

# Arbeidsparticipatie van vrouwen in Bangladesh

Een studie van de ontwikkelingen sinds de onafhankelijkheid van 1971

**Cheyenne REYNKENS**

Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad Master in de handelswetenschappen: Europese en internationale betrekkingen

Promotor: Chris VERSCHOOTEN  
Academiejaar 2019-2020

© Copyright KU Leuven

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van zowel de promotor(en) als de auteur(s) is overnemen, kopiëren, gebruiken of realiseren van deze uitgave of gedeelten ervan verboden. Voor aanvragen i.v.m. het overnemen en/of gebruik en/of realisatie van gedeelten uit deze publicatie, kan u zich richten tot KU Leuven Campus Brussel, Warmoesberg 26, 1000 Brussel.

Voorafgaande schriftelijke toestemming van de promotor(en) is eveneens vereist voor het aanwenden van de in deze masterproef beschreven (originele) methoden, producten, schakelingen en programma's voor industrieel of commercieel nut en voor de inzending van deze publicatie ter deelname aan wetenschappelijke prijzen of wedstrijden.

# ARBEIDSPARTICIPATIE VAN VROUWEN IN BANGLADESH:

## Een studie van de ontwikkelingen sinds de onafhankelijkheid van 1971

---

### Abstract

Sinds de onafhankelijkheidswording van Bangladesh in 1971 is de vrouwelijke arbeidsparticipatie in stijgende lijn gegaan. Toch blijft de vrouwelijke tewerkstelling lager dan de mannelijke tewerkstelling. Slechts 36% van de vrouwen is tewerkgesteld, waarvan 8% in de formele sector en 92% in de informele sector. Tewerkstelling voor vrouwen wordt vaak belemmerd door *purdah* en de patriarchale structuur. De vrouwen die zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt hebben veranderingen ervaren in hun werkmogelijkheden, onderhandelingsmacht, mobiliteit, zelfstandigheid en de plaats die ze innemen in de Bengaalse samenleving. Vooral de formele tewerkstellingssector, zoals de RMG-sector, heeft een grote invloed op de werkmogelijkheden van vrouwen. Armere vrouwen kunnen zich meestal niet aan *purdah* houden. Ze doorbreken noodgedwongen de Bengaalse gebruiken en rollen en treden het vaakst toe tot de arbeidsmarkt. Ondanks de toenemende geletterdheid, zijn de werkmogelijkheden voor geschoolde vrouwen niet gelijkaardig toegenomen. Daardoor wordt een groot deel van de vrouwen tewerkgesteld in beroepen waar geen of weinig educatie voor vereist is en worden de kansen op het verkrijgen van een grotere ontwikkeling onbenut gelaten. Er is ook een keerzijde aan de toegenomen tewerkstelling. Omwille van de patriarchale structuur en het losbreken van een groot deel van de vrouwen van de Bengaalse gebruiken en gewoonten, bekopen ze dit vaak met huiselijk geweld in de vorm van fysiek of psychologisch geweld. Deze studie concludeert dan ook dat *purdah*, de patriarchale structuur, voorgeschreven genderrollen, hoge controle op mobiliteit en discriminatie ervoor zorgen dat er minder vrouwen aan het werk zijn dan mannen en dat vrouwen worden beperkt in hun ontwikkelingsmogelijkheden.

---

**Sleutelwoorden:** Bangladesh (O12); Women (J16); Labor Force and Employment (J21); Informal Labor Markets (J46); Mobility (J62); Purdah (I26); RMG-sector (L11); Education and development (I25); Domestic abuse (J12)

### Dankwoord

Het realiseren van deze masterproef was niet mogelijk geweest zonder de ondersteuning van een aantal personen. In het bijzonder wil ik professor Chris Verschooten bedanken voor de begeleiding en bijsturing in dit proces. Het tot stand brengen van deze masterproef was een zoektocht naar de gepaste informatie en werkwijze. Zij heeft mij telkens weer de juiste richting uit kunnen sturen en ondersteuning geboden. Daarnaast wil ik ook mijn vriend, familie en vrienden bedanken voor de steun en hulp. Als laatste wil ik nog meedelen dat ik enorm blij ben dat ik de kans heb gekregen om dit onderwerp te mogen onderzoeken. Het gaf mij een breder beeld van de situatie waar vrouwen in Bangladesh dagelijks mee te maken krijgen en de culturele factoren die hier een enorme invloed op hebben. Ik hoop dan ook dat ik de lezer mijn inzichten kan meedelen en de situatie in Bangladesh kan verduidelijken.



# 1 Introductie

Wereldwijd zijn er slechts enkele landen waar mannen en vrouwen volledig gelijke rechten hebben (The World Bank, 2019). In vele landen worden vrouwen het slachtoffer van discriminatie en vrouwonvriendelijk gedrag, bijvoorbeeld op vlak van educatie en carrièremogelijkheden (Clappaert, 2017). Dit is mogelijk te wijten aan een gebrek aan voldoende wetgeving. Ook al genieten vrouwen in de nationale wetgeving dezelfde rechten als mannen, toch geeft dit nog geen zekerheid op voldoende en juiste eerbiediging.

Bangladesh, in het zuiden van Azië, is een land waar de handhaving van de mensenrechten te wensen overlaat (Mahmud, 2003a). De grondwet van Bangladesh waarborgt universele mensenrechten, zoals het recht op leven en persoonlijke vrijheid, privacy, gelijkheid, non-discriminatie, ... Zo vermeldt de grondwet: "The State shall not discriminate against any citizen on grounds only of religion, race caste, sex or place of birth (art 28, §1)<sup>1</sup>; Nothing in this article shall prevent the State from making special provision in favour of women or children or for the advancement of any backward section of citizens (art 28, § 4)<sup>2</sup>; Steps shall be taken to ensure participation of women in all spheres of national life (art 10)<sup>3</sup>". Deze rechten zijn van toepassing op zowel mannen als vrouwen, maar in werkelijkheid is deze gelijke toepassing niet altijd zichtbaar en worden vrouwen niet gezien als gelijke van de man (Fermont, 2011; FFM, 2017). Deze ongelijkheid weerspiegelt zich vaak in ongelijke kansen op vlak van educatie en werkgelegenheid. In deze masterproef werd onderzocht wat de precieze gevolgen daarvan zijn op het welvaren van de vrouw, haar rol in het gezin en haar eventuele acceptatie in de maatschappij.

Bij deze beoordeling is het van belang *purdah* in acht te nemen. *Purdah* is mede gerelateerd aan de cultuur van het land en betekent letterlijk sluier of gordijn (Oommen, 2005). Als sociaal verschijnsel wordt het door Feldman en McCarthy (1983) gedefinieerd als: "The *purdah* is a specific pattern of exchange between the sexes. The pattern includes an internalized acceptance, by both men and woman vis-à-vis elder male and female family relations and nonfamily social exchanges" (p. 949). Banu, Farashuddin, Hossain en Akter vullen in 2001 aan dat *purdah* invloed heeft op de vrouw haar directe omgeving, waarbij haar afzondering wordt bevorderd en haar de toegang tot openbare ruimtes kan worden ontzegd. Dit vertaalt zich in specifieke arbeidsrollen, met een uitsluiting van deelname in sociale, politieke en economische activiteiten (Khosla, 2009). Deze afzondering is vooral van toepassing op de meeste landelijke Bengaalse vrouwen (Amin, 1997; Mandelbaum, 1988; Koenig, Ahmed, Hossain, Khorshed & Mozumder, 2003; Oommen, 2005). Estivill (2003, p. 19) definieert sociale uitsluiting als: "An accumulation of confluent processes with successive ruptures arising from the heart of the economy, politics and society, which gradually distances and places persons, groups, communities and territories in a position of inferiority in relation to centers of power, resources and prevailing values". Vanwege *purdah* blijft de sociale en economische uitsluiting en fysieke afzondering van vrouwen nog vaak de realiteit, zoals het niet mogen bezoeken van de familie of mogen werken buitenshuis (Kibria, 1995; Amin, Diamond, Naved & Newby, 1998). Al deze gebruiken hebben een invloed op de identiteit van vrouwen in de Bengaalse samenleving, maar ook in ieder andere samenleving waarin *purdah* aanwezig is (Bartkowski & Read, 2003; Davary, 2009).

Naast *purdah* is de *yautuka* eveneens een element dat een plaats inneemt in de Bengaalse cultuur. De *yautuka*, bruidsschat in het Nederlands, bestaat meestal uit een hoeveelheid geld of goederen die de familie van de bruid moet geven aan de bruidegom als hun dochter in het huwelijk treedt (McCarthy, 2017).

---

<sup>1</sup> Constitution of the People's Republic of Bangladesh (1972, November 4).

<sup>2</sup> Constitution of the People's Republic of Bangladesh (1972, November 4).

<sup>3</sup> Constitution of the People's Republic of Bangladesh (1972, November 4).

De *yautuka* is het element dat vooral invloed heeft op de educatie van de vrouw, vanwege het vaak stoppen van het volgen van educatie indien vrouwen huwen. Indien de vrouw niet of onvoldoende naar school kan gaan, zal dit ook een invloed hebben op haar werkmogelijkheden. Deze mogelijkheden worden ook beïnvloed door de boerka, een volledige lichaams – en gezichtsbedekkende kledij. De boerka bracht veranderingen in de transportmogelijkheden van vrouwen teweeg, waardoor haar kansen op het uitvoeren van betaald werk buitenshuis toenamen en ze zich vrijer konden bewegen (Feldman & McCarthy, 1983).

Vanuit het perspectief van de grondwet krijgen vrouwen gelijke kansen. Echter, rekening houdend met de Bengaalse cultuur en bepaalde invloedrijke gebruiken, kan men zich de vraag stellen of de vrouw zich dan ook werkelijk in een gelijkwaardige positie bevindt en gelijke kansen krijgt in het land. Deze positie wordt sterk bepaald door *purdah*, die samen met de *yautuka* een sterke druk uitoefent op de schouders van vrouwen. Als we de reële situatie bekijken, gebaseerd op de internationaal toegankelijke literatuur, stellen we ons de vraag in welke mate een Bengaalse vrouw dan de kans krijgt om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Wat is de invloed van *purdah* in het dagelijkse leven van de Bengaalse vrouw? Is er een evolutie van de vrouwelijke arbeidsparticipatie zichtbaar sinds de onafhankelijkheid en wat is de invloed hiervan op de vrouw haar zelfstandigheid? De situatie en evolutie worden bekeken sinds de onafhankelijkheid. Bangladesh behoorde lange tijd tot Pakistan en werd onafhankelijk na een strijd die eindigde in 1971 (Dummett, 2011). De oorlog bracht veranderingen en armoede teweeg die vrouwen aanzette tot het participeren aan de arbeidsmarkt (Feldman & McCarthy, 1983). De groei in vrouwelijke arbeidsparticipatie zal worden besproken in deze masterproef, via een wetenschappelijk literatuuronderzoek, voor vrouwen met een leeftijd boven de 15 jaar. Deze worden gezien als behorende tot de beroepsbevolking, waar de besproken cijfers dan ook betrekking op hebben. Tewerkstelling onder de vijftien jaar, kinderarbeid, wordt niet besproken.

In deze masterproef worden meerdere onderzoeken samengevoegd, waardoor een beter beeld wordt verkregen op de huidige internationaal toegankelijke literatuur die er al dan niet tot op heden aanwezig is over dit onderwerp. Op die manier biedt deze masterproef een meerwaarde aan deze literatuur en wordt de arbeidsparticipatie in kaart gebracht. Eerst zal er kort een beeld worden geschetst van de sociale en culturele factoren die de vrouw haar mogelijkheden in het land beïnvloeden. Dan zal de evolutie van de vrouwelijke tewerkstelling in Bangladesh en de algemene tewerkstellingssectoren worden besproken. Vervolgens zal de aandacht worden gelegd op de formele werksector, omdat deze sector de grootste invloed had op de evolutie van de vrouwelijke tewerkstelling. Daaropvolgend wordt dieper ingegaan op de loonkloof, de educatie en gevolgen van het verwerven van meer zelfstandigheid van de Bengaalse vrouw. Hierna volgt een vergelijking van de verkregen inzichten en de algemene situatie in Zuid-Azië om een breder kader van de resultaten te bieden. Er wordt afgesloten met een antwoord op de onderzoeksvraag.

## **2 Data en methoden**

### **2.1 Aanpak en doel**

In een eerste fase werd een verkennend literatuuronderzoek opgestart. Doelstelling van deze fase was het zich vertrouwd maken met de algemene situatie van Bangladesh en de positie van vrouwen in het land. Het eerste werkstuk dat ingediend werd in december bevatte dan ook vooral algemene informatie. Uit deze eerste fase bleek dat *purdah* een fenomeen was dat sterk gelinkt was aan de positie van vrouwen. Daarom werd in een tweede fase een verdiepende literatuurstudie opgezet om dit fenomeen te doorgronden. Na het intensief bestuderen van overheidsdocumenten en internationaal toegankelijke literatuur bleek *purdah* een soort rode draad te zijn in het leven van Bengaalse vrouwen. Het leek bovendien een antwoord te bieden op heel wat vragen rond hun positie. Zo kwam er ook een verband naar voor tussen *purdah* en vrouwelijke arbeidsparticipatie.

Daarom werd in de derde fase, de uiteindelijke literatuurstudie, besloten om vrouwelijke arbeidsparticipatie in Bangladesh te bestuderen, en de impact na te gaan van *pardah* en eventuele andere socio-culturele factoren op die participatie. Dit leidde uiteindelijk tot de volgende onderzoeksvraag: “Wat is de impact van socio-culturele factoren op de arbeidsparticipatie van Bengaalse vrouwen sinds de onafhankelijkheid van Bangladesh en in welke mate is er al dan niet een vooruitgang in deze elementen?”

Deze onderzoeksvraag werd dus via een cyclisch proces, na herhaald raadplegen van literatuur, opgesteld. Deze masterproef maakt gebruik van een kwalitatieve methodologie, namelijk de kritische literatuurstudie. Er werd geopteerd voor een literatuurstudie omdat een onderzoek ter plaatse niet tot de mogelijkheden behoorde, maar ook omdat een dergelijke kritische, synthetiserende literatuurstudie over dit onderwerp nog niet beschikbaar is. Indien vrouwen vrijuit spreken en hun ervaringen bekend maken, dreigen ze hiervoor gestraft te worden (Luckerhof, 2019). Door gebruik te maken van bestaande literatuur biedt dit de mogelijkheid meerdere (recente) bronnen en data te synthetiseren en kritisch te evalueren om een duidelijk antwoord te bieden op de onderzoeksvraag. De verwerkte literatuur is afkomstig uit wetenschappelijke artikels die werden gevonden via Limo, Mendeley en uit verschillende (recente) rapporten van instanties, zoals ILO en The World Bank. Korte videofragmenten of documentaires gaven eveneens een beeld van de arbeidsmogelijkheden en -omstandigheden in het land en boden inspiratie om bepaalde wetenschappelijke bronnen te raadplegen. Zo kwam er een sneeuwbaaleffect op gang.

## 2.2 Moeilijkheden

In deze masterproef wordt een beeld geschetst van de evolutie van de vrouwelijke arbeidsparticipatie, de gevolgen daarvan, de invloedrijke factoren en de plaats die de vrouw inneemt in de Bengaalse maatschappij sinds de onafhankelijkheid. Vele wetenschappelijke onderzoeken bespreken de culturele factoren, maar zelden worden deze invloedrijke factoren en de vrouwelijke arbeidsparticipatie in Bangladesh samengevoegd. Er werd een evolutie waargenomen in de factoren, maar er werden ook gaten gevonden in de literatuur en moeilijkheden ondervonden bij het uitvoeren van dit onderzoek. Vooral over de werkmogelijkheden die vrouwen kunnen aangaan en de invloed van *pardah* in de rurale gebieden is weinig internationaal toegankelijke literatuur beschikbaar. Vanwege de rapportering van de tewerkstellingsgraad zonder de achterliggende redenen van de toenemende of reducerende tewerkstelling in deze gebieden, is het dan ook moeilijk de werkelijke invloed van *pardah* hierin diepgaand te onderzoeken. De onderzoeken die dieper ingaan op arbeidsparticipatie en *pardah* in relatie tot de vrouwelijke tewerkstelling hebben meestal betrekking op de stedelijke gebieden. De cijfers die worden getoond op nationaal niveau zijn dan ook moeilijk te veralgemenen. De bevolking bestaat uit meerdere klassen met grote verschillen in mobiliteit, maar ook in de mate van onderdrukking die vrouwen ondergaan en de mogelijkheden die vrouwen worden geboden zijn grote verschillen merkbaar.

Ook de precieze werkmogelijkheden van Bengaalse vrouwen zijn niet duidelijk weergegeven in de internationaal toegankelijke literatuur. *Stone crushing* kwam ter sprake, maar over het algemeen worden enkel algemene tewerkstellingssectoren vermeld. Deze sectoren zijn vaak te algemeen om een duidelijk beeld te krijgen van de werkelijk verrichte arbeid. De meeste onderzoeken werden gedaan over de RMG-sector, aangezien deze sector een belangrijke bron van vrouwelijke tewerkstelling is. Daarom werd gekozen om deze sector dieper te onderzoeken. De grootste bron van tewerkstelling voor Bengaalse vrouwen is de informele sector. Indien de internationale instellingen hier tewerkstellingsdata over rapporteren, is in de internationaal toegankelijke literatuur vaak weinig evaluatie en onderzoek te vinden betreffende deze cijfergegevens.

### 3 Sociaal en culturele invloeden

Om de evolutie van de vrouwelijke arbeidsparticipatie in Bangladesh te begrijpen, is het noodzakelijk om rekening te houden met sociale en culturele aspecten. Een van deze aspecten is *purdah* en de onderdanige rol die de vrouw inneemt. Dit zal dan ook eerst worden toegelicht. Daarna wordt ingegaan op de invloed van *purdah* op de rurale en stedelijke gebieden en de rol van de boerka.

#### 3.1 Purdah

*Purdah* is een systeem om sociale controle over vrouwen te bewaren en komt voor in het grootste deel van Zuid-Azië, zoals Pakistan, Noord-India en Bangladesh (Abdullah & Zeidenstein, 1982; Feldman & McCarthy, 1983; Hartmann & Boyce, 1983; Chowdhury, 1993; Schuler et al., 1995, 2002; Koenig et al., 2003). Deze regio wordt de *purdah*-zone genoemd (Mandelbaum, 1988). *Purdah* is wijdverspreid doorheen Bangladesh, doordat deze afstamt van bepaalde islamitische doctrines. Islam is de staatsgodsdienst en wordt door 90% van de bevolking belijdt (Hossen, 2014). De islam heeft steeds meer invloed op de Bengaalse maatschappij en overheid, vooral in de landelijke gebieden (FFM, 2017). In Bangladesh is geen sprake van een duidelijke *purdah*-regio, maar eerder een geleidelijke overgang tussen gebieden in de mate waarin *purdah* wordt nageleefd. In hoeverre dit mogelijk is, hangt vooral af van de klasse waarin men zich bevindt, welke meestal wordt bepaald door het landeigendom van het gezin (Chowdhury, 1993).

De Bengaalse samenleving wordt gedomineerd door mannen en *purdah* bepaalt waar de vrouw zich mag begeven (Feldman & McCarthy, 1983; Hossain & Kabir, 2001; Oommen, 2005; Khosla, 2009; Elson, 2013). Een discriminatie tussen mannen en vrouwen is enerzijds een gevolg van de perceptie in de Bengaalse cultuur dat meisjes en vrouwen een economische last zijn en anderzijds de lagere verwachtingen in de capaciteiten van de vrouw (Amin, Ahmed, Chowdhury & Ahmed, 1994; Schuler, Hashemi & Jenkins, 1995; Hossain & Kabir, 2001; Sultan Ahmed & Bould, 2004; Heintz, Kabeer & Mahmud, 2018). Volgens de ouders en andere familieleden brengt de vrouw de status van het gezin in gevaar als ze zich niet aan *purdah* houdt. Daarom werd de deelname van vrouwen aan publieke en sociale activiteiten lange tijd onmogelijk gemaakt. Ze mochten enkel instaan voor het huishouden (Balk, 1994; Balk, 1996; Amin, 1997; Hossain & Kabir, 2001; Udayagiri & Kabeer, 2002; Koenig et al., 2003; Kabeer, Mahmud & Tasneem, 2011; Asadullah & Wassaj, 2016; Mahmood & Rezina, 2016). Wanneer de man zijn vrouw enkel huishoudelijke taken kon laten uitvoeren zonder een openlijke sociale rol in te nemen, was dit in de Bengaalse cultuur “a sign of prosperity and the attainment of a religious ideal” (Feldman & McCarthy, 1983, p. 952), alsook een “source of prestige” (Hossain & Kabir, 2001, p. 85). *Purdah* wil dan ook de interactie tussen mannen en vrouwen minimaliseren (Amin et al., 1998). De welvaart van het gezin bepaalt of het mogelijk is om vrouwen in *purdah* te houden. Heintz et al. (2018) zien dan ook een verband tussen *purdahnormen* en arbeidsparticipatie van armere vrouwen. Rijke families kunnen een vrouw uit een lagere klasse of een weduwe betalen om die huishoudelijke taken uit te voeren waarvoor de echtgenote de regels van *purdah* zou moeten overtreden en afbreuk zou doen aan de waarde van *purdah* (Banu et al., 2001). Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het wassen van de kleren in de vijver en halen van water en hout (Feldman & McCarthy, 1983). Vooral vrouwen uit de middenklassen ondergaan *purdah*, door een beperking van hun mobiliteit tot de huis - en familiesfeer, om de opgelegde rol in de Bengaalse cultuur te kunnen vervullen (Kandiyoti, 1988). Vrouwen die gaan werken buitenshuis moeten de trade-off maken tussen het zijn van een goede moslima en het buitenshuis werken, waarbij een statusgevoel primeert ten opzichte van de lagere statusklasse (Rozario, 2006).



