

Radboud Universiteit



Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's

4 december 2023

Achtergrondnotitie C: Analyse focusgroepen met belangenorganisaties en moslima's

Dr. Nella Geurts
Dr. Samira Azabar
Prof. dr. Niels Spierings
Dr. Lex Thijssen
Dr. Lieselotte Blommaert

Faculteit der Sociale Wetenschappen
Sociologie, Radboud Social Cultural Research

Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's - met kenmerk 201865005.013.261

Opdrachtgever: het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/de directie Samenleving en Integratie

© 2023 Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van Radboud Universiteit Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm, or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Achtergrond	4
Achtergrondnotitie C: Analyse van focusgroepen met moslima's en belangenorganisaties.....	5
Leeswijzer	5
Focusgroep met belangenorganisaties voor moslima's	6
Methodologische verantwoording	6
Achtergrond en drijfveren van organisaties	6
Resultaten	7
Focusgroepen met moslima's werkzaam in diverse sectoren	15
Methodologische verantwoording	15
Resultaten	15
Conclusies	26
Bijlage A: topiclijst focusgroep met belangenorganisatie	27
Bijlage B: topiclijst focusgroepen met moslima's werkzaam in diverse sectoren	29

Inleiding

Achtergrond

Deze achtergrondnotitie is geschreven als onderdeel van de verkennende studie naar de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, waarvan de doelstelling tweeledig is:

1. Het bieden van meer inzicht in de aard, reikwijdte en specifieke context van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's.
2. Het identificeren van handelingsperspectieven door inzicht te geven in de werkzame mechanismen, principes en elementen in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's en dit te vertalen naar bestaande en aanvullende kansrijke handelingsperspectieven en interventies voor werkgevers enerzijds en voor moslima's anderzijds.

In de verkenning staat de volgende hoofdvraag centraal:

Wat is de aard, reikwijdte en specifieke context van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's en welke aanvullende handelingsperspectieven zijn er, naast bestaande instrumenten, die arbeidsmarktdiscriminatie van deze doelgroep kunnen tegengaan?

De hoofdvraag valt uiteen in **vijf deelvragen** die we hieronder benoemen:

- 1) Wat is de aard (gronden, factoren, oorzaken) van de discriminatie die moslima's op de arbeidsmarkt ervaren, en wel in de verschillende fasen van het arbeidsproces (intrede, doorstromen en actief blijven op de arbeidsmarkt)? En hoe verhouden deze gronden (zoals leeftijd, etnische identificatie, onderwijsniveau) zich tot elkaar (rol intersectionaliteit)?
- 2) Wat is de reikwijdte van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's? En wat zegt het bestaande onderzoek daarover (CV-onderzoeken, onderzoeken naar uitkomsten als werkloosheid, zoekduur en baanniveau o.b.v. registratie- en survey-data en wetenschappelijke evaluaties van beleidsinterventies)?
- 3) Waar komt deze specifieke vorm van discriminatie meer voor, d.w.z. in welke sectoren en beroepstypen, voor welke onderwijsvormen/-richtingen, en in welke specifieke situaties?
- 4) Wat zijn (al dan niet impliciet) de werkzame mechanismen (de uitgangspunten) en onderliggende principes van het huidige antidiscriminatiebeleid in bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend, het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie en de werkagenda VIA? In hoeverre zijn deze mechanismen ook effectief en toepasbaar voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, en bestaan er aantoonbare of te verwachten verschillen in de effectiviteit van de aanpakken tussen sectoren, typen banen, onderwijsvormen/-richtingen, tussen fasen van het proces van arbeidsmarktparticipatie, tussen moslima's zich bevindend op verschillende intersectionele posities (zoals dragen van een hoofddoek, moederschap en leeftijd)?
- 5) Welke werkzame mechanismen (of uitgangspunten) in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's bieden mogelijk nog aanvullende handelingsperspectieven? Welke aanvullende handelingsperspectieven – d.w.z. kansrijke interventies waarbij ook de belangen van de doelgroepen (enerzijds moslima's, anderzijds werkgevers) worden meegewogen – kunnen arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (met en zonder hoofddoek) tegengaan?

Achtergrondnotitie C: Analyse van focusgroepen met moslima's en belangenorganisaties

In deze achtergrondnotitie rapporteren wij over de in de onderzoeksopzet beschreven analyse van een focusgroep met belangenorganisaties uit Fase 1 en de analyse van drie focusgroepen met moslima's werkzaam in diverse sectoren uit Fase 2. Omdat er nog beperkt onderzoek is gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, helpt deze analyse om meer inzichten te verkrijgen in de aard van (ervaren) discriminatie van moslima's, beter te begrijpen waar en onder welke omstandigheden (ervaren) discriminatie van moslima's (vaker) voorkomt, waar deze problematiek het hardnekkigst is of als zodanig wordt waargenomen en hoe (ervaren) discriminatie verschilt tussen moslima's met en zonder hoofddoek, onder verschillende omstandigheden (bijvoorbeeld sectoren) en op verschillende intersectionele posities. Dergelijke focusgroepen bieden ook casuïstiek naar voren die kan helpen om de mechanismen bloot te leggen en te illustreren.

De focusgroepen in Fase 2 zijn mede op basis van de literatuurstudie en analyse van secundaire data in Fase 1 vormgegeven, waarbij de diversiteit in ervaringen van discriminatie in verschillende sectoren aanleiding vormde voor het organiseren van een focusgroep met moslima's werkzaam in de zorgsector, een focusgroep met moslima's werkzaam in de overheidssector en moslima's werkzaam in de commerciële sector.

Leeswijzer

In de komende twee hoofdstukken worden de methodische verantwoording en resultaten van de analyse van de focusgroep met belangenorganisaties en de drie focusgroepen met moslima's besproken. In een afsluitend hoofdstuk geven we de deelconclusie op basis van dit onderzoeksonderdeel weer.

Bij het lezen van deze achtergrondnotitie dient in ogenschouw genomen te worden dat de uiteindelijke conclusies getrokken en adviezen geformuleerd worden op basis van verschillende elementen uit de verkenning. Het is het uiteindelijke, getrianguleerde totaalbeeld op basis waarvan de conclusies van de verkenning getrokken worden. Ter illustratie: uit de scan van de literatuur en secundaire data kan blijken dat er nog weinig bekend is over verschillen in de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's op basis van leeftijd, maar op basis van de focusgroepen kunnen we hiervoor mogelijk wel aanwijzingen vinden; het gebrek aan onderzoeks-informatie uit de literatuur betekent dan niet dat deze discriminatiegrond volledig uit beeld verdwijnt. Of: uit de secundaire data-analyse kan naar voren komen dat discriminatie in een bepaalde sector groter lijkt dan in andere sectoren en daartoe kunnen we mogelijke verklaringen bieden op basis van de bredere literatuur en onze kennis van het veld; in de focusgroepen met moslima's of werkgevers kunnen deze mechanismen bestendigd, genuanceerd en/of aangevuld worden. Een laatste voorbeeld: op basis van de secundaire data-analyse kan worden geconcludeerd dat er indicaties zijn voor discriminatie op grond van het dragen van een hoofddoek; echter, pas na het uitdiepen van de literatuur als geheel zullen we definitieve conclusies kunnen trekken hierover, en zullen we deze waar mogelijk kwantificeren. Kortom: de conclusies in deze achtergrondnotitie zijn geen eindconclusies.

Focusgroep met belangenorganisaties voor moslima's

"Racisme en discriminatie worden niet bestraft. Het loont zelfs eigenlijk."

De voornaamste doelen van deze focusgroep waren om (a) meer te weten te komen over de aard van discriminatie en te achterhalen of bepaalde vormen van discriminatie en intersecties over het hoofd worden gezien in eerder onderzoek en beleid en (b) een beter idee te krijgen in welke situaties dergelijke uitsluitingsprocessen vaker voorkomen, kijkend naar verschillende arbeidsfasen en sectoren (in lijn met deelvraag 1 en 3), de gehanteerde topiclijst staat in bijlage A. Daarnaast zijn belangenorganisaties op georganiseerde schaal bezig met de in- en uitsluiting van moslims in Nederland en hebben daardoor expertise op het gebied van ervaringen alsook huidig beleid. Op basis van de antwoorden van deelnemers zijn inzichten verkregen in de ervaringen en kennis van (arbeidsmarkt)-discriminatie van moslima's in Nederland, gedeeld door specifieke organisaties die de belangen van moslims of specifiek moslima's in Nederland behartigen. Deze inzichten hebben tevens richting gegeven aan de invulling van de focusgroepen met moslima's werkzaam in verschillende sectoren in deze verkenning. Bij het presenteren van de resultaten wordt er gebruik gemaakt van fictieve namen om de leesbaarheid te verbeteren.

Methodologische verantwoording

Deze focusgroep met belangenorganisaties vond online plaats op 1 mei 2023, van 14:00 tot 16:30. We selecteerden organisaties die zich specifiek inzetten voor (het verbeteren van) de (arbeidsmarkt)positie van moslima's in Nederland en deze belangen op de politieke agenda willen zetten. Er werd bewust gekozen voor organisaties die zich inzetten voor diverse herkomstgroepen zodat er tijdens de focusgroep aandacht is voor diverse kenmerken naast het moslim-zijn. We kozen voor het benaderen van 12 organisaties met een specifieke focus op discriminatie van moslima's met de vraag om een afgevaardigde aan te stellen om deel te nemen aan de focusgroep. Een van de organisaties vermeldde op hun website uitdrukkelijk niet deel te nemen aan onderzoek wegens overbevraging. Van de overige 11 organisaties die we contacteerden hebben 7 positief en met interesse geantwoord. Al snel bleek het moeilijk om een datum vast te leggen, dus opteerden we voor de datum met de meest potentieel aanwezigen, namelijk vier deelnemers. Uiteindelijk waren er drie personen aanwezig van organisaties met een diverse achterban, een groot draagvlak en expertise in het thema. De organisaties focussen op verschillende intersecties (onder andere geslacht, leeftijd, etniciteit, gezondheid, nationaliteit, seksuele oriëntatie). Naast de deelnemers waren Samira Azabar en Nella Geurts aanwezig, waarbij Azabar het groepsgesprek modereerde en Geurts observeerde en notities maakte.

Achtergrond en drijfveren van organisaties

De drie afgevaardigden die ons te woord stonden zijn betrokken bij de volgende organisaties: S.P.I.O.R. (Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond), Stichting Meld Islamofobie en S.P.E.A.K. De kennis en ervaringen van deelnemers reiken evenwel verder dan de organisatie die zij vertegenwoordigen omdat zij vaak ook betrokken zijn of betrokken zijn geweest bij andere organisaties of initiatieven waarbij het welzijn van moslims centraal staat, bijvoorbeeld MSA Nederland (Nederlandse studentenverenigingen met een islamitische grondslag), Moslimpeil.nl en NIDA. Tussen deze organisaties en vertegenwoordigers van die organisaties bestaan eveneens relaties door eerdere samenwerkingen, wat bijdroeg aan een open en prettige sfeer tijdens het gesprek. Veel van deze organisaties/stichtingen zijn ontstaan vanuit het gevoel dat er te weinig gebeurt tegen de uitsluiting van moslims in Nederland in het algemeen en soms voor moslima's in het bijzonder. In combinatie met ontwikkelingen die in andere Europese landen plaatsvonden – zoals de invoering van een hoofddoeken- en boerkaverbod in België en Frankrijk en de opkomst (en succes) van diverse radicaal-rechtse politieke partijen – vormde dit de aanleiding voor het opzetten van deze stichtingen en collectieven. S.P.I.O.R. is van deze drie organisaties de oudste en is al sinds 1988 als koepelorganisatie actief, daar waar Stichting Meld Islamofobie sinds 2015 en S.P.E.A.K. sinds 2019 actief zijn.

De organisaties zien voor zichzelf de volgende taken en functies: het opstellen van rapporten, het agenderen van specifieke issues, het lobbyen voor bepaalde belangen en hierin bijvoorbeeld onderhandelen met gemeentes, maar ook het ondersteunen en eventueel doorverwijzen van leden na bepaalde ervaringen (bijvoorbeeld ervaringen met discriminatie). Het onderzoek dat vanuit bepaalde organisaties gedaan wordt ziet men als broodnodig, om via deze weg diverse geluiden te laten horen vanuit de moslimgemeenschap en hierbij rekening te houden met de belangen van deze gemeenschap alsook waardevolle data te kunnen verzamelen door de grotere toegang tot de doelgroep. Dit maakt ook dat onderzoek uitgevoerd door bijvoorbeeld de overheid met een kritische blik wordt ontvangen door de deelnemers.

Moeheid tov discriminatieonderzoek vanuit overheid

Deelnemers spreken daarnaast hun twijfels en kritiek uit tegenover het huidige onderzoek, waarbij men aangeeft dat het vermoedelijk is om meermaals mee te moeten doen aan onderzoek wat geen veranderingen bewerkstelligt voor de gemeenschap in het algemeen of moslima's in het bijzonder. Wat opvalt bij deelnemers, is dat vooral van gediscrimineerde moslima's een inspanning wordt gevraagd, met name hen te belasten met extra trainingen om interessanter te ogen voor werkgevers.

Amelia: Ik vind het interessant dat jullie dit onderzoek doen, maar om eerlijk te zijn, is het voor mij niet de eerste keer dat ik deelneem aan een onderzoek over discriminatie van moslima's. In het verleden heeft bijvoorbeeld ook IDEM - dat is het onderzoeksbureau van RADAR in Rotterdam - volgens mij een jaar of twee, drie geleden ook zo een onderzoek gedaan over moslima's en arbeidsmarktdiscriminatie. Nu jullie weer. Om heel eerlijk te zijn, doe ik hier alleen maar aan mee vanwege jou, Samira. Daar ben ik heel eerlijk in. En waarom ben ik daar heel eerlijk in? Omdat ik zoiets heb van: wat mij opvalt aan het meeste onderzoek over arbeidsmarktdiscriminatie, is dat je ziet dat het altijd weer gaat over: we hebben een probleem. Hoe kunnen we vermeende of toekomstige slachtoffers daarvoor behoeden? Dus gaan we weer investeren in weerbaarheidstrainingen, in trainingen hoe je jouw cv beter kan maken, netwerken. Met andere woorden: we gaan voor werkgevers de aanleiding om te discrimineren verkleinen. Om eerlijk te zijn, is dit precies het probleem, want dit is een structureel iets. Dat zie je bij alle onderzoeken en in alle adviezen komt dit steeds terug en het werkt niet. Waarom werkt het niet? Dat is omdat arbeidsmarktdiscriminatie in dit geval ook gewoon een structurele dimensie heeft.

Noor: Ik doe puur hieraan mee, omdat jij mij gevraagd hebt, want ook ik ben moe van al die onderzoeken die toch geen resultaat geven. Eén voorbeeld is: het gaat heel goed op economisch vlak in Nederland. Er is bijna geen werkloosheid in Nederland. Er zijn banen zat, maar toch zijn er heel veel moslims die werkloos zijn en arbeidsdiscriminatie ervaren. Dus ik vind dat we niet langer meer zo ver mogen gaan, dat we het beest niet meer bij de naam gaan noemen. Ik vind ook dat vanuit onderzoek er echt vanuit dat perspectief naar datgene gekeken moet worden. Net wat Amelia ook zei: we blijven constant maar door een balletje heen rollen. Het is constant maar weer herhalen en herhalen, maar uiteindelijk degenen die er de dupe van zijn, dat zijn toch de jongeren, door stagediscriminatie. En de moslimvrouwen, maar ook de mannen die geen banen kunnen vinden, terwijl er genoeg banen zijn in Nederland.

