

Gespreksnotitie t.b.v. rondetafelgesprek over moslimdiscriminatie op 22 mei 2025

Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's

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

Faculteit der Sociale Wetenschappen
Sociologie, Radboud Social Cultural Research

Achtergrond

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben wij een verkennd onderzoek uitgevoerd naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland. We onderzochten de aard, reikwijdte en specifieke context van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Daarnaast besteedden wij aandacht aan mogelijke aanvullende handelingsperspectieven om arbeidsmarktdiscriminatie van deze doelgroep tegen te gaan. We maakten daarbij gebruik van een *mixed methods*-benadering. We combineerden:

- a) een uitgebreide literatuurstudie om eerder empirisch onderzoek rond arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland in kaart te brengen;
- b) een aanvullende analyse van bestaande survey- en experimentele data om verschillen in discriminatie uit te lichten tussen groepen moslima's en sectoren/types werk;
- c) focusgroepen met moslima's en belangenorganisaties om meer zicht te krijgen op de ervaringen van moslima's, op blinde vlekken in de literatuur en op de potentiële mechanismen die aan discriminatie ten grondslag liggen;
- d) diepte-interviews met beleidsmakers om het bestaand beleid t.a.v. arbeidsmarktdiscriminatie in het algemeen en van moslima's in het bijzonder inzichtelijk te krijgen; en
- e) een rondetafelgesprek met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties om (nieuwe) handelingsopties en het draagvlak daarvoor door te spreken.

Twee uitgangspunten zijn leidend geweest doorheen het onderzoek. In de eerste plaats hebben we niet enkel discriminatie van moslima's *tijdens wervings- en selectieprocessen* onderzocht, maar *over alle fasen van het arbeidsproces* – dus ook bij stages, op de werkvloer en bij promoties of uitstroom. In de tweede plaats hanteerden we een intersectioneel perspectief om de diversiteit onder moslima's scherper in beeld te brengen. We onderzochten of moslima's op basis van (combinaties van) meerdere identiteiten te maken krijgen met discriminatie, waarbij we specifieke aandacht hadden voor de rol van het dragen van een hoofddoek.

Centrale bevindingen

Uitkomsten uit bestaand onderzoek en onze nieuwe empirische deelonderzoeken tonen aan dat arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's alom vertegenwoordigd is op de arbeidsmarkt. Het is dus niet zozeer de vraag *of* arbeidsmarktdiscriminatie plaatsvindt, maar *waar en voor wie het sterkst en hoe dit is tegen te gaan*. We stellen vast dat discriminatie plaatsvindt 1. in meerdere fasen van het arbeidsproces, 2. voor meerdere deelgroepen en 3. in meerdere sectoren. We lichten dit hieronder verder toe:

1. Discriminatie van moslima's komt voor in alle fasen van het arbeidsproces

- Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's is het meest direct (statistisch) aanwijsbaar bij de briefselectie (uitnodiging voor een sollicitatiegesprek). Voor andere vormen is gecontroleerd onderzoek lastiger, maar zijn er duidelijke aanwijzingen dat moslima's ook na een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek (bijv. tijdens het gesprek, bij promoties) en op de werkvloer discriminatie meemaken.
- Onderschatting van discriminatie op het werk is bovendien aannemelijk omdat discriminatie lang niet altijd als zodanig wordt herkend of erkend door moslima's, zo lieten onder andere de focusgroepen zien. Het gaat namelijk vaak om meer subtiele vormen van discriminatie en uitsluiting (zogenaamde, microagressies). Religieuze *biases* spelen daarbij een belangrijke rol, zoals bij (telkens terugkerende) verantwoordingsvragen rondom de ramadan.
- Ten slotte bleek uit de focusgroepen dat moslima's discriminatie omzeilen door bepaalde opleidingen, sectoren, beroepen of organisaties voortijdig te mijden. De omvang van dit verschijnsel is niet bekend, maar het toont aan dat een deel van de problematiek onzichtbaar blijft, wat tot onderschatting van de ernst van het probleem kan leiden.

2. Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's vindt plaats op basis van meerdere gronden

- Ontegenzeggelijk is religie een belangrijke grond van discriminatie. Met name het dragen van een hoofddoek – een zichtbare uiting van religie – vormt een belangrijke aanleiding voor arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Dat zagen we in alle deelonderzoeken steeds weer terugkomen. Zo bleek dat vrouwen met een hoofddoek in de wervings- en selectiefase 2 tot 7 keer zo weinig positieve reacties op sollicitaties ontvangen dan groepen vrouwen zonder migratieachtergrond.
- Vooroordelen en stereotypen op basis van migratieachtergrond of etniciteit en gender zijn echter eveneens van belang.
- Zichtbaarheid van verschil en de optelsom van signalen van 'anders-zijn' spelen een cruciale rol bij het verklaren van discriminatie.

3. Ernst en aard van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's verschilt tussen sectoren

- Er zijn verschillen tussen sectoren in de mate waarin en wijze waarop discriminatie van moslima's voorkomt, zo blijkt uit de aanvullende analyses van bestaande survey- en experimentele data en de focusgroepen.
- Discriminatie bij werving en selectie is sterker in de detailhandel, de economische en commerciële sector en bij beroepen waarbij meer contact is met klanten en cliënten of werk in (breder) teamverband plaatsvindt. Relatief minder discriminatie komt voor in de gezondheidszorg en bij de overheid. Discriminatie in de creatieve en culturele sector is niet afwezig, maar komt er het minst voor in vergelijking met eerdergenoemde sectoren.
- Kijkend naar de onderliggende processen op de werkvloer valt op dat deelnemers aan de focusgroepen discriminatie in de commerciële sector als explicieter ervaren, vooral in functies waarbij meer contact met klanten en cliënten noodzakelijk is. In de (semi)publieke sector is discriminatie meer subtiel en verhuult. In de zorg komt met name discriminatie door cliënten nadrukkelijk voor.
- Opvallend was dat veel moslima's in de focusgroepen refereerden aan het legitimeren van discriminatie *door de overheid*, die zich beroept op neutraliteit en daarmee moslima's die een hoofddoek dragen uitsluit van bepaalde functies (zoals bij de politie en de rechterlijke macht).

Hoe verder? Aangrijpingspunten voor beleid

De resultaten van ons onderzoek geven diverse aangrijpingspunten voor beleid om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's tegen te gaan. Concreet:

- Het huidige overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan is generiek van aard en richt zich op allerlei gronden van discriminatie. Onze resultaten wijzen uit dat extra aandacht dient uit te gaan naar de bestrijding van stigmatisering van moslims en moslima's, met name op de werkvloer. Zorg daarbij voor meer positieve erkenning van religieuze diversiteit, bijvoorbeeld door religieuze vrijheden te waarborgen op de werkvloer en een inclusieve werkcultuur te creëren.
- Kijk kritisch naar de rol van de overheid. De overheid vervult een belangrijke voorbeeldfunctie en stelt de norm. Bestrijd daarom systemische discriminatie binnen de overheid, bijvoorbeeld door discriminerende praktijken bij overheidsinstanties (zoals de politie, de Belastingdienst, DUO) te erkennen en aan te pakken. Vermijd daarnaast legitimering van discriminatie van moslima's met hoofddoekverboden in bepaalde overheidsfuncties (bijvoorbeeld politieagenten, boa's, rechters).
- Ten slotte komt uit ons onderzoek naar voren dat de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie vrijblijvend is en veel druk legt op de schouders van moslims en moslima's. Benut daarom (extra) mogelijkheden voor monitoring en opsporing en zet ook in op sanctioneren en handhaven. Zorg er zo voor dat het melden van discriminatie loont en vergroot het vertrouwen van (mogelijke) slachtoffers in de overheidsaanpak van discriminatie.

Auteurs

Dr. Lieselotte Blommaert¹

Dr. Samira Azabar¹

Dr. Nella Geurts¹

Prof. dr. Niels Spierings¹

Dr. Lex Thijssen^{1 2}

¹ Sociologie, Radboud Social Cultural Research, Radboud Universiteit Nijmegen

² Sociologie, Vrije Universiteit Amsterdam