### 3.2 Purdah en de boerka: invloed op de vrijheid van stedelijke en rurale vrouwen

De activiteiten van Bengaalse vrouwen werden lange tijd beperkt tot huishoudelijke taken, maar de inperking van hun vrijheid ging nog veel verder. Vrouwen mochten niet vrij kiezen hoe, wanneer en of ze zich zouden verplaatsen buiten het dorp (Feldman & McCarthy, 1983; Hossain & Kabir, 2001; Kabeer et al., 2011). Vrouwen werden mogelijk verbaal mishandeld als ze zich op straat bevonden. Indien ze toch het risico namen, kon het gezin verbannen worden uit het dorp en kon het door de dorpingen verboden worden om met de familieleden te praten (Chowdhury, 1993). De enige reden waarom een vrouw een tot twee keer per jaar haar dorp mocht verlaten, was om een bezoek te brengen aan het dorp van haar vader (Feldman & McCarthy, 1983). *Purdah* beperkt niet enkel de bewegingsvrijheid van vrouwen in hun relaties met familieleden en vrienden, maar zorgt ook voor een problematische toegang tot dokters (Hossain & Kabir, 2001; Bates, Islam, Al-Kabir & Schuler, 2003; Schuler, Bates & Islam, 2002).

Afhankelijk van de leeftijd en klasse van vrouwen zijn de eisen van *purdah* minder streng en krijgen ze meer vrijheid (Feldman & McCarthy, 1983; Schuler, Meeker & Hashemi, 1992; Chowdhury, 1993). Zo mochten bijvoorbeeld sommige vrouwen nachts dorpsfuncties bijwonen, gebruik makende van een paraplu om zich te beschermen tegen de blikken van de mannen. Vrijheid wordt hier gezien als een vrijere beweging, waarbij de vrouw ontspannen kan omgaan met haar echtgenoot en familieleden (Feldman & McCarthy, 1983). Huq (2010) vult hierbij aan dat vrijheid niet enkel gepaard gaat met een grotere mobiliteit, maar ook met de macht om zelf beslissingen te kunnen nemen. Echter is het huwelijk, de familie en het sociale stigma dat vrouwen dragen in Bangladesh vaak de reden dat ze in een onderdanige positie worden gehouden (Blanchet 1984; White 1992). Ook vandaag wordt de vrijheid van vrouwen in de dorpen vanwege *purdah* nog grotendeels volledig ontzegd (Kabeer et al., 2011), maar verder diepgaand onderzoek over deze invloed is zelden te vinden in de internationaal toegankelijke literatuur. Om enig beeld te verschaffen van de huidige situatie kan India een kader bieden. In India zijn vrouwen vanwege *purdah* vooral betrokken in huishoudelijke activiteiten en ondergaan ze een grote beperking van hun mobiliteit anno 2019. Indien vrouwen andere activiteiten mogen uitvoeren, gaat het meestal om landbouwactiviteiten of het runnen van een kleine onderneming vanuit hun huis. Het contact met anderen in de winkel wordt gevoerd door de echtgenoot (Lakshmi & Manvinder, 2019). Dit toont aan dat *purdah* in het rurale India nog steeds een sterke invloed heeft op de mobiliteit van vrouwen (Singh, Srinagesh & Anand, 2020). Aangezien India tot de *purdah*-zone behoort, zou dit kunnen betekenen dat de situatie in Bangladesh gelijkaardig is.

De boerka is een lange sluier die een vrouw helemaal bedekt en wordt gezien als symbool van respect en familiestatus (Feldman & McCarthy, 1983; Rozario, 2006). Deze sluiering bracht veranderingen in de transportmogelijkheden van vrouwen. Volgens Abir (2018) dook de boerka vanaf 1990 voor het eerst op in Comilla, een stad in het oosten van Bangladesh. Feldman en McCarthy (1983) rapporteerden reeds over de boerka in de landelijke gebieden sinds 1983, aangezien een vrouw in hun interviews het volgende vertelde: "In the village I go without *purdah*, but when I come out of the village, I wear a burkha and go in *purdah*. If you sit at home, there is no peace for you. If things are necessary, you can't get them. I tell women take the burkha and go" (Feldman & McCarthy, 1983, p. 954). Nadien verspreidde de boerka zich doorheen Bangladesh onder families die het zich konden veroorloven. Vrouwen konden het openbaar vervoer nemen en gebruik maken van openbare en sociale diensten, zoals een arts, ziekenhuis en winkel, op een manier die voordien niet was toegelaten. Het gebruik van de boerka en sluiering in de verschillende delen van het land verschilden sterk. Getrouwde vrouwen in landelijke gebieden gingen de *sari* gebruiken om hun lichaam te bedekken als ze zich op openbare plaatsen bevonden Rozario (2006). In de jaren 1980 kwam het zelden voor dat een vrouw enige vorm van sluiering droeg in de steden (Abir, 2018). Dankzij de RMG-sector, die kort na de onafhankelijkheid zijn intrede deed in de Bengaalse steden en voornamelijk vrouwen tewerkstelde, werd de mobiliteit van vrouwen meer aanvaard door de mannelijk dominerende samenleving (Kabeer, 1997; Huq, 2010).

Het sporadische gebruik van de boerka in 1980 en 1990 staat in contrast met het gebruik in de afgelopen twintig jaar (Rozario, 2006). Getrouwde of ongetrouwde Bengaalse vrouwen verkozen plots het gebruik van de boerka, of eventueel een beperktere vorm van bedekking, op de heen – en terugweg van hun werk. Volgens Abir (2018) kwam het gebruik van de boerka in een stroomversnelling vanaf 1990 vanwege het conservatiever worden van de meeste Bengaalse moslims. Er hebben zich sindsdien namelijk meerdere ontwikkelingen voorgedaan in de islamitische samenlevingen. Zo is er een verspreiding gekomen van islamitische bewegingen, als reactie op de moderniteit en afwijzing van het westerse model van geloofsbeleving (Van Doorn – Harder, 2005).

...the relation between men and women is one of cooperation and friendship and not of rivalry. As human beings both are equal in dignity and as the servant of Allah. But the western concept of equality as it is expressed in the ratification of CEDAW<sup>4</sup> is in manifest conflict with the concept of equality in Islam. So, if we take the word 'equality' in its literal sense, it will make both the sexes fall into rivalry. So, the term 'equity' is more appropriate than 'equality' as far as the Islamic treatment of the gender issue is concerned (Hasan, 1998, par. 10).

De islamitische bewegingen willen een terugkeer naar een meer zuivere vorm van geloofsbeleving, waarbij het gebruik van de boerka en andere vormen van sluiering belangrijk zijn (Rozario, 2006). Deze trend doet zich ook voor in Bangladesh, vanwege de 90% moslimpopulatie in het land (Feldman & McCarthy, 1983; Hossain & Kabir, 2001). Volgens Moghissi (2000) en Winter (2001) is de sluiering een gevolg van het zich bevinden als vrouw in een door mannen gedomineerde gemeenschap (Kandiyoti, 1988; Elson, 2013). Hierbij valt het op dat vooral vrouwen uit de middenklasse dit toepassen. Door welvarendere vrouwen wordt het gesluierd op straat komen gezien als een symbool van mode en klasse. Anno 2018 duiken er verschillende soorten islamitische sluiers op in het straatbeeld, waaronder de *abaya*, *niqab*, *chador*, *khimar*, *burkha* en de *hijab*. Vrouwen uit lagere klassen dragen meestal geen sluiers en houden zich meestal noodgedwongen minder aan *purdah*. Voor deze klasse, welke meestal ook de arbeidsklasse omvat, is er bijna geen verandering en heeft de revolutie in het dragen van een sluiers weinig tot geen effect (Rozario, 2006). Zo heeft Abir (2018) waargenomen dat als vrouwen 's ochtends gaan werken in de kledingfabrieken in Dhaka, er zich nooit een gesluiersde vrouw bevindt tussen de massa. Enkel het dragen van een *orna* is veelvoorkomend. Ook in fabrieken werken vrouwen zonder hoofddoeken (Abir, 2018). Vrouwen in kledingfabrieken werken twaalf uur of meer per dag in een warme en vochtige omgeving, waardoor vrouwen er bewust voor kiezen om geen sluiers te dragen. Vrouwen uit de lagere klasse worden, in tegenstelling tot vrouwen uit de middenklasse, onder druk gezet om hun zuiverheid en eer op te offeren door bijvoorbeeld in de fabrieken te gaan werken. Echter, hieruit blijkt dat het vooral degenen uit de lagere klassen zijn die genderrollen en islamitische waarden doorbreken en een verbetering in hun vrijheid ervaren. Desondanks kan het niet dragen van een boerka gepaard gaan met negatieve gevolgen. Indien vrouwen op straat mondeling of fysiek geweld ondergaan, blijft de staat in gebreke met betrekking tot zijn verantwoordelijkheid (Rozario, 2006). Dit toont aan dat de vrouw in Bangladesh tegen meerdere elementen opbokst bij het strijden naar meer vrijheid: de eeuwenoude patriarchale structuur, maar ook de machtshierarchie en de invloed door de islamitische groeperingen versterken deze structuur (Kandiyoti, 1988). Daarom zullen volgens Rozario (2006) gesluiersde vrouwen op lange termijn geen grotere vrijheid ervaren als ze zich bedekt houden.

## 4 De vrouwelijke arbeidsparticipatie

Bangladesh was lange tijd een land waar vrouwen volledig afhankelijk waren van hun man en werden uitgesloten van economische opportuniteiten (Kabeer et al., 2011). Hier kwam de afgelopen decennia verandering in dankzij de toename van betaalde werkmogelijkheden voor vrouwen. Bangladesh behoort dan ook tot een van de weinige landen in Zuid-Azië waar de tewerkstelling van vrouwen over een periode van dertien jaar is toegenomen van 26% in 2003 naar 36% in 2016 (The World Bank, 2019b).

---

<sup>4</sup> Het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979), werd ondertekend door de Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against woman. Het verdrag wordt ook wel het Vrouwenverdrag genoemd en focust op de bestrijding van vrouwendiscriminatie.

Hoe deze toename verliep, welke factoren hier invloed op hadden en in welke sectoren voornamelijk vrouwen worden tewerkgesteld, worden in de volgende delen toegelicht.

#### 4.1 Veranderingen sinds 1971 en invloed van *pardahnormen*

Vanaf de onafhankelijkheid werden vrouwen, ondanks de *pardanormen*, gedwongen werk te zoeken omwille van sociale en economische factoren. Het ging onder meer om een onvoldoende hoog familieinkomen dat door een verdiener in het gezin werd verworven, het overlijden van de echtgenoot of zelfs de verbanning van de vrouw uit het gezin wegens het niet betalen van de *yautuka* (Clay & Khan, 1977; Chowdhury, 1993). Deze elementen, in combinatie met de gevolgen van de onafhankelijkheidsoorlog, zorgden ervoor dat vrouwen een sterkere behoefte hadden aan zelfredzaamheid, onderhoud en veiligheid, wat hen in de richting van nieuwe activiteiten duwde (Feldman & McCarthy, 1983; Dummett, 2011; Kabeer et al., 2011; Asadullah & Wahhaj, 2016). Vrouwen gingen dus op zoek naar werk dat paste bij de familiestatus, rekening houdende met *pardah* en hun sociale omgeving (Ahmed & Sen, 2018). Ze wilden een gendergelijke bijdrage leveren aan het gezin, maar tevens *pardah* respecteren (Sultan Amhed & Bould, 2004). Dit was echter vooral voor de lagere klassen moeilijk waar te maken. Zo haalde een vrouw in het onderzoek van Feldman en McCarthy (1983) aan: “We can’t even earn enough to fill our stomachs. How can we think of *pardah*?” (p. 956). Dit buitenshuis werken bracht een complex en uitdagend onderhandelingsproces met zich mee, waarbij *pardah* een negatief effect had op de participatie van vrouwen aan betaald werk (Kibria, 1998; Udayagiri & Kabeer, 2002; Kabeer 2004; Asadullah & Wahhaj, 2016). Indien ze toelating kregen om deel te nemen aan deze activiteiten, met respect voor *pardah*, kregen vrouwen een groter gevoel van zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, zelfvertrouwen, controle over hun eigen gedrag en een toegenomen mobiliteit (Feldman & McCarthy, 1983; Amin et al. 1998; Hossain & Kabir, 2001; Banu et al., 2001; Kabeer, 2004; Khosla, 2009; Ahmed & Sen, 2018). Voorgaande veranderingen duiden op een mogelijke wijziging van de toepassing van *pardah* (Hossain & Kabir, 2001). Dankzij deze wijziging blijft de vrouwelijke arbeidsparticipatie toenemen, zoals te zien is in figuur I in bijlage.

Als we de evolutie van de vrouwelijke arbeidsparticipatie bekijken, zien we het volgende. In 1974 bedroegen de vrouwelijke werknemers 4% van de arbeidsbevolking in Bangladesh en waren de werkkansen van vrouwen met weinig of geen educatie beperkt (Kabeer, 2013; Sikdar, Sarkar, & Sadeka, 2014). De 4% tewerkgestelde vrouwen waren actief in het uitvoeren van huishoudelijk werk bij welgestelde families of in de landbouw (Kabeer et al., 2011). Deze beperking was ook deels het gevolg van de overtuiging dat het huwelijk en laten werken van vrouwen niet kon samengaan (Kabeer, 1997; Whright, 2000). Mosharref is een voorbeeld van een mannelijke werknemer die gelooft dat werkende vrouwen huwelijksproblemen veroorzaken:

They want the same rights as men so when both husband and wife earn, there is discord in the house. They begin to feel that as they are earning on their own, they no longer depend on their husbands to feed them and they often say so. That is why they are becoming a little too free. When I marry, I will not let my wife work. Then she will have to obey my wishes because she will be dependent on me. If we both work, then because she has her own income, she will have no reason to obey my wishes. I believe that even if a woman has an income, she must get her husband's permission about what to do with it. (Mosharref, geciteerd in Kabeer, 1997, p. 270).

Van alle vrouwen die in 1979 actief waren op de arbeidsmarkt, werkte het merendeel in de RMG-sector (Cain, Khanam & Nahar, 1979; Kabeer et al., 2011). In tegenstelling tot het uitvoeren van huishoudhulp en vele andere jobs geeft de fabrieksarbeid vrouwen minder de mogelijkheid om zich vrij te bewegen (Hossain, 2011). Hierdoor kan *pardah* makkelijker worden nageleefd. In 1984 was het aantal werkende vrouwen reeds toegenomen tot 8% volgens het Labour Force Survey van CEIC (1984).

**Tabel 1: Tewerkstellingsdata: een vergelijking tussen mannen en vrouwen en de stedelijke en rurale gebieden voor +15-jarigen in Bangladesh**

	1999-2000	2002-2003	2005-2006	2010
<b>Employment – to - population ratio (%)</b>	<b>52,53</b>	<b>54,82</b>	<b>55,99</b>	<b>56,58</b>
Mannen	81,13	83,75	83,89	79,16
Vrouwen	21,99	24,80	27,12	33,94
Steden	52,56	53,95	53,26	53,63
Ruraal	52,52	55,11	56,90	57,53
<b>Arbeidsparticipatie (%)</b>	<b>54,89</b>	<b>57,30</b>	<b>58,52</b>	<b>59,27</b>
Mannen	83,95	87,39	86,73	82,51
Vrouwen	23,86	26,07	29,10	35,97
Steden	55,77	56,77	55,52	57,34
Ruraal	54,66	57,47	59,36	59,75
<b>Werkloosheidsgraad (%)</b>	<b>4,30</b>	<b>4,42</b>	<b>4,24</b>	<b>4,54</b>
Mannen	3,36	4,17	3,22	4,05
Vrouwen	7,83	4,84	7,44	5,65
Steden	5,74	5,32	4,27	6,48
Ruraal	3,87	3,71	4,24	3,95

Bron: Tabel gecreëerd aan de hand van BBS, 2002a; BBS, 2004; BBS, 2008; BBS, 2011.

Tussen 1999 en 2010 zien we het volgende. De employment - to - population ratio (EPR) toont de verhouding tussen de werkgelegenheid en de totale bevolking. Deze is gestaag toegenomen van 52,5% naar 56,6%, wat duidt op toegenomen werkopportunities door een geleidelijke verbetering van de Bengaalse economie. Dit wordt ook ondersteund door het lage en redelijk stabiele werkloosheidscijfer in het land. Daarbij toont tabel 1 dat er, ondanks de stijging in de EPR, een groot verschil is tussen het aantal mannen en vrouwen die worden tewerkgesteld in Bangladesh. Zo verschillen de mannelijke en vrouwelijke arbeidsparticipatie 45,2% van elkaar in 2010. Deze kloof was 60% in 1999, wat tegelijkertijd duidt op een verbetering in een periode van tien jaar. De sterke toename van de vrouwelijke tewerkstelling tussen 1999 en 2010 lijkt erop te wijzen dat de impact van maatschappelijke factoren en *purdah*, en dus de uitsluiting van vrouwen, is verminderd (ILO, 2013).

In 2014 blijkt de positieve trend te zijn verdergezet. Zo werden in 2014 16,8 miljoen vrouwen tewerkgesteld in verschillende economische sectoren. Door deze grote toename is het deel van de bevolking dat leeft onder de armoedegrens 26,6% minder in vergelijking met gezinnen waar enkel de man werkt (Hossen, 2014; Kotikula, Hill, & Azfar Raza, 2019). Alhoewel de RMG-sector toen reeds een groot aantal vrouwen tewerkstelde, deed de echte toename in arbeidsparticipatie zich voor in huishoudelijke functies, zoals het uitvoeren van huishoudelijke taken bij rijkere gezinnen en onbetaald werk in een familiebedrijf (Heintz et al., 2018). In 2019 bedroeg de totale arbeidsparticipatie in Bangladesh 34% voor vrouwen en 79% voor mannen (The World Bank, 2019g; The World Bank, 2019h). De toenemende vrouwelijke arbeidsparticipatie wordt veroorzaakt door de blijvende groei in de industriële sector, zoals de textiel - en kledingindustrie. Toch blijft de landbouwsector met 10,9 miljoen vrouwen de grootste vrouwelijke werkgever (Hossain Ovi, 2018a). Vrouwen bedragen meer dan 60% van de totale arbeidsbevolking in deze sector (Abir, 2018).

Ondanks de toenemende arbeidsbijdrage van de vrouw blijft het aantal tewerkgestelde vrouwen minder dan de helft van het aantal tewerkgestelde mannen (Heintz et al., 2018), wat bevestigd wordt door het Bangladesh Labour Force Survey in tabel 2. Volgens Haque, Islam, Tareque en Mostofa (2011) is dit te wijten aan de regels, voorschriften, gewoonten en het oude karakter van de Bengaalse samenleving waardoor vrouwen een lagere status krijgen dan mannen op sociaal, cultureel, religieus, economisch en juridisch vlak.

**Tabel 2: Evolutie van de mannelijke en vrouwelijke arbeidsparticipatie met tijdsintervallen tussen 1983 tot 2017**

	1983-1984	1984-1985	1990-1991	1995-1996	1999-2000	2002-2003	2005-2006	2016-2017
<b>Vrouwen (%)</b>	7,9	8,3	14,1	15,8	23,9	26,1	29,2	36,3
<b>Mannen (%)</b>	88,7	88,6	79,6	87,0	84,0	87,4	86,8	80,5
<b>Totaal (%)</b>	49,1	49,3	46,8	52,0	54,9	57,3	58,5	58,2

Bron: Tabel gecreëerd aan de hand van BBS, 2002a; BBS, 2004; BBS, 2009; BBS, 2018.

Er wordt ook weinig aandacht geschonken aan de vrouwelijke bijdrage aan de huidige welvaart (Abir, 2018). De *Woman, Business and the Law index* meet in welke mate gelijke rechten worden gegeven aan mannen en vrouwen (The World Bank Group, 2019). Uit figuur II in bijlage leiden we dan ook af dat wanneer de gelijkheid in een land toeneemt, de vrouwelijke arbeidsparticipatie dat ook zal doen. Volgens het rapport van The World Bank (2019c) kan er meer gendergelijkheid gecreëerd worden door een verhoging van de vrouwelijke werkgelegenheden en hun lonen. Indien dit werkelijkheid wordt, kan volgens Robert Saum, Waarnemend Wereldbank Country Director voor Bangladesh en Bhutan, de welvaart en economische productiviteit in het land worden verhoogd (The World Bank, 2019b). Het zou dus in het voordeel van de vrouwen en het land als geheel zijn indien de vrouwelijke arbeidsparticipatie en gelijkheid zouden toenemen.

## 4.2 Vergelijking ruraal en stedelijke arbeidsparticipatie

**Tabel 3: Vergelijking vrouwelijke arbeidsparticipatie in rurale en stedelijke gebieden 2006 – 2017**

Jaar	Vrouwelijke arbeidsparticipatie (%)		
	Ruraal	Stedelijk	Totaal
<b>2006</b>	29,8	27,4	29,2
<b>2010</b>	36,4	34,5	36,0
<b>2013</b>	33,7	32,9	33,5
<b>2016</b>	37,6	30,8	35,6
<b>2017</b>	38,6	31,0	36,3

Bron: Tabel gecreëerd aan de hand van BBS, 2009; BBS, 2011; BBS, 2015; BBS, 2017; BBS, 2018.