Resultaten

Overheid, niet het goede voorbeeld

De deelnemers stellen voorop dat arbeidsmarktdiscriminatie een structureel onderdeel is van de huidige maatschappij alsook de Nederlandse overheid in het bijzonder. Uit de discussie komt naar voren dat men het belangrijk vindt om arbeidsmarktdiscriminatie niet als een op zichzelf staand fenomeen te behandelen maar juist te plaatsen binnen een breder maatschappelijk kader van structurele uitsluiting van moslims en moslima's in verschillende domeinen, waaronder de arbeidsmarkt. Het islamofobe, dan wel antimoslim discours binnen de politiek, de overheid en de gang van zaken binnen diverse ministeries worden door de deelnemers benoemd als zaken die het vertrouwen in huidige beleidsinitiatieven rondom (arbeidsmarkt)discriminatie beperken.

Amelia: Wat wij in ons werk zien, is dat je arbeidsmarktdiscriminatie niet los kan zien van wat er voor de rest gebeurt in Nederland. ... waarom discrimineren mensen en heel specifiek moslims? Omdat zij een soort van legitimering krijgen in Nederland en dat heeft te maken met het politieke discours, met wet- en regelgeving. Die dingen kun je niet los van elkaar zien. Ook straks richting het ministerie. Leuk en aardig dat jullie hierin geïnteresseerd zijn, maar het probleem is: er moet

gewoon structureel iets veranderen. Als jij dan weer ergens een rapport voorbij ziet komen van een of ander ministerie, zoals van Buitenlandse Zaken, waarin allerlei soorten racisme onderdeel zijn van de cultuur, dan denk ik: als je dat soort toestanden hebt, dan gaat er niets veranderen. Dat is stap één. We moeten het vooral gaan hebben over structurele dingen. Het probleem is: waarom verandert er niets? Omdat het voor veel mensen te confronterend is. Ik zou zeggen dat als het om discriminatie gaat, je een zero tolerance beleid moeten voeren. Keihard daarin zijn in plaats van: "Ja, maar die bedoelde het niet zo", of: "Het is maar een grapje". Dat soort dingen, daar begint het al mee, om heel eerlijk te zijn. Dat is denk ik één.

Anass: De reden waarom ik meedoe, is vooral vanwege de kritische noot naar de overheid. Dat de overheid gaat zien dat zij onderdeel is van het probleem en dat zij niet kan wijzen naar de arbeidsmarkt, of naar organisaties als ware het ons probleem of hun probleem. Maar dat de overheid zelf gaat zien dat zij onderdeel is van het probleem. Als er onderzoek wordt gedaan vanuit de Radboud Universiteit, in opdracht van het ministerie, en dat rapport komt vroeg of laat op het bureau van ofwel een verwante afdeling of de minister zelf, zou ik het fijn vinden als dat er in ieder geval luid en duidelijk doorheen klinkt.

In het gesprek werden verschillende concepten en dimensies van discriminatie besproken die illustreerden dat individuele uitingen van discriminatie niet verrassen gegeven dat ook op het structurele niveau uitsluiting plaatsvindt en uitsluiting inherent is aan het huidige politieke systeem. Deelnemers stellen dat er verschillende vormen en niveaus van islamofobie zijn, waaronder op institutioneel niveau (wet op niqaabverbod, beleid en regelgeving rondom bijvoorbeeld hoofddoekenverbod bij politie en boa's), op structureel niveau (het islamofobe discours in het publieke en politieke debat, bij organisaties), op interpersoonlijk niveau (discriminatie en micro-agressies tussen personen, bijvoorbeeld op de werkvloer waar moslims worden aangesproken op terroristische aanvallen) en op geïnternaliseerd niveau (bijvoorbeeld moslims die ervaren minder waard te zijn). Deelnemers onderstrepen het belang van dit onderscheid naar niveaus met het oog op het begrijpen van de oorzaken van discriminatie alsook de bestrijding daarvan, omdat verschillende uitingen en ervaringen van discriminatie in verschillende domeinen niet los van elkaar te zien zijn.

Wanneer specifiek gesproken wordt over arbeidsmarktdiscriminatie van moslims stelt men dan ook dat discriminatoire uitingen van werkgevers begrepen en aangepakt moeten worden binnen deze bredere institutionele context, waarbij voorbeelden gegeven worden rondom de uitsluiting van individuen op basis van hun moslim-zijn (islamofobie) binnen diverse overheidsinstanties zoals het Openbaar Ministerie, de politie en de Tweede Kamer. Deelnemers beamen dat dit bredere maatschappelijke en overheidsklimaat impact heeft op discriminatie op de arbeidsmarkt en de (ervaren) speelruimte die daarbij ontstaat voor werkgevers: wanneer overheidsinstanties (mogen) discrimineren geeft dit een signaal af en zorgt dit ervoor dat werkgevers dat ook (makkelijker) doen. "Een goed voorbeeld doet goed volgen", waarbij de overheid verantwoordelijkheid moet dragen. Zo spraken de deelnemers zich uit over het hoofddoekenverbod waarbij de overheid (of politie) neutraliteit naar voren schuift als motivatie. Deelnemers merken op dat neutraliteit de arbeidsdiscriminatie van moslims versterkt doordat andere werkgevers dit inzetten als tool om moslims niet aan te werven.

Anass: Als het gaat over het politieke debat, richt het zich vooral op die structurele dimensie. Maar ik zou die institutionele dimensie, en hoe die doorwerkt in de verschillende andere dimensies er expliciet uit willen lichten. Als bijvoorbeeld iemand niet bij een bepaalde kinderopvang mocht werken vanwege haar hoofddoek, dan zie je - en dat zei ik aan het begin van het gesprek ook - dat diezelfde argumenten worden aangehaald, die de overheid zelf noemt als er om uitleg wordt gevraagd waarom een politieagent geen hoofddoek mag dragen, of een rechter geen hoofddoek mag dragen. Dat staat in beleid in praktijk vastgelegd. R2 had het over dat het beleid genoeg handvatten zou moeten bieden om discriminatie aan te pakken, maar je ziet dat hier het beleid en de wet- en regelgeving juist eerder handvatten biedt om discriminatie in stand te houden. Specifiek waar het gaat om het kunnen dragen van een hoofddoek, of zichtbaar moslim kunnen zijn.

Samira: Welke argumenten worden aangehaald door de overheid?

Anass: Het idee van neutraliteit. In ieder geval de invulling, of dominante opvatting die daarbij speelt. Scheiding tussen kerk en staat, die er te pas en te onpas bij wordt gehaald. Mensen

snappen er geen drol van, maar zelfs mensen in de kinderopvang beginnen over de scheiding tussen kerk en staat. Zelfs in de politiek is het vaak helemaal geen relevante, wanneer die wordt genoemd. Of bij de overheid. Als je gaat kijken naar alle verschillende vormen van neutraliteit. Als het gaat over inclusieve en exclusieve neutraliteit. Dus daar is nog veel onbegrip over. Je ziet dat mensen, wanneer ze te maken krijgen met discriminatie, of wanneer een moslima te maken krijgt met discriminatie en we verwijzen ze door naar de politie om het te melden. Dan zeggen ze: "Ik ga het melden bij de politie, waar ik zelf niet eens zou mogen werken. Ik ga een discriminatiegeval melden van een werkgever die mij weigert vanwege mijn hoofddoek bij de politie, waar ik ook niet mag werken, vanwege mijn hoofddoek." Dat creëert een gigantische kloof van wantrouwen, waar de overheid zelf een hoofdrol in speelt.

Een negatief klimaat heeft zowel directe als indirecte gevolgen wat betreft de arbeidsmarktdiscriminatie die moslima's ervaren. Direct, wanneer het gaat om bijvoorbeeld het hoofddoekverbod bij de politie, boa's en rechters. Indirect, wanneer men leest over racistische whatsappberichtjes die worden uitgewisseld binnen de politie zonder dat hier consequenties aan verbonden worden, waardoor het signaal afgeven wordt dat dergelijke uitspraken ongestraft blijven. De deelnemers actief in belangenorganisaties geven aan dat de overheid deze straffeloosheid moet omkeren in daadkrachtig beleid. Deelnemers zien dat een dergelijk negatief klimaat zich op verschillende manieren vertaalt in de maatregelen en heersende normen in arbeidsorganisaties met vergaande gevolgen voor moslima's in Nederland.

Anass: De afgelopen acht jaar was ik werkzaam op het stadhuis. Vanuit die hoedanigheid heb ik veel gewerkt met proberen het frame van islam als probleem om te zetten naar een nieuw frame, waarin de islam wordt gezien als inspiratie voor de oplossing. Ook vaak te maken gehad met islamofobie van burgers, of achterban die bepaalde incidenten meldden, maar vooral ook op institutioneel niveau en hoe het beleid is ten aanzien van discriminatie, maar ook ten aanzien van moslims in het algemeen. En hoe discriminatoir dat eigenlijk is, maar ook als het gaat om de ruimte voor het dragen van een hoofddoek, of het uiten van je religie bij de politie of bij boa's. Dat waren dossiers die om de zoveel tijd speelden in Rotterdam. Toen we begonnen werd er niet gesproken over islamofobie in het politieke debat. Dat is in de loop der tijd godzijdank wel verbeterd, maar we zijn er nog lang niet.

Amelia: Een ander punt is: het probleem wat ook Anass aankaart is de rol van de overheid. Dat is heel interessant, want wat zie je in Nederland? Racisme en discriminatie worden niet bestraft. Het loont zelfs eigenlijk. Als jij ziet dat er politieagenten zijn die in een WhatsApp-groep allerlei dingen schrijven, zeggen en doen, en dat die nauwelijks gestraft worden. Wat voor signaal geef je dan af? Je geeft af: jij kan als werkgever gaan discrimineren. Dat is op zich niet oké, maar als jij betrapt wordt, zal het weinig consequenties voor je hebben. Het begint daar al. Als het gaat om die uitingen, denk ik dat het een scala is van dingen. Ik denk dat als je het gaat hebben over waar jullie naartoe willen gaan, als het gaat om handelingsperspectieven, je als overheid ernaar moet streven dat racisme niet beloond wordt, maar juist afgestraft. En niet met een straf van een schorsing, of een taakstraf, of een andere functie. Ik ben geen jurist, maar ik denk dat de wet- en regelgeving daar allerlei handvaten voor biedt. Het is niet dat die handvaten er niet zijn, maar er wordt - heb ik de indruk - weinig gebruik van gemaakt.

Fases en vormen van arbeidsmarktdiscriminatie

Deelnemers noemen verschillende ervaringen en voorbeelden van arbeidsmarktdiscriminatie die door moslima's gedeeld worden met henzelf of de organisaties in bredere zin. Deze voorbeelden verschillen wat betreft uiting alsook wat betreft de fase van het arbeidsproces. Met name bij het **verkrijgen van toegang tot de arbeidsmarkt** stelt men dat het zichtbaar moslim(vrouw) zijn het bemachtigen van bepaalde functies, bij gelijke geschiktheid, bemoeilijkt – bijvoorbeeld in de sectoren waar relationele vaardigheden meer van belang zijn. Hier lijkt het met name om de *perceptie* van het moslim-zijn te gaan, waarin ook voorbeelden van bekeerde moslima's illustreren dat zichtbaarheid (met het dragen van een hoofddoek) een (nadelige) rol speelt. Dit speelt in mindere mate bij bekeerde moslimmannen omdat hun zichtbaarheid vaak minder sterk is.

Amelia: *Als je een hoofddoek draagt, dan ben je zichtbaar moslima. Dat is geen punt van discussie. Ik denk dat het wel een rol speelt. Wat wij ook een beetje zien in ons onderzoek, is dat een islamitisch uiterlijk een rol speelt en bij vrouwen is dat vaak een hoofddoek. Maar wat we ook zagen in ons onderzoek - het was een klein percentage, maar erg interessant - is dat een islamitisch uiterlijk veel verder gaat dan alleen maar het dragen van een hoofddoek. We hadden bijvoorbeeld ook respondenten die geen moslim zijn, want onze vragenlijst ging over mensen die iets hebben meegemaakt en je hoeft daar niet per se moslim voor te zijn. Het was interessant dat er ook mannen waren die het hadden ingevuld en die werden aangezien voor een moslim, omdat ze een mediterrane, donker uiterlijk hebben en een baardje. Je ziet dat een islamitisch uiterlijk meer is dan een hoofddoek, maar je kan je voorstellen dat statistisch gezien, je als vrouw daar (discriminatie ondervindt) ...*

Anass: Maar ik heb veel ervaring op het gebied rondom die belangenbehartiging en de mogelijkheden en ruimte die er is voor moslima's, bijvoorbeeld om een hoofddoek te dragen bij de politie en boas, of als rechter. En hoe dezelfde argumenten die de overheid gebruikt om dat te weren, of te verbieden, worden gebruikt door werkgevers, die bijvoorbeeld een moslima niet willen aannemen omdat ze een hoofddoek draagt. Een ander ding dat misschien relevant is, maar niet per se direct gerelateerd aan arbeidsmarktdiscriminatie: op een gegeven moment hadden we een netwerk, een landelijk platform voor nieuwe moslims. Een soort ondersteuning voor mensen die zich net bekeerd hadden tot de islam of daarmee bezig waren en problemen hadden met islambeleving op werk of bij familie. Daarin zag je dat vooral vrouwen de meeste weerstand of problemen ondervonden, meer dan mannen...

Wat ik vooral wilde aangeven is dat vooral in die bekeringscenes en -settings, als een witte moslim of een witte man zich bekeert tot de islam, dat veel minder problemen geeft dan wanneer een witte vrouw zich bekeert tot de islam. Zeker vanwege die aspecten rondom zichtbaarheid, bijvoorbeeld, of hoe er in algemene zin naar de positie van vrouwen wordt gekeken, of mee wordt omgegaan.

Ook zijn er voorbeelden waarbij moslima's bij voorbaat bepaalde overwegingen maken met de kennis dat bepaalde sectoren en bepaalde functies niet inclusief zijn op het gebied van hun religie, het lastiger is om in te stromen of het werken daar minder prettig is. Een minderheid kan het zich veroorloven om als freelancer te werken om dergelijke discriminatie-ervaringen te ontlopen; een optie die niet iedere moslima heeft. Het anticiperen op discriminatie op de werkvloer kan ook de studiekeuze van moslima's beïnvloeden, bijvoorbeeld dat zij de keuze maken om stages of studierichtingen te vermijden waarbij zij het vermoeden hebben lastiger binnen te komen wanneer je een hoofddoek draagt, bijvoorbeeld bij bepaalde specialismes binnen de geneeskunde. Jongeren zijn een groep waar de deelnemers zich in het bijzonder zorgen om maken. Het feit dat moslim(a)-studenten minder snel een geschikte stage vinden is dan ook een belangrijk punt van aandacht met het oog op latere doorstroom naar de arbeidsmarkt.

Amelia: Het begint al bij de studiekeuze. Dat zijn geen harde cijfers, maar wat je hoort aan signalen - tenminste, toen ik student was, meer dan 20 jaar geleden alweer - is dat mensen heel strategisch zijn. Dat begint al bij de studiekeuze, in de zin van: als je toch voor een studie gaat kiezen, waar je dan later met hoofddoek kan werken. Ik denk dat dit wel zo is. Uiteraard dat je het ook gaat vermijden. Als jij weet: daar kom je moeilijk binnen, of er zijn verhalen dat je het daar als moslim zwaar krijgt, ga je er natuurlijk niet solliciteren.

