, als ik duidelijk wel
over de juiste kwaliteiten beschikte?

ze mij een antwoord. De werkgever zou helemaal geen beleid hebben dat vrouwen met een hoofddoek weerde, de uitzendconsulente weigerde simpelweg voor elke vacature waar zij zich over moest ontfermen om vrouwen met een hoofddoek door te sturen naar haar klanten. Ik weet nog dat ik het bericht las en dat ik zo kwaad was. Dit ging niet eens om een onrechtvaardig beleid, maar om één vrouw die constant kansen ontnam van andere vrouwen die op haar hulp rekenden. Het uitzendbureau had de consultant op het matje geroepen en dat was het einde van de case. Geen verdere gevolgen en ik kreeg zelfs geen berichtje met excuses van het bedrijf. Iedereen ging verder, ik dus ook.

In de jaren dat ik studeerde, kreeg ik gelukkig de kans om bij andere werkgevers als jobstudent aan de slag te gaan. Ik werd niet meer geweigerd door mijn hoofddoek, al kwam ik heel wat ongemakkelijke situaties tegen. Toen ik bij de Vlaamse Overheid werkte tijdens de zomermaanden vond een collega het gepast om zijn hand op mijn hoofd te zetten en te zeggen dat ik toch wel een beetje een 'freak' was. Op de redactie van een bekende krant werd er in het bijzijn van al mijn collega's gezegd dat mijn hoofddoek *'the elephant in the room'* was. En toen ik stage mocht lopen bij het interne productiehuis van VRT werd ik regelmatig aangestaard als ik onderweg was om een koffie te gaan halen, wellicht omdat ik op dat moment de enige in het hele gebouw was die een hoofddoek droeg. Ik studeerde af als master in de Strategische Communicatie en was tijdens mijn laatste jaar al begonnen met ondernemen. Een mediaplatform, een communicatiebureau, twee podcasts, twee boeken en een consultancybedrijf later stel ik vast dat ik op tien jaar tijd geen enkele keer meer heb moeten solliciteren. Mijn werk rond inclusief communiceren zorgde er zelfs voor dat ik met mijn hoofddoek een soort van verpersoonlijking werd van datgene wat mijn klanten wilden zien op de werkvloer: diversiteit en inclusie.

Ik moet eerlijk toegeven dat ik vergeten was hoe het voelde, om te solliciteren voor een job en die ene vraag te moeten stellen waar elke hijabi van gruwelt: 'U ziet dat ik een hoofddoek draag, is dat een probleem?'

**Mijn werk rond inclusief communiceren
zorgde er zelfs voor dat ik met mijn hoofddoek
een soort van verpersoonlijking werd van
datgene wat mijn klanten wilden zien op
de werkvloer: diversiteit en inclusie.**

Het is een vraag die ik al lang niet meer gesteld heb, maar dankzij dat berichtje van die ene wanhopige studente werd ik meteen tien jaar in de tijd teruggekatapulteerd. Want het antwoord op de vraag 'Is dat nu nog altijd een probleem?' is wel degelijk ja. In België mogen we dan constant prediken dat iedereen welkom is, dat de kansen er liggen voor zij die ze willen grijpen en dat het gewoon een kwestie is van 'hard genoeg willen', ik kan je verzekeren dat het alvast voor deze doelgroep niet zo simpel is. Waarom blijft het zo'n probleem en wat kunnen we eraan doen? Vooral dat tweede deel is voor mij cruciaal.

Wie mijn profiel als ondernemer kent, weet dat ik in de eerste plaats op zoek ben naar oplossingen en antwoorden op vragen die sommigen niet durven te stellen. Elk bedrijf kan zichzelf inclusief noemen, maar toch worstelen met vraagstukken waar ze liever niets over delen. Inclusie blijft dan een vage waarde en een streefdoel zonder inhoud. Daarom schreef ik dit boek, om inclusie concreet te maken. Vrouwen die een hoofddoek dragen zijn

een minderheid en ervaren constant uitsluiting. Dat is niet alleen discriminerend, maar ook een bron van frustratie voor iedereen die vooruit wil met deze samenleving. Maar wat gaan we daaraan doen? Met dit boek probeer ik die vraag te beantwoorden.

Vrouwen die een hoofddoek dragen zijn een minderheid en ervaren constant uitsluiting.

Dat is niet alleen discriminerend, maar ook een bron van frustratie voor iedereen die vooruit wil met deze samenleving.

En 'we', dat zijn jij en ik. Of je nu een hr-medewerker, CEO of een collega bent van iemand die een hoofddoek draagt, dit boek schreef ik voor jou. Het feit dat je deze titel koos, wil zeggen dat je iets wilt bijleren over een thema dat bij velen nog steeds weerstand oproept. Misschien werk je voor een organisatie die al mijlenver staat op het gebied van inclusie, misschien ook helemaal niet, maar is de wil om bij te leren alvast aanwezig. Weinig bedrijven durven te zeggen dat ze 100% inclusief zijn en dat hoeft ook helemaal niet. Elke stap in de goede richting wijst erop dat je als organisatie zo inclusief mogelijk wilt zijn en dat is het doel. In dit boek zal je tips tegenkomen voor wat ik 'inclusieve werkgevers' noem. Dat zijn niet de bedrijven of werkgevers die alle vinkjes afvinken en altijd perfect weten wat ze voor elke doelgroep kunnen betekenen. *Newsflash*: die bestaan helemaal niet. Maar als je net als ik jezelf wilt inzetten om het beter te doen, om met de juiste intenties én acties aan de slag te gaan, dan mag je jezelf alvast aangesproken voelen en de tips ter harte nemen.