In de rurale gebieden zien we in tabel 3 een stijging in de vrouwelijke arbeidsparticipatie van 2006 tot 2017. In deze gebieden blijft de landbouw de grootste werkgever van vrouwen. In de stedelijke gebieden is er een daling van de vrouwelijke arbeidsparticipatiegraad van 2010 tot 2017. Deze daling is een vreemde vaststelling ten opzichte van de toenemende economische groei in het land van 6,2% naar 7,2% groei per jaar (Rahman & Islam, 2019). Volgens onderzoeken die in India werden uitgevoerd door Klasen en Pieters (2015), Mehrotra (2015), Afridi, Dinkelman en Mahajan (2017), is deze daling te wijten aan een toename in schoolgaande vrouwen en het sociale stigma waar vrouwen nog steeds onder leiden bij het uitvoeren van werk. Volgens Rahman en Islam (2019) zijn deze vaststellingen eveneens van toepassing op Bangladesh, maar voegen aan de bevindingen uit India toe dat er ook in Bangladesh een tekort is aan voldoende jobs voor vrouwen in de steden, met een hoge werkloosheid tot gevolg. Volgens het rapport van The Centre for Development and Employment Research (CDER) en het FES (Friedrich-Ebert-Stifting) (2019) is de dalende vrouwelijke arbeidsparticipatie in de stedelijke gebieden te wijten aan een gebrek aan goede lonen, voldoende opportuniteiten voor vrouwen om zelfstandig te worden, maar ook, zoals Rahman en Islam (2019) vaststelden, een hoge werkloosheid die ontmoedigend werkt voor vrouwen in de steden. Volgens Qazi Kholiquzzaman Ahmad, voorzitter van Palli Karma-Sahayak, een stichting die plattelandsontwikkeling financiert en opleidingen aanbiedt, is er

ondanks de daling reeds een enorme vooruitgang gemaakt sinds de onafhankelijkheid. Voordien werkten vrouwen enkel in hun eigen huis en nu werken ze zowel binnen- als buitenshuis (The Daily Star, 2019, September 1).

### 4.3 Informele tewerkstelling

Als we de vergelijking maken tussen de formele en informele sector, zien we dat de informele sector de grootste vrouwelijke werkgever is. Echter is de formele sector degene die de meeste veranderingen in de vrouwelijke tewerkstelling teweeg heeft gebracht. Deze voordelen en veranderingen zullen in hoofdstuk 5 uitvoerig worden besproken. In tabel 4 zien we dat 92% van de totale vrouwelijke arbeidsparticipatie tewerkgesteld wordt in de informele sector en slechts 8% in de formele sector. De sociale en culturele factoren zijn de hoofdredenen van deze arbeidsverdeling (Mahmood & Rezina, 2016).

**Tabel 4: Vergelijking arbeidsparticipatie in de formele en informele sector**

Sector	Vrouwen	Mannen
Formele sector	8%	18%
Informele sector	92%	82%

Bron: Bangladesh Bureau of Statistics, 2018, p. 21.

Indien we spreken van tewerkstelling in de informele sector, gaat het over onbetaalde gezinsleden, zelfstandigen, of de uitvoering van huishoudelijke taken in de rijkere gezinnen (ILO, 2013). De vrouwen die worden tewerkgesteld in deze sector komen vaak uit een lagere inkomensklasse, zijn ongeschoold, gescheiden of weduwe (Kabeer et al., 2011). ILO (2015, par. 1) definieert de sector als: “a group of production units comprised of unincorporated enterprises owned by households, including informal own-account enterprises and enterprises of informal employers and typically small and non-registered enterprises”.

**Tabel 5: Informele tewerkstelling 1999-2017.**

	1999-2000	2002-2003	2005-2006	2010	2016-2017
<b>Informele tewerkstelling (%)</b>	<b>76,24</b>	<b>79,15</b>	<b>78,44</b>	<b>87,50</b>	<b>85,1%</b>
Mannen	73,08	78,94	76,18	85,50	82,1
Vrouwen	84,92	79,88	85,69	92,30	91,8
Steden	51,26	66,51	66,96	75,00	87,3
Ruraal	82,10	83,18	82,01	91,30	93,3

Bron: Tabel gecreëerd aan de hand van BBS, 2002a; BBS, 2004; BBS, 2008; BBS, 2011; BBS, 2018.

Uit tabel 5 blijkt het percentage vrouwen in de informele sector gedurende tien jaar te zijn toegenomen met 8%. Het hoge percentage is te wijten aan de vaak nog moeilijke stap voor vrouwen naar de formele sector, omwille van culturele en familiale redenen (ILO, 2013). Zo nemen ze *pardah* en de goedkeuring van het gezin in acht bij de keuze van hun werk. De tabel toont dan ook een overeenstemming met wat eerder werd beschreven: vrouwen in rurale gebieden van het land worden sterker geconfronteerd met *pardahnormen* (ILO, 2013; Heintz et al., 2018). Dit wordt ook bevestigd in het onderzoek van Kabeer et al. (2011), zoals we zien in tabel A in bijlage. Het zijn voornamelijk vrouwen uit de armste welvaarts categorie die aan informeel werk buitenshuis doen (63,9%), wat in groot contrast staat met de 14% vrouwen uit de hoogste welvaarts categorie die eveneens dit soort werk uitvoeren. Het merendeel van de vrouwen in de informele sector heeft het laagste educatieniveau: 66% heeft geen onderwijs gevolgd en slechts 15% basisonderwijs. Tabel A toont dan ook aan dat informeel buitenshuis werk vooral door laaggeschoolden, armeren en lagere klassen uit de samenleving wordt uitgevoerd.

## 4.4 Formele tewerkstelling

Tabel 6: Vrouwelijk aandeel in enkele industrieën in Bangladesh

Industrie	Vrouwelijke werknemers	Mannelijke werknemers	Vrouwelijk aandeel
Voedselproductie	63.884	207.337	23,6%
Tabacproductie	34.654	51.550	40,2%
Textiel	233.111	559.230	29,4%
Kleding (RMG-sector)	1.765.985	987.567	64,1%
Leer en andere gerelateerde producten	22.064	51.583	30,0%
Niet-metalen minerale producten	55.003	411.693	11,8%
Farmaceutica	9.983	60.990	14,1%

Bron: Bangladesh Bureau of Statistics, 2013, p. 53.

De formele tewerkstellingssector is niet de grootste vrouwelijke werkgever, maar heeft wel een grote invloed gehad op de toegenomen arbeidsparticipatie. In tabel 6 staan de industrieën met meer dan 20.000 werknemers en worden gezien als potentieel belangrijke groei-industrieën. Deze sectoren werden onderzocht in de Survey of Manufacturing Industries (2012). In de tabel valt op dat de RMG- en textielsector meer dan 100.000 vrouwen tewerkstellen en dus beide belangrijke sectoren zijn voor de vrouwelijke formele tewerkstelling (Banks, 2013; Vishal, 2015). Beide sectoren nemen sinds 2013 80% in van de exportmarkt van Bangladesh (Abir, 2018; BGMEA, 2020). Farmaceutica wordt ook opgenomen, omdat deze sector het potentieel heeft om meer vrouwen in de toekomst aan te werven en een bijdrage kan leveren aan een meer gediversifieerde economie. Het overheidsbeleid zou eveneens de vrouwelijke arbeidsparticipatiegraad kunnen stimuleren door programma's op te zetten om de inschrijving van vrouwen in het basisonderwijs aan te moedigen, kinderopvang aan te bieden en openbaar vervoer toegankelijker te maken voor vrouwen (Asian Development Bank, 2016).

Tabel 7: Hoeveelheid vrouwelijke tewerkstelling in de dienstensector en landbouw in 2010 en 2013

Industrie	Aantal vrouwen tewerkgesteld in 2010 ('000)	Aantal vrouwen tewerkgesteld in 2013 ('000)
Landbouw, bosbouw en visvangst	10.505	9.008
Productie	1.907	3.782
Constructie	227	168
Groot – en detailhandel	1.027	776
Transport en opslag	245	114
Accommodatie en eten	56	120
Financiële en verzekeringsactiviteiten	52	80
Publieke administratie en defensie	36	108
Educatie	326	712
Gezondheidszorg en sociaal werk activiteiten	165	292
Huishoudens	718	553
Totaal	16.202	16.846

Bron: Tabel gecreëerd aan de hand van Bangladesh Bureau of Statistics, 2010; Bangladesh Bureau of Statistics, 2013.

Tabel 7 laat zien hoe snel de arbeidsparticipatie van vrouwen in bepaalde economische sectoren kan wijzigen. De grootste verandering doet zich voor in landbouw gerelateerde tewerkstelling. Deze daalt met ongeveer 1,5 miljoen vrouwen in een periode van drie jaar, ongeacht het feit dat de totale tewerkstelling in beide jaren ongeveer gelijk blijft (Asian Development Bank, 2016). Vrouwen die in de landbouwsector worden tewerkgesteld, worden geconfronteerd met vaak grotere lasten dan de mannelijke werknemers. Hun taken omvatten het produceren van gewassen, verzorgen van dieren en

het verzamelen van het nodige water voor de landbouwactiviteiten. Daarnaast moeten ze ook zorgen voor hun gezin en hun huishouden. Deze activiteiten zijn essentieel voor het welzijn van de huishoudens op het platteland, maar vragen enorm veel van de vrouwen. Hierdoor maken ze, indien mogelijk, de overstap naar tewerkstelling in de RMG-sector in de steden (Sofa Team & Doss, 2011; Abir, 2018).

Kabeer et al. (2011) gingen na in welke mate vrouwelijke arbeidsparticipatie wordt gewaardeerd door de familie. Uit dit onderzoek bleek dat de waardering die het gezin geeft aan de vrouw haar economische positie een belangrijke invloed heeft haar zelfbeeld. Vrouwen die aan formeel betaald werk doen, krijgen van hun families de hoogste waardering, zoals we zien in tabel A in bijlage, omdat ze financieel een grotere bijdrage leveren aan het gezin. Opvallend is dat ook vrouwen die in de landbouw werken en 36% van de economisch inactieve vrouwen deze waardering krijgen. Hier is de reden echter anders. Deze vrouwen krijgen deze waardering, omdat ze zich aan *pardahnormen* houden. We kunnen hierbij concluderen dat vrouwen van sociale, economische en demografische afkomst verschillend worden gewaardeerd en dat de waardering niet enkel afhankelijk is van het verkrijgen van een goed loon. Ook het respecteren van *pardahnormen* is van belang voor velen.

## 5 RMG-sector

### 5.1 De groei van de RMG-sector

Kort na de onafhankelijkheid van Bangladesh deed de RMG-sector zijn intrede in het land. Binnen deze sector gebeurt de massaproductie van textielproducten die goed is voor 80% van de nationale export (Islam, Abdur Rakib, & Adnan, 2016; Abir, 2018). Zo is Bangladesh sinds 2018 's werelds tweede grootste kledingexporteur, met China op nummer een. Het grootste voordeel is dat het land dankzij de sector niet langer afhankelijk is van buitenlandse hulp en fondsen, maar van zijn handel (Rahman, 2002). De sector zorgt dan ook voor een grote toename aan vrouwelijke arbeidsparticipatie. De meeste tewerkgestelde vrouwen zijn afkomstig uit de lagere klasse of het platteland en zijn verhuisd naar de steden om te werken in de RMG-sector (Cain et al., 1979; Fontana, Joeke & Masika, 1998; Kabeer & Mahmud, 2004; Rashid, M. A., 2006; Khosla, 2009; Kabeer et al., 2011; Sikdar et al., 2014; Asadullah & Wahhaj, 2016; Abir, 2018; Heintz et al., 2018).

**Tabel 8: Vrouwelijke arbeidsparticipatie in steden in Bangladesh in 2013**

Regio	Vrouwelijke populatie vanaf 15 jaar ('000)	Vrouwelijke RMG-werknemers ('000)	Vrouwelijke arbeidsparticipatie
Barisal	3.058	945	30,9%
Chittagong	9.809	3.568	36,4%
Dhaka	18.401	6.614	35,9%
Khulna	6.516	1.754	26,9%
Rajshahi	7.328	2.500	34,1%
Rangpur	1.830	1.830	29,7%
Sylhet	2.934	945	32,2%

Bron: Bangladesh Bureau of Statistics, 2015, p. 11.

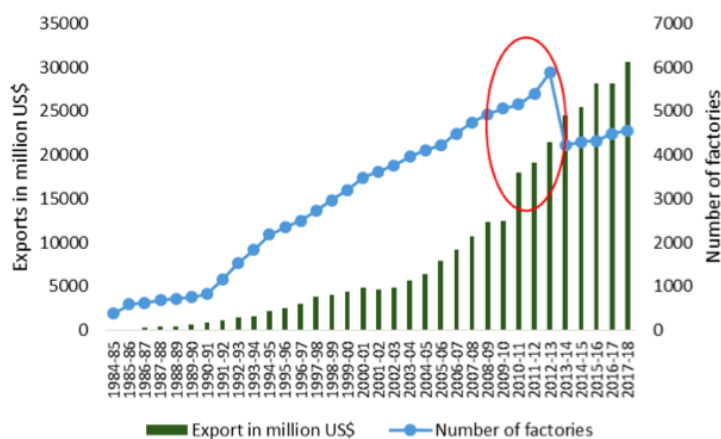
De fabrieken bevinden zich vooral in de steden. Tabel 8 toont dat in Dhaka en Chittagong de hoogste vrouwelijke arbeidsparticipatie plaatsvindt en dat daar ook de meeste RMG-fabrieken zijn gevestigd (Asian Development Bank, 2016). De sector is arbeidsintensief en maakt voornamelijk gebruik simpele technologie (Kibria, 1995; Kabeer, 2004; Kabeer & Mahmud, 2004; Rashid, S. F., 2006). De jobs die technisch intensief zijn, worden voornamelijk door mannen uitgevoerd. De laaggeschoolde en laagbetaalde arbeid wordt door vrouwen verricht (Paul-Majumder & Begum, 2000; Kabeer et al., 2011). De combinatie van een hoog aantal ongeschoolde vrouwen, een hoge werkloosheid, de bereidheid van vrouwen om tegen lage lonen te werken, een hoog aanbod aan arbeid en de hoge *yautuka* prijzen maken werken in de RMG-sector aantrekkelijk voor vrouwen (Amin et al., 1998; Kibria, 1998; Paul-Majumder & Begum, 2000; Kabeer & Mahmud, 2004; Khosla, 2009; Sikdar et al., 2014). De RMG-sector



van zijn kant is volop op zoek naar vrouwelijke werknemers, omdat deze volgzaamer zijn dan mannen (Kibria, 1995; Amin et al., 1998; Paul-Majumder & Begum, 2000; Kabeer & Mahmud, 2004; Sikdar et al., 2014).

Tot de jaren 2000 kent de RMG-sector een stijging van de vrouwelijke participatiegraad tot 90%, zoals we zien in tabel B in bijlage. Dit wordt in de literatuur omschreven als de *feminization of labour* (Standing, 1999; Mahmud, 2003b). Tussen 2000 en 2010 daalt dit percentage, maar de sector blijft een belangrijke bron van vrouwelijke werkgelegenheid in het land (Asadullah & Wahhaj, 2016). De daling van het percentage is te verklaren door de opkomst van de machines voor het knippen en snijden van de stukken stof, welke door mannen worden bediend (Kabir, 2018). De tewerkgestelde vrouwen zijn meestal niet in staat de machines te hanteren door hun lage educatie. De naai – en afwerkingsdepartementen blijven dan ook vooral vrouwelijke werkplaatsen, met anno 2018 nog 74,9% en 58,6% vrouwelijke werknemers (Kabir, 2018).

**Figuur 1: Vergelijking hoeveelheid RMG export en hoeveelheid RMG-fabrieken**



Bron: BGMEA, 2020.

Als we kijken naar het aantal RMG-fabrieken in figuur 1, gecreëerd aan de hand van de data van Bangladesh Garments Manufacturers and Exporters Association (BGMEA) (2020), zien we vanaf de jaren 1990 een grote toename. In de Uruguay Ronde van 1994 werd besloten tot een phase-out van het Multi-Fiber-Agreement dat startte in 1974 (Gerber, 2017). Het akkoord had als doel de importerende landen te beschermen tegen de goedkope import en hen de kans te geven om hun binnenlandse productie te ontwikkelen (Lopez-Acevedo & Robertson, 2012). Door dit akkoord was er tijdelijk een quota op de export van bepaalde producten. Toen de quota in 1994 werd opgeheven, kenden de productie en het aantal fabrieken een toename. Een tweede oorzaak van de toename is de globalisering (The World Bank, 1995; Fontana et al., 1998). Dankzij de globalisering hebben sectoren die op export gericht zijn, zoals de RMG-sector, zich snel ontwikkeld in ontwikkelingslanden. Deze landen beschikken over goedkope arbeid, simpele technologie en hebben een comparatief voordeel in de productie (Gerber, 2017). Een derde oorzaak van het snel toenemende aantal fabrieken is dat de overheid vergunningen toekende via het New Industrial Policy (1982) om kleding producerende machines belastingvrij in te voeren (Ahmed, Greenleaf & Sacks, 2014). Van 2013 naar 2014 is er dan weer een sterke daling in het aantal fabrieken, namelijk van 5876 naar 4222 fabrieken (BGMEA, 2020). Het Rana Plaza-incident vertraagde de jaarlijkse groei van de RMG-export en fabrieken, met een onmiddellijk gevolg op de vrouwelijke werkgelegenheid. Na het incident werden aanzienlijke maatregelen genomen om de werkomstandigheden te verbeteren, zoals veranderingen inzake brandveiligheid (ADB, 2016). De inkrimpende groei vanwege een strenger overheidsbeleid werd versterkt door de opkomst van arbeidsbesparende machines, die voordien door de laaggeschoolde arbeiders werden bediend (Raihan & Bidisha, 2018).

## 5.2 Voordelen RMG-sector

In de RMG-sector werken vrouwen lange dagen in meestal slechte omstandigheden tegen lage lonen. Ook nadat vrouwen meer scholing hebben genoten en meer ervaring hebben opgedaan, blijven hun lonen vaak lager dan die van mannen in dezelfde job (Fontana et al., 1998; Paul-Majumder & Begum, 2000; Banks, 2013; Admed & McGillivray, 2015; Mahmood & Rezina, 2016). Toch verkiezen vrouwen omwille van verschillende redenen vaak een job in de confectiefabrieken. Zo is het loon in de RMG-sector relatief hoger dan in andere sectoren en krijgen deze werknemers, zoals aangehaald, de grootste waardering van hun gezin en familie (Banks, 2013). Het werk heeft tevens minder invloed op hun gezondheid. Zo lijden werknemers die bijvoorbeeld doen aan *stone crushing* vaak aan longproblemen, veroorzaakt door het stof door het breken van de stenen (Hossain & Siddique, 2017). Ook is er in de RMG-sector een lager niveau van seksuele intimidatie dan bij *stone crushing*, arbeid in de landbouw en betaald huishoudelijk werk (Kibria, 1995; Kabeer, 2004; Kabeer & Mahmud, 2004). De vrouwen die seksuele intimidatie meemaken, lijden vaak aan concentratieproblemen, een lagere productiviteit, angsten en depressie (Siddiqi, 2003; Admed, Koenig & Stephenson, 2006). Toch wordt dit verboden onder de *Nari O Shishu Nirjaton Domon Ain* (2000), wat vertaald naar het Nederlands betekent: Wetten voor vrouwen en kinderen. De wet maakte seksuele intimidatie strafbaar, maar bevat geen vermelding van een veilige en gezonde werkplek (Siddiqi, 2003). Verder toont onderzoek aan dat, ondanks de uitbuiting en lage lonen die vrouwen ontvangen, de RMG-sector toch een positieve invloed heeft op vrouwen hun leven. Door het verkrijgen van een loon zijn vrouwen in staat om een huwelijk en kinderen uit te stellen. Hierdoor nemen hun zelfstandigheid en carrièremogelijkheden toe (Anderson & Eswaran, 2009; Jensen, 2012, Majlesi, 2016). Ouders laten het buitenhuis werken van hun dochter toe, omdat haar inkomen wordt gezien als een bijdrage aan het gezinsinkomen (Kibria, 1995; Amin et al., 1998; Ahmed, 2004; Kabeer, 2004; Rashid, S. F., 2006; Khosla, 2009). Dankzij het werk in de RMG-sector komen vrouwen meer op voor zichzelf en zijn ze minder afhankelijk van hun man (Feldman & McCarthy, 1983; Kibria, 1998; Khosla, 2009; Heintz et al., 2018). Rao en Kelleher (1995) definiëren vrouwelijke zelfstandigheid als “the capacity of woman to be economically self-sufficient and self-reliant with control over decisions affecting their life options and freedom of violence” (p.70). De sociale uitsluiting van vrouwen daalde aanzienlijk wegens de RMG-sector en bood vrouwen de mogelijkheid om zelf middelen op te bouwen (Khosla, 2009; Kabeer et al., 2011). Door een betere erkenning in het huishouden en de gemeenschap kan het werk hun sociale onzekerheid en kwetsbaarheid in het huishouden verminderen (Asadullah & Wassaj, 2016; Heintz et al., 2018).

Doordat de vrouw nu zelf een inkomen verwerft, is haar status en economische rol zowel in het gezin als in de Bengaalse samenleving verbeterd en krijgt ze meer mogelijkheden (Schuler et al., 1992; Hossain & Kabir, 2001; Heintz et al., 2018). De manier waarop *purdah* in de praktijk wordt nageleefd en de mobiliteit en houding ten opzichte van de hedendaagse omgeving zijn veranderd. Dit heeft direct bijgedragen tot de mogelijkheden die vrouwen krijgen (Hossain & Kabir, 2001). Dit werd ook vermeld in een interview dat werd afgenomen in het onderzoek van Banu et al. in 2001 bij een lid van de BRAC (Bangladesh Rural Advancement Committee). BRAC is een organisatie in Bangladesh die vrouwen kennis biedt op vlak van gezondheid, educatie, huwelijk en hen een grotere mobiliteit wil geven.