Op de werkvloer en bij het maken van promoties stellen deelnemers dat er vaak sprake is van minder zichtbare vormen van (alledaagse) discriminatie en micro-agressies, waarbij discriminatie meer impliciet is. Onder micro-agressies vallen subtiele, vaak niet heel openlijke vorm van ongewenst gedrag, bijvoorbeeld pesten of discriminatie, dat voor mensen die het niet betreft meestal minder duidelijk zichtbaar is en door hen veelal wordt weggewuifd als iets kleins (ANW,2023). Deelnemers rapporteerden over divers vaak voorkomende casussen zoals opmerkingen over hoe goed Nederlands ze spreken of hoe moslims ervaren dubbel zo hard hun best te moeten doen maar vaak niet serieus genomen worden of onderschat worden door hun werkgevers en collega's. moslims die ervaren dubbel zo hard hun best te moeten doen maar vaak niet serieus genomen worden of onderschat worden door hun werkgevers en collega's.

Amelia: Het (discriminatie) kan direct zijn, zoals wat ik net beschreef in de casus van iemand die wordt aangesproken op zijn werk vanwege een brief van Rutte, wat in het nieuws is. Het kan ook zo zijn dat het veel subtieler is. Of omdat jij een hoofddoek draagt, word je niet serieus genomen en moet je twee keer zo hard je best doen. Dan krijg je alsnog die promotie niet, maar je ziet dat een collega na jou komt en dat die wel die promotie krijgt. Als het gaat om discriminatie en de diepte ingaan, je hebt het over sectoren. Wat ik soms hoor, vooral in onderwijsland, dat het niet direct in je gezicht wordt gezegd. Maar als jij zoiets hebt van: wacht eens even, Kees is net binnengekomen. Kees heeft weinig werkervaring en heeft geen bevoegdheden, maar die is nu wel teamleider. Ik zit hier al zeven jaar met allemaal bevoegdheden en met allerlei prestaties, maar krijg die promotie niet. Zo kan het ook zijn. Dat kan heel subtiel zijn, want het is dan lastig om aan te tonen. Ik heb zoiets van: één plus één is vaak gewoon twee.

Amelia: Wat ik bijvoorbeeld hoor in mijn eigen omgeving, als het gaat om onderwijsland, wat ook een sector van de overheid is. Waar zit het hem daarin, als het gaat om arbeidsmarktdiscriminatie? De toegang is dan nog oké, als het gaat om sollicitaties. Er zijn veel vrouwen in het onderwijs met een hoofddoek. Waar het hem vaak in zit, is de doorstroom, de promotie. Dat mensen zeggen: "Hoe kan het dat iemand die na mij komt, die geen onderwijsbevoegdheid heeft..." Ik ken dat soort gevallen en er wordt niet in je gezicht gezegd: "Maar jij bent moslima", of: "Je kan het niet." Ook andersom, want je hebt ook andere soorten. Als het gaat over het onderwijs, ken ik toevallig iemand die in zo een situatie zit. Wat je daar ziet, is: "Maar jij bent Marokkaans, jij bent moslima en je kunt hartstikke goed met die moeilijke doelgroepen, want die witte mensen snappen het niet. Jij kunt ze wel aan, dus blijf vooral dat werk maar doen." Het is voor de organisatie misschien fijn als je een docent hebt die goed met die doelgroep kan omgaan, maar voor die persoon zelf niet. Die wil niet 20 jaar lang hetzelfde werk doen voor hetzelfde loon, terwijl anderen die na haar komen wel verdergaan.

Bovendien ervaren moslima's minder respect voor hun grenzen op de werkvloer omdat het thema islam en moslims vaak onderwerp is van het publiek debat. Zo verwees men ook naar een casus waarbij werknemers een vrouwelijke collega met moslimachtergrond bevroegd hebben rond de brief van Mark van Rutte getiteld *Aan alle Nederlanders*¹, en vooraf vermeldden dat ze deze wisten te appreciëren. Deze voorbeelden verwijzen naar (meer) subtiele discriminatie-ervaringen waarbij moslims zich minder veilig voelden op de werkvloer, en hebben vooral betrekking op het niet erkennen van moslims als volwaardige werknemers op de werkvloer. De deelnemers stellen bovendien vast dat het idee leeft dat werkgevers wel inclusief willen zijn, tenzij het moslims betreft. Ze refereren hierbij naar selectieve inclusie, een inclusie waarbij de werkgever beslist over hoeveel en welke diversiteit kan op de werkvloer. Dergelijke meer subtiele ervaringen wegen echter niet minder zwaar in het dagelijks leven, en hebben een impact op het welzijn en welbevinden van moslima's op de werkvloer. Deelnemers benadrukken daarbij het belang van diversiteit onder moslims als groep en de functies die zij invullen, waarbij er andere vormen van discriminatie mogelijk zouden spelen bij functies met meer praktisch dan bij meer theoretisch opgeleide werknemers. Meer onderzoek hierrond werd geopperd door de deelnemers. Bovendien stellen ze dat er veel onderzoek en beleid is rondom gelijke kansen wat betreft het krijgen van toegang tot de arbeidsmarkt, maar minder naar de rol van discriminatie bij het maken van promotie en verdere doorstroom.

De toekomst: suggesties en beleidsadvies

Deelnemers zijn het erover eens dat er in de Nederlandse maatschappij en bij veel werkplekken sprake is van selectieve inclusie: er zijn weliswaar verschillende initiatieven om culturele en seksuele diversiteit te stimuleren, maar er is nog (te) weinig oog voor dergelijke initiatieven op het terrein van religie. Hoewel deelnemers het belang van initiatieven op andere kenmerken erkennen, is het ontwijken of beperken van dergelijke initiatieven op het gebied van islam pijnlijk en illustreert deze een handelingsverlegenheid als het gaat om moslims en het huidige islamofobe discours. Geadviseerd wordt om meer in te zetten op bewustwording van religieuze diversiteit op de werkvloer en de toegevoegde waarde die dit met zich mee kan brengen. Daarnaast zouden werknemers met een islamitische achtergrond meer gezien en erkend kunnen worden door hen meer ruimte te geven voor het belijden van hun religie op de werkvloer, bijvoorbeeld met het voorzien in gebedsruimtes

¹ Zie van Rutte, M (17 januari, 2017). Aan alle Nederlanders. Geraadpleegd op 10/10/2023 via <https://noordwijk.vvd.nl/nieuws/18785/aan-alle-nederlanders-lees-hier-de-brief-van-mark-rutte>

en het vieren van islamitische feestdagen, waardoor moslims zichzelf kunnen zijn in een stimulerende werkplaats.

Amelia: Even terug naar het onderwerp zelf en de verschillende sectoren. Wat het een beetje complex maakt, is: je ziet dat inclusie de laatste jaren een hot topic is geworden. Zowel bij de overheid, in de publieke sector en privaat. Overal is het een hot topic, maar wat mij opvalt, is dat het vaak een hele selectieve inclusie is. Zolang het maar een seculiere inclusie is. Als het over moslims gaat - wat jij ook aanhaalt R1 - bijvoorbeeld een borrel of iets anders, of bidden op het werk, dat is dan ineens een issue. Maar waar is die inclusie dan waar we het over hebben? In Nederland is inclusie een hot topic geworden, maar het is een selectieve inclusie. Dat brengt mij bij mijn volgende punt: als het gaat om die publieke sectoren, overheidssectoren zoals politie, onderwijs en zorg, dan vinden ze diversiteit vaak belangrijk. Maar diversiteit is niet het antwoord, of de oplossing. Dat werkt niet, om twee redenen: de politie doet veel aan diversiteit als het gaat om mensen binnenhalen, maar daar zijn ook veel rapporten en zwartboeken naar voren gekomen waarin naar voren komt dat mensen met een niet witte achtergrond zich aanmelden bij de politie en er vervolgens toch mee stoppen. Dus de diversiteit is onvoldoende. Het moet gaan over de inclusie.

Hierbij wordt aangegeven dat dergelijke maatregelen niet, zoals nu, veelvuldig de verantwoordelijkheid moet leggen bij moslima's zelf, die een weerbaarheidstraining kunnen volgen of worden blootgesteld aan een campagne waarin opgeroepen wordt om discriminatie te melden, maar juist bij de werkgever en de Nederlandse instituties. Zo werden quota genoemd als mogelijkheid, al zijn deelnemers hierover niet unaniem positief. Er zou verder een zero tolerance-beleid moeten zijn waarbij discriminatie sterker afgestraft wordt, mogelijk via het inhouden van bepaalde subsidies, of juist diegenen (financieel) belonen die niet discrimineren. De wet geeft hiervoor handvaten. Met name overheids- en semipublieke organisaties zouden volgens de deelnemers een bepaalde inclusieve werksfeer moeten waarborgen gezien dergelijke instanties er voor iedereen zouden moeten zijn.

Noor: In mijn ogen ben je - als je dit de hele tijd in leven houdt als systeem, maar ook als werkgever - ben je sowieso onderdeel van het probleem, maar ik duid dat nog sterker aan. Ik vind je gewoon een dief van de maatschappij. Niet alleen dat. In de jaren tachtig of negentig was er een hele grote arbeid. De overheid gaf extra subsidie aan werkgevers die bijvoorbeeld mensen van - hoe ze die destijds noemden - allochtone afkomst in dienst namen. Dat werkte wel, maar tot op een bepaalde hoogte natuurlijk, want er kwamen mensen binnen, zeker bij de overheid. Het was ook bij andere arbeidsplekken, dat ze extra subsidie kregen. Nu heb je dat geloof ik ook met vluchtelingen. Ik denk dat als je als overheid smakken met subsidies geeft aan werkgevers - dus niet alleen bij gemeenten of overheidsposities, maar gewone arbeidsplekken - dan vind ik dat je als overheid ook eisen kan stellen. Ik vind dat je dan kan zeggen: "Sorry, maar ik wil dat jouw bedrijf zoveel procent aan mensen van kleur in dienst heeft. Dat moeten zoveel mensen zijn van moslimafkomst." Dat gaat de overheid nooit zeggen, want die mag dat niet doen. Ik vind dat je dan kan zeggen: "Zoveel procent moet je mensen van kleur in dienst nemen. Je moet het verantwoorden en je moet zoveel mensen laten doorstromen naar bepaalde posities. Als je dat niet doet, krijg je een sanctie en minder geld.

Amelia: Wat ik me afvraag, als je het hebt over overheidssectoren: ik weet dat je inspecties hebt. In de zorg speelt dat. Ik vraag me af: in hoeverre is inclusie onderdeel van de controles die ze uitvoeren? Ik weet van de zorg dat daar inspecties zijn, maar in hoeverre maakt discriminatie of het voorkomen daarvan onderdeel daarvan uit? Als je het gaat hebben over racisme, waar het mee begint is dat je laat zien dat racisme of discriminatie niet loont. Dat moet afgestraft worden. Ik zou denken dat je een soort van audit zou moeten doen bij de overheid, waar dit een onderdeel van vormt. En dan niet: we gaan alleen maar bepaalde kwantitatieve dingen afvinken, maar dat je bijvoorbeeld gesprekken gaat voeren met mensen die uitgestroomd zijn. Wat voor redenen hebben die eigenlijk? Als je kijkt naar mensen van kleur, of moslima's, of je trekt hem breder: we zitten met de doorstroom daarvan. Ik ken iemand die bij lokale afdeling van GroenLinks zat en zij zaten

heel erg op inclusie. Dat zat in het bestuur. Wat zij deden, is dat ze exitgesprekken voerde met mensen van kleur, die eruit gingen. Om in kaart te brengen van: waar zit het hem in?

Op dit moment worden bepaalde redenen die vallen onder discriminatie ("patiënten vinden het niet prettig om door iemand met een hoofdoek verzorgd te worden" of "gezien de cultuur past de organisatie toch minder goed bij jou") nog te veel gedoogd, wat het probleem in stand houdt. Opnieuw wordt hier de institutionele en structurele component van islamofobie binnen de overheid aan de kaak gesteld en wordt het als *must* gezien om dit aan te pakken willen antidiscriminatie-initiatieven daadwerkelijk slagen (onder andere invulling van neutraliteit, toeslagenaffaire). Dit vereist ook een continuïteit en duurzaamheid wat betreft onderzoek dat wordt gedaan en beleid dat wordt ingezet door diverse ministeries. De nood aan degelijk cijfermateriaal wordt benadrukt en er wordt gesteld dat het monitoren van discriminatie op de arbeidsmarkt door inspectie hierbij broodnodig is. Deelnemers beamen dat dit bij verschillende ministeries nu niet het geval is, wat bijdraagt aan hun wantrouwen tegenover investeringen en onderzoeks- en beleidsinitiatieven op het gebied van de aanpak van discriminatie. Bovendien stellen ze vast dat de overheid als werkgever ook vooral witte administraties betreft, en dat dus de diversiteit en herkenbaarheid minder aanwezig is.

Amelia: Er is een beest in onze samenleving, dat heet racisme en discriminatie. Dat komt vanuit een bepaald perspectief onze kant op. Dat mag benoemd worden en daar mag ook onderzoek naar gedaan worden. Hoe ziet dat er nu uit? Waar komt dat dan door? Die werkgevers worden niet gesanctioneerd. Racisme en discriminatie zijn verboden in Nederland, maar zij krijgen geen bekeuringen. Hoe zit het met het OM? Hoe is het bij de politie of met de registratie, die niet goed plaatsvindt in Nederland? Er is geen goede registratie op het gebied van moslimdiscriminatie in heel Nederland. Ik hoop dat jullie bij de Radboud Universiteit daar aandacht aan geven en datgene zal ik ook meegeven en blijven geven. Ook ik ben zat van al die onderzoeken die geen resultaten bieden. Ik heb veel meer geloof in initiatieven zoals dat van ons en in burgers die zich daadwerkelijk inzetten, eventueel op vrijwillige basis, dan dat er vanuit de overheid of onderzoek een verandering gaat komen.

De meerkoppigheid van discriminatie maakt ook dat deelnemers tot de conclusie komen dat er niet één specifieke *toolbox* ontwikkeld kan worden om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen of te bestrijden. Inzicht bieden in specifieke ervaringen is belangrijk, waarbij documentatie van specifieke cijfers naar de prevalentie van discriminatie onder groepen zoals moslima's van groot belang worden geacht. Dergelijke specifieke ervaringen, onder moslims in het bijzonder, moeten beter in kaart worden gebracht, bijvoorbeeld bij de politie en antidiscriminatievoorzieningen. Het beter meten van deze ervaringen onder specifieke groepen kan volgens de deelnemers de lobby en daarmee strijd tegen islamofobie als geheel versterken.

Amelia: Ten eerste is dat institutionele gedeelte heel belangrijk. Zeker als je discriminatie wilt tegengaan, of het nu arbeidsdiscriminatie is, of wat voor discriminatie dan ook. Ten eerste: moslimdiscriminatie in Nederland wordt sinds 2019 niet geregistreerd, alleen in bepaalde gemeenten. Dus de cijfers die er nu zijn - sinds 2019 - zijn sowieso niet optimaal. Het is heel goed om daar misschien iets aan te gaan doen. Op politiek vlak R2 heeft daar al veel over gezegd en daar sluit ik me bij aan. De politiek en de media, die zijn zo belangrijk. Over welke discours gaat het? En niet alleen de actualiteiten. Bij ons was laatst iemand aangeklopt tijdens de ramadan en die werkte als floorstewardess op Schiphol, bij de KLM. Het bleek dat ze daar ineens niet tijdens de pauzes mochten bidden. Dus dat ze niet die pauzes door mochten werken en de iftar... Ze moesten per se pauze nemen. Dat was iets heel raars en dat heb ik doorgespeeld aan de vakbond. Die is daar toen mee aan de slag gegaan. Dat zijn best effectieve dingen die op een werkplek kunnen plaatsvinden.