Dit boek neemt verschillende belangrijke onderwerpen onder de loep en vormt zo een leidraad voor werkgevers met een positieve visie op diversiteit. In de eerste hoofdstukken bespreek ik de hardnekkige vooroordelen die in de weg staan van vrouwen die een hoofddoek dragen en de plek van religie op de werkvloer. Dat laatste is iets waar we het nog steeds moeilijk mee hebben, maar dat wil niet zeggen dat we er niet over moeten praten. Je zal in dit boek ook alle argumenten tegenkomen die gebruikt worden om vrouwen met een hoofddoek te weren en ontdekken waarom die steeds minder relevant zijn. De hoofdstukken nadien maken dit thema heel concreet en bespreken de ervaringen van hoofddoekdragende vrouwen op de werkvloer door ze zelf aan het woord te laten. Als je bij het lezen van dit hoofdstuk denkt dat het allemaal kommer en kwel is, geen zorgen. Er komen ook positieve ervaringen aan bod, want ja, die zijn er gelukkig ook. Ik sluit dit boek af met een hoofdstuk waarin ik je hopelijk kan overtuigen van de meerwaarde die inclusieve werkgevers hebben ten opzichte van anderen. In de loop van dit boek komen ook verschillende stemmen aan bod. Zowel experts als ervaringsdeskundigen en werkgevers die zelf een interessant parcours hebben bewandeld als het gaat over de hoofddoek op het werk.

Ik schreef dit boek niet om de zoveelste discussie te voeren over de hoofddoek, ik schreef het met een helder doel voor ogen. Het is een oproep aan werkgevers die zichzelf als inclusief beschouwen om de deuren niet alleen open te houden, maar ook de werkvloer te verzekeren als een veilige en fijne plek om te werken, ongeacht wie je bent. Evengoed is het een ode aan vrouwen die een hoofddoek dragen, de volharding die ze hebben om ondanks alle drempels (en dat zijn er heel wat) te zijn wie ze willen zijn en volop voor hun eigen ambities te gaan. En bovenal is het een poging om die twee dichter bij elkaar te brengen.

HOOFDSTUK 1

HARDNEKKIGE VOOROORDELEN

Het was een koude winterdag in februari 2018 toen ik op de trein van Antwerpen naar Brussel de krant zat te lezen. Ik was onderweg naar een meeting met een klant en bladerde door het nieuws van de dag, toen ik opgeschrikt werd door een ietwat oudere dame die eventjes stilstond naast mij. 'U leest de krant. Dan kan u vast wel heel goed Nederlands lezen!' Ik ga nooit vergeten hoe bewonderenswaardig ze keek naar mij, alsof ik die één op een miljoen was die het abc onder de knie had. Ik ben geboren en getogen in Antwerpen, heb een masterdiploma, was toen drie jaar aan het ondernemen én was de week voordien opgenomen in de lijst van Forbes 30 Under 30 Europe, maar voor deze vrouw was ik niet meer dan de dame met de hoofddoek die toch maar heel flink de krant aan het lezen was. Ik bedankte haar vriendelijk (in het Nederlands, natuurlijk) en las weer verder. Het was niet de eerste keer dat iemand mij reduceerde tot een levendig, maar hardnekkig stereotype. Dat vrouwen met een hoofddoek geen Nederlands spreken, wordt wel vaker onterecht afgeleid. Zo werd ik ook eens aangesproken in een warenhuis in Antwerpen in het Frans. Ik heb de verkoopster geen enkele reden gegeven om mij in die taal aan te spreken, maar in haar hoofd leek het logisch dat mijn Frans beter zou zijn dan mijn Nederlands. Dat is het zeker niet.

Een ander stereotype waar we moeilijk van af raken is dat vrouwen met een hoofddoek onderdrukt zouden zijn. Het woord 'onderdrukking' is er eentje waar ik en vele anderen vrouwen het meest een hekel aan hebben en dat bijna instant geassocieerd wordt met de hoofddoek. Wat een verschrikkelijk woord. Wat een belachelijk idee dat elke vrouw die ervoor kiest om bepaalde delen van haar lichaam niet te delen met de wereld, een vrouw is die niet voor zichzelf kan of mag denken. Het is een woord dat gebruikt wordt om vrouwen zo te kleineren, om hun alle zelfbeschikking te ontnemen en een beeld te creëren dat het altijd iemand anders is die de beslissingen neemt in hun plaats. Als feministe ben ik de eerste om op de barricades te gaan staan voor eender welke vrouw en voor eender welk basisrecht. Maar dan moeten we om te beginnen wel erkennen dat vrouwen het recht hebben om beslissingen te nemen waar anderen het niet mee eens hoeven te zijn. Het is een bron van frustratie voor heel wat hijabi's, het idee dat anderen haar labelen als onderdrukt terwijl zij juist in alle vrijheid keuzes wil maken die haar gelukkig maken.

Wat een belachelijk idee dat elke vrouw die ervoor kiest om bepaalde delen van haar lichaam niet te delen met de wereld, een vrouw is die niet voor zichzelf kan of mag denken.

Welke beelden komen er in jou op als je denkt aan een vrouw met hoofddoek? Een onderzoek dat mij zelf heel hard wist te raken, was dat van de Nederlandse fotografe Çigdem Yüksel.* Zij bekeek foto's

* 'Muslima', A study on the representation of muslim women in the ANP image bank, Çigdem Yüksel, 2022.