Our mothers, who spent their entire lives behind purdah, remained illiterate and ignorant of so many things. They hardly ventured outside their homes. They did not work and were dependent on their husbands for everything. In fact, they did not even have the courage to talk to their husbands. We, on the other hand, are involved in BRAC. We are engaged in cash earning. We contribute to our households. Our husbands respect us and even ask for our opinions in many issues. We use safe water and hygienic latrines. We travel to different places. We are hopeful that just as we are better off than our mothers, our daughters will be even better off than us (Banu et al., 2011, pp. 37-38).

Hier kunnen we uit afleiden dat er reeds een enorme vooruitgang werd geboekt op vlak van de vrijheid die er aan vrouwen wordt toegekend, de toepassing van *purdah* en de plaats die vrouwen innemen in de Bengaalse maatschappij dankzij de RMG-sector. De huidige sociale veranderingen hebben gezorgd

voor een betere acceptatie van de vrouw, haar tewerkstelling en participatie in de besluitvorming in het huishouden (Khosla, 2009). Eveneens kunnen gezinnen nu door het beschikken over twee inkomens hun kinderen vaker naar school laten gaan (Sultan Ahmed & Bould, 2004). Deze laatste elementen worden verder uitgelicht bij onderdeel 8.1.

### 5.3 De keerzijde aan tewerkstelling in de RMG-sector

De RMG-sector bracht werkgelegenheid en tal van positieve elementen, maar er zijn ook negatieve aspecten aan verbonden. Vrouwelijke werknemers werken lange dagen, krijgen weinig pauze en werken vaak in erbarmelijke omstandigheden met weinig licht en ventilatie in een onhygiënische omgeving (Paul-Majumder & Begum, 2000; Kabeer, 2004). Doordat de vrouwen zulke lange dagen werken, heeft het werk een dubieus, seksueel karakter en worden RMG-werknemers vaak negatief bekeken. Het werk heeft fysieke gevolgen, zoals gewichtsverlies, vermoeidheid, oogproblemen en hoofdpijn en onderwerping aan intimidatie en uitbuiting. De jobs in de RMG-sector hebben ook een lage sociale waardering (Amin et al., 1998; Udayagiri & Kabeer, 2002; Asadullah & Wassaj, 2016). Uit een bevraging van Heintz et al. (2018) bij 500 Bengaalse vrouwen blijkt dat vrouwen bepaald werk niet willen doen, omdat het door anderen wordt gepercipieerd als werk dat in ongunstige omstandigheden plaatsvindt. Zo ervaart 35% een negatieve perceptie over werk in de fabrieken: “people say bad things (14%); people do not honour the work (12%); and the work is considered bad (*kharab*) (9%)” (Heintz et al., 2018, p. 283). Mahmood en Rezina (2016) voegen eraan toe dat culturele barrières, genderdiscriminatie, sociaal gevaar, fysieke gevolgen en een moeilijke privé- en werkrelatie het voor werkende vrouwen moeilijk maken om het werk te blijven uitvoeren.

De fabrieken zijn vaak ook onveilig. Zo stortte in 2010 een kledingfabriek in elkaar met 25 doden als gevolg en vielen 112 doden bij een brand in een textielfabriek in 2012. In 2013 deed een gelijkaardige gebeurtenis zich voor bij de ineenstorting van de *Rana Plaza* waar kleding voor westerse landen werd geproduceerd, met 1132 doden als gevolg (ILO, 2017a). Deze praktijken en gebeurtenissen tonen aan dat de Bangladesh Labour Law (2006) niet of onvoldoende wordt nageleefd (Afrin, 2014; Asian Development Bank; 2016). Deze wet werd opgericht om de positie van werknemers te versterken, vakbonden te verplichten in alle fabrieken en discriminatie op basis van geslacht, kleur of geloof te verbieden. Daarbij bracht de wet veranderingen op vlak van hygiëne, veiligheid en arbeidswelzijn teweeg. Tenslotte bevat de wet ook richtlijnen voor de oprichting van participatiecomités van werknemers en management. Deze comités moeten zorgen voor een verbetering van de werkomstandigheden en welvaart van werknemers (Afrin, 2014; Mahmood & Rezina, 2016). Verder zijn er ook ngo's die een minimum arbeidsstandaard willen opleggen via internationale akkoorden, waarbij de Wereld Handels Organisatie bij een niet naleving sancties kan opleggen. Dit heeft echter ongewilde, negatieve gevolgen voor de fabrieken. De fabrieken moeten meer geld uitgeven om aan de regels te voldoen, met een lagere winstgevendheid en de nodige besparingen tot gevolg (Kabeer, 2004). Hierdoor worden vrouwen mogelijk gedwongen om een nog lager loon te aanvaarden (Khosla, 2009). De wet omschrijft ook dat voldoende wc's en ruimte aanwezig moeten zijn om de hygiëne te garanderen. Een precieze vermelding van hoeveel wc's aanwezig moeten zijn of het aantal werknemers dat in een ruimte mag werken, ontbreken echter. De wet is onvoldoende specifiek om werkelijk een verandering teweeg te brengen volgens Vishal (2015). Volgens Asian Development Bank (2016) zijn de arbeidsomstandigheden in de RMG-fabrieken dan ook slecht door onvoldoende naleving van de algemene arbeidswetten. Zo bleek uit overheidsonderzoek in 2012 dat 30% van de fabrieken niet opereerde conform de norm. Een veelvoorkomend probleem is het niet betalen van het minimumloon, lange werkdagen, gebrek aan vakantiedagen en late betaling van de lonen. Daarbij is de kans op het verliezen van de job in geval van ziekte of afwezigheid reëel. Het is namelijk mogelijk om een arbeider plots te ontslaan zonder gevolg (Lopez-Acevedo & Robertson, 2012; Banks, 2013; Vishal, 2015).

**Tabel 9: Het al dan niet maken van overuren en hoelang**

Werkshift	Man	Vrouw	Totaal
<b>Maakt overuren</b>	55,0%	92,5%	78,4%
Verplichte overuren	84,1%	94,3%	91,6%
Vrijwillige overuren	15,9%	5,7%	8,4%
Aantal overuren gewerkt in de afgelopen maand	48,8 uren	45,6 uren	46,5 uren
<b>Maakt geen overuren</b>	45,0%	7,5%	21,6%

Bron: Zohir & Yunus, 2000, p. 35.

**Tabel 10: Werkdagen/werkuren per maand/dag RMG-werknemer**

Werkdagen per maand	%	Werkuren per dag	%
< 26 dagen	10	8	1,25
26 dagen	67,5	9-10	20
27 dagen	2,5	11-12	68,75
28 dagen	17,5	13-14	10
29 dagen	1,25		
30 dagen	1,25		

Bron: Sikdar et al., 2014, p. 178.

Sikdar et al. (2014) onderzochten het aantal werkuren en werkdagen per maand. De werkuren zijn niet in overeenkomst met de wetten van de Bangladesh Labour Law (2006), waarin het verboden is om een volwassen werknemer langer dan acht uur per dag te laten werken (Bangladesh Employers' Federation, 2009). In tabel 10 blijkt dat slechts 1,25% van de RMG-werknemers aan de maximale acht uur per dag tewerkstelling voldoet. Het overgrote deel van de werknemers in de RMG-fabrieken werkt elf tot twaalf uur per dag gedurende 28 dagen per maand, zoals ook bevestigd door ILO (2019) in figuur III in bijlage. Tabel 9 toont dat het grootste deel van de vrouwen overuren maken (92,5%) ten opzichte van 55% van de mannen (Zohir & Yunus, 2000). Dit grote aantal arbeiders, dat zo goed als altijd overuren maakt, is te wijten aan de hoge productiedoelen. Indien deze doelen niet zijn behaald, worden volgens Uddin (2009) de arbeiders verplicht om onbetaald over te werken. Volgens Vishal (2015) wordt het loon van vrouwen echter berekend op het totaal aantal geproduceerde eenheden. Sinds de Bangladesh Labour Law van 2006 is het verboden om vrouwen tussen 22 uur en 6 uur tewerk te stellen. Wel is het toegelaten om vrouwelijke werknemers 's nachts tewerk te stellen voor een nachtschift. Als gevolg kunnen werkgevers vrouwen toch laten werken tijdens de verboden uren, tot zelfs in de vroege ochtend (Vishal, 2015).

We kunnen hierbij concluderen dat de Bangladesh Labour Law (2006) niet in staat is om de arbeidsomstandigheden voldoende te verbeteren. Er zijn aanpassingen nodig om werkelijk een verandering teweeg te brengen betreffende de arbeidsnormen, gezondheid en veiligheid, het sociaal welzijn en sociale bescherming van de arbeiders (Vishal, 2015).

## 6 De loonkloof

Het loon van vrouwen is vaak lager in vergelijking met het loon van mannelijke werknemers in dezelfde positie. In dit hoofdstuk zal de evolutie van de algemene loonkloof in Bangladesh worden beoordeeld. Er is een positieve evolutie waarneembaar tussen het gemiddelde inkomen van Bengaalse vrouwen en mannen (Bangladesh Bureau of Statistics, 2002 & 2013). Echter bestaat er over de loonkloof, de precieze percentages van het verschil in loon en de reden van de kloof geen consensus in de internationaal toegankelijke literatuur. Daarbij zijn gegevens omtrent dag- en maandlonen erg schaars (ILO, 2008). Er zullen in deze sectie daarom meerdere percentages van de loonkloof worden besproken

om toch enigszins een beeld te verschaffen van de kloof. Volgens ILO (2008) zijn de grote verschillen in de internationale literatuur te verklaren door de verschillende gehanteerde maatstaven, zoals in de onderzoeken van Paul-Majumder en Begum (2000), Rahman en Islam (2003), Rahman (2004), Asadullah (2005) en Hossain en Tisdell (2005), met vaak een overschatting tot gevolg. Er is wel een overeenkomst over het bestaan van de loonkloof sinds de onafhankelijkheid. Anno 2018 is deze kloof verkleind en is Bangladesh vooruitstrevend ten opzichte van andere landen in Zuid-Azië (ILO, 2018a).

Hossain en Tisdell (2005) onderzochten de loongegevens voor de jaren 1990 in zestien industrieën. Hierbij concludeerden zij dat vrouwen gemiddeld 20% minder verdienden per jaar dan mannen. Volgens hen is dit te verklaren door het grote verschil in educatiegraad in deze periode. In 1998 bedraagt de loonkloof in de RMG-sector 60%, zoals we zien in tabel C in bijlage. Paul-Majumder en Begum (2000) wijten de kloof aan het verschil in taken die door mannen of vrouwen worden uitgevoerd in de fabrieken. Vrouwen staan meestal in voor het naaiwerk, het maken van knoopsgaten en het aannaaien van knopen. Mannen daarentegen vervullen administratieve taken en hebben meestal de job van toezichthouder, kwaliteitscontroleur of manager. Door de specifieke taakverdeling en de lage vrouwelijke educatiegraad is het vaak moeilijk om een andere positie in te nemen en een beter loon te verkrijgen. Uit angst om hun job te verliezen, komen vrouwen meestal niet in opstand tegen een lager loon en maken ze geen deel uit van de vakbond (Paul-Majumder & Begum, 2000). Hierdoor zijn de fabrieken vooral op zoek naar vrouwelijke werknemers. Tevens is het aantal jobopportunities niet in overeenstemming met de toename van de vrouwelijke beroepsbevolking in het land. Om deze redenen ligt de grootste bezorgdheid meestal bij het vinden van een job en krijgt het loon of de werkomgeving vaak minder aandacht (Mahmood & Rezina, 2016). Indien zich meer werkmogelijkheden voor vrouwen voordoen, geeft dit hen de kans om makkelijker van job te veranderen (Uddin, 2009).

In tabel D in bijlage zien we dat deze kloof volgens BBS (2002b, 2002 en 2011) eveneens aanhoudt tussen 2000 en 2010. Vrouwen worden ondanks hun toegenomen arbeidsparticipatie nog vaak gezien als een bijkomende kostwinner, waardoor het niet als belangrijk wordt geacht hen eveneens te voorzien van een goed loon (Kabeer, 2013; Mahmood & Rezina, 2016). In 2003 stellen Rahman en Islam vast dat vrouwen in de rurale gebieden van Bangladesh 45% minder verdienen dan mannen, in vergelijking met 31% in de stedelijke gebieden. Zij verklaren dit langs de ene kant door de snellere groei van de vrouwelijke beroepsbevolking door het toenemend aantal vrouwelijke tewerkstellingsmogelijkheden in de stedelijke gebieden. Aan de andere kant ondervonden Rahman en Islam (2003) dat er een toegenomen vraag is naar vrouwelijke arbeiders in de stedelijke gebieden door de groei van de RMG-sector. Als gevolg stegen de gemiddelde lonen in de stedelijke gebieden. Rahman (2004) concludeerde in zijn onderzoek dat leeftijd en het inkomen van een werknemer positief correleren, met groter effect in de steden. Asadullah (2005) sloot zich aan bij deze bevindingen, maar vulde aan dat onderwijs eveneens een grote invloed had op het inkomen. De toename in het onderwijs van vrouwen zorgt voor een groei aan vaardigheden. Ondanks de groei aan onderwijs, is volgens Asadullah (2005) de grote loonkloof te verklaren aan de hand van productiviteitsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Al-Samarrai (2007) voerde een enquête uit naar het inkomen en de uitgaven van Bengaalse huishoudens in 2000 en 2005. Hij stelde vast dat het loon voor vrouwen over het algemeen was toegenomen, met als resultaat een verkleining van de loonkloof. Zo was er een daling van de loonkloof van 52% in 2000, naar 32% in 2005, met een toegenomen educatie als cruciale factor. Wel merkte hij op dat vrouwen vaak geen extra verloning ontvingen bij hun verworven ervaring, in tegenstelling tot mannen. Volgens hem ligt het langdurig verlaten van de arbeidsmarkt voor het krijgen en opvoeden van de kinderen hier aan de basis. De 32% loonkloof uit 2004 is volgens Al-Samarrai (2007) te verklaren door discriminatie op de arbeidsmarkt en de vooroordelen van de werkgevers ten opzichte van vrouwen.

**Tabel 11: Loonvergelijking tussen mannen en vrouwen in de stedelijke en rurale gebieden uit 2005 en 2006**

Gebied	Vrouwen	Mannen	Ratio (%)
Stedelijk	69	111	62
Ruraal	61	93	66

Bron: Bangladesh Bureau of Statistics, 2009, p. 6.

Ook in 2006 is er volgens de gegevens van BBS (2009) een loonkloof, welke wordt weergegeven in tabel 11. Volgens ADB (2016) wordt deze kloof veroorzaakt door discriminatie van vrouwen in Bangladesh, zoals Al-Samarrai (2007) reeds vermeldde over de kloof in 2000 en 2005. In 2006 bedroeg het loon van vrouwen 62% t.o.v. het mannelijke loon in de stedelijke gebieden en 66% in de rurale gebieden (ADB, 2016). Vrouwen moeten zich vaak beperken tot de zorg voor het huishouden en de kinderen. Als gevolg voeren vrouwen vaak werk uit waar lagere vaardigheden en kennis voor vereist zijn, wat resulteert in een lager loon. Dit lagere loon heeft ook fysieke en mentale gevolgen. Vanwege de loonkloof voelen vrouwen zich minder tevreden over hun werk, verlaagt het hun motivatie en lijden ze onder meer stress (Mahmood & Rezina, 2016). ILO (2008) vult hierbij aan dat vrouwen niet enkel zijn benadeeld op vlak van loon, maar ook op vlak van arbeidsparticipatie. Zo zijn traditionele en maatschappelijke overtuigingen vaak een belemmering voor de deelname aan onderwijs en betaald werk (ILO, 2006). Echter wordt volgens Kapsos (2008) het lagere loon ook veroorzaakt door het alsmear meer toetreden van vrouwen tot de arbeidsmarkt. Door dit grotere aanbod dalen de lonen voor vrouwen.

De voorgaande studies wijzen op een loonkloof die werd bepaald door opleiding, ervaring, geografische locatie, vaardigheden, sociale factoren en werkgelegenheid. Echter kunnen werkuren ook een rol spelen in de loonkloof. In 2007 voerden het BBS en ILO samen het grootste nationale arbeidsonderzoek in Bangladesh uit tot nog toe. Er werden gegevens verzameld bij 60.347 personen over hun gemiddelde maandelijks inkomen. Volgens Kapsos (2008) nemen vooral jongere vrouwen deel aan de formele arbeidsmarkt. De gemiddelde leeftijd van de vrouwen in het onderzoek van ILO en BBS (2007) was 30,6 jaar. Aan de hand van de verzamelde gegevens besloot Kapsos (2008) dat het geschikter was om de loonkloof te bepalen per werkuur. Het gemiddelde uurloon was 17,2 Taka voor mannen en 14,2 Taka voor vrouwen, wat een verschil van 21,1% betekent. Het gemiddelde maandinkomen was 3919 Taka voor mannen en 2780 Taka voor vrouwen. Dit betekent een kloof van 40,8%. Deze grotere kloof is te verklaren door de gemiddelde werkweek van 56 uren voor mannen en 47,5 uur voor vrouwen. Door het volledig zelfstandig moeten instaan voor het huishouden, kunnen vrouwen minder uren werken per dag. Zo haalde een vrouw in de interviews van Haque, Sarker, Rahman en Rakibuddin (2020) aan:

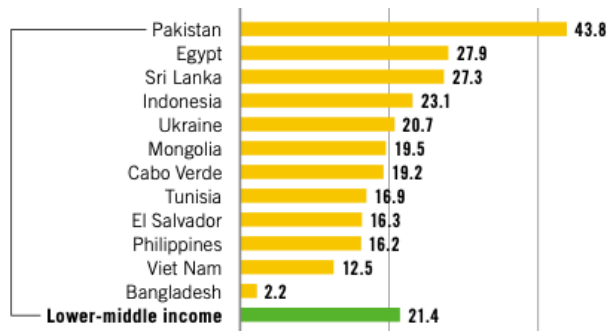
I start my day at 4 am. I prepare the food for everyone in the family and clean the house before I leave for work, which starts at 8 am. I finish my duty at 8 pm most of the day and return home at 9 pm. I cook again and clean. Do other household chores. After dinner and prayer, I go to sleep at 12 am. Do you think I am living life? I feel like my life is a curse (Haque et al., 2020, p.115).

Deze taken kunnen ervoor zorgen dat vrouwen minder uren kunnen werken dan mannen. Arbeidsparticipatie levert dus voor vrouwen een toegenomen zelfstandigheid en een grotere mobiliteit op, maar levert ook extra druk op (Haque et al., 2020). De man neemt namelijk geen of weinig huishoudelijke taken op zich (Rozario, 2006; Banks, 2013).

In 2010 is er in de stedelijke gebieden, waarin de RMG-sector zich bevindt, een enorme vooruitgang gemaakt en is de loonkloof bijna gedicht: het loon voor een vrouwelijke en mannelijke werknemer is nagenoeg gelijk (Van Dyck, 2015). In 2015 is de loonkloof tussen mannen en vrouwen nog steeds aanwezig, maar in veel kleinere mate dan net na de onafhankelijkheid. Economisch gezien wordt het loon bepaald aan de hand van de werkcapaciteit, maar volgens vele Bengalen zijn vrouwen fysiek minder sterk zijn dan mannen. Deze onderschatting leidt tot discriminatie en wordt door werkgevers gezien als een verantwoording van het loonverschil (Mahmood & Rezina, 2016). Volgens het Labour Force Survey van BBS (2016-2017) werkte in 2017 36% van de vrouwen in Bangladesh, waarvan

slechts 8% in de formele sector. Deze 8% vormt een aparte groep, omdat ze vaak een hoger loon verkrijgen (Naved, Rahman, Willan, Jewkes & Gibbs, 2018). Het gemiddelde loon van een RMG-werknemer bedraagt 5300 Taka (69 dollar) (Parrott & Zeichner, 2003). Dit verschilt sterk ten opzichte van het algemene gemiddelde vrouwelijke maandinkomen van 2917 Taka (37 dollar) (Heath, 2014).

**Figuur 2: Gewogen genderkloof tussen mannen en vrouwen op vlak van hun maandelijks inkomsten**



Bron: ILO, 2018a, p. 40

Anno 2018 is de specifieke taakverdeling zo goed als ongewijzigd. Vrouwen voeren nog steeds het naaiwerk en afwerken van de kleding uit en mannen staan in voor de bediening van de machines (Kabir, 2018). In 2018 is dus nog steeds sprake van vrouwendiscriminatie bij de taakverdeling. Ondanks deze verschillen is het opvallend dat uit het UN Global Wage Report 2018 blijkt dat de genderkloof in Bangladesh, met 2,2%, de kleinste ter wereld is ten aanzien van 21,4% van het wereldgemiddelde. (ILO, 2018a). Volgens Hossain Ovi (2020) zijn er enorme inspanningen verricht om vrouwen te laten deelnemen aan het arbeidsproces. Zo heeft Bangladesh geïnvesteerd in het creëren van jobs voor laaggeschoolden (Hossain Ovi, 2018b; Hossain Ovi, 2020). Volgens BGMEA-president Rubana Huq is de RMG-sector vrij van discriminatie op vlak van salarissen en is de vrouwelijke beroepsbevolking meer bevrijd dan ooit tevoren (Hossain Ovi, 2020). Toch is het belangrijk hierbij op te merken dat, ondanks de lage genderloonkloof volgens ILO (2018), discriminatie niet is verdwenen. Het sociale stigma speelt vrouwen nog vaak parten bij het maken van promotie of sollicitatie voor een job. Rahman en Islam (2019) voegen hieraan toe dat er hierdoor toch nog grote verschillen in loon voor mannen en vrouwen kunnen zijn per sector.