Daarnaast denk ik dat als je een onderzoek doet richting de arbeidsmarkt, het belangrijk is datzelfde onderzoek te koppelen aan stagediscriminatie, want dat is iets wat samenhangt.

Stagediscriminatie is lastig voor jongeren met een moslimachternaam of die moslim zijn - zichtbaar of niet zichtbaar - als ze een stageplek willen krijgen. Die doorstroom komt vaak vanuit die kant, want ze kunnen niet verder doorstromen naar een reguliere baan als ze geen goede stageplek hebben. Veel jongeren die haken af van de studie als ze geen stageplek kunnen krijgen. Ze komen ook niet op de arbeidsmarkt terecht. Dus ik denk dat die twee vlakken aan elkaar gelinkt kunnen worden, of dat in ieder geval onderzocht kan worden hoe het zit.

Focusgroepen met moslima's werkzaam in diverse sectoren

“Je kan het niet plaatsen, dus je kan er ook niets tegen verwoorden”

Het doel van deze focusgroepen was tweeledig: (1) Het verzamelen van betekenisvolle voorbeelden van specifieke ervaringen met discriminatie en deze als verdiepende casus verkennen wat betreft omstandigheden en intersectionaliteit en (2) Inzicht verkrijgen in de impact van het (wel of niet) ervaren van discriminatie op de arbeidsmarkt alsook het zoeken van ondersteuning en/of melding maken hiervan.

Methodologische verantwoording

Tussen 10 mei en 10 juni zijn drie focusgroepen gehouden met ieder zes tot acht moslima's werkzaam in verschillende sectoren: de overheid, zorg en commerciële sector. De focusgroepen vonden plaats in het Krachtstation in Utrecht, waarbij Labyrinth de gespreksleider(s) verzorgde. Bij iedere focusgroep was er een onderzoeker aanwezig om notities te maken en achteraf impressies van het gesprek te bespreken met de gespreksleider. Vooraf is er een topiclijst opgesteld (bijgevoegd in bijlage B), waarin we voortbouwen op inzichten uit de tussenrapportage en specifieke vragen die we met deze focusgroepen wilden adresseren. Op basis van de literatuurstudie, kwantitatieve analyses en de focusgroep met belangenorganisaties is gekozen om deze doelen te verkennen door te kijken naar

- a) de arbeidsmarktfasen (solliciteren, op de werkvloer en promotie maken) en
- b) de verschillende sectoren (overheid, zorg en commerciële sector)

Dit maakt het mogelijk om de specifieke interactie tussen verschillende actoren binnen diens context in te zien. Dit laatste is essentieel voor het ontwikkelen van kansrijk beleid, waarvoor de deelnemers ook input hebben gegeven.

Deelnemers voor de focusgroep zijn via twee routes geworven: allereerst via de aanvullende vragenlijst aan deelnemers uit het NELLE survey die besproken is in achtergrondnotitie B Surveys, waarbij vrouwen met Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond een uitnodigingsmail hebben ontvangen. Dit resulteerde in zeven deelnemers. Vervolgens heeft Labyrinth deelnemers geworven via diens netwerk, panel en sociale media. Hierbij was stage- en/of werkervaring in de betreffende sector een vereiste voor deelname aan de focusgroep. Deelnemers hadden diverse etnische achtergronden, waren tussen de 18 en 60 jaar oud en kwamen zowel uit de Randstad alsook uit grotere en kleine steden in Friesland, Gelderland & Flevoland. In iedere focusgroepen waren er vrouwen die geen hoofddoek dragen of hebben gedragen, alsook vrouwen met hoofddoek. Bij het presenteren van de resultaten wordt er gebruik gemaakt van fictieve namen om de leesbaarheid te verbeteren.

Resultaten

Gronden en aard van arbeidsmarktdiscriminatie

Wanneer deelnemers gevraagd wordt wat discriminatie volgens hen is, zien we een aantal elementen naar voren komen: uitsluiting op basis van kenmerken die er niet toe doen en ongelijke behandeling. Deelnemers noemen hierbij verschillende kenmerken die ertoe doen wanneer gevraagd wordt naar hun begrip van discriminatie:

Uitsluiting van een bepaalde groep of van een bepaald persoon. Dat kan natuurlijk heel breed zijn, dus ik denk dat daarin iedereen zijn eigen ervaring heeft, maar voornamelijk het uitsluiten, of het nou bewust of onbewust is. (Nora, Zorg)

En dan op geslacht inderdaad, op huidskleur, afkomst, lichamelijke beperkingen, dus echt heel erg breed. Leeftijd, weet ik veel wat allemaal. (Ayse, Zorg)

In ieder geval dat je anders wordt behandeld dan de ander, dat je echt voelt van, oh, bij mij komen ineens andere regels uit de lucht vallen, terwijl die zo worden behandeld, moet ik opeens ergens anders aan voldoen. (Fatima, Zorg)

De meeste deelnemers geven aan ervaringen met dergelijke discriminatie gehad te hebben, die later bij de verschillende arbeidsmarktfases besproken zullen worden. Enkele deelnemers geven aan niet of nauwelijks gediscrimineerd te zijn (op de arbeidsmarkt en daarbuiten), waar veel deelnemers dit toeschrijven aan hun uiterlijke kenmerken die mogelijk minder expliciet hun (bijvoorbeeld religieuze en/of etnische) achtergrond signaleert.

Gespreksleider1: Waar denk jij dat het aan ligt dat jij dat niet hebt meegemaakt?

Ik denk, weet je, als ik het allemaal zo even mag generaliseren, ik heb geen hoofddoek, ik ben niet te fel in mijn kenmerken. De meeste mensen zitten ook dik ernaast, zo van, ben je Turks? Wel een Italiaan of zo of Zuid-Frankrijk of whatever weet je wel? (Ayse, Zorg)

Deelnemers beamen dat diens uiterlijk, en de perceptie hiervan, een grote rol spelen in ervaringen met discriminatie. Toch werd er in sommige gevallen besproken hoe moeilijk het is om vast te stellen of er 'echt' sprake was van discriminatie. Deelnemers benoemen dat ze vaak het idee hebben dat een bepaalde beslissing (niet uitgenodigd worden op gesprek, niet de beloofde promotie krijgen) te maken heeft met discriminatie, maar durven en/of kunnen dit niet met zekerheid te zeggen omdat dit weinig expliciet wordt gemaakt door de ander. Sommige deelnemers verwijzen evenwel naar het gevoel dat ze overhouden bij het ervaren van discriminatie:

Ik heb wel zoiets van, kan dit discriminatie zijn? Want iemand gaat natuurlijk niet zeggen, ik ga jou nu lopen discrimineren, niemand zegt dat zo, maar gevoelsmatig ga je wel denken, er wordt wel een vergrootglas gelegd als je dus een paar fouten maakt. Dus ja, zo voelde het voor mij wel in ieder geval. (Romaissa, Commercieel)

Ik kreeg echt tranen in mijn ogen daar, ik ging echt gewoon bijna huilend weg. Ook wat je zei, dat gevoel, je voelt het gewoon (Warda, Zorg).

Je voelt het. Je kan dat niet ontwijken, je kan dat gewoon niet omzeilen, je kan dat niet negeren. Net zoals jij dat zegt, gevoelsmatig weet ik het. (Ayse, Zorg).

Dit maakt ook dat het vervolgens lastig is vast te stellen op basis van welke gronden men wordt gediscrimineerd, als men al onzeker is of er hier sprake van was.

*Het sluipt er een beetje in en dan zie je van, in het land der blinden is één oog koning. Zo spreken ze vaak, dan hebben ze geen ervaring en dan wil je je eigen ideeën op tafel leggen en mee laten denken en dan wijzen ze het af en daarna zit je ergens bij een bespreking en dan zijn ze jouw ideeën op die tafel aan het zetten. Dan denk ik, heeft dat te maken met dat ik een vrouw ben? Heeft dat te maken dat ik **toch** een moslim ben, ondanks dat ik hier ben geboren? Ja, ik weet het niet.*

Dergelijke twijfels rondom discriminatie en precieze gronden waarop zijn onderdeel van het gevoerde gesprek, ook omdat evident is dat elke vorm van discriminatie impact heeft op hoe de deelnemers zich voelen, hoe ze hun zoektocht naar een baan vervolgen en/of hun positie op de werkvloer navigeren.

De arbeidsmarktfases

De sollicitatiefase

Diverse vrouwen spreken over de vele sollicitatiebrieven die zij hebben moeten versturen, en de moeite die het heeft gekost om een stage of baan te vinden in vergelijking met anderen. Opnieuw speelt hierin soms twijfel rondom discriminatie een rol, waarbij vaak niet wordt gecommuniceerd waarom men niet is uitgenodigd en als er wel een reden wordt gegeven, dit veelal redenen zijn waar deelnemers zich niet in kunnen vinden.

Wij hadden bijvoorbeeld heel erg moeite om een stageplek alleen al te vinden en alle..., ik bedoel dit niet discriminerend hoor, maar alle Nederlanders zeg maar, met Nederlandse ouders, die hadden allemaal via via al een stageplek en wij hadden altijd, net iets te laat begonnen waren aan onze stage, dus dat was heel erg opvallend. Wij hadden dan net die connecties niet, omdat onze ouders, ja, die waren dan van Suriname of van Turkije of Marokko, dus wij hadden daar echt wel moeite mee. (Romaïssa, Commercieel)

Wat ik me nog wel kan herinneren, wat jij dus vertelde, Ik heb eens, begin 20 of zo, toen solliciteerde ik eens een keertje op een baan ergens en daar hadden ze..., daar moest ik dus ook zo'n assessment maken en daar kwam uit dat ik... Ze namen me niet aan, want ik leek wel heel nerveus. Ik zat te denken, ik dacht hè, wie hebben ze dan gezien? Ik kon me er helemaal niet in vinden. Dat vind ik nog steeds heel grappig, want ik dacht, hoe kan je beoordelen dat ik te nerveus was? Je kent me helemaal niet, ik kan me ook niet voorstellen dat ik een nerveuze indruk maakte en dat vond ik zo grappig en nog steeds, dat je dan echt denkt, je bent gewoon op zoek naar iets. (Hafida, Zorg)

Dergelijke situaties wekken ongeloof op, waarbij het voor deelnemers veelal lastig te bepalen is op welke specifieke gronden zij precies (direct of indirect) gediscrimineerd worden omdat identiteiten zo verweven zijn met elkaar. Deelnemers bespreken diverse aspecten (en combinaties daarvan) besproken als mogelijke uitsluitingsgronden:

Er zijn meerdere redenen. Ik heb sowieso 100 %... niemand kan mij zeggen dat het geen discriminatie was, maar of het zou was omdat ik een vrouw ben, of omdat ik een vreemde exotische naam heb of omdat ik moslim ben, het was gewoon discriminatie. (Fatima, Zorg)

Wanneer deelnemers wijzen op het ervaren van discriminatie, zijn etnische achtergrond, religie, het dragen van een hoofddoek, het vrouw zijn en leeftijd kenmerken die ze benoemen waarop discriminatie tijdens het sollicitatieproces kan en heeft plaatsgevonden. In sommige gevallen worden expliciete vragen gesteld over bepaalde kenmerken (in hoeverre men goed Nederlands spreekt, of men kinderen heeft of wil, of men een hoofddoek af kan doen). In andere gevallen delen deelnemers dat door impliciete opmerkingen en een andere benadering de klik tijdens een gesprek bijvoorbeeld uitblijft. Vrouwen vertelden hierover rondom het verschil in sollicitatie ervaringen bij het (wel en niet) dragen van een hoofddoek, bijvoorbeeld de invloed die het dragen van een hoofddoek heeft op een dergelijke klik of eerdere banen die ze uitoefenden waarbij het dragen van een hoofddoek werd geproblematiseerd:

Ik heb heel mijn leven geleefd, zonder hoofddoek, en dan als je dan sollicitaties..., ik ben best wel open van nature, dus ik heb wel meteen een klik met mensen. Toen ik een hoofddoek ging dragen, toen bleef die klik vaker uit, maar ik had niet direct door wat het effect was. Ik had niet door dat dat door die hoofddoek kwam. Dan had ik best wel een af gesprek, dat die vibe er een beetje af was, en toen dacht ik, misschien was ik niet op mijn best. Het volgende gesprek, en dan had ik dat weer en dan had ik bepaalde aanvaringen in winkels die ik daarvoor niet had. Het duurde echt 6 maanden, voordat ik door had van, oh ja, ik draag nu een hoofddoek, word je dan zo behandeld? Ik had echt even nodig om voor mezelf te beseffen wat die reden was van die veranderingen van mensen naar mij toe. Toen die hoofddoek af ging, merkte ik ook meteen weer die veranderingen. (Zeynep, Overheid)

Ik weet nog dat ik 17 was, dat is me wel goed bijgebleven, en ik zie haar ook gewoon precies voor mij. Ik ging solliciteren in een andere wijk, X, ze vroegen kassamedewerkers voor in de Albert Heijn, dus ik kwam een sollicitatie doen, ik droeg toen ook al een hoofddoek, toen zeiden ze tegen mij, maar jullie hebben toch ook een Albert Heijn in Kanaleneiland? Dus ik zei, ja klopt, maar ik wil hier werken omdat het hier gewoon wat rustiger is. Zegt ze, maar weet je wel zeker dat je in deze wijk hier wilt komen werken? Dus ik zeg, ja ik vind het gewoon wat rustiger even een beetje verder uit mijn wijk. Het onderbuikgevoel klopte gewoon niet. Nou ja, ik was wel gewoon aangenomen, het was vakantieperiode, ze hadden mensen nodig. Ik heb daar dus twee maanden gewerkt en na mijn proefperiode zeiden ze tegen mij, je kan beter terug in je eigen wijk gaan werken, daar zitten meer van jouw soort. (Warda, Overheid)

Deelnemers spraken zich uit over diverse ervaringen met discriminatie in het verleden, die diverse emoties met zich meebracht. Zo spraken ze van vernederingen en zich gebroken te voelen omwille van de vele weigeringen ondanks hun ijverig werk. Zo sprak een vrouw over hoe haar gevoelens na de zoveelste weigering:

Toen brak ik. Het raakte me al, maar toen brak ik. Toen moest ik echt huilen, toen had ik echt iets van, ik doe dit niet meer. Ik ben beter als hun, ik kan meer, dan wat hun mij te bieden hebben. (Fatima, Zorg)

Gehanteerde strategieën voor toegang op de arbeidsmarkt

Dergelijke ervaringen met discriminatie beïnvloeden hoe deelnemers een volgende sollicitatie aanpakken, waarbij bijvoorbeeld wordt gesproken over het wel of juist niet toevoegen van een foto op de CV, de beslissing om bij bepaalde organisaties niet te solliciteren waar men slechte verhalen over heeft gehoord of juist het positief benadrukken dat men een vrouw van kleur is in een context waar dit gewaardeerd kan worden:

Ik draag natuurlijk ook een hoofddoek, dus dat is zeker voor mij ook 1 van de factoren waar ik meteen aan denk, maar ik ben ook iemand die op mijn cv-gelijk een foto erbij zet, omdat ik denk, dan weet je wie ik ben en als je me niet wilt, dan niet bellen, dan hoef ik niet eens op gesprek te komen. Ik ga er wel, een soort van, anticiperen, automatisch, denk ik. (Sara, Overheid)

Kortom, veel deelnemers hanteren allerhande strategieën om mogelijke nare ervaringen tijdens sollicitaties (en later op de werkvloer) te voorkomen. Deelnemers benoemen dat dergelijke strategieën (foto op CV, bedrijven met slechte naam vermijden, solliciteren op vacature waar minderheden worden aangemoedigd om te solliciteren) ervoor zorgen dat ze niet op een plek terecht komen waar ze ervaren dat het risico op discriminatie groter is. Enkele deelnemers benoemen verder expliciet het bezoeken van bedrijven op eigen initiatief of het bezoeken van opendeurdagen om zich voor te stellen aan werkgevers met als doel de kansen te verhogen, met gemengde reacties.