## 7 Educatie: invloeden van purdah en de yautuka

Het volgen van onderwijs kan mogelijkheden bieden tot andere en betere werkgelegenheid. Of vrouwen deze kansen ook krijgen en in welke mate ze hun opgedane kennis kunnen gebruiken in hun job, zal worden nagegaan. Ook *purdah* is in dit onderdeel een element dat een grote invloed uitoefent, maar dat wordt versterkt door de *yautuka*. De *yautuka* is een bruidsschat, meestal bestaande uit een geldhoeveelheid, die de familie van de bruid moet betalen aan de bruidegom om het huwelijk te vervolledigen (Amin et al., 1998; McCarthy, 2017). Indien de bruidsschat niet betaald kan worden, is huiselijk geweld volgens veel mannen gerechtvaardigd (Abdullah & Zeidenstein, 1982; Hartmann & Boyce, 1983; Schuler et al., 1995, 2002; Begum, 2014; McCarthy, 2017). Toch bestaat er een wet die de *yautuka* een strafbaar feit maakt. *The Dowry Prohibition Act* werd opgesteld in 1980 en bestraft het geven of ontvangen van de *yautuka* met een maximumstraf van een jaar gevangenis of een boete van 500 Taka (6,25 US\$) of beide. Ondanks deze maatregelen blijkt de wet toch niet effectief te zijn, hier zijn twee redenen voor. Ten eerste schrikt het bedrag van de boete vaak niet of onvoldoende af en ten tweede is de controle op de wet vaak te zwak (Begum, 2014). In dit onderdeel worden carrièrekansen en de rol van educatie onderzocht. Eerst zal de algemene educatie en alfabetisering worden weergegeven. Dan zal dieper worden ingegaan op de jobopportunities per educatiegraad van de vrouw.

## 7.1 Educatie en alfabetisering van Bengaalse meisjes en vrouwen

Het recht op onderwijs wordt vaak gezien als een mensenrecht, omdat onderwijs een voorwaarde is voor menselijke ontwikkeling en vooruitgang. In de grondwet van Bangladesh staat dat het land verplicht is om onderwijs aan te bieden, en het verboden is om mannen of vrouwen het recht op onderwijs te ontzeggen (Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, 1979; Ministry of Education, 1987). Dankzij onderwijs is het namelijk mogelijk om de persoonlijkheid te ontwikkelen en een waardig gevoel te creëren (Art. 13 van het Recht op Educatie, 8 december 1999). Ondanks de verplichting om onderwijs aan te bieden in Bangladesh, voldoet het onderwijs niet aan de vereisten van een kwalitatieve educatie of aan de behoeften van de leerlingen. Dit is bijvoorbeeld te wijten aan de grootte van de klasgroepen (Badruzzaman & Mian, 2015). In het landelijke Sylhet zijn er groepen van 70 tot 90 kinderen, waardoor de kwaliteit van het onderwijs afneemt (FFM, 2017).

Vanwege *purdah* krijgen de meisjes geen kans om tiener te zijn. Ouders huwen hun kinderen op jonge leeftijd al uit, omdat ze bang zijn dat ongetrouwde, jonge meisjes te maken krijgen met verkrachting en aanranding (Rashid, S. F., 2006). Mede door *purdah*, die al op jonge leeftijd een invloed heeft en de mobiliteit beperkt, worden ze uitgesloten van het volgen van educatie (Khosla, 2009). Een dochter die betrokken werd in het huishouden, wordt geacht een betere vrouw te zijn en vindt hierdoor sneller een huwelijkskandidaat (McCarthy, 2017). Tevens is het huwelijk volgens de ouders de beste manier om het kind te voorzien van 'veilig onderdak' en de voornaamste bron van sociale aanvaarding (Begum, 2014; FFM, 2017). Hierdoor trouwt bijna 20% van de meisjes voor hun 15<sup>de</sup> verjaardag en meer dan 50% al voor hun 18<sup>de</sup> verjaardag (Plan International, 2018). Dit is het hoogste cijfer in Azië en het tweede hoogste cijfer ter wereld (Salotaroff & Rohini, 2014). Verder is vanwege de *yautuka* een schoolopleiding voor meisjes vooral voor arme families een te hoge investering. Later zal het meisje immers trouwen en verhuizen (Khosla, 2009). De waarde van een *yautuka* stijgt naargelang de educatie en beroepsstatus van de man (Nangia, 1997). Een investering in educatie van de zoon kan dus worden terugverdiend via de *yautuka* (Begum, 2014). Een dochter daarentegen wordt vaak als last gezien, onder meer omdat een educatieve investering bij het huwen niet kan worden terugverdiend (McCarthy, 2017). Hierdoor kiezen vooral ouders uit lagere inkomensklassen ervoor om de educatie van hun dochter vroegtijdig te beëindigen, zodat ze kan gaan werken en bijdragen aan het huishoudinkomen (Unicef, s.d.).

In 1981 is 39,73% van de Bengaalse mannen en 18% van de Bengaalse vrouwen geletterd. Het lagere percentage voor vrouwen is deels een gevolg van *purdah* en de *yautuka*. In 1991 is de geletterdheid respectievelijk toegenomen tot 44,31% en 25,84%. Deze toename is grotendeels te danken aan het *food for education* programma dat in 1980 werd opgestart voor kinderen van het platteland. Hiermee trachtte de overheid de schoolparticipatie aan te moedigen door het verschaffen van een studiebeurs. In de jaren 1990 werd dit programma toegepast op nationaal niveau. Hierdoor werd onderwijs in Bangladesh voor jongens gratis tot 13-14 jaar en tot 15-16 jaar voor meisjes. Dit resulteerde in minder discriminatie op vlak van educatie en een grote toename van vrouwelijke leerlingen op het basis- en secundair niveau. Zo was in 2001 40,82% van de vrouwen en 53,89% van de mannen geletterd (Mitra et al, 1994; Hossain & Kabir, 2001; Al-Samarrai, 2007; The World Bank, 2008; FFM, 2017; The World Bank, 2019e; The World Bank, 2019f). Uit deze cijfers blijkt dan ook dat er de afgelopen twee decennia een enorme vooruitgang is gemaakt op vlak van educatie voor vrouwen (Asadullah & Wahhaj, 2016). Ondanks al die inspanningen blijft de educatiekloof aanwezig.



**Tabel 12: Alfabetiseringsgraad van de bevolking**

Jaar			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Toename 2011-2018
7+	Nationaal	Jongens	59,3%	58,4%	59,2%	60,7%	65,6%	73,0%	74,3%	75,2%	15,9%
		Meisjes	55,1%	53,2%	53,3%	56,6%	61,6%	68,8%	70,2%	71,2%	16,1%
	Landelijk	Jongens	55,1%	52,2%	52,7%	57,2%	59,2%	67,7%	68,8%	69,7%	16,1%
		Meisjes	51,9%	46,9%	47,0%	53,1%	55,1%	63,3%	64,4%	65,5%	13,6%
	Stedelijk	Jongens	70,9%	69,5%	70,4%	72,6%	75,3%	79,6%	81,5%	82,0%	11,1%
		Meisjes	66,2%	64,3%	64,3%	68,4%	71,2%	75,8%	77,5%	78,2%	12,0%
15+	Nationaal	Jongens	64,2%	62,5%	64,8%	64,7%	67,6%	75,2%	75,7%	76,7%	12,5%
		Meisjes	57,8%	55,1%	56,6%	58,2%	61,6%	69,5%	70,1%	71,2%	13,4%
	Landelijk	Jongens	60,2%	55,8%	58,0%	60,7%	60,6%	68,4%	69,0%	70,3%	10,1%
		Meisjes	53,9%	48,2%	50,0%	54,1%	54,6%	62,4%	63,2%	64,4%	10,5%
	Stedelijk	Jongens	77,3%	74,2%	76,1%	77,7%	77,7%	83,3%	83,8%	84,2%	6,9%
		Meisjes	70,9%	67,0%	67,6%	71,5%	71,8%	77,9%	78,4%	79,2%	8,3%

Bron: BBS, Report on Bangladesh Sample Vital Statistics, 2018 (MSVSB), p. xxxvii. De kolom 'Toename 2011-2018' werd zelf toegevoegd.

Om de positieve evolutie sinds de jaren 1980 en 1990 verder te zetten, stelde Bangladesh in 2010 een nationaal educatiebeleid op. Met dit begeleidingsprogramma wil de overheid een omgeving creëren waarin meisjes veilig naar school kunnen gaan. Het plan kaart de grote ongeletterdheid aan van vrouwen wegens *purdah* en zegt onder meer dat onderwijs rechtstreeks verband houdt met de opbouw van een dynamische economie, een efficiënt bestuursstelsel en democratie. Om democratie te bekomen, moet analfabetisme worden aangepakt. Via het garanderen van gelijke rechten en het stimuleren van vrouwelijke educatie heeft het plan als doel ervoor te zorgen dat vrouwen gelijkmatig kunnen bijdragen aan de groei van het land. Door in te zetten op de educatie van vrouwen kan de huidige ondergeschikte positie van vrouwen veranderen. Hun tewerkstellingsmogelijkheden zullen stijgen en ze krijgen de mogelijkheid om gelijke rechten te waarborgen, waardoor ze zich kunnen verzetten tegen de *yautuka* en geweld (National Education Policy, 2010). In 2018 is de geletterdheid toegenomen tot 71,18% voor vrouwen (The World Bank, 2019f) en 76,69% voor mannen (The World Bank, 2019e). De kloof tussen mannen en vrouwen is dus verkleind tussen 2011 en 2018, zoals we zien in tabel 12, wellicht mede door de inspanningen van de overheid. Toch blijft een groot deel van de bevolking analfabeet. Er zijn dan ook dermate veel jobs voor ongeschoolden, waardoor er weinig stimulans is om scholing te volgen.

## **7.2 Link tussen de vrouwelijke jobopportunities, arbeidsparticipatie en haar educatiegraad**

Het verwerven van een inkomen, het volgen van educatie en het buitenshuis werken van vrouwen is nog niet algemeen aanvaard in de Bengaalse cultuur (Hossain Ovi, 2018b). Er werd wel vooruitgang geboekt op vlak van het aantal geschoolde vrouwen, maar de jobopportunities stegen niet evenredig (Srivastava & Srivastava, 2010; Neff, Sen & Kling, 2012; ILO, 2016a; Asadullah & Wahhaj, 2016; Mahmood & Rezina, 2016). Als gevolg van de sterk groeiende RMG-sector stegen vooral de tewerkstellingsmogelijkheden voor laag- en ongeschoolde vrouwen (zie onderdeel 5). De discriminatie bij jobaanbiedingen maakt het tevens moeilijk om als vrouw een goede job te krijgen. Indien er kinderopvang en veilig openbaar vervoer beschikbaar worden gesteld met een extra ondersteuning van meisjes die wetenschap, technologie, engineering en wiskunde studeren, kan volgens The World Bank

(2019b) deze discriminatie afnemen. Dit kan ervoor zorgen dat vrouwen hun bijdrage aan de Bengaalse economie kunnen verhogen en de armoedegrade in het land verlaagt (Van Dyck, 2015; The World Bank, 2019b; Kotikula et al., 2019).

**Tabel 13: Het aandeel geëduceerde vrouwen in verschillende industrieën in 2013**

Level	Landbouw, bosbouw en visvangst	Productie	Accommodatie en eten	Informatie en communicatie	Educatie	Gezondheidszorg en sociale werk activiteiten
Geen	27%	12%	17%	0%	1%	8%
Basis	46%	25%	28%	3%	6%	12%
Secundair	21%	49%	35%	36%	20%	29%
Hoger Secundair	5%	11%	12%	32%	36%	30%
Tertiair	1%	3%	9%	29%	35%	16%
Andere	0%	1%	0%	0%	1%	6%

Bron: Bangladesh Bureau of Statistics, 2015, p. 160.

In tabel 13 is er een duidelijk verschil merkbaar qua educatiegraad in dalende en groeiende sectoren. In de landbouw heeft slechts 6% van de vrouwen een hoger secundair onderwijs of hoger diploma behaald, in tegenstelling tot de groeisectoren, zoals informatie en communicatie, educatie en de gezondheidszorg en sociale werk activiteiten. In deze sectoren genoot ongeveer 50% deze educatie. Het behalen van een diploma kan echter een belangrijke rol spelen in de carrièremogelijkheden voor de vrouw. Toch hebben het huwelijk en *pardah* nog vaak de grootste invloed op de opportuniteiten die de vrouw kan of mag aangaan (ADB, 2016). Om de ongelijkheid, de invloeden van *pardah* en die van het huwelijk te verkleinen is een verandering in de denkwijze vereist. Dit kan volgens Leach (2017) worden bereikt door reeds op school de gewaarwording van gelijke rechten van meisjes en jongens te starten. Deze denkwijze kan ook worden veranderd door vrouwen andere jobs te laten uitvoeren en de genderdiversiteit op de werkvloer te vergroten. Zo leidt BRAC vrouwen op tot mecaniciens en chauffeur.

**Tabel 14: Link tussen educatie en vrouwelijke arbeidsparticipatie**

Educatieniveau	Vrouwelijke arbeidsparticipatiegraad
Geen	21,1%
Basis	52,4%
Secundair	33,0%
Hoger secundair	35,6%
Tertiair	54,2%

Bron: Bangladesh Bureau of Statistics, 2015, p. 131.

Uit de onderzoeken van Cain et al. (1979), Khandker (1987), The World Bank (2008), Bridges, Lawson en Begum (2011), Neff et al. (2012), Jolliffe et al. (2013) en Rahman en Islam (2013) blijkt een U-vormig patroon waarneembaar te zijn tussen de vrouwelijke arbeidsparticipatie en educatie: er zijn vooral laaggeschoolde en hooggeschoolde vrouwen aan het werk in de formele sector. Ook de cijfergegevens van BBS (2015) in tabel 14 en Asian Development Bank (2016) bevestigen dit en ondersteunen het niet-lineaire patroon tussen de arbeidsparticipatie en het educatieniveau. De groep zonder educatie bestaat meestal uit oudere vrouwen. Echter is er zoals reeds aangehaald een verandering merkbaar in de scholing van meisjes en is de algemene vrouwelijke educatiegraad sterk gestegen (Asadullah & Wahhaj, 2016). Zelfstandige vrouwen of vrouwen die gezinsarbeid uitvoeren, hebben volgens ADB (2016) een tegengesteld patroon. Hooggeschoolde vrouwen verkiezen vaker andere beroepsopaties en maken de overstap van informeel naar formeel werk (ILO, 2013).

## 8 De effecten van het verwerven van een inkomen vanwege arbeidsparticipatie

### 8.1 De relatie tussen de toegenomen huishoudelijke bijdrage en de inspraak van vrouwen

Zoals reeds vermeld in hoofdstuk 5 krijgen vrouwen dankzij arbeidsparticipatie de kans om het huwelijk uit te stellen en hun onderhandelingspositie te verbeteren (Dharmalingam & Morgan, 1996; Singh & Samara, 1996; Rahman & Rao, 2004; Anderson & Eswaran, 2009; Jensen, 2012). Ook kinderen ondervinden hier de positieve effecten van. Indien de moeder werkt, verhogen de kansen op onderwijs voor kinderen, en daarmee ook de kansen op beter werk (Oster & Millett, 2010; Luke & Munshi, 2011). Tevens kunnen werkende vrouwen de financiële stress verminderen door hun bijdrage aan het gezinsinkomen (Ellsberg, Pena, Herrera, Liljestrand & Winkvist, 1999; Martin, Tsui, Maitra & Marinshaw, 1999). Volgens *purdah* heeft de man volledige controle over het door de vrouw verworven eigendom en inkomen (Cain et al., 1979). Naarmate het aantal werkende vrouwen toenam, kregen ze de kans om een sterkere plaats te verwerven in het gezin (Van Dyck, 2015). Dit kan leiden tot economische emancipatie en gelijkheid (Sikdar et al., 2014). Toch betekenen de veranderingen, zoals de toename in arbeidsparticipatie, de grotere zelfstandigheid en de versoepeling van *purdah* niet dat vrouwen een meer gelijke status verwierven. Mannen domineren de Bengaalse samenleving en het huishouden. Met andere woorden, een betaalde job is geen waarborg voor meer inspraak in het gezin. Vrouwen hebben wel een grotere zelfstandigheid, sociale standing en respect verworven in vergelijking met de periode kort na de onafhankelijkheid van Bangladesh (Feldman & McCarthy, 1983; Amin et al. 1998; Hossain & Kabir, 2001; Banu et al., 2001; Kabeer, 2004; Khosla, 2009; Elson, 2013; Sikdar et al., 2014; Ahmed & Sen, 2018).

Indien we de inspraak van de vrouw betreffende haar inkomensbesteding bekijken voor 2000 zien we het volgende. Uit tabel E in bijlage blijkt dat ongeveer 36% van de vrouwelijke verdieners controle had over hun inkomen (The World Bank, 2019b). Het overgrote deel draagt hun inkomen over aan hun ouders of echtgenoot. In dat geval krijgen de vrouwen een vergoeding van 200-500 Taka per maand voor uitgaven aan kleding, cosmetica en andere persoonlijke bezittingen. Dit is reeds een stap naar een grotere onafhankelijkheid (Zohir & Yunus, 2000). Doordat vrouwen hun inkomsten overdragen aan hun man, ouders of schoonouders, en zo mee instaan voor de kosten en het onderhoud van hun gezin, wordt het buitenshuis werken sneller geaccepteerd door de familie (Kabeer, 1997; Amin et al., 1998). Als gevolg verwerven vrouwen meer macht en een minder onderdanige positie (Van Dyck, 2015). Het voorgaande heeft betrekking op getrouwde vrouwen. Voor ongehuwde meisjes biedt het verdienen van een loon een mogelijkheid om hun huwelijk uit te stellen (Zohir & Yunus, 2000). Het gezin is mede of volledig afhankelijk van haar inkomen. Indien het meisje trouwt, moet haar gezin een *yautuka* betalen aan het gezin van de man, waardoor haar gezin het inkomen verliest (McCarthy, 2017). De arbeidsparticipatie brengt in dit geval dus meerdere veranderingen teweeg.

We zien in tabel F in bijlage dat in 2000 ongeveer 22% van de vrouwen en 33% van de mannen over een bankrekening beschikt, waarbij ongeveer 33% van de vrouwen toegang kreeg om de rekeningen te beheren (Zohir & Yunus, 2000). Deze cijfers zijn redelijk laag. Een verklaring hiervoor is dat de Bengaalse economie, zoals vele andere ontwikkelingseconomieën, vooral gebaseerd is op cash betalingen. Anno 2018 wordt de oplossing voor dit tekort aan banken en financiële instellingen geboden door betalingen via een mobiele telefoon. Zo biedt bijvoorbeeld bKash zijn mobiele financiële diensten aan meer dan 30 miljoen Bengaalse inwoners aan (International Finance Corporation, 2019).

**Tabel 15: Beslissingsmogelijkheden over het inkomen**

	Formeel werk buitenshuis	Informeel werk buitenshuis	Informeel werk binnenshuis	Landbouwproductie	Economisch inactief
Behouden van een deel van het inkomen voor eigen gebruik (%)	95	82	80	77	/
Kiezen van geld spendering aan kleren	90	64	53	42	/
Investering in eigendom	21	12	11	3	/
Sparen op een bankrekening	24	7	9	10	9

Bron: Kabeer et al., 2011, p. 16.

In tabel 15 maken we de vergelijking van de beslissingsmogelijkheden voor de verschillende tewerkstellingssectoren. Hierbij valt op dat formeel werk de hoogste score behaalt op de vier geëvalueerde indicatoren in het onderzoek van Kabeer et al. in 2011. Ook in de andere sectoren mag de vrouw een deel van haar inkomen behouden voor eigen gebruik, wat voordien verboden werd door *pardah* (Begum, 2014). In 2011 had de vrouw dus reeds een enorme vooruitgang gemaakt in haar verworven positie en zelfstandigheid. Deze bevindingen staan in groot contrast met de scores uit decennia kort na de onafhankelijkheid. Volgens *pardah* moesten vrouwen hun inkomen toen volledig afstaan aan hun man (Cain et al., 1979). Omdat de formele sector, waaronder de RMG-sector, de hoogste scores behaalt, gaan we dieper in op deze sector aan de hand van tabel 16 uit 2014.

**Tabel 16: Controle over het inkomen en participatie in de besluitvorming voor RMG-werknemers**

Indicatoren	Voor tewerkstelling	Na tewerkstelling
Maakt zelfstandig beslissingen (%)	27,5	35
De echtgenoot maakt volledig zelfstandig beslissingen (%)	0	6,25
De echtgenoot overlegt (%)	0	37,5
De vrouw moet overleggen met familieleden (%)	72,5	21,25

Bron: Sikdar et al., 2014, p. 176.

Sikdar et al. (2014) maakten in 2014 een vergelijking tussen de inspraak die vrouwen hadden voor en na hun deelname aan betaald werk buitenshuis. Uit deze gegevens blijkt dat in 2014 35% van de vrouwen uit de RMG-sector vaker zelfstandig beslissingen maken dan voor hun tewerkstelling. Ook Khan (2015) kwam tot gelijkaardige conclusies over deze indicatoren en bevestigt wat eerder werd besproken: de vrouw heeft een sterkere plaats verworven in het gezin door haar tewerkstelling en toetreding tot de arbeidsmarkt (Van Dyck, 2015). Dit is ook te zien in de daling van het aantal vrouwen dat voor de besteding van hun inkomen moet overleggen met familieleden. Bovendien is overleg tussen de man en vrouw toegenomen tot 37,5%, wat aantoont dat in meer dan 1/3 van de gezinnen nu een gezamenlijke besluitvorming gebeurt (Kabeer et al., 2011). In 2000 had 64% van de RMG-werknemers geen inspraak in de besteding. In 2014 is dit nog maar 6,25%. Dit is een enorme vooruitgang (Zohir & Yunus, 2000). Volgens Kibria (1998) en Kabeer (2000) was dit cijfer dermate hoog voor 2000, omdat vrouwen bang waren hun echtgenoot te verliezen bij het niet afstaan van hun loon. Zonder hun man zijn

vrouwen vaak enorm kwetsbaar en lopen ze gevaar in openbare plaatsen. De overheid staat de vrouw namelijk niet bij indien ze zich alleen of niet gesluierd op straat vertoont (Hossain, 2012). Dankzij het loon dat de vrouw kan verdienen in de RMG-fabrieken, krijgen ze de kans om financieel onafhankelijker te zijn van hun man en zelfstandiger door het leven te gaan. Dit geeft de vrouw de mogelijkheid om een slecht huwelijk te beëindigen, ondanks de maatschappelijke afkeuring (FFM, 2017).

De klasse – en sociale verschillen kunnen leiden tot grote afwijkingen betreffende de inspraak van de vrouw (Hossain, 2012). Zo heeft 11% van de mannen in de rurale gebieden de volledige controle over het inkomen. In de steden is dit slechts 5%. De educatie heeft een positieve invloed op dit percentage: hoe hoger de opleiding van de vrouw, hoe hoger haar inspraak in het besluitvormingsproces (Khan, 2015). Ondanks de *purdahnormen* krijgen deze geschoolde vrouwen dan meer macht toegewezen. Ook voor vrouwen tewerkgesteld in stedelijke fabrieken stijgt de onderhandelingsmacht in het huishouden (Blumberg & Coleman, 1989; Rahman & Rao, 2004; Hossain, 2012). Door de grotere arbeidsopties in de steden krijgt vrouwen de kans om zich buitenshuis te begeven. Dit kan echter leiden tot een toename van het huiselijk geweld om de verworven zelfstandigheid van de vrouw mee te onderdrukken (Cornwall & Anyidoho, 2010; Kagy, 2014). Omdat Bangladesh een land is waar vrouwelijk geweld een veelvoorkomend probleem is (FFM, 2017), zal dit worden besproken in het volgende onderdeel.

## 8.2 Toegenomen geweld

Dat vrouwen werken, wordt door de *purdahnormen* geleidelijk aan meer toegelaten. Toch wordt dit door de man niet altijd aanvaard, wat vaak leidt tot conflicten. De Bengaalse samenleving wordt namelijk nog steeds gedomineerd door een patriarchale structuur (Elson, 2013; Kagy, 2014). Dat de vrouw nu een sterkere plaats inneemt, bekoopt ze vaak met geweld. In het Bangladesh Violence Against Woman (VAW) Survey van Hossain (2011) zien we, zoals weergegeven in figuur IV in bijlage, dat 65% van de Bengaalse vrouwen tijdens hun leven in aanraking komen met fysiek geweld. Hieronder wordt verstaan “Violence including slapping, fisting, boxing, throwing something to hurt, pushing, shoving, pulling hair, shaking with hot things, throwing acid or hot water, intentionally suffocating, shocking, burning, threatening with gun, knife or any sharp weapon, beating etc.” (Hossen, 2014, p. 11). Dit geweld is veelvoorkomend in Zuid-Azië (Koenig et al., 2003), maar niet het enige soort geweld dat vrouwen ondergaan. Volgens het onderzoek van Hossen (2014) ondergaat 82% van de vrouwen psychologisch geweld. Dit is enerzijds geweld waarbij de echtgenoot de vrijheid van de vrouw belemmert, zoals het verbieden van contact met vrienden of familieleden of zelfs een dokter. Anderzijds gaat dit om beledigingen, het kleineren, vernederen, intimideren en bedreigen van de vrouw.

De studies van Dobash en Dobash (1979), Kalmuss en Strauss (1982), Farmer en Tiefenthaler (1997) en Quisumbing en Maluccio (2003) suggereren dat de werkgelegenheid van vrouwen in ontwikkelingslanden zorgt voor een grotere onderhandelingspositie, dat het de financiële stress in het huishouden vermindert, de status van de vrouw verbetert en vrouwen beschermt tegen huiselijk geweld. Toch blijkt uit andere onderzoeken een toegenomen hoeveelheid partnergeweld omwille van de sterkere positie die de vrouw inneemt. Deelname aan de beroepsbevolking zorgt voor een schending van *purdah* en vrouwelijke afzondering. Daarom gebruiken mannen vaak geweld om de controle en dominantie over hun vrouw te behouden (Dobash & Dobash, 1979; Yllö, 1984; Parrott & Zeichner, 2003; Rani & Bonu, 2009; Naved, Samuels, Masson, Talukder, Gupta & Yount, 2017). Volgens Abramsky, Watts, Garcia-Moreno, Devries, Kiss, Ellsberg, Jansen en Heise (2011) en Heath (2014) neemt de kans op huiselijk geweld toe indien de werkende vrouw zich bevindt in een omgeving met een lage arbeidsparticipatie. In tegenstelling zijn de bevindingen van Naved, Mamun, Parvin, Willan, Gibbs, Yu en Jewkes (2018). Volgens hen zijn vooral tewerkgestelde vrouwen in de RMG-sector onderworpen aan huiselijk geweld, omdat zij het meest ingaan tegen de voorgeschreven genderrollen en *purdah*. In de sloppenwijken van de stedelijke gebieden wonen de meeste RMG-werknemers. In deze gebieden heerst er de gedachte dat mannelijkheid kan worden getoond door vrouwen *purdah* te laten naleven en hun mobiliteit te beperken. Dit is vanwege de armoede echter niet haalbaar (Naved & Rahman, Willan, Jewkes & Gibbs, 2018). Volgens Tauchen, Witte en Long (1991), Rao (1997), Eswaran en Malhotra (2011) en Heath

(2014) is het afhankelijk van de onderhandelingspositie waarin de vrouw zich bevond voor haar tewerkstelling, of er al dan niet een toename is in huiselijk geweld na arbeidsparticipatie. Vrouwen die hogere educatie hebben genoten of op latere leeftijd trouwden, beschikken vaak over die sterkere positie. Voor deze vrouwen kan tewerkstelling het geweld verminderen, omdat ze het huwelijk makkelijker kunnen verbreken. Echter kan het geweld ook toenemen, omdat de man de nieuwe onderhandelingspositie probeert tegen te gaan. Volgens Heath (2014) is werkloosheid van de man een versterkende factor. Zijn werkloosheid kan ervoor zorgen dat mannen machteloos en gefrustreerd raken en dit uiten in geweld. Mannen zien werkloosheid dan ook als een bedreiging van hun macht of status Gelles, 1972; (Counts, Brown & Campbell, 1992; Connell, 1995; Macmillan & Gartner, 1999; Krishnan, Rocca, Hubbard, Subbiah, Edmeades & Padian, 2010; Luke & Munshi, 2011; Chin, 2012; Naved et al., 2017; Naved & Rahman, et al., 2018).

Volgens Banks (2013) wordt het misbruik van vrouwen die zich niet aan deze normen en rollen houden grotendeels toegelaten door de samenleving. Het geweld kan ervoor zorgen dat kansen op arbeid en verdere ontwikkeling worden tegenhouden (Kibria, 1995; Kabeer, 1997; Heath, 2014; Naved et al., 2017; Naved & Mamun, et al., 2018). Dit zou een aanwijzing kunnen zijn dat ook geweld een belangrijke rol speelt in de lage vrouwelijke arbeidsparticipatiegraad.

## 9 Bangladesh in vergelijking tot Zuid-Azië

Doorheen het onderzoek werd duidelijk dat de Bengaalse samenleving een door mannen gedomineerde samenleving is. Dit is niet onverwacht, aangezien in veel Aziatische landen de man de hoofdrol speelt in het gezin. Een van de zaken die deze bevinding staven, is de loonkloof (Paul-Majumder & Begum, 2000; Rahman & Islam, 2003; Rahman, 2004; Asadullah, 2005; Hossain & Tisdell, 2005; Al-Samarrai, 2007; Kapsos, 2008; BBS, 2009; ADB, 2016). De man verdiende lange tijd meer dan de vrouw door het krijgen van betere jobs en een onderschatting van de vrouwelijke productiviteit (Al-Samarrai, 2007; ILO, 2016a; Mahmood & Rezina, 2016; Kabir, 2018). Wereldwijd bedraagt de gemiddelde loonkloof 16% (ILO, 2018b). In Zuid-Azië is de gemiddelde loonkloof hoger en bedraagt deze 34,2% door de beperktere kansen op de arbeidsmarkt van de vrouw (ILO, 2016b; ILO, 2017b; ILO, 2017c; World Economic Forum, 2018). Zo bedraagt de loonkloof 40,5% in Nepal, 38,6% in Pakistan (ILO, 2017b) en 33% in India (World Economic Forum, 2018). Bangladesh heeft met 2,2% de laagste loonkloof is in Zuid-Azië (ILO, 2018a). Dit is verrassend door de discriminatie en de zwakkere positie die de vrouw op meerdere vlakken inneemt. Toch heeft Bangladesh een evolutie doorgemaakt en suggereert ILO (2019) dat het land op vlak van gendergelijkheid enorm vooruitstrevend is.

In Bangladesh treden vrouwen meestal toe tot de arbeidsmarkt omwille van financiële noden (Kabeer et al., 2011; Heintz et al., 2018; Abir, 2018). Ook voor Zuid-Azië is dit de meest voorkomende reden (Najeeb, Morales & Lopez-Acevedo, 2020). In het algemeen is de vrouwelijke arbeidsparticipatie in de regio laag door gebrek aan joboportunities en de invloed van sociale en economische factoren (ILO, 2017b). Toch zijn er tussen de landen soms grote verschillen (ILO, 2017b). Deze verschillen zijn deels te wijten aan de verschillende definities van werkende vrouwen en de hantering van andere maatstaven (Najeeb et al., 2020). Gemiddeld participeert 23,6% van de vrouwen in Zuid-Azië aan de arbeidsmarkt in vergelijking met 80% van de mannen (The World Bank, 2020). Bangladesh heeft met een vrouwelijke arbeidsparticipatie van 36% een bovengemiddelde participatie ten opzichte van de andere Zuid-Aziatische landen (The World Bank, 2019b). De versoepeling van *purdah* speelt mogelijk een belangrijke rol in dit hoge percentage. Vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt voeren vaak huishoudelijke taken uit en zijn geconcentreerd in laaggeschoolde en laagbetaalde arbeid (ILO, 2017b). De meeste vrouwen bevinden zich hierdoor in de landbouw of informele sector. Echter maken ze stilaan vaker de overstap naar de formele sector, met een daling van de vrouwelijke arbeidsparticipatiegraad in de rurale gebieden tot gevolg (Najeeb et al., 2020). Dit wordt ook bevestigd in het gedane onderzoek. Ook in Bangladesh bevinden vrouwen zich het meest in de informele sector of in de RMG-sector, waarvoor slechts beperkte educatie en kennisniveaus zijn vereist (Paul-Majumder & Begum, 2000; Kabeer et al., 2011; ADB, 2016; FFM, 2017). Echter gingen er tussen 2010 en 2013 1,5 miljoen vrouwen

weg uit de landbouw door de toegenomen werkmogelijkheden in de RMG-sector (Sofa Team & Doss, 2011; Asian Development Bank, 2016; Abir, 2018).

Volgens Chatterjee, Desai en Venneman (2018) en Najeeb et al., 2020 is een U-vormig patroon herkenbaar tussen vrouwelijke educatie en hun participatiegraad in Zuid-Azië, net zoals in Bangladesh (Cain et al., 1979; Khandker, 1987; The World Bank, 2008; Bridges et al., 2011; Neff et al., 2012; Jolliffe et al., 2013; Rahman & Islam, 2013; BBS, 2015; Asian Development Bank, 2016). De lager en hogere opgeleide vrouwen nemen in grotere getallen deel aan de arbeidsmarkt. Dit zou volgens de onderzoekers te verklaren zijn door de uitsluiting die vrouwen met een matige opleiding ondergaan. Aangezien meer vrouwen educatie volgen, kan dit betekenen dat gezinnen deze investering willen doen. Ouders verwachten dat hun kind dan betere werkmogelijkheden kan aangaan (Najeeb et al., 2020). Zo zien we dan ook dat de gemiddelde vrouwelijke geletterdheid in Zuid-Azië is toegenomen van 21,37% in 1975 tot 63,73% in 2018 (The World Bank, n.d.). Bangladesh heeft anno 2018 een vrouwelijke geletterdheid van 71,2%. Dit bovengemiddelde percentage is mogelijk te verklaren door de educatieprogramma's die de overheid startte sinds 1980 om educatie voor vrouwen op het platteland, en later op nationaal niveau, te stimuleren (Mitra et al, 1994; National Education Policy, 2010).

20% van de vrouwen in de Aziatische regio kiest bewust om economisch inactief te zijn. Een mogelijke verklaring is de grote werk - en privé-last (ILO, 2017c). Overeenkomstig met deze bevindingen staan vrouwen in Bangladesh volledig zelfstandig in voor de huishoudelijke taken en verzorging van de kinderen (Rozario, 2006; Haque et al., 2020). Als vrouwen beslissen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt, komen dus zowel het huishouden als de werklust op haar schouders terecht. De meeste vrouwen krijgen echter de keuzemogelijkheid niet om al dan niet deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De hoofdredenen van de grote vrouwelijke economische inactiviteit in Azië zijn de sociale en economische beperkingen, zoals *purdah*, die vrouwen tegenhouden, maar ook discriminatie, onvoldoende educatie, het huwelijk en partnergeweld vormen een barrière (ILO, 2016b; ILO, 2017c; The World Bank, 2020; Najeeb et al., 2020; The World Bank, 2020). Deze lijn wordt doorgetrokken in Bangladesh. Het gedane literatuuronderzoek toonde dan ook aan dat dit eveneens de hoofdredenen waren voor vrouwelijke economische inactiviteit in het land (Blanchet, 1984; White, 1992; ADB, 2016; McCarthy, 2017).

Zoals aangehaald is geweld ook een factor die vrouwen weerhoudt om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Vrouwen zijn bang voor het geweld van hun partner of om zich te begeven in een onveilige omgeving buitenshuis, bijvoorbeeld door het seksueel geweld dat vaak voorkomt op de werkplaats in Zuid-Azië (Najeeb et al., 2020). Bijna 50% van de vrouwen in Azië krijgen te maken met fysiek of psychologisch geweld. Zo is 39% van de mannen in India ervan overtuigd dat het gerechtvaardigd is om een vrouw te slaan (UN Women, 2011). Het geweld is ook in Bangladesh een veelvoorkomend feit (Kibria, 1995; Kabeer, 2004; Kabeer & Mahmud, 2004; FFM, 2017). Echter liggen volgens Hossen (2014) de cijfers in Bangladesh hoger en krijgt 65% te maken met fysiek geweld en 82% met psychologisch geweld. Een mogelijke verklaring is de sterkere rol die vrouwen vanwege toegenomen economische opportuniteiten innemen, wat door veel mannen niet wordt aanvaard (Gelles, 1972; Counts et al., 1992; Connell, 1995; Macmillan & Gartner, 1999; Luke & Munshi, 2011; Chin, 2012; Heath, 2014; Naved et al., 2017; Naved & Mamun, et al., 2018).

In vergelijking met de overige Aziatische landen valt het op dat Bangladesh bovengemiddeld scoort op vlak van arbeidsparticipatie en educatie, maar ook op vlak van geweld. Een onderzoek naar de relatie tussen deze elementen kan bijdragen tot het verkrijgen van een breder beeld op de Zuid-Aziatische vrouwelijke arbeidsparticipatie.

## 10 Conclusie

Bangladesh heeft nog steeds een lage vrouwelijke arbeidsparticipatiegraad. De overheid trachtte gelijkheid en arbeidsparticipatie te verhogen met educatie stimulerende programma's, maar de kloof tussen mannelijke en vrouwelijke arbeidsparticipatie blijft bestaan. De kloof wordt vooral beïnvloed door *pardah* en de patriarchale structuur, maar ook andere factoren spelen een rol. Deze masterproef had als doel de impact van socio-culturele factoren na te gaan die deze lage vrouwelijke arbeidsparticipatiegraad veroorzaken aan de hand van een kritisch en diepgaand literatuuronderzoek. De resultaten van dit onderzoek geven aan dat *pardah* en de patriarchale structuur een grote invloed hebben op het al dan niet participeren van vrouwen aan de arbeidsmarkt. Deze factoren willen het contact van vrouwen met anderen zoveel mogelijk beperken en ervoor zorgen dat traditionele genderrollen worden behouden. Dit heeft niet alleen invloed op de vrouw haar plaats in het huishouden, maar ook op de relaties die ze kan aangaan op sociaal en economisch vlak.

*Pardah* speelde vlak na de onafhankelijkheid van Bangladesh een grote rol in vrouwen hun vrijheid en eventuele werkmogelijkheden. Doorheen de afgelopen 50 jaar hebben zich in de cultuur en toepassing van *pardah* grote veranderingen voorgedaan. Als resultaat nemen meer vrouwen deel aan de arbeidsmarkt. De RMG-sector, het verkrijgen van meer educatie, toelating van familie om buitenshuis te werken en een beter loon voor vrouwen leidden tot een waardigere plaats van vrouwen in de door mannen gedomineerde Bengaalse samenleving. Voorgaande elementen wijzen op een versoepeling van de naleving van *pardah*. Deze versoepeling gebeurde vooral noodgedwongen. Indien het loon van de man niet volstaat om het gezin mee te onderhouden, worden vrouwen aangezet tot het participeren in betaald werk. Een groot deel van de vrouwen wordt dus gestimuleerd om op zoek te gaan naar betaald werk omwille van financiële tekorten in plaats van economische opportuniteiten. Als gevolg zijn de lagere klassen degenen die de *pardahnormen* het vaakst doorbreken en een toegenomen mobiliteit ervaren.

Dankzij de RMG-sector, die kort na de onafhankelijkheid zijn intrede deed in het land, werden tal van jobs gecreëerd in de steden en is Bangladesh de tweede grootste wereldexporteur van textiel en kleding. De RMG-fabrieken worden als een werkplek gezien die aansluit bij *pardahnormen* door de afsluiting van vrouwen in werkkruimtes. Net vanwege de RMG-sector is het in stedelijke gebieden reeds meer aanvaard dat vrouwen zich verplaatsen, wat grote verschillen teweeg brengt tussen de gebieden op vlak van mobiliteit en naleving van *pardah*. Het is daarbij grotendeels te danken aan deze sector dat stedelijke vrouwen een grote verandering op vlak van hun mobiliteit, zelfstandigheid en inspraak in de huishoudbeslissingen ervaren. Dit is in tegenstelling tot de rurale gebieden waar de werkmogelijkheden beperkt blijven. In de internationaal toegankelijke literatuur worden er ook algemene werksectoren aangehaald, maar het specifieke werk dat wordt uitgevoerd blijft vaak onduidelijk. Dieper onderzoek betreffende de specifieke werkmogelijkheden en -omstandigheden in Bangladesh zijn nodig om een duidelijk en breder beeld te verkrijgen. Het is verder moeilijk om een besluit te maken over de huidige invloed van *pardah* op de rurale gebieden door een gebrek aan voldoende internationale literatuur en de grote nadruk op het belang van de RMG-sector. In verder onderzoek zou het aan te raden zijn om te focussen op de invloed van *pardah* in de verschillende regio's van Bangladesh.

Ondanks deze toegenomen vrouwelijke arbeidsparticipatie blijft het voor mannen moeilijk om de grotere vrouwelijke onderhandelingsmacht te aanvaarden. Door gebruik van geweld proberen ze hun macht over de vrouw te behouden. Bovendien is het feit dat er meer vrouwen deelnemen aan de Bengaalse arbeidsmarkt geen indicator voor het verdwijnen van de genderongelijkheid die er heerst in het land. Er dienen meerdere factoren in rekening te worden gebracht, waardoor er nog veel potentieel is voor verder en toekomstig onderzoek. Er is dan ook nog een lange weg af te leggen vooraleer vrouwen in Bangladesh een gelijke status verkrijgen.



## 11 Referenties

- Abdullah, T.A., & Zeidenstein, S.A. (1982). *Village women in Bangladesh: Prospects for change*. Oxford: Pergamon Press.
- Abir, R. (2018, December 11). What the hijab represents. *Dhaka Tribune*. Geraadpleegd van <https://www.dhakatribune.com/opinion/op-ed/2018/12/11/what-the-hijab-represents>
- Abramsky, T., Watts, C., Garcia-Moreno, C., Devries, K., Kiss, L., Ellsberg, M., Jansen, H., & Heise, L. (2011). What factors are associated with recent intimate partner violence? Findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. *BMC Public Health*, 11(1), 109.
- Afridi, F., Dinkelman, T., & Mahajan, K. (2017). *Declining female labour force participation in rural India: The supply side*. Geraadpleegd op 3 april 2020, van <https://www.theigc.org/blog/declining-female-labour-force-participation-rural-india-supply-side/>
- Afrin, S. (2014). Labour condition in the apparel industry of Bangladesh: Is Bangladesh labour law 2006 enough? *International Journal of Development and Economic Sustainability*, 2(4), 1–16.
- Ahmed, F. E. (2004). The rise of the Bangladesh garment industry. *NWSA Journal*, 16(2), 34-45.
- Ahmed, F., Greenleaf, A., & Sacks, A. (2014). The paradox of export growth in areas of weak governance: the case of ready-made garment sector in Bangladesh. *World Development*, 56, 258-271.
- Ahmed, S., & McGillivray, M. (2015). Human capital, discrimination and the gender wage gap in Bangladesh. *World Development*, 67, 506-524.
- Ahmed, S., Koenig, M. A., & Stephenson, R. (2006). Effects of domestic violence on perinatal and early-childhood mortality: Evidence from north India. *American Journal of Public Health*, 96(8), 1423-1428.
- Ahmed, T., & Sen, B. (2018). Conservative outlook, gender norms and female wellbeing: Evidence from rural Bangladesh. *World Development*, 111(2018), 41–58.
- Al-Samarrai S. (2007). *Changes in employment in Bangladesh 2000-2005: The impacts on poverty and gender equity*. Geraadpleegd van [http://siteresources.worldbank.org/INTBANGLADESH/416523-1188902683421/21515714/06\\_ChangesInEmployment-in-Bangladesh2000-2005.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTBANGLADESH/416523-1188902683421/21515714/06_ChangesInEmployment-in-Bangladesh2000-2005.pdf)
- Amin, R., Ahmed, A. U., Chowdhury, J. & Ahmed, M. (1994). Poor women's participation in income-generating projects and their fertility regulation in rural Bangladesh: Evidence from a recent survey. *World Development*, 22(4), 555-565.
- Amin, S. (1997). The poverty-purdah trap in rural Bangladesh: Implications for women's roles in the family. *Development and Change*, 28(1997), 213–33.
- Amin, S., Diamond, I., Naved, R. T., & Newby, M. (1998). Transition to adulthood of female garment-factory workers in Bangladesh. *Studies in family planning*, 29(2), 185-200.