Het was fijn om ernaartoe te gaan en je gezicht te laten zien, dat helpt ook. Als je naar een bedrijf solliciteert en na een week hoor je niks, kan je zelf je gezicht laten zien. Dat heb ik wel geleerd, maar dan niet bij een bedrijf waar, sorry dat ik dat moet zeggen, Nederlandse mensen werken, wit, dan is dat iets moeilijker, denk ik. (Merve, Overheid)

Nee, ik heb... Ik wilde heel graag bij de gemeente X gaan werken, ik had ook gewoon een aantal jaren ervaring en toen zei een oud-klasgenoot van mij, ik kwam haar tegen, zei ze, hé, waarom kom je niet bij de gemeente X werken, ze hebben echt veel mensen nodig. Dus ik zei, dat klinkt echt ideaal en ze zei, als je per direct kan beginnen, dat is wat ze heel graag willen. Toen zei ik, nou ja, ik ga er even over nadenken. Toen dacht ik, mooi meegenomen, ik heb nu toch niks te doen. Ze hadden toevallig een open dag, dus ik was naar die open dag gegaan, bij de gemeente X want ze zoeken echt met spoed naar mensen. Ik was gegaan, ik had een heel leuk gesprek met een Nederlandse vrouw en ze was ook echt enthousiast en zij vond ook dat ik heel enthousiast was. Ik wilde echt heel graag gaan beginnen, want het leek me zo'n leuke baan. Dus ik dacht van..., het voelde voor mij positief.

Toen zei ze tegen mij, weet je, ik verwijs je heel even door aan de manager van de afdeling. Je kan met hem een gesprek voeren en vanuit daar plannen we een afspraak om echt de sollicitatieprocedure in gang te zetten. Zij haalde hem dus, nou, hij schrok zich rot. Hij was ook inderdaad groot en man hij keek haar aan, hij keek mij aan en hij zei gewoon letterlijk, nee, dat kan niet. Gewoon in mijn gezicht. (Saida, Overheid)

Een andere strategie die wordt genoemd is solliciteren op functies waarvan de deelnemer overtuigd is van haar kwaliteiten, waarbij er gebruik gemaakt kan worden van diens netwerk en het evident is dat de deelnemer betreffende vaardigheden en ervaringen heeft.

Ik kijk naar vacatures waarvan ik echt superveel zelfvertrouwen heb in mezelf, dat ik gewoon weet, ik ben gewoon de beste die jullie kunnen aannemen, dat weet ik gewoon. Daar ga ik dan op

solliciteren, maar stiekem ook wel dus weer dat netwerk, dat iemand anders, met een bepaalde positie, al een goed woordje voor me heeft gedaan

Dat is wel een beetje waar ik het, tot nu toe, van heb moeten hebben, denk ik. Dat weet ik natuurlijk ook niet zeker, maar hoe ik het wel heb gedaan, dat ik dus wel gewoon denk van, ja... (Hafida, Zorg).

Je kan eigenlijk geen nee krijgen? (Fatima, Zorg)

Een beetje voor safe gaan, ik denk dat. (Hafida, Zorg)

Deelnemers benadrukken dat ze steeds weer dubbel zo hard hun best moeten doen om ergens binnen te komen en zich hier dus al vroeg op voorbereiden. Hoewel deelnemers het erover eens zijn dat dergelijke strategieën niet toegepast zouden *hoeven* worden, leert de ervaring dat het toepassen hiervan meer negatieve ervaringen beperkt. Moslima's investeren extra in het ontwikkelen van bijkomende vaardigheden en studies om een achterstand veroorzaakt door discriminatie trachten in te halen.

Iedereen maakt van alles mee en ik had zelf nog niks concreets meegemaakt, maar ik dacht, het kan mij morgen ook overkomen, dus beter ben ik goed voorbereid. Ik denk dat het ook wel speelt dat, ik kom uit een immigrantengezin. Mij is altijd verteld, je moet harder rennen dan de rest, je moet altijd beter zijn dan de rest, want anders kom je niet aan de bak, dus ik was van kleins af aan al heel erg druk bezig met, ik wil die plusjes achter mijn naam, ik wil een sterk CV, ik wil studeren, dus ik moet zeggen, in mijn positie, ik heb nu ook een sterk CV, dus als ik 1 keer gediscrimineerd word, dan kan ik het bij de volgende proberen en de kans is misschien nog steeds wel redelijk groot dat ik aan de bak kom. Maar mensen die in een andere positie zitten, die maken dit soort dingen wel vaker mee. (Sara, Overheid)

De lat hoger leggen. Toch wel gezien willen worden, indruk willen maken, extra indruk willen maken, omdat je toch het gevoel hebt dat je eigenlijk al achterloopt, omdat je naam niet Nederlands is en je niet blank bent. En dan op die manier, dat je dan jezelf er wil uitblinken, dat je wel gezien wordt en dan hopen dat je die kans krijgt. Dat is wel iets waar ik me in herken. (Zeynep, Zorg)

Uitspreken & melding maken

Het is vaak lastig te bepalen of er sprake is van discriminatie, waardoor ook het maken van een melding als moeilijk gezien wordt. In enkele gevallen is het duidelijk dat er sprake is van discriminatie, maar in veel gevallen is er moeilijk de vinger op te leggen. Een deel van de deelnemers vraagt zich ook af wat het melden van een dergelijke kwestie zou kunnen opleveren, en geeft aan hier weinig tijd of energie voor te hebben. Daarnaast zijn deelnemers zich er ook bewust van dat een dergelijke melding hun toekomst kan beïnvloeden. Ook bij het solliciteren bij een stage, waarbij het vinden daarvan noodzakelijk is voor een diploma, is dit een belangrijke overweging bij ontvangst van bepaalde opmerkingen tijdens een sollicitatiegesprek. Sommige deelnemers wisten niet hoe te reageren op bijkomende vragen van werkgevers, zoals kledij op de werkvloer, maar gingen zoveel mogelijk in op de vraag omdat dit anders een impact had op hun stage en dus het verkrijgen van een diploma.

Bijvoorbeeld, ik draag dan af en toe zwart, dan zei hij van ja, doe maar even een vrolijk kleurtje aan en bijvoorbeeld, ik had toen een stageplek, ik heb dan een lange jurk, toen zei hij, we hebben een shirt met korte armen, dat is dan je uniform. Ik zei, ik kan het toch gewoon eroverheen aandoen? Toen zei hij, nee, dat doen wij niet. (Ayse, Zorg)

(...)

Ja, achteraf denk je wel van, ik had er beter een melding van kunnen maken, maar dan denk je van, diploma is belangrijker. (Warda, Zorg)

Dan ligt er een groot stuk angst of zo, zo van, ik hou mijn mond maar want ik moet mijn diploma halen. (Ayse, Zorg)

Het maken van een melding is daarom een beslissing waarbij diverse overwegingen gemaakt worden. Enerzijds is het vanwege de afstand tot de sollicitatiecommissie makkelijker om bijvoorbeeld een klachtenbrief te versturen, anderzijds wordt dergelijke moeite ook vaak als tevergeefs gezien.

Op de werkvloer & het maken van promotie

Ook op de werkvloer vinden sommige deelnemers het lastig vast te stellen of er bij het niet krijgen van een promotie of bepaalde grapjes op de werkvloer sprake is van discriminatie. Deelnemers wezen hierbij op hoe ze promotie misten doordat bepaalde functies eerder aan collega's worden gegeven, ook wanneer hier andere beloftes naar hen over zijn gemaakt. Ze voelen zich hierbij onderschat en ondergewaardeerd ondanks hun waardevolle inzet op de werkvloer.

Ik dacht van nou, wat ik zelf heel erg tegenaan loop sinds mijn afstuderen, is dat hogere functies voor mij zo onbereikbaar lijken dat ik maar blijf hangen op zo'n middel sectorniveau, maar ik kan het werk doen die bijvoorbeeld Rutte ook kan doen, bij wijze van. Dat zeg ik maar even, hoor, maar mensen zien mij daar niet voor aan. Je wordt daar niet, zeg maar, zozeer voor aangezien. (Aicha, Commercieel)

... maar ik heb wel situaties met mijn vorige werk meegemaakt, waarbij er dus steeds beloofd werd aan mij, want ik kwam binnen niet op een HR-functie, terwijl ik wel had verteld, dat is mijn achtergrond. Maar omdat ik heel moeilijk aan een baan kwam, dacht ik van, wellicht kan ik ergens doorgroeien en begin ik ergens in een bedrijf bij makkelijk administratief werk. Zo begon ik daar ook. Ik heb daar, denk ik, twee gesprekken gehad tijdens mijn dienstverband en toen had ik ook aangegeven van, ik zie mezelf liever werken als HR-medewerker. Zij beloofden mij dat ook steeds van, nee, dat is goed, als je dit dus af hebt, dus de achterstanden die ik moest gaan doen, daarna kan je dus wel gewoon aan de slag als HR-medewerker, want dat is nodig, want het was een groeiend bedrijf, een opkomend bedrijf ook. (...) Uiteindelijk was dus die blonde dame aangenomen als HR-manager en er was niks aan mij verteld, dus ik dacht, wat is dit? Toen ben ik zelf naar ze toegelopen en aangegeven, ja, jullie hadden mij dat beloofd, wat is de reden? (...)

Zo ben ik eigenlijk in een discussie beland en uiteindelijk is mijn contract gewoon niet verlengd (...) Toen kon ik vertrekken, noem ik het even zo. Mijn contract werd niet verlengd, einde oefening. Overigens was die persoon ook nog eens, het was gewoon vriendjespolitiek, want die was binnengekomen via de, COO [Chief Operating Officer] was hij volgens mij. De CEO is de directeur, die is de rechterhand en daarmee, met die blonde dame, had hij ergens samengewerkt. Zodoende kwam zij binnen, terwijl ik mezelf al bewezen had. Ik zie dat niet anders dan dat het gewoon discriminatie is geweest, maar dat zeg ik echt op gevoelsbasis, hoor. (Romaissa, Commercieel)

Deelnemers onderstrepen het belang van netwerk, net zoals bij de sollicitatiefase, waarbij men stelt dat het soms strategischer is om naast hard te werken ook zeker praatjes te maken. Sommigen ervaren dat bepaald, wat informeler, contact sneller met moslima's gemeden lijkt te worden met het gevolg dat sommige deelnemers proberen proactiever te zijn op de werkvloer:

Wat ik wel merk, is dat in bijvoorbeeld social gatherings van je werk, echt borrels en dergelijke, dat er niet gemakkelijk contact met je gelegd wordt, dat je eigenlijk een beetje vermeden wordt, maar op het moment dat je zelf wel interactief ben, dus dat doe ik meestal wel, dus ik kan alleen voor mezelf spreken, dat ik wel word geaccepteerd. Dat heb ik wel. Je moet wel echt laten zien van, hé, ik ben hier, maar we zijn wel hetzelfde. (Zeynep, Overheid)

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat ook hier het lastig is vast te stellen op welke grond deelnemers precies worden uitgesloten, waarbij deelnemers vaak verwijzen naar 'hun achtergrond', 'hun religie' en in mindere mate hun 'vrouw zijn'. Daarnaast worden ook leeftijd en moederschap benoemd als elementen waarop uitsluiting ervaren wordt. Hier moet eveneens rekening mee gehouden worden dat moederschap wellicht anders gepercipieerd wordt bij moslima's dan bij

vrouwen in het algemeen, waarbij de verplichting om te zorgen mogelijk nog sterker wordt aangenomen bij moslimvrouwen. Zo wezen enkele deelnemers op het dominant denken rond moslima's in de samenleving en hoe dit hen beperkt, omdat ze gestereotypeerd worden, ook op de werkvloer.

Leeftijd. Tegen mij is echt een keer gezegd, je bent te oud voor deze baan. Echt waar. Ze hadden meerdere sollicitanten nodig. Uiteindelijk heeft iemand gezegd, je kan solliciteren, die was jonger dan ik. Toen is mij beloofd dat ik de baan zou krijgen. En toen ik zei, waarom is diegene het geworden en ik niet? Toen zei ze, sorry maar het is echt de leeftijd. Zo heb ik dat gekregen in mijn oren. (Merve, Overheid)

Ook misschien andersom, dat ik misschien ook wel eens denk van dat ze mij misschien te jong vinden om die bepaalde verantwoordelijkheid te geven, omdat ik merk dat er echt wel bepaalde types zijn in het traditionele denken. Een manager is een man, gemiddeld 40 jaar, heeft 10 jaar in de private sector gewerkt en misschien 10 jaar bij de overheid. Dat is het manager type. Dus we denken heel erg in bepaalde profielen. En alles wat daarvan afwijkt, van die norm, dat is al lastig. Dus ook religie, leeftijd. (Sara, Overheid)

Ik voel me als moeder zwaar onder druk. Ze hebben gewoon een bepaald beeld van, zij is moeder dus beter die verantwoordelijkheid niet bij haar neerleggen. Ik heb zoiets van, beter die verantwoordelijkheid wel bij mij neerleggen want ik wil je laten zien dat ik als moeder ook gewoon bepaalde dingen kan dragen, dus ik zie wel dat daar echt een strijd is, dus ik tegen die beeldvorming, zeg maar. En zij die de beeldvorming in stand willen houden. Ik merk dus wel dat als je zegt, ik ben moeder van, vooral kleine, kinderen van 5 en 3 jaar, dat je eigenlijk wel gelijk de paniek in de ogen ziet (Zeynep, Overheid)

Uitspreken & melding maken

Algemeen beschouwd zien deelnemers weinig heil in meldingen maken van discriminatie ervaringen op de werkvloer omdat ze er veel tijd in moeten investeren zonder enige redelijke gevolgen, naast de negatieve gevoelens die zulke meldingen met zich meebrengen.

Wanneer doe je een melding? Als jij overal een melding bij gaat doen op het moment dat jij dat gevoel krijgt, echt letterlijk dat je het voelt, dan ben je ook veel tijd eraan kwijt.

Ik zou er sowieso mijn tijd niet aan besteden want ik ben altijd aan het werk, dus waar haal ik die tijd vandaan om daar allemaal tijd in te gaan steken en dan krijg je die negatieve gevoelens. Je bent de hele tijd met negativiteit bezig, wordt niks meegedaan. (Fatima, Zorg)

Ik heb ook een bewoner... hoe oud is hij. 70+. Er is mij in de overdracht verteld, hij komt bij ons wonen en in de overdracht is aan mij verteld, pas op, je draagt een hoofddoek, hij heeft daar een gruwelijke hekel aan. Ik dacht, ik ga daar gewoon blanco in. Dus ik ging daarheen, heel netjes me voorgesteld en zo. De volgende dag komt hij naar me toe, hij zegt, luister, ik ben christen, jij bent moslim, dit gaat niet werken. Ik zeg, nou meneer, zo gaan we niet met elkaar om, ik ben Warda, ik ben heel erg leuk, we gaan het echt leuk maken. Hij keek mij helemaal niet aan. De volgende dag gingen we de levensloop met elkaar doornemen, zijn levensloop, nou, hij ging uit het niets helemaal te keer. Hij zei, ik hang je op, jij en alle moslims hang ik op. Hij heeft me helemaal lopen bedreigen, gewoon helemaal uit het niets, gewoon omdat ik een hoofddoek draag. Dit heb ik dan doorverteld aan de teamleider, ze hebben er niks mee gedaan. Voel je je slecht? Nou, pech voor je. Dat ging dan dus door de afdeling heen, door alle collega's, ik heb alles uitgelegd en toen.