- Anderson, S., & Eswaran, M. (2009) What determines female autonomy? Evidence from Bangladesh. *Journal of Development Economics*, 90(2), 179-191.
- Artikel 13, wet van 8 december 1999 betreffende het Recht op Educatie.
- Art 10 en art 18, wet van 4 november 1972 betreffende de Constitution of the People's Republic of Bangladesh.
- Asadullah, M. (2005). Returns to education in Bangladesh. *QEH Working Paper Series*, 130, 2-25.
- Asadullah, N., & Wahhaj, Z. (2016). Missing from the market: Purdah norm and women's paid work participation in Bangladesh. *IZA Discussion Papers*, 10463, 1–36.
- Asian Development Bank. (2016). Woman at work. *Asian Development Bank and the International Labour Organization Regional Office for Asia and the Pacific*, 68, 1–8.
- Badruzzaman, M., & Mian, N. (2015). Right to education in Bangladesh: An appraisal for constitutional guarantee. *Journal of Studies in Social Sciences*, 13(1), 1–34.
- Balk, D. (1994). Individual and community aspects of women's status and fertility in rural Bangladesh. *Population Studies*, 48(1), 23-80.
- Balk, D. (1996). Defying gender norms in rural Bangladesh. *Population Series, East West Centre Working Papers*, 78, 1-48.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2002a). *Report on labour force survey 1999-2000*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2002b). *Statistical profile of women in Bangladesh*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2004). *Report on labour force survey 2002-03*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2008). *Literacy assessment survey 2008*. Geneva: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2008). *Report of labour force survey 2005-06*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2009). *Labour force survey 2005-06*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2011). *Labour force survey 2010*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2013). *Gender statistics of Bangladesh 2012*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2013). *Survey of manufacturing industries 2012*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.

- Bangladesh Bureau of Statistics. (2015). *Bangladesh labour force survey 2013*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2017). *Quarterly labour force survey Bangladesh 2015-16*. Ministry of Planning: Dhaka, Bangladesh.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2018). *Bangladesh labour force survey 2016-17*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Bureau of Statistics. (2019). *Report on Bangladesh sample vital statistics 2018*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bangladesh Employers' Federation. (2009). *A handbook on the Bangladesh Labour Act 2006*. Bangkok: ILO Library.
- Bangladesh Garments Manufacturers and Exporters Association. (2020, March 9). *Trade Information*. Geraadpleegd op 8 april 2020, van <http://www.bgmea.com.bd/home/pages/TradeInformation>
- Banks, N. (2013). Female employment in Dhaka, Bangladesh: Participation, perceptions and pressures. *International Institute for Environment and Development (IIED)*, 25(1), 95–109.
- Banu, D., Farashuddin, F., Hossain, A., & Akter, S. (2001). Empowering women in rural Bangladesh: Impact of Bangladesh Rural Advancement Committee's (BRAC's) Programme. *Journal of International Women's Studies*, 2(3), 30–53.
- Bartkowski, J. P., & Read, J.N.G. (2003). Veiled submission: Gender, power, and identity among evangelical and Muslim women in the United States. *Qualitative Sociology*, 26(1), 71–92.
- Bates, L. M., Islam, M. K., Al-Kabir, A., & Schuler, S. R. (2003). From home to clinic and family planning to family health: Client and community responses to health sector reforms in Bangladesh. *International family planning perspectives*, 29(2), 88-94.
- Begum, A. (2014). Dowry in Bangladesh: A search from an international perspective for an effective legal approach to mitigate women's experiences. *Journal of International Women's Studies*, 15(2), 249-267.
- Blanchet, T. (1984). *Meanings and rituals of Birth in rural Bangladesh*. Dhaka: University Press.
- Bridges, S., Lawson, D., & Begum, S. (2011). Labour market outcomes in Bangladesh. The role of poverty and gender norms. *European Journal of Development Research*, 23(3), 1–29.
- Cain, M., Khanam, S. R., & Nahar, S. (1979). Class and women's work in Bangladesh. *Population and Development Review*, 5(3), p. 405-438.
- CEIC. (2019, November 10). *Bangladesh LFS: Labour force economic indicators*. Geraadpleegd op 7 maart 2020, van <https://www.ceicdata.com/en/bangladesh/labour-force-survey-labour-force/lfs-labour-force>
- Chatterjee, E., Desai, S., & Vanneman, R. (2018). Indian paradox: Rising education declining women's employment. *Demographic Review*, 38(31), 855-878.

- Chin, Y. (2012). Male backlash, bargaining, or exposure reduction? Women's working status and physical spousal violence in India. *Journal of Population Economics*, 1(25), 175–200.
- Chowdhury, T. A. (1993). *Segregation of Women in Islamic societies of South Asia and its reflection in rural housing - Case study in Bangladesh*. Geraadpleegd op 14 april 2020, van <https://www.mcgill.ca/mchg/student/segregation/chapter3>
- Clappaert, E. (27 september 2017). *Deze vijf landen kennen de grootste ongelijkheid tussen mannen en vrouwen*. Geraadpleegd op 8 november 2019, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2017/09/27/dit-zijn-de-meest-vrouwonvriendelijke-landen-ter-wereld/>
- Clay, E. J., & Khan, M. S. (1977). Agricultural employment and underemployment in Bangladesh: The next decade. *Bangladesh Agricultural Resource Council, Agricultural Economics and Rural Social Science Paper*, 4, 193.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Berkely, US: Univeristy of California Press.
- Cornwall, A., & Anyidoho, N. A. (2010). Introduction: women's empowerment: contentions and contestations. *Development*, 53(2), 144–149.
- Counts, D. A., Brown, J. K., & Campbell, J. C. (1992). *Sanctions and sanctuary: Cultural analysis of the beating of wives*. Boulder, US: Westview Press.
- Dharmalingam, A., & Morgan, S. (1996). Women's work, autonomy, and birth control: Evidence from two South Indian villages. *Population Studies*, 50, 187–201.
- Dobash, R. E., & Dobash, R. P. (1979). *Violence against wives: A case against the patriarchy*. New York, US: Free Press.
- Ellsberg, M. C., Pena, R., Herrera, A., Liljestrand, J., & Winkvist, A. (1999). Wife abuse among women of childbearing age in Nicaragua. *American Journal of Public Health*, 2(89), 241–244.
- Elson, D. (2013). Economic crisis from the 1980s to the 2010s: a gender analysis. *New Frontiers in Feminist Political Economy*, 189-212.
- Estivill, J. (2003). Concepts and strategies for combating social exclusion: An overview. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 33(1), 1-121.
- Eswaran, M., & Malhotra, N. (2011). Domestic violence and women's autonomy in developing countries: Theory and evidence. *Canadian Journal of Economics*, 4(44), 1222–1263.
- Farmer, A., & Tiefenthaler, J. (1997). An economic analysis of domestic violence. *Review of Social Economy*, 55(3), 337–58.
- Feldman, S., & McCarthy, F. E. (1983). Purdah and changing patterns of social control among rural women in Bangladesh. *Journal of Marriage and Family*, 45(4), 949–959.
- Fermont, C. (2011). *Vrouwenrechten in de rechtspraak van het VN-Mensenrechtencomité*. Universiteit Gent.

- Fontana, M., Joekes, S., & Masika, R. (1998). Global trade expansion and liberalization: Gender issues and impacts. *Institute of Development Studies*, 42, 1-81.
- Gelles, R. J. (1972). *The violent home: A study of physical aggression between husbands and wives*. Beverly Hills, US: Sage Publications.
- Gerber, J. (2017). *International economics*. VS: Pearson Education.
- Haque, M. F., Sarker, A., Rahman, S., & Rakibuddin, M. (2020). Discrimination of women at RMG sector in Bangladesh. *Journal of Social and Political Sciences*, 3(1), 112–118.
- Haque, M., Islam, T. M., Tareque, M., & Mostofa, M. (2011). Women empowerment or autonomy: A comparative view in Bangladesh context. *Bangladesh e-Journal of Sociology*, 8(2), 17-30.
- Hartmann, B., & Boyce, J.C. (1983). *A quiet violence: View from a Bangladesh village*. London, UK: Zed Press.
- Hasan, M. (1998). *Gender issue: An Islamic approach*. Geraadpleegd op 3 april 2020, van [http://www.muslimtents.com/aminahsworld/Islamic\\_approach.html](http://www.muslimtents.com/aminahsworld/Islamic_approach.html)
- Heath, R. (2014). Women's access to labor market opportunities, control of household resources, and domestic violence: Evidence from Bangladesh. *World Development*, 57, 32–46.
- Heintz, J., Kabeer, N., & Mahmud, S. (2018). Cultural norms, economic incentives and women's labour market behaviour: Empirical insights from Bangladesh. *Oxford Development Studies*, 46(2), 266-289.
- Home Office's Fact-Finding Mission (FFM). (2017). *Report of a home office fact-finding mission Bangladesh*. Geraadpleegd van [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/655451/Bangladesh\\_FFM\\_report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/655451/Bangladesh_FFM_report.pdf)
- Hossain Ovi, I. (2018a, May 1). Women in workforce: Employment without empowerment. *Dhaka Tribune*. Geraadpleegd van <https://www.dhakatribune.com/business/2018/03/08/women-workforce-employment-without-empowerment>
- Hossain Ovi, I. (2018b, November 26). ILO Global Wage Report 2018: Bangladesh's gender wage gap lowest in the globe. *Dhaka Tribune*. Geraadpleegd van <https://www.dhakatribune.com/labour/2018/11/26/ilo-global-wage-report-2018-bangladesh-s-gender-wage-gap-lowest-in-the-globe>
- Hossain Ovi, I. (2020, March 8). UN report: Bangladesh's gender wage gap lowest in the world. *Dhaka Tribune*. Geraadpleegd van <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/2020/03/08/un-report-bangladesh-s-gender-wage-gap-lowest-in-the-world>
- Hossain, M. K., & Kabir, M. (2001). Purdah, mobility and women's empowerment and reproductive behaviour in rural Bangladesh. *Social Change*, 31(3), 84–102.
- Hossain, M., & Siddique, A. (2017, October 6). Stone crushing industry exposes workers to deadly silicosis disease. *Dhaka Tribune*. Geraadpleegd van <https://www.dhakatribune.com/uncategorized/2017/09/28/stone-crushing-silicosis-disease>

- Hossain, N. (2011). Exports, equity and empowerment: The effects of readymade garments manufacturing employment on gender equality in Bangladesh. *World Development Report 2012: gender equality and development: background paper*, 2 – 40.
- Hossain, N. (2012). Women's empowerment revisited: From individual to collective power among the export sector workers of Bangladesh. *IDS Working Paper*, 2012(389), 3-33.
- Hossen, A. (2014). Measuring gender-based violence: Results of the violence against women (VAW) survey in Bangladesh. *Bangladesh Bureau of Statistics*, 1-34.
- Huq, S. (2010). Negotiating Islam: Conservatism, splintered authority and empowerment in urban Bangladesh. *IDS Bulletin*, 41(2), 97–105.
- ILO. (2006). *Measuring gender dimensions of the world of work in Bangladesh: A training guide*. Geraadpleegd van [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_116277.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116277.pdf)
- ILO. (2013). Decent work country profile Bangladesh. *Geraadpleegd van [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_216901.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_216901.pdf)*
- ILO. (2015, December 3). *Informal economy workers*. Geraadpleegd op 18 april 2020, van [https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS\\_436492/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436492/lang--en/index.htm)
- ILO. (2016a). *Women at work trends 2016*. Geraadpleegd van [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf)
- ILO. (2016b, November 8). *Wages in Asia and the Pacific and the Arab States*. Geraadpleegd op 20 april 2020, van [https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS\\_534369/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_534369/lang--en/index.htm)
- ILO. (2017a, December 21). *The Rana Plaza accident and its aftermath*. Geraadpleegd op 11 april 2020, van [https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS\\_614394/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm)
- ILO. (2017b, March 1). *Women in Asia: High contribution, little rewards*. Geraadpleegd op 20 april 2020, van [https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS\\_545923/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_545923/lang--en/index.htm)
- ILO. (2017c, June 14). *ILO: Closing gender gaps could add US\$ 3.2 trillion to the Asia-Pacific economy*. Geraadpleegd op 20 april 2020, van [https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS\\_557776/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_557776/lang--en/index.htm)
- ILO. (2018a). *Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Geraadpleegd op 11 april 2020, van [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)
- ILO. (2018b, December 20). *Gender pay gaps in the garment, textile and footwear sector in developing Asia*. Geraadpleegd op 20 april 2020, van [https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS\\_655334/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_655334/lang--en/index.htm)

- ILO. (2019). *World employment social outlook: Trends 2019*. Geraadpleegd van [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf)
- ILO. (2020). *Data Finder - World Employment and Social Outlook*. Geraadpleegd op 17 april 2020, van <https://www.ilo.org/wesodata>
- Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen*. (18 december 1979). Geraadpleegd op 29 oktober 2019, van <http://bdf.belgium.be/media/static/files/1979-12-18-cedaw-tekst-verdrag-nl.pdf>
- International Finance Corporation. (2019). Digitizing merchant payments in Bangladesh. *International Finance Corporation, The World Bank Group*, 2-27.
- Islam, M. S., Abdur Rakib, M., & Adnan, A. (2016). Ready-made garments sector of Bangladesh: Its contribution and challenges towards development. *Asian Development*, 5(2), 50–61.
- Jensen, R. (2012) Do labor market opportunities affect young women's work and family decisions: Experimental evidence from India. *Quarterly Journal of Economics*, 127(2), 753-792.
- Kabeer, N. (1997). Women, wages and intra-household power relations in urban Bangladesh. *Development and Change*, 28(2), 261–302.
- Kabeer, N. (2004). Globalization, labor standards, and women's rights: Dilemmas of collective (in) action in an interdependent world. *Feminist Economics*, 10(1), 3- 35.
- Kabeer, N. (2013). *Paid work, women's empowerment and inclusive growth: transforming the structures of constraint*. New York: UN Women.
- Kabeer, N., & Mahmud, S. (2004). Rags, riches and women workers: Export-oriented garment manufacturing in Bangladesh. *Commonwealth Secretariat*, 133-163.
- Kabeer, N., Mahmud, S., & Tasneem, S. (2011). Does paid work provide a pathway to women's empowerment? Empirical findings from Bangladesh. *IDS Working paper*, 375(5), 1–34.
- Kabir, N. (2018, March 3). *Woman RMG worker ratio falls amid tech upgradation: Survey*. Geraadpleegd op 8 april 2020, van <http://www.newagebd.net/print/article/35947>
- Kagy, G. (2014). Female labor market opportunities, household decision-making power, and domestic violence: Evidence from the Bangladesh garment industry. *University of Colorado Boulder*, 14(9), 1-53.
- Kalmuss, D. S., & Strauss, M. A. (1982). Wife's marital dependency and wife abuse. *Journal of Marriage and Family*, 44(2), 277–286.
- Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with patriarchy. *Gender and Society*, 2, 274–289.
- Kapsos, S. (2008). *ILO Asia-Pacific working paper series: The gender wage gap in Bangladesh*. Geraadpleegd van [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_098063.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_098063.pdf)

- Khan, N. A. (2015). The impact of women empowerment on their lives: Bangladesh context. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 303-310.
- Khandker, S. (1987). Labour market participation of married women in Bangladesh. *The Review of Economics and Statistics*, 69, 536–541.
- Khosla, N. (2009). The ready-made garments industry in Bangladesh: A means to reducing gender-based social exclusion of women? *Journal of International Women's Studies*, 11(1), 289-303.
- Khundker, N. (2002). *Globalization, competitiveness and job quality in the garment industry in Bangladesh*. Dhaka: University Press Limited.
- Kibria, N. (1995). Culture, social class, and income control in the lives of women garment workers in Bangladesh. *Gender and Society*, 9(3), 289-309.
- Kibria, N. (1998). Becoming a garments worker: The mobilization of women into the garments factories of Bangladesh. *United Nations Research Institute for Social Development*, 9, 1–23.
- Klasen, S., & Pieters, J. (2015). What explains the stagnation of female labour force in urban India? *The World Bank Economic Review*, 29(3), 449-478
- Koenig, M. A., Ahmed, S., Hossain, M. B., Khorshed, A. B. M., & Mozumder, A. (2003). Woman's status and domestic violence in rural Bangladesh: Individual - and community level effects. *Demography*, 40(2), 269–288.
- Kotikula, A., Hill, R., & Azfar Raza, W. (2019). What works for working woman: Understanding female labour force participation in urban Bangladesh. *The World Bank*, 9–51.
- Krishnan, S., Rocca, C. H., Hubbard, A. E., Subbiah, K., Edmeades, J., & Padian, N. S. (2010). Do changes in spousal employment status lead to domestic violence? Insights from a prospective study in Bangalore, India. *Social Science & Medicine*, 70(1), 136–43.
- Lakshmi, D., & Manvinder, K. (2019). Purdah or Ghunghat, a powerful means to control women: A Study of rural muslim and non-muslim women in western Uttar Pradesh, India. *Indian Journal of Gender Studies*, 26(3), 336–349.
- Leach, A. (2017, October 6). 12 steps to achieve gender equality in our lifetimes. *The Guardian*. Geraadpleegd van <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2016/mar/14/gender-equality-women-girls-rights-education-empowerment-politics>
- Lopez-Acevedo, G., & Robertson, R. (2012). Sewing success? Employment, wages, and poverty following the end of the Multi-Fibre Arrangement. *The World Bank*, 5–495.
- Luckerhof, C. (2019, 24 oktober). Zestien keer doodstraf in Bangladesh voor het verbranden van een vrouw. *De Morgen*. Geraadpleegd van <https://www.demorgen.be/nieuws/zestien-keer-doodstraf-in-bangladesh-voor-het-verbranden-van-een-vrouw-beec1ba4/>
- Luke, N., & Munshi, K. (2011). Women as agents of change: Female income, social affiliation and household decisions in South India. *Journal of Development Economics*, 1(94), 1–17.
- Macmillan, R., & Gartner, R. (1999). When she brings home the Bacon: Labor-force participation and the risk of spousal violence against women. *Journal of Marriage and Family*, 61(4), 947–958.



- Mahmood, F., & Rezina, S. (2016). Gender disparity in Bangladesh and its impact on women in workplaces. *Scholar Journal of Business and Social Science*, 2(2), 27–34.
- Mahmud, S. (2003a). The Bangladesh development studies. *The Quarterly Journal of The Bangladesh Institute of Development Studies*, XXIX, 19–22.
- Mahmud, S. (2003b). Is Bangladesh experiencing a feminization of the labor force? *The Bangladesh development studies*, XXIX, 1-37.
- Majlesi, K. (2016) Labor market opportunities and women's decision-making power within households. *Journal of Development Economics*, 119, 34–47.
- Mandelbaum, D.G. (1988). *Women's seclusion and men's honor: Sex roles in North India, Bangladesh, and Pakistan*. Tucson: University of Arizona Press.
- Martin, S. L., Tsui, A. O., Maitra, K., & Marinshaw, R. (1999). Domestic Violence in Northern India. *American Journal of Epidemiology*, 4(150), 417–426.
- McCarthy, J. (2017, June 6). *Reasons why dowries are horrible for women*. Geraadpleegd op 1 november 2019, van <https://www.globalcitizen.org/en/content/8-reasons-dowries-are-bad-for-women/>
- Mehrotra, S. (2015). Why the female labour force participation is low and falling? *Jawaharlal Nehru University*, 1–25.
- Ministry of Education. (1987). Education system in Bangladesh. *Bangladesh Bureau of Educational Information And Statistics (BANBEIS)*, 58.
- Moghissi, H. (2000). *Feminism and Islamic fundamentalism: The limits of postmodern analysis*. Dhaka: The University Press Ltd.
- Najeeb, F., Morales, M., & Lopez-Acevedo, G. (2020). Analyzing female employment trends in South Asia. *IZA Institute of Labor Economics*, 12956, 2–26.
- Nangia, A. (1997). The tragedy of bride burning in India: How should the law address it? *Brooklyn Journal of International Law*, 22(3), 637-644.
- National Education Policy. (2010). *Ministry of Education*.
- Naved, R. T., Mamun, M. A., Parvin, K., Willan, S., Gibbs, A., Yu, M., & Jewkes, R. (2018). Magnitude and correlates of intimate partner violence against female garment workers from selected factories in Bangladesh. *Plos One*, 13(11), 1–22.
- Naved, R. T., Rahman, T., Willan, S., Jewkes, R., & Gibbs, A. (2018). Female garment workers' experiences of violence in their homes and workplaces in Bangladesh: A qualitative study. *Social Science & Medicine*, 196, 150–157.
- Naved, R. T., Samuels, F., Masson, V. L., Talukder, A., Gupta, T., & Yount, K. M. (2017). Understanding intimate partner violence in rural Bangladesh: Prevention and response. *Overseas Development Institute*, 3-75.

- Neff, D., Sen, K., & Kling, V. (2012). The puzzling decline in rural women's labor force participation in India: A re-examination. *German Institute of Global and Area Studies, Working Paper*, 196, 1-29.
- Oommen, M. (2005). Crossing boundaries and stepping out of purdah in India. *Beyond Access*, 166–180.
- Oster, E., & Millett, M. (2010). Do call centers promote school enrollment? Evidence from India. *National Bureau of Economic Research working paper* 15922, 123 - 135.
- Parrott, D. J., & Zeichner, A. (2003). Effects of hypermasculinity on physical aggression against women. *Psychology of Men & Masculinity*, 4(1), 70–78.
- Paul-Majumder, P., & Begum, A. (2000). The gender imbalances in the export-oriented garment industry in Bangladesh. *The World Bank: Development Research Group*, 12, 1–40.
- Plan International. (29 juni 2018). *Kindbruiden in Bangladesh*. Geraadpleegd op 9 februari 2020, van <https://www.planinternational.nl/projecten/kindbruiden-in-bangladesh>
- Quisumbing, A. R., & Maluccio, J. A. (2003). Resources at marriage and intrahousehold allocation: Evidence from Bangladesh, Ethiopia, and South Africa. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 65(3), 283–327.
- Rahman, L., & Rao, V. (2004). The determinants of gender equity in India: Examining Dyson and Moore's thesis with new data. *Population and Development Review*, 30, 239–268.
- Rahman, M. (2002). *Bangladesh's external sector in FY2001: review of performance and emerging concerns*. Dhaka: Centre for Policy Dialogue.
- Rahman, R. (2004). Employment route to poverty reduction in Bangladesh: Role of self-employment and wage employment. *ILO Recovery and Reconstruction Department*, 17, 1-80.
- Rahman, R., & Islam, K.M. (2003). Employment-poverty linkages: Bangladesh. *ILO recovery and Reconstruction Department*, 10, 1-81.
- Rahman, R. I., & Islam, R. (2013). *Female labour force participation in Bangladesh: Trends, drivers and barriers*. Geraadpleegd van [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new\\_delhi/documents/publication/wcms\\_250112.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_250112.pdf)
- Rahman, R., & Islam, R. (2019). Employment, labour force participation and education: Towards gender equality in Bangladesh. *Centre for Development and Employment Research (CDER) and Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Bangladesh*, 1–54.
- Raihan, S., & Bidisha, H. (2018). Female employment stagnation in Bangladesh: A research paper on economic dialogue on inclusive growth in Bangladesh. *The Asia Foundation*, 1–49.
- Rani, M., & Bonu, S. (2009). Attitudes toward wife beating: a cross-country study in Asia. *Journal of Interpersonal Violence*, 24(8), 1371–1397.
- Rao, A., & Kelleher, D. (1995). Engendering organizational change: The BRAC case' in getting institution right for women in development. *IDS Bulletin*, 26(3), 69–78.

- Rao, V. (1997). Wife-beating in rural South India: A qualitative and econometric analysis. *Social Science & Medicine*, 44, 1169–1180.
- Rashid, M. A. (2006). Rise of readymade garments industry in Bangladesh: Entrepreneurial ingenuity or public policy. *World Bank and Bangladesh Institute of Development Studies (BIDS)*, 28-32.
- Rashid, S. F. (2006). Emerging changes in reproductive behaviour among married adolescent girls in an urban slum in Dhaka, Bangladesh. *Reproductive health matters*, 14(27), 151-159.
- Rozario, S. (2006). The new burqa in Bangladesh: Empowerment or violation of women's rights? *Women's Studies International Forum*, 29(4), 368–380.
- Schuler, S.R, Meeker D., & Hashemi S.M. (1992). The impact of women's participation in credit programs on family planning in rural Bangladesh. *Development research center, working paper*.
- Schuler, S.R., Hashemi S.M., & Jenkins A.H. (1995). Bangladesh family planning success story. A gender perspective. *International Family Planning Perspectives*, 21(4), 132-137.
- Schuler, S. R., Bates, L. M., & Islam, M. K. (2002). Paying for reproductive health services in Bangladesh: Intersections between cost, quality and culture. *Health policy and planning*, 17(3), 273-280.
- Siddiqi, D. M. (2003). The sexual harassment of industrial workers: Strategies for intervention in the workplace and beyond. *Centre for Policy Dialogue*, 26, 2–65.
- Sikdar, M. H., Sarkar, S. K., & Sadeka, S. (2014). Socio-economic conditions of the female garment workers in the capital city of Bangladesh. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(3), 173–179.
- Singh, R. B., Srinagesh, B., & Anand, S. (2020). *Urban health risk and resilience in Asian cities*. New York, Verenigde Staten: Springer Publishing.
- Singh, S., & Samara, R. (1996). Early marriage among women in developing countries. *International Family Planning Perspectives*, 148–175.
- Sofa Team, & Doss, C. (2011). The role of women in agriculture, ESA Working. *The Food and Agriculture Organization of the United Nations*, (11)2, 1–46.
- Srivastava, N., & Srivastava, R. (2010). Women, work and employment outcomes in rural India. *Economic and Political Weekly*, 45(28), 49-63.
- The Daily Star. (2019, September 1). *Women employment falling in urban areas*. Geraadpleegd op 7 april 2020, van <https://www.thedailystar.net/business/bangladesh-female-employment-falling-in-urban-areas-1793668>
- Sultan Ahmed, S., & Bould, S. (2004). One able daughter is worth 10 illiterate sons: Reframing the patriarchal family. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1332- 1341.
- Tauchen, H. V., Witte, A. D., & Long, S. K. (1991). Domestic violence: A nonrandom affair. *International Economic Review*, 32, 491–511.

- The World Bank. (2008). From whispers to voices. Gender and social transformation in Bangladesh. *Bangladesh Development Series Paper*, 22, 1-116.
- The World Bank. (2012a). *Gender equality and development*. Geraadpleegd van <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>
- The World Bank. (2018, October 11). *Human Capital Index (HCI): Data Catalog*. Geraadpleegd op 11 oktober 2019, van <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/human-capital-index>
- The World Bank. (2019a). *Population, total - Bangladesh*. Geraadpleegd op 11 oktober 2019, van <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=BD>
- The World Bank. (2019b, April 28). Bangladesh: *More and better jobs for women needed for faster growth*. Geraadpleegd op 1 oktober 2019, van <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2019/04/28/bangladesh-more-and-betters-jobs-for-women-needed-for-faster-growth>
- The World Bank. (2019c). *Global gender gap political empowerment subindex*. Geraadpleegd op 28 oktober 2019, van [https://tcddata360.worldbank.org/indicators/846d20f8?country=BRA&indicator=27960&viz=line\\_chart&years=2006,2018](https://tcddata360.worldbank.org/indicators/846d20f8?country=BRA&indicator=27960&viz=line_chart&years=2006,2018)
- The World Bank. (2019d). *Woman, business and the law 2019*. Geraadpleegd van <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf>
- The World Bank. (2019e). *Literacy rate, adult male (% of males ages 15 and above): Bangladesh Data*. Geraadpleegd op 12 april 2020, van [https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.MA.ZS?locations=BD&view=chart&year\\_high\\_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.MA.ZS?locations=BD&view=chart&year_high_desc=true)
- The World Bank. (2019f). *Literacy rate, adult female (% of females ages 15 and above): Bangladesh Data*. Geraadpleegd op 12 april 2020, van [https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.FE.ZS?locations=BD&view=chart&year\\_high\\_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.FE.ZS?locations=BD&view=chart&year_high_desc=true)
- The World Bank. (2019g). *Employment to population ratio, 15+, female (%) (modeled ILO estimate): Bangladesh*. Geraadpleegd op 14 april 2020, van <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.FE.ZS?locations=BD&view=chart>
- The World Bank. (2019h). *Employment to population ratio, 15+, male (%) (modeled ILO estimate) – Bangladesh*. Geraadpleegd op 14 april 2020, van <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.ZS?locations=BD&view=chart>
- The World Bank. (2020, February 18). *South Asia women in the workforce week*. Geraadpleegd op 21 april 2020, van <https://www.worldbank.org/en/events/2020/02/18/south-asia-women-in-the-workforce-week>
- The World Bank. (n.d.). *Literacy rate, adult female (% of females ages 15 and above) - South Asia, Sub-Saharan Africa | Data*. Geraadpleegd op 22 april 2020, van <https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.FE.ZS?locations=8S-ZG>
- Udayagiri, M., & Kabeer, N. (2002). The power to choose: Bangladeshi women and labour market decisions in London and Dhaka. *Contemporary Sociology*, 31(3), 1- 272.

- Uddin, M. G. S. (2009). Wage productivity and wage income differential in labor market: Evidence from RMG-sector in Bangladesh. *Asian Social Science*, 4(12), 1- 92.
- Unicef. (s.d.). *Kinderarbeid*. Geraadpleegd op 12 april 2020, van <https://www.unicef.nl/bescherming/kinderarbeid>
- UN Women. (2011). *Progress of the world's women: In pursuit of justice*. Geraadpleegd van <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-en.pdf?la=en&vs=2835>
- Van Doorn-Harder, N. (2005). Gender and religion: Gender and Islam. *Encyclopedia of Religion*, 5, 3364–3371.
- Van Dyck, J. (2015). Vrouwen in de ready-made garment industrie in Bangladesh invloed op de onderhandelingspositie van de vrouw binnen het gezin en het voorkomen van huiselijk geweld. *Universiteit Gent*.
- Vishal, S. (2015). Imperfect work conditions in Bangladesh RMG sector. *International Journal of Law and Management*, 57(1), 28 – 37.
- White, S. (1992) *Arguing with the crocodile: Gender and class in Bangladesh*. Dhaka: University Press.
- Winter, B. (2001). Fundamental misunderstandings: Issues in feminist approaches to Islamism. *Journal of Women's History*, 13(1), 9–41.
- World Economic Forum. (2018). *The global gender gap report 2018*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- Yllö, K. (1984). The status of women, marital equality, and violence against wives. *Journal of Family Issues*, 5(3), 307–320.
- Zohir, S. C., & Yunus, M. (2000). Household response to gender issues: A survey on households of female EPZ workers in Bangladesh. *Bangladesh Institute of Development Studies*, 1-72.

## 12 Bijlagen

### Tabellen

Tabel A: Het socio-economische profiel van de vrouwelijke Bengaalse arbeidsmarkt

	Formeel werk buitenshuis	Informeel werk buitenshuis	Informeel werk binnenshuis	Landbouwproductie	Economisch inactief
<b>Gemiddelde leeftijd (jaren)</b>	31	38	35	35	36
<b>Single (%)</b>	17	14	7	8	17
<b>Getrouwd (%)</b>	71	54	83	80	63
<b>Weduwe (%)</b>	7	22	8	11	18
<b>Geen educatie (%)</b>	19	66	44	42	34
<b>Basisscholing (%)</b>	30	15	30	29	24
<b>Secundaire scholing (%)</b>	21	10	23	25	32
<b>Lage welvaartsindex (%)</b>	28,3	63,9	34	26,3	25,9
<b>Middelmatige welvaartsindex (%)</b>	32,6	21,8	38,3	32,2	28,6
<b>Hoge welvaartsindex (%)</b>	39	14,4	27,7	41,5	45,5
<b>Werk wordt gewaardeerd door de familie (%)</b>	83	68	52	43	36

Bron: Kabeer, Mahmud & Tasneem, 2011, p. 12.

**Tabel B: Tewerkstelling in de RMG-sector – Een evolutie van 1991 tot 2010**

Jaar	Mannen	Vrouwen	% vrouwen	Totaal
1991-1992	9.730	494.700	85	582.000
1992-1993	120.600	683.400	85	804.000
1993-1994	124.050	702.950	85	827.000
1994-1995	120.000	1.080.000	90	1.200.000
1995-1996	129.000	1.165.042	90	1.294.042
1996-1997	139.756	1.257.808	90	1.397.564
1997-1998	150.000	1.350.000	90	1.500.000
1998-1999	160.000	1.350.000	90	1.600.000
1999-2000	160.000	1.440.000	90	1.800.000
2000-2001	360.000	1.440.000	80	1.800.000
2001-2002	360.000	1.440.000	80	1.800.000
2002-2003	450.000	1.350.000	75	2.000.000
2003-2004	500.000	1.500.000	75	2.000.000
2004-2005	440.000	1.560.000	78	2.000.000
2005-2006	400.000	1.600.000	80	2.000.000
2006-2007	330.000	1.870.000	85	2.200.000
2007-2008	360.000	2.040.000	85	2.400.000
2008-2009	480.000	2.320.000	83	2.800.000
2009-2010	630.000	2.870.000	82	3.500.000
2010-2011	720.000	2.880.000	80	3.600.000

Bron: BGMEA, geciteerd in Khundker, 2002, p. 67; Bangladesh Bureau of Statistics, 2013, p. 82.

**Tabel C: Het verschil van het vrouwelijk en mannelijk loon in de RMG-sector in Bangladesh in 1998**

Positie	Mannelijk loon (Taka per maand)	Vrouwelijk loon (Taka per maand)	Loonkloof
Leidinggevende	4.234	3.082	37,38%
Kwaliteitscontroleur	4.038	1.724	134,22%
Hoofdsnijder	3.935	/	/
Operator	2.254	1.536	46,74%
Strijker	1.894	1.106	71,25%
Naaiende helper	1.200	762	57,48%
Snijhulp	1.512	837	80,65%
Afwerkingshelper	1.209	1.023	18,18%
Vouwer	1.528	1.157	32,07%
Gemiddelde loonkloof			59,76%

Bron: Tabel gebaseerd op Paul-Majumder & Begum, 2000, p. 26. De kolom 'Loonkloof' en 'Gemiddelde loonkloof' werden zelf toegevoegd.

**Tabel D: Gemiddeld loontarief (Taka) van dagarbeid (15 jaar en ouder) naar geslacht en woonplaats, 1999-2000, 2002 - 2003 en 2010**

Jaar	Woongebied	Vrouw	Man	Loonratio: vrouwelijk loon/mannelijk loon
1999-2000	Nationaal	38	65	58,46%
	Ruraal	35	63	55,56%
	Stedelijk	59	88	67,05%
	Gemiddeld	44	72	61,11%
2002-2003	Nationaal	39	64	60,94%
	Ruraal	37	62	59,68%
	Stedelijk	42	75	56%
	Gemiddeld	39,33	67	58,70%
2010	Nationaal	170	184	92,39%
	Ruraal	198	200	99%
	Stedelijk	161	180	89,44%
	Gemiddeld	176,33	188	93,79%

Bron: Tabel gecreëerd aan de hand van BBS, 2002b; BBS, 2004; BBS, 2011. De kolom 'Loonratio' en rij 'Gemiddeld' werden zelf toegevoegd.

**Tabel E: Controle over het inkomen**

	Criteria	Man	Vrouw	Totaal
Wie heeft controle over het inkomen?	Echtgenoot	20,0%	38,3%	31,5%
	Schoonmoeder	5,0%	9,8%	8,0%
	Vader	5,0%	7,5%	6,6%
	Ikzelf	61,3%	36,1%	45,5%
	Gedeeld met echtgenoot	7,5%	0,8%	3,3%

Bron: Zohir & Yunus, 2000, p. 55.

**Tabel F: Toegang tot een bankrekening**

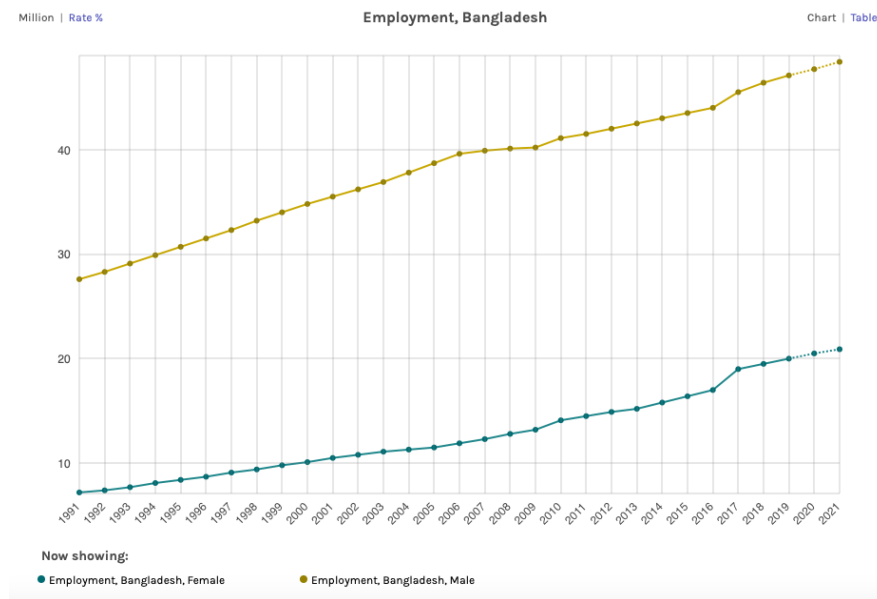
	Criteria	Man	Vrouw	Totaal
Beschikt u over een bankrekening?	Gedeelde rekening	1,0%	0,6%	0,8%
	Persoonlijke rekening	27,6%	14,5%	19,3%
	Nee	67,3%	78,3%	74,2%
Hebt u toestemming nodig om geld af te halen?	Ja	7,1%	32,0%	18,9%
	Nee	92,9%	68%	81,1%

Bron: Zohir & Yunus, 2000, p. 55.



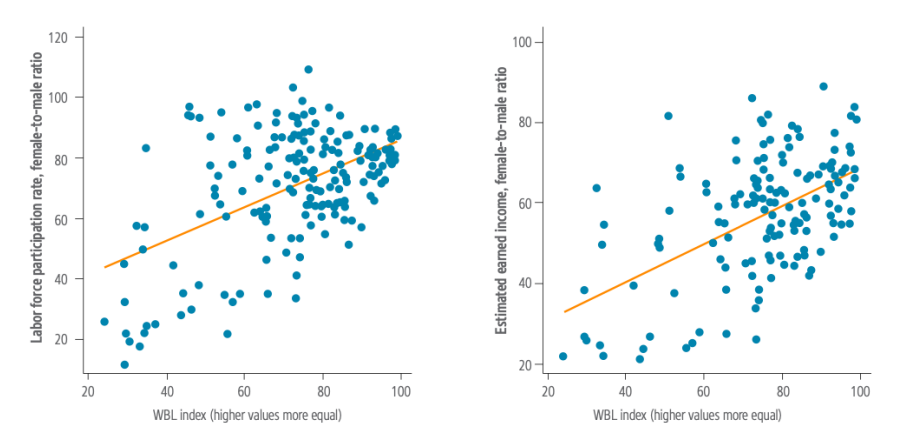
# Figuren

**Figuur I: Groei in arbeidsparticipatie Bangladesh**



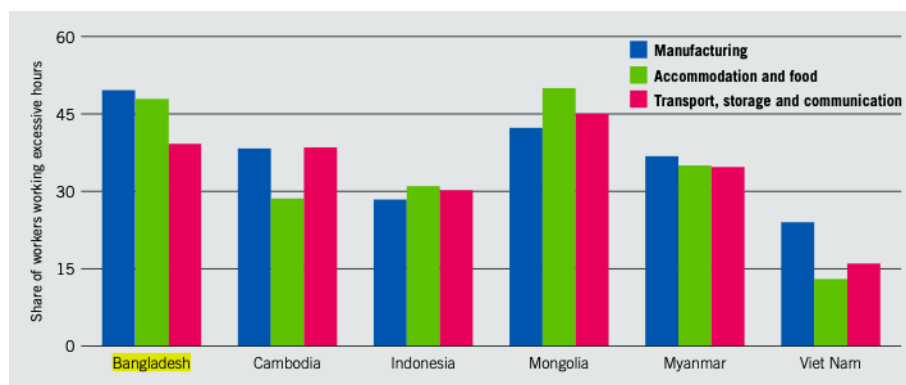
Bron: International Labour Organisation, 2020.

**Figuur II: De relatie tussen de WBL-index en de vrouwelijke arbeidsparticipatie**



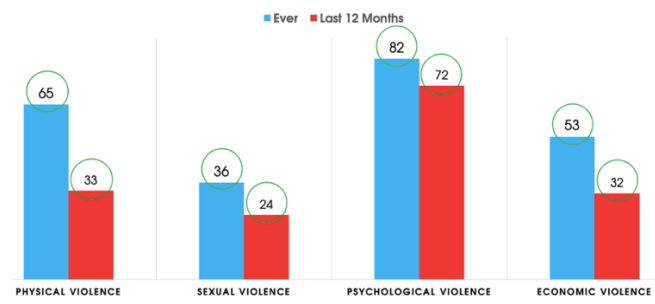
Bron: The World Bank, 2019d, p. 7.

**Figuur III: Het aandeel werknemers dat overuren werkt in Bangladesh, Cambodja, Indonesië, Mongolië, Myanmar en Vietnam**



Bron: International Labour Organisation, 2019, p. 48.

**Figuur IV: Geweldpleging door de huidige echtgenoot**



Bron: Hossen, 2014, p. 18.



FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSWETENSCHAPPEN  
CAMPUS BRUSSEL  
WARMOESBERG 26  
1000 BRUSSEL, BELGIË