Ik had het gewoon geaccepteerd, dat hij mij zo had behandeld. Ik dacht, als ik toch niet gesteund word, ik kan niet zeggen van ik ga hem... dan ben ik weer slecht, dan ga je werk weigeren, dus toen had ik het gewoon gelaten en toen hadden we een MDO-gesprek, een multidisciplinair gesprek met familieleden. De familieleden waren erbij dus ik had al tegen mijn teamleider gezegd, luister, ik kan dat gesprek niet voeren samen met hem, want hij gaat tekeer. Ik heb dat al twee keer met hem meegemaakt zonder enige reden. Er werd niet naar geluisterd, ik moest gewoon hoe dan ook het gesprek gaan voeren. Ik zei tegen mijn 'witte' collega van, kun jij het alsjeblieft overnemen het laatste gesprek, want ik voel mij niet veilig bij hem. Er is niks mee gedaan. Ik moest het gesprek gaan voeren.

*De teamleider heeft nog steeds, je moet niet te veel zeiken, je moet het gewoon accepteren.
(Warda, Zorg)*

De reacties van deelnemers op ervaren uitsluiting hangen af van de situatie, en in hoeverre er in hun ervaring sprake is van discriminatie. Veel deelnemers delen frustraties rondom micro-agressies van collega's die veroordelende vragen stellen over de ramadan of complimenten geven over hoe goed ze Nederlands spreken. Deelnemers wijzen op wederzijdse integratie en de decennialange aanwezigheid van moslims in Nederland. Door de vele vragen voelen ze zich vaak als 'de ander'.

Wat ik zelf ook wel heel veel merk, is bijvoorbeeld, 1 keer, dat was ook tijdens de ramadan, maar vorig jaar was dat, dat dan altijd wordt gedacht, jeetje, is dat wel goed voor je, dat is toch helemaal niet gezond, dit en dat. Dit was echt zo bizar. Iemand die dan aan intermitterend vasten deed, dat is dan natuurlijk hip, en dat was dan van, is dat echt zo goed, joh? Ja, je wordt veel fitter. We zaten letterlijk naast elkaar. Ik dacht, ben ik nou de enige die dit nou ziet of hoort of...? Dat was dan van heel nieuwsgierig daarnaar en het vasten tijdens de ramadanmaand was dan wel van, oeh, ja, is dat wel goed voor je. (Hafida, Zorg)

En dan het besef van, jeetje, hebben we al die jaren langs elkaar geleefd hebt, weten we echt helemaal niks over elkaar en over elkaars cultuur? Dat vind ik zelf ook wel jammer dan. Soms wil je wel, er wordt altijd gezegd dat je moet integreren, maar beide kanten moeten ervoor open staan en beide kanten moeten zich er ook voor inzetten en dan pas is integratie succesvol. Ik merk nu dat het heel erg aan onze kant wordt gelaten en, ja, jij bent niet goed geïntegreerd en dat is wel een algemeen vraagstuk misschien wat speelt (Sara, Overheid)

Deelnemers reageren verschillend op micro-agressies: sommigen uiten hun frustratie, sommigen maken een grap waarbij ze de ander op hun plek zetten ("jij spreekt ook goed Nederlands") en anderen zeggen juist niets omdat ze niet gelabeld willen worden als 'de lastige'. Die laatste houding is vooral kenmerkend in minder diverse omgevingen bijvoorbeeld Friesland:

Ik wil niet, ik snap heel goed wat jullie zeggen, en misschien in Friesland is het sowieso het contrast veel groter dan als je kijkt naar de Randstad, dus ik wil niet als een boze pitbull overkomen. (Nora, Zorg)

Bij dat stukje doe ik inmiddels wel van, weet je dat nog steeds niet? Dat is wel een beetje 2002, hoor. Ik merk dat ze zich dan generen, dan denk ik, ja, zo heb ik me ook heel lang gevoeld, dat ik me geneer voor bepaalde vragen of dat ik dan... nou, dan koppel ik het terug. Of bijvoorbeeld, mag ik aan je haar zitten? Dat ik zeg van, nou, wacht heel even of... (Warda, Zorg)

Bij veel deelnemers zijn dergelijke ervaringen iets waar achteraf nog veel over na wordt gedacht. Met name wanneer een deelnemer er op het moment niets van zei, wordt er achteraf over een juiste reactie nagedacht en waarom deze reactie er op dat moment niet uitkwam:

Je bevriest op dat moment. (Isra, Overheid).

Ja. Ik ben nog een beetje naïef in het werklevens begonnen en nu pas zie ik dingen waar ik verstoeld van sta. En de eerste keer kan ik nooit wat zeggen. (Sara, Overheid)

Dat begrijp ik. Je wilt jezelf bewijzen, je wilt je plekje behouden (Isra, Overheid).

Ja en je verwacht het niet. Pas daarna, op weg naar huis, denk je, de volgende keer ga ik dit zeggen en ga ik dat doen en dan, als je het de volgende keer meemaakt, dan ben je beter voorbereid. Nu ben ik een beetje een groentje op de afdeling en moet ik het harde werk blijven misschien... (Sara, Overheid)

Iemands positie (onder andere stagepositie of weinig anciënniteit) en ambities binnen de functie spelen daarmee een grote rol in het uitspreken over en actie nemen rondom de ervaringen van uitsluiting. Dergelijke overwegingen om zich uit te spreken of een melding maken spelen overigens ook wanneer niet deelnemers zelf, maar andere minderheidsgroepen het doelwit zijn van uitsluiting bij collega's.

*Bij ons wonen heel veel mensen van Eritrese afkomst, heel veel Eritrese vluchtelingen hoe daar over wordt gesproken... Ik moet heel eerlijk zeggen dat zijn momenten dat ik dan niks durf te zeggen, want dan ben ik weer de zeikerd, maar dat is dan echt een groep zoals deze, dan zitten we in zo'n overleg, en dan wordt erover gesproken van, ja, maar die eten dan ook zo en dan die kindjes, die eten dan zo, ja maar dat hoort, dat doen ze vaak... dat **ze** hè, heel vaak dat **ze**. Dat zien je heel vaak bij die mensen. **Ze**...heel erg veel van dat. Maar ook echt, dat ik denk, dat is idioot wat je zegt. (Hafida, Zorg)*

Gespreksleider2: Waarom durf je daar dan niks over te zeggen?

Ik doe wel eens een poging, maar dat wordt dan heel snel gebunked, of het wordt weg...een soort van... (Hafida, Zorg)

(...) ...en dan denk ik, ik wil hier nog wel even blijven werken en dan denk ik al heel gauw in die termen, omdat ik dan denk, ik wil niet diegene zijn die ...dat moet ik heel eerlijk zeggen...dat heb ik heel veel. (Hafida, Zorg)

Onder diegenen die zich wel actief hebben uitgesproken en een melding hebben gemaakt van ervaringen met discriminatie bij leidinggevende pakt het veelal niet goed uit:

Wat ik me nog heel even herinnerde, is dus vaak als je dus met iemand, dus met een Nederlandse persoon een discussie krijgt, ik heb ook meegemaakt dat je altijd verliest als buitenlander. Altijd wint die Nederlander omdat dan die directie die kant van hun kiezen, heb ik vaak meegemaakt. Ze kiezen nooit een keer die eerlijke kant van, okay, we vonden het voor jou zielig, jij wint, we sturen haar weg omgekeerd. Dat viel mij ook gewoon op. (Romaissa, commercieel)

Bij mij hadden ze ook aan al die andere collega's gevraagd hoe het was gegaan toen ze die buisjes op mij ging gooien. Hoe de woordwisseling was geweest en zo, dus iedereen heeft gewoon eerlijk gezegd dat ik eigenlijk niks had gedaan, dat ze gewoon uit het niets een aanval kreeg. Dan verlies je alsnog. Ze had wel haar excuses moeten aanbieden aan mij, had ze gedaan en dat is al een teken dat zij fout zat, maar uiteindelijk ben ik toch weggestuurd. (Latifa, commercieel)

Deze omstandigheden maakten het voor deelnemers onaantrekkelijk om verdere juridische stappen te nemen bij uitputting van andere mogelijke acties, zeker wanneer er geen verdere ondersteuning is en er geen betaalde functie is.

Toen heb ik met een advocaat gesproken, maar omdat ik geen rechtsbijstandverzekering had, als ik het wist dat ik zoiets zou meemaken, dan had ik dat allang afgesloten, maar kon niet, en als je dat dan op dat moment zou afsluiten dan zou je het niet kunnen gebruiken voor die case, zeg maar. En die advocaat zei, dat wordt gewoon een duur grapje, je kan daarna wel veel schadevergoeding krijgen en zo, maar je moet zelf gewoon heel veel voorschieten. Ik dacht, laat maar, dat had ik er niet voor over, omdat ik ook gewoon zonder werk zat op dat moment. (Latifa, Commercieel)

Verschillen tussen sectoren

Deelnemers werkzaam in de drie verschillende sectoren hebben vergelijkbare discriminatie ervaringen wanneer het gaat om uitgenodigd worden voor sollicitaties en ervaringen met collega's en leidinggevende op de werkvloer. Desondanks zijn er mogelijk sectorspecifieke elementen die de aard en impact van discriminatie anders maken. Zo delen deelnemers dat er verschillen zijn in hoe expliciet collega's zijn in hun uitsluiting, bijvoorbeeld tussen de overheid en commerciële sector:

Kijk, bij de overheid doen ze nog een beetje zo... Daar zeggen ze het niet openlijk, maar bij een corporate zeggen ze gewoon hoe het staat en zeggen ze ook makkelijker, het past niet bij ons. Vanwege je achtergrond of vanwege the way you look, Dat is niet wat wij willen als bedrijf, het is niet onze core business, het is niet ons visitekaartje.(Zeynep, Overheid)

Hoewel sommige deelnemers stellen dat er wel degelijk discriminatie plaatsvindt bij de overheid, al dan niet meer impliciet dan elders, stellen anderen dat zeker bij de overheid er meer en meer aandacht is voor diversiteit en het aannemen van een representatie van de Nederlandse bevolking:

Nee. Multicultureel, zoals gemeente en overheid, doen ze niet moeilijk, maar wat ik al zei, ik heb wel slechte ervaringen gehad in mijn jeugd met een directeur van de overheid van een provincie in het midden van het land. (Merve, Overheid)

In de zorgsector lijken er twee extra factoren te spelen die discriminatie onder werknemers kunnen beïnvloeden: de beperkte mogelijkheid om thuis te werken (en daarmee om in aanraking te komen met discriminatie) en het aspect van contact met patiënten wiens wensen en voorkeuren een grote rol spelen in het al dan niet aanwerven van sollicitanten met een hoofddoek.

Ik werk dus in de psychiatrie en ik zit op een afdeling waar geen donkere... We hebben dus mensen nodig in de zorg. Op een afdeling mogen geen mensen met een kleurtje meer komen, omdat die bewoners dat niet willen. Dat vind ik dan echt schokkend, dan denk ik, hier moet ik dus een mail van gaan maken? Of als er een uitzendkracht komt, bijvoorbeeld met een hoofddoek, die niet sociaal is, of wat chagrijniger is of zo, dan zitten ze gewoon aan de tafel en dan beginnen ze keihard dat meisje uit te schelden en dan zeggen ze, ze moet gewoon terug naar Marokko. En dan zeg ik, maar ik ben ook Marokkaans. Nee, jij mag wel blijven...

Wij, als team, kunnen niks betekenen voor die mensen die daar wel willen werken. Wij hebben het niet voor het zeggen. Wij hebben het doorgegeven aan de teamleider, tegen de teamleider gezegd van, hé, er was net een uitzendkracht met een kleur, die heeft hartstikke goed haar best gedaan maar die bewoners willen geen zorg van hun, eten het eten niet dat zij hebben gekookt. Zij willen gewoon niet iemand met een kleur daar op de afdeling zien. (Warda, Zorg)

Behoeftes & advies

Op basis van rijke ervaringen en hun behoeftes daarin bespraken deelnemers diverse beleidsadviezen waarin drie punten van aandacht aan onderliggen: (1) de verantwoordelijkheid voor moslima's, (2) de rol van de overheid en (3) aandacht voor verschillende fases en lagen.

Wiens verantwoordelijkheid

Deelnemers irriteren zich aan de verantwoordelijkheid die veelal bij hen wordt gelegd om ervaringen van discriminatie te voorkomen of verwerken, bijvoorbeeld wanneer het gaat om het melding maken van discriminatie of het voor de zoveelste keer uitleggen of men geen water drinkt tijdens Ramadan:

Ik word een beetje schijtziek van het verhaal dat moslims altijd zichzelf moeten verdedigen. We leven in 2023 en nog steeds moet dat. (Latifa, Commercieel)

Bijvoorbeeld afgelopen ramadan moest dat weer, tenminste, dan krijg je weer een opmerking van, ja, dat is toch niet gezond, dat kan toch niet gezond zijn de hele dag niet eten en drinken en dan moet je weer zoveel vertellen, vertellen en mensen proberen uit te leggen, maar ik doe dat allang al niet meer, want ik word er gewoon moe van. (Latifa, Commercieel).

Deze verantwoordelijkheid zit hem ook in andere regelingen, bijvoorbeeld de manier waarop het solliciteerproces is ingericht: het belang van goed kunnen schrijven en gespreksvaardigheden is groot, waarbij deelnemers zich kunnen voorstellen dat het aanbieden van alternatieve sollicitatiemogelijkheden voor meer mensen kansen biedt.

Ik weet dat er nu al alternatieve vormen zijn maar dat we het traditionele solliciteren dat we dat misschien wat flexibeler moeten trekken. Want niet iedereen kan, net als ons, zich heel goed uiten, en zo'n sollicitatiegesprek goed doorlopen of een leuke motivatiebrief schrijven. En wat ik dan merk is dat mensen die daar niet goed in zijn, die laten het dan door anderen doen, ik krijg ook wel eens de vraag, hé, ik wil solliciteren maar ik kan geen brief schrijven, wil jij dat voor me doen. (Sara, Overheid)

Deelnemers vinden het lastig dat er wordt verwacht dat zij initiatief nemen en proberen uitsluiting te voorkomen, daar waar zij niet diegene zijn die de grondwet niet naleven.

Als ik jouw vraag zo hoor, van wat moet er dan gebeuren. Ja, ik denk eigenlijk altijd alleen maar, gewoon de grondwet naleven. We moeten elke keer van alles en ik denk, als we gewoon de grondwet naleven en we gaan daar gewoon naar handelen, dat iedereen dat gewoon doet, dan denk ik, dan zijn we gewoon klaar, dan hoeven we helemaal niet extra weer allemaal subsidiepotjes aan te wenden voor weet-ik-veel-wat, dat er weer een één of ander hip bureau komt, zo van, wij gaan eventjes investeren in... Ik denk gewoon de grondwet naleven. (Hafida, Zorg)

De rol van de overheid

Deelnemers zien een belangrijke rol en voorbeeldfunctie van de overheid, bijvoorbeeld bij een initiatief waarbij er een beloning is voor organisaties die een inclusieve werkvloer bevorderen:

Je zou de overheid er wel bij kunnen betrekken, bijvoorbeeld met een subsidie of iets dergelijks, om toch wel in verschillende lagen, niet meer die laatste laag, we snappen dat we daar binnenkomen, in verschillende lagen wel meer mensen met een migrantenachtergrond wil zien. Dat zou eventueel kunnen. Een gesubsidieerd initiatief. Je krijg zoveel terug als je dat inlevert of je betaalt geen belasting. Iets waar een beloning voor staat. Ik geloof wel, zodra werkgevers het toelaten, kennismaken, na een aantal jaren wel merk dat het wat gangbaarder wordt om toch dat soort mensen een kans te geven. (Zeynep, Overheid)

Daarnaast pleiten deelnemers ook voor meer en verplichte aanspreekpunten op de werkvloer bij wie werknemers hun ervaringen kunnen doen, waarbij dit aanspreekpunt ook het liefst iemand is die invloed heeft en hierover met leidinggevenden kan communiceren. Tegelijkertijd staan sommige deelnemers ook huiverig tegenover een actieve rol van de overheid, waarbij men stelt dat uiteindelijk werkgevers zelf open moeten staan voor bijvoorbeeld een inclusief sollicitatiebeleid. Wanneer dit mensen wordt opgelegd, is de verwachting dat er weerstand ontstaat of werkgevers alleen bepaalde vinkjes doorkruisen zonder daarvoor verdere structurele investeringen te doen.

En ik denk, dat het ook wel uitmaakt of je werkgever een stukje leiderschap kan tonen om überhaupt iemand aan te nemen die iets anders is dan de norm, want heel vaak kiezen mensen toch vaak voor de makkelijke weg en dan denken ze, ik heb geen zin in een Fatima of in een andere buitenlandse naam, ik neem gewoon een Rosa aan. Dat merk je ook als je ergens wordt aangenomen, dan merk je dat je werkgever ook echt aandacht heeft gehad in de sollicitatieprocedure om na te denken over die diversiteit en inclusiviteit. Ik denk dat ik me ook aansluit bij wat zij zegt, in een bulk word je wel sneller aangenomen dan bij een eenmalige beleidspositie. Ik werk ook op een beleidsafdeling, als er nieuwe mensen bijkomen, dan is dat niet altijd heel divers, persé. (Sara, Overheid)

Verschillende fases & doorstroom

Deelnemers onderstrepen het belang van initiatieven om de doorstroom van moslima's op de arbeidsmarkt te bevorderen, waarbij gesteld wordt dat het huidige beleid zich ogenschijnlijk focust op verbeteren van de toegang tot de arbeidsmarkt. Dit is belangrijk, maar niet genoeg.

Ik vind de diversiteit en inclusiviteit is nu wel iets wat hoog op de agenda staat en waar we op door drukken, maar ik moet wel altijd zeggen, als een bedrijf bewust is met diversiteit en inclusiviteit, dat het voornamelijk in die lage lagen iets aangedaan wordt en niet in hogere lagen, dus het zit altijd in die uitvoering. Dan zeggen ze, ja hoor, we hebben die 10 procent getikt, want we hebben 50 Marokkaanse mensen aangenomen, maar niemand vraagt jou op welke functies die 50 Marokkanen werken. Je tikt hem aan en je closed your case en je hebt aan je diversiteit voldaan of whatever die missie of visie is. Ik zou die diversiteit en inclusiviteit graag op hoger niveau willen zien, dat daar die 50 mensen worden aangenomen en niet alleen in die uitvoerende laag, want die is makkelijk. (Zeynep, Overheid)

Hoewel niet alle deelnemers fan zijn van verplichte quota's en het "gedwongen inclusief doen" is de ervaring wel dat wanneer mensen eenmaal aangenomen zijn, collega's en leidinggevenden positieve ervaringen krijgen en dit vervolgens ook stimuleert om in het vervolg iemand met een migratieachtergrond aan te nemen. Dit wekt het idee dat werkgevers en managers veelal onjuiste

verwachtingen hebben, iets waar volgens de deelnemers ook onderzoek naar gedaan zou moeten worden.

Want we hebben hier vreemde verhalen gehoord dat er managers zijn die bijvoorbeeld, ...ja, jij eruit, dat ze dan gewoon de conclusie trekken van jij vliegt eruit, want jij bent Turk of jij bent Surinaams, jij ben te lui, dat diegenen die die directe beslissingen nemen, gewoon ook ergens plaatsnemen in een bepaald onderzoek van, hoe kom je tot die beslissing? Licht het dan echt aan de afkomst en dat ze dan niet vrezen van, oh ja, misschien sta ik..., maar gewoon anoniem even ook wordt verzameld vanuit hun kant, want wij kunnen nu wel... (Hidaya, Commercieel)

Hiermee onderstrepen deelnemers dat discriminatie niet iets is wat alleen op de arbeidsmarkt speelt, en dat dergelijke verwachtingen, vooroordelen en denkkaders die breder aanwezig zijn in de Nederlandse maatschappij hun weg vinden naar de inclusie van deelnemers op de arbeidsmarkt.

Conclusies

Het gesprek met belangenorganisaties liet zien dat deelnemers pleiten voor een holistische benadering bij het aanpakken van discriminatie van moslims in het algemeen en moslima's in het bijzonder, waarbij wordt benadrukt dat arbeidsmarktdiscriminatie niet effectief aangepakt kan worden zonder ook oog te hebben voor het bredere maatschappelijke en politieke klimaat. Ook moslima's werkzaam in diverse sectoren geven aan dat discriminatie niet alleen rondom de arbeidsmarkt plaatsvindt, maar dat dit samenhangt met vooroordelen en het huidige beleid die arbeidsdiscriminatie van moslima's versterken. Belangenorganisaties benadrukken hierbij dat dit bredere maatschappelijke en overheidsklimaat impact heeft op discriminatie op de arbeidsmarkt en de (ervaren) speelruimte die daarbij ontstaat voor werkgevers: wanneer overheidsinstanties zoals de politie (mogen) discrimineren geeft dit een signaal af en zorgt dit ervoor dat werkgevers in andere (meer commerciële) sectoren dat ook (makkelijker) doen.

Wat de grond van discriminatie betreft, geven moslima's aan deze gronden minder helder te krijgen wellicht omdat hun identiteiten nauw verweven zijn. Uit diverse casussen waar moslima's dieper ingingen op hun ervaringen leiden we enkele gronden af: hun religie en uitingen hiervan (zoals het dragen van een hoofddoek), hun migratieachtergrond/etniciteit, leeftijd en het hebben van kinderen. De belangenorganisaties wezen eveneens op het belang van uitsluiting van bekeerlingen, voornamelijk vrouwen, omdat ze herkenbaarder zijn als moslim in vergelijking met moslimmannen. Belangrijk hierbij is te melden dat moslima's opmerken dat ze niet altijd goed weten of discriminatie heeft plaatsgevonden en op basis van welke precieze grond, omdat het vaak niet duidelijk is verwijzend naar het gevoelsmatige bij ervaringen met discriminatie en hoe werkgevers soms ook voorzichtig en/of impliciet zijn in het discrimineren. Opmerkelijk is dat deelnemers aan de focusgroepen aangeven dat tijdens de sollicitatiefase vooral het uiterlijk grond is van discriminatie, hoe zichtbaarder men is als moslima (vooral bij dragen van een hoofddoek), hoe minder kansen om aangeworven te worden. Op de werkvloer wordt er gecommuniceerd dat discriminatie eerder minder expliciet is in de vorm van microagressies of juist explicieter als ze promotiekansen missen terwijl hen dat wel is beloofd. Hierbij is het lastig om te bepalen op basis van welke gronden dit gebeurt, waar veel deelnemers spreken van een combinatie aan gronden.

Wanneer we moslima's, werkzaam in diverse sectoren, bevragen op hun discriminatie ervaringen in de verschillende sectoren, benoemen ze eveneens de verschillen tussen sectoren. Opmerkelijk: ze ervaren discriminatie bij de overheid als minder voorkomend of meer subtiel vergeleken met de commerciële sector of zorgsector. Deelnemers stellen dat de focus van de overheid op diversiteit goed ontvangen wordt, maar wijzen eveneens op mogelijke discriminatie bij aanwerving. De ervaringen met discriminatie van moslima's in de commerciële en zorgsector waren vaker directer van aard, zowel van leidinggevenden, collega's als (in het geval van de zorg) patiënten/cliënten. De verschillen tussen sectoren kan volgens deelnemers berusten op de aard van de functies: in de commerciële en zorgsector is contact met collega's en/of cliënteel meer aanwezig in tegenstelling tot de overheid waar men meer kan thuiswerken en minder contact met collega's/klanten verwacht wordt.

Bijlage A: topiclijst focusgroep met belangenorganisatie

Doelen vanuit aanvraag:

- Achterhalen of bepaalde vormen van discriminatie en intersecties over het hoofd gezien worden in huidig onderzoek en beleid?
- In welke situaties (sectoren, bij sollicitatie, op de werkvloer) komen bepaalde vormen van discriminatie meer of minder voor?
 - o Indirect doel: faciliteren van uitwisseling rondom deze kwestie onder belangenorganisaties

(1) Achtergrond onderzoek, introductie Samira + Nella

- (2) **Introductie deelnemers** – mogelijk ook vraag naar rol binnen organisatie en aanleiding om actief te zijn binnen deze organisatie. Eventueel bevragen hoe/waarom ze rond arbeidsdiscriminatie werken binnen de organisatie:
- a. Hebben ze specifieke afdelingen/verantwoordelijken?
 - b. Is dit op initiatief van organisatie (visie/missie) of vraag van vrouwen?

(3) Rondom arbeidsmarktdiscriminatie:

- a. In hoeverre komen ervaringen rondom arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's binnen jullie organisaties ter sprake?
 - i. Voor welke redenen wordt er hierin contact met jullie gezocht? (Bijvoorbeeld: gesprek hierover aan te gaan met anderen, te weten waar ze heen kunnen om dit te melden of aan te klagen)
- b. In hoeverre betreft dit vaak discriminatie **op grond van** religie of ook andere gronden?
 - i. Doorvragen naar specifieke intersecties met gender, dragen van hoofddoek, huidskleur, leeftijd, xxx
 - ii. Doorvragen naar voorbeelden en ervaringen van vrouwen en in hoeverre sommige ervaringen vaker voorkomen
- c. In hoeverre zien jullie meer of minder discriminatie in bepaalde **fases**, bij de sollicitatieprocedure, op de werkvloer, bij promotie maken
- d. Zijn er bepaalde sectoren waar dergelijke discriminatie vaak of juist minder vaak voorkomt?
 - i. Doorvragen naar (ideeën rondom) verklaringen

(4) Rondom handelen/rol van organisatie:

- a. Wat doen jullie wanneer dergelijke ervaringen van discriminatie met jullie worden gedeeld of ter sprake komen?
 - i. Zijn jullie tevreden met wat jullie hierin (kunnen) doen?
 - ii. Zijn er punten waar jullie graag meer zouden willen doen of betekenen voor deze vrouwen?
- b. Worden jullie hierin gesteund door andere partijen? (Overheid, financiële ondersteuning, samenwerking gemeente, meldingspunt discriminatie)

(5) Rondom overheidsbeleid en behoeftes:

- a. Welke maatregelen/beleid kennen jullie die gaande zijn om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's tegen te gaan?
 - i. Wat doet discriminatie met de vrouwen wiens ervaringen jullie horen? Hebben jullie het idee dat zij bekend zijn met de mogelijkheden om dit te melden of op andere wijze te verwerken?
- b. Stel je zou enkele adviezen mogen voorstellen aan het ministerie met als doel discriminatie van moslima's tegen te gaan, wat zouden deze zijn? Wat mist er? Wat denk je dat nog meer zou helpen?
 - i. Doorvragen naar wat hiervoor nodig zou zijn en wie hier aan de uitvoerende kant zou moeten staan

- c. Zijn er specifieke groepen, sectoren, situaties die prioriteit moeten hebben in dit beleid?

(6) **Afsluiting en dank**, communiceren in welke mate ze op de hoogte gehouden willen worden van de resultaten.

Bijlage B: topiclijst focusgroepen met moslima's werkzaam in diverse sectoren

Belangrijke algemene aandachtspunten bij de gesprekken:

- **Achtergrondkenmerken** (zoals leeftijd, onderwijsniveau etc.) van de deelnemers zijn al bij ons bekend dus deze hoeven niet weer besproken te worden.
- **Doorvragen naar eigen mening en ervaringen:** Het is de kunst om door te vragen, te benadrukken dat de respondent compleet vrij is om de eigen mening naar voren te brengen. Zorg er ook voor dat alle deelnemers aan het woord komen. Vraag bijvoorbeeld expliciet naar de mening en ervaringen van de personen die minder snel zelf het woord nemen.
- **Focus houden op het doel van de focusgroep:** Centraal in de focusgroepen staat de impact van het ervaren van discriminatie op de arbeidsmarkt, participatie (bijv. het wisselen van baan, minder solliciteren) alsook het (wel of niet) melding maken hiervan en zoeken van ondersteuning/hulp n.a.v. deze ervaringen. In het bijzonder wordt besproken wat kan helpen om deze ervaringen van discriminatie te beperken dan wel de discriminatie geheel te voorkomen.

Instructies voor gespreksleider voor de introductie van het groepsgesprek

- **Stel jezelf voor** en vertel over Labyrinth
- **Geef doel en duur van gesprek aan.** Doel van het onderzoek: Het onderzoek probeert meer inzicht te geven in arbeidsdiscriminatie van moslimvrouwen, de diversiteit in ervaringen hierin alsook wat kan helpen om deze ervaringen te voorkomen. Leg uit wie de opdrachtgever is en waarom zij in dit onderzoek geïnteresseerd zijn: Radboud Universiteit voert dit onderzoek (onafhankelijk) uit in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Labyrinth ondersteunt in de uitvoering van de focusgroepen. Duur van het gesprek: ongeveer 2 uur met pauze.
- Geef aan dat er tijdens het gesprek **mogelijk lastige onderwerpen aan de orde komen**. Dat je op de hoogte bent van de gevoeligheid van sommige van deze onderwerpen, maar dat je erg geïnteresseerd bent in de mening van de respondenten. Mocht een vraag lastig of confronterend zijn voor iemand, dan kan hij/zij dat bij jou aangeven zodat je daar rekening mee kunt houden. Mocht een respondent vragen hebben dan kan hij/zij deze stellen. Geef aan dat er geen goede of foute antwoorden zijn
- Onderstreep dat deelname anoniem is en dat alle betrokken partijen plicht hebben tot geheimhouding. Resultaten zullen niet te herleiden zijn naar een persoon, alles wat gedeeld wordt zal anoniem verwerkt worden.
- Geef aan dat deelname vrijwillig is en dat men het recht heeft om te stoppen als men dat wil en hiervoor geen reden gegeven hoeft te worden.
- Neem **gesprekregels** door met de respondenten:
 - Laat elkaar uitpraten.
 - Zorg dat iedereen zijn of haar mening kan delen en dat er een verschil van mening kan en mag zijn dat niet overbrugd hoeft te worden.
 - Ga respectvol om met andermans mening.
- Leg uit dat je als gespreksleider op de tijd moet letten en daarom soms een onderwerp afsluit om door te gaan met een volgend onderwerp.
- Leg uit dat we het interview willen **opnemen op een voice-recorder**, bespreek het **toestemmingsformulier** hiervoor en zorg dat het getekend is voordat je start met het gesprek.
- **Zorg dat het consentformulier** door iedereen is getekend alvorens met het gesprek te starten.
- Vraag of de deelnemers alles begrepen hebben en of er **nog vragen** zijn.
- Leg uit dat indien nodig er altijd voorgesteld kan worden om het gesprek voor een **korte pauze** te onderbreken.

- Probeer tijdens het gesprek zo veel mogelijk **begrijpelijke taal** te gebruiken en moeilijke woorden te vermijden.
- Laat de respondenten zich te allen tijde zich **veilig** en zo veel mogelijk **op het gemak** voelen. Vraag of het voor deelnemers akkoord is om met je/jullie aangesproken te worden.

Nadat de audio-opname is gestart, volgt een voorstelrondje zodat degene die het verslag uitwerkt, weet welke stem bij welke naam hoort. Deelnemers mogen hun eigen naam zeggen of een pseudoniem.

Welkom en introductie

Het doel van dit onderzoek is zowel inzicht verkrijgen in arbeidsmarktdiscriminatie van moslimvrouwen alsook het ontwikkelen van advies hoe hiertegen te handelen valt door bijvoorbeeld overheden, werkgevers en opleidingsinstellingen. Beide aspecten zullen onderdeel zijn van dit groepsgesprek.

(1) Introductie deelnemers [10 minuten]

Kun je jezelf kort voorstellen, of en waar je werkt op dit moment en vertellen waarom je interesse had om mee te doen aan dit gesprek?

(2) (Eigen) ervaringen met discriminatie en uitsluiting

Achtergrond [5 minuten]

Discriminatie en andere vormen van uitsluiting kunnen op verschillende momenten voorkomen. Graag lopen we verschillende fasen rondom toetreding tot en actief zijn op de arbeidsmarkt langs: het vinden van een stageplek, het solliciteren en uitgenodigd worden op gesprek, de fase van sollicitatiegesprek, sollicitatieproces, ervaringen op de werkvloer en maken van promotie of juist verlaten van een functie. We zijn benieuwd in hoeverre u ervaringen heeft met discriminatie of andere, mogelijk meer impliciete, vormen van uitsluiting die van belang zijn geweest op uw werk en werkloopbaan.

- Om een gezamenlijke basis te hebben rondom ons begrip van discriminatie zijn we benieuwd wat discriminatie volgens jou betekent? (Kun je een voorbeeld geven?)
 - o Vervolg vraag aan de rest van de groep: komt dit overeen met wat jullie verstaan onder discriminatie?
! In de discussie graag benadrukken dat eventuele verschillende ervaringen van discriminatie interessant zijn en als basis dienen voor de rest van het gesprek

Voorbeeld definitie voor afronding naar volgende sectie: dat het gaat om **ervaringen** van benadeeld worden/ uitgesloten worden/ achtergesteld worden/ anders behandeld worden op basis van persoonlijke kenmerken die er niet toe doen in de betreffende situatie. Mogelijk twijfelt u bij bepaalde ervaringen of er sprake was van discriminatie, ook dergelijke overwegingen en ervaringen vinden wij belangrijk om te horen, dus voelt u zich vrij om deze te delen.

Fase 1 Bij het sollicitatieproces (stage en/of werk) [15 minuten]

- o Welke overwegingen maak je bij het wel of niet solliciteren bij een bepaalde plek?
- o Heb je wel eens overwogen of besloten om ergens niet te solliciteren voor een stage of werk omdat je dacht op bepaalde kenmerken geen kans te maken?
 - Waarom dacht je dit? (Eerdere ervaringen, netwerk, bedrijfsvisie)

- Welke eigen ervaringen of ideeën van anderen speelde een rol in je besluit om niet te solliciteren?
- o Heb je wel eens discriminatie ervaren bij het wel of niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek bij een functie of stageplek?

En

- o Heb je wel eens discriminatie ervaren tijdens of rondom een sollicitatiegesprek?
- o Kun je daar wat meer over vertellen? Wat gebeurde er precies? (Indien niet genoemd: bij wat voor functie was dit?)
 - Specifiek doorvragen naar:
 - o Waar merkte je dat aan? (wat ervoor zorgde dat men dit ervaarde als discriminatie (door iets wat iemand zei of deed, of juist niet zei of deed, communiceerde via lichaamstaal))
 - werden er bepaalde vragen gesteld die vreemd waren binnen de sollicitatie zoals het hebben van kinderen, vragen rondom zwangerschap, rond de ramadan.
 - o Om welke reden denk je dat dit gebeurde? (vermeende redenen die achter discriminatie en uitsluiting lagen (gender, religie, hoofddoek, kleur en andere)).

*! Graag op deze aspecten expliciet doorvragen gezien doel van onderzoek ook **intersectionaliteit** in ervaringen in kaart brengen. Onder andere van belang om bijvoorbeeld door te vragen ook naar het dragen van een hoofddoek op dat moment (wat los kan staan van of men nu wel of niet een hoofddoek draagt).*
 - o Leek degene die discrimineerde zich hiervan bewust? (Waar merkte je dat aan?) Hoe werd er door anderen op gereageerd? (in hoeverre diegene die discrimineerde zich bewust leek van deze discriminatie, in hoeverre andere in de sollicitatiecommissie hierop reageerden)
 - o in hoeverre dit voorbeeld herkenbaar is voor anderen in de groep

Uitvragen van impact van deze ervaringen [5-10 minuten]

Na enkele ervaringen gehoord te hebben: We willen graag weten welk impact discriminatie of andere vormen van uitsluiting, zoals de ervaringen die zojuist zijn gedeeld, had op hoe u tegen bepaalde zaken aankijkt en uw gedrag rondom het aankaarten en verwerken van deze ervaring.

- o Wat deed deze ervaring met je? Welke gevolgen had dit?
- o Gedrag rondom het *aankaarten en verwerken van discriminatie*
 - Heeft u melding gemaakt van uw ervaring, bijvoorbeeld op uw werk (aan een collega, vertrouwenspersoon of leidinggevende), een discriminatie meldpunt of andere instanties zoals het College van de Rechten voor de Mens, een antidiscriminatie-voorziening in uw regio, uw opleidingsinstelling of een advocaat of jurist? Heeft u aangifte gedaan?
 - Wat waren overwegingen om dit wel of juist niet te doen?
 - Had u het idee dat u serieus werd genomen in uw ervaringen?
 - o Wat zorgde hier wel of juist niet voor?
 - Heeft u op andere manieren hulp of ondersteuning gezocht, bijvoorbeeld door u uw ervaringen gedeeld met mensen in uw netwerk? Of collega's?
 - Wat waren uw overwegingen om dit wel of juist niet te doen?
- o Gedrag *rondom de arbeidsmarkt*, zoals:
 - Wat deden dergelijke ervaringen met uw zoektocht naar een baan of uw gedrag op de werkvloer?

- Zijn er bepaalde dingen die u heeft veranderd? Bijvoorbeeld een baan zoeken in een andere sector, kiezen voor een andere weergave van CV of minder solliciteren?

Fase 2 Op de werkvloer [15 minuten]

[In deze fase ligt de aandacht op contact met collega's, met klanten en bejegening binnen de functie. Geen probleem als dit ook linkt aan de volgende fase rondom promotie en uitstroom.]

- Heb je wel eens discriminatie ervaren op de werkvloer/op stage? Door leidinggevende dan wel collega's bijvoorbeeld?
- Kun je daar wat meer over vertellen? (Indien niet genoemd: bij welke functie was dit?)
 - Specifiek doorvragen naar:
 - Waar merkte je dat aan? (wat ervoor zorgde dat men dit ervaarde als discriminatie (door iets wat iemand zei of deed, of juist niet zei of deed, communiceerde via lichaamstaal))
 - werden er bepaalde vragen gesteld die vreemd waren binnen de sollicitatie zoals het hebben van kinderen, vragen rondom zwangerschap, rond de ramadan.
 - Om welke reden denk je dat dit gebeurde? (vermeende redenen die achter discriminatie en uitsluiting lagen (gender, religie, hoofddoek, kleur en andere)).
*! Graag op deze aspecten expliciet doorvragen gezien doel van onderzoek ook **intersectionaliteit** in ervaringen in kaart brengen. Onder andere van belang om bijvoorbeeld door te vragen ook naar het dragen van een hoofddoek op dat moment (wat los kan staan van of men nu wel of niet een hoofddoek draagt).*
 - Leek degene die discrimineerde zich hiervan bewust? (Waar merkte je dat aan?) Hoe werd er door anderen op gereageerd? (in hoeverre diegene die discrimineerde zich bewust leek van deze discriminatie, in hoeverre andere in de sollicitatiecommissie hierop reageerden)
 - in hoeverre dit voorbeeld herkenbaar is voor anderen in de groep

Uitvragen van impact van deze ervaringen [5-10 minuten]

We willen graag weten welk impact discriminatie of andere vormen van uitsluiting, zoals de ervaringen die zojuist zijn gedeeld, had op hoe u tegen bepaalde zaken aankijkt en uw gedrag rondom het aanpakken en verwerken van deze ervaring.

- Wat deed deze ervaring met je? Welke gevolgen had dit?
- Gedrag rondom het *aankaarten en verwerken van discriminatie*
 - Heeft u melding gemaakt van uw ervaring, bijvoorbeeld op uw werk (aan een collega, vertrouwenspersoon of leidinggevende), een discriminatie meldpunt of andere instanties zoals het College van de Rechten voor de Mens, een antidiscriminatie-voorziening in uw regio, uw opleidingsinstelling of een advocaat of jurist? Heeft u aangifte gedaan?
 - Wat waren overwegingen om dit wel of juist niet te doen?
 - Had u het idee dat u serieus werd genomen in uw ervaringen?
 - Wat zorgde hier wel of juist niet voor?
 - Heeft u op andere manieren hulp of ondersteuning gezocht, bijvoorbeeld door u uw ervaringen gedeeld met mensen in uw netwerk? Of collega's?

- Wat waren uw overwegingen om dit wel of juist niet te doen?
- Gedrag *rondom de arbeidsmarkt*, zoals:
 - Wat deden dergelijke ervaringen met uw zoektocht naar een baan of uw gedrag op de werkvloer?
 - Zijn er bepaalde dingen die u heeft veranderd? Bijvoorbeeld een baan zoeken in een andere sector, kiezen voor een andere weergave van CV of minder solliciteren?

Na 65 minuten - PAUZE

Fase 3: *Het maken van promotie of juist uitstroom bij functie [10 minuten]*

[In deze fase ligt de aandacht op contracten, promotie, doorstroom/ontwikkeling, etc].

- Heb je wel eens discriminatie ervaren rondom het maken van promotie of juist bij het wel of niet verlengen van een contract?
- Kun je daar wat meer over vertellen? (Indien niet genoemd: voor welke functie was dit?)
 - Specifiek doorvragen naar:
 - Waar merkte je dat aan? (wat ervoor zorgde dat men dit ervaren als discriminatie (door iets wat iemand zei of deed, of juist niet zei of deed, communiceerde via lichaamstaal))
 - werden er bepaalde vragen gesteld die vreemd waren binnen de sollicitatie zoals het hebben van kinderen, vragen rondom zwangerschap, rond de ramadan.
 - Om welke reden denk je dat dit gebeurde? (vermeende redenen die achter discriminatie en uitsluiting lagen (gender, religie, hoofddoek, kleur en andere)).
*! Graag op deze aspecten expliciet doorvragen gezien doel van onderzoek ook **intersectionaliteit** in ervaringen in kaart brengen. Onder andere van belang om bijvoorbeeld door te vragen ook naar het dragen van een hoofddoek op dat moment (wat los kan staan van of men nu wel of niet een hoofddoek draagt).*
 - Leek degene die discrimineerde zich hiervan bewust? (Waar merkte je dat aan?) Hoe werd er door anderen op gereageerd? (in hoeverre diegene die discrimineerde zich bewust leek van deze discriminatie, in hoeverre andere in de sollicitatiecommissie hierop reageerden)
 - in hoeverre dit voorbeeld herkenbaar is voor anderen in de groep

Uitvragen van impact van deze ervaringen [5-10 minuten]

We willen graag weten welk impact discriminatie of andere vormen van uitsluiting, zoals de ervaringen die zojuist zijn gedeeld, had op hoe u tegen bepaalde zaken aankijkt en uw gedrag rondom het aankaarten en verwerken van deze ervaring.

- Wat deed deze ervaring met je? Welke gevolgen had dit?
- Gedrag rondom het *aankaarten en verwerken van discriminatie*
 - Heeft u melding gemaakt van uw ervaring, bijvoorbeeld op uw werk (aan een collega, vertrouwenspersoon of leidinggevende), een discriminatie meldpunt of andere instanties zoals het College van de Rechten voor de Mens, een antidiscriminatie-voorziening in uw regio, uw opleidingsinstelling of een advocaat of jurist? Heeft u aangifte gedaan?

- Wat waren overwegingen om dit wel of juist niet te doen?
- Had u het idee dat u serieus werd genomen in uw ervaringen?
 - Wat zorgde hier wel of juist niet voor?
- Heeft u op andere manieren hulp of ondersteuning gezocht, bijvoorbeeld door u uw ervaringen gedeeld met mensen in uw netwerk? Of collega's?
 - Wat waren uw overwegingen om dit wel of juist niet te doen?
- Gedrag *rondom de arbeidsmarkt*, zoals:
 - Wat deden dergelijke ervaringen met uw zoektocht naar een baan of uw gedrag op de werkvloer?
 - Zijn er bepaalde dingen die u heeft veranderd? Bijvoorbeeld een baan zoeken in een andere sector, kiezen voor een andere weergave van CV of minder solliciteren?

Ideeën bestaan discriminatie en uitsluiting [10 minuten]

- Heeft u het idee dat in bepaalde sectoren of bij bepaalde banen er minder discriminatie plaatsvindt?
- Is de hoeveelheid discriminatie die u ervaart en/of aanwezig is in bepaalde sectoren door de jaren heen is veranderd? Is deze discriminatie meer of minder expliciet (in deze sector) geworden? Waar heeft dit mee te maken denk je?
- Zijn er bepaalde ervaringen of situaties waarin u twijfelde of er sprake was van discriminatie? Waardoor twijfelde u hierover?
 - Is er volgens u een onderscheid tussen discriminatie en andere vormen van uitsluiting die mogelijk meer impliciet zijn?
 - Is dit een belangrijk onderscheid om te maken volgens u?

(3) Behoeftes en advies [15 minuten]

Er zijn diverse initiatieven en bestaand beleid om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen en op te vangen. Je kunt hierbij denken aan beleid vanuit de overheid, bedrijven en andere werkgevers en onderwijsinstellingen.

- Kennen jullie bepaalde initiatieven die er zijn op dit gebied (in jouw sector/bedrijf/omgeving) en wat vinden jullie daarvan?
 - Zijn er specifieke maatregelen die worden gehandhaafd in de sector waar jij werkzaam bent?

Mocht respons hier beperkt zijn kunnen er bepaalde voorbeelden gegeven worden: Voorbeelden zijn campagnes om meer bewustwording rondom arbeidsdiscriminatie te creëren bij werkgevers, het verbeteren van de mogelijkheid om discriminatie op de werkvloer aan te kaarten (door meer te communiceren over waar je terecht kan) en het ontwikkelen van lessen voor HR-medewerkers rondom hoe processen van werving en selectie zo veel mogelijk vrij gemaakt kunnen worden van bepaalde 'bias'.

- Heb je ideeën over wat nog meer zou kunnen helpen en wat nu ontbreekt in jouw sector?
 - Zou dergelijk beleid zich moeten richten op werkgevers of ook (toekomstige) werknemers?
- Wat voor advies zou jij willen geven aan werkgevers, het ministerie, regio's, gemeentes en onderwijsinstellingen?
 - op basis van waar jij behoefte aan had rondom discriminatie ervaringen
 - op basis van hoe jij denkt dat dit voorkomen en naar gehandeld had kunnen worden