



Eindrapportage

# **Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's**

Dr. Lieselotte Blommaert (projectleider)

Dr. Samira Azabar

Dr. Nella Geurts

Prof. dr. Niels Spierings

Dr. Lex Thijssen

**Faculteit der Sociale Wetenschappen**

Sociologie, Radboud Social Cultural Research

8 maart 2024

Hoofdverantwoordelijken voor het onderzoek en de rapportage wat betreft de volgende onderdelen van deze eindrapportage zijn: Lieselotte Blommaert en Nella Geurts voor de inleiding, Lex Thijssen voor deelonderzoek A (literatuurstudie), Niels Spierings en Lex Thijssen voor deelonderzoek B (surveydata), Samira Azabar en Nella Geurts voor deelonderzoek C (focusgroepen belangenorganisaties en moslima's), Lieselotte Blommaert en Lex Thijssen voor deelonderzoek D (interviews beleidsmakers), Lieselotte Blommaert, Niels Spierings en Lex Thijssen voor deelonderzoek E (rondetafelgesprek werkgevers). Gedurende het proces hebben alle onderzoekers bijgedragen aan de processen die ten grondslag liggen aan de deelonderzoeken en gepresenteerde conclusies.

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.

## Samenvatting

### ***Aanleiding en doel van dit onderzoek***

Om arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslima's te kunnen bestrijden is het van belang om inzichtelijk te maken wat we weten over de mate waarin en wijzen waarop moslima's gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt, onder welke omstandigheden dat gebeurt en wat de onderliggende mechanismen zijn. Door deze inzichten af te zetten tegen het huidige antidiscriminatiebeleid wordt ook duidelijk in hoeverre bestaande beleidsinstrumenten bijdragen aan het tegengaan van discriminatie van moslima's en welke aanvullende handelingsperspectieven (kansrijke interventies) er zijn. In dit verkennende onderzoek naar de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland staat daarom 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 beleidsinstrumenten, die arbeidsmarktdiscriminatie van deze doelgroep kunnen tegengaan?

### ***Onderzoekopzet***

Voor dit onderzoek is eerst en vooral bestaande wetenschappelijke kennis over arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in kaart gebracht middels een literatuuronderzoek. Daarnaast hebben we enkele aanvullende onderzoeken uitgevoerd, met als doel om hiaten in de bestaande literatuur op te vullen, meer zicht te bieden op ervaringen van moslima's en de werkzame mechanismen die aan discriminatie ten grondslag liggen. Ten slotte hebben we met dit onderzoek in kaart gebracht in hoeverre bestaand antidiscriminatiebeleid aansluit bij wat we weten over de aard en oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's en welke aanvullende handelingsperspectieven er zijn.

Twee perspectieven zijn leidend geweest in het gehele onderzoek. In de eerste plaats hebben we niet enkel discriminatie tijdens werving- en selectieprocessen onderzocht, maar in allerlei fasen van het arbeidsproces. We hebben ons dus gericht op discriminatie rondom stages, bij werving en selectie, op de werkvloer, bij doorstroom en promotie. Waar mogelijk hebben we ook onderscheid gemaakt tussen deelfasen, door bijvoorbeeld te kijken naar verschillende stadia van het werving- en selectieproces (eerste briefselectie, sollicitatiegesprekken, definitieve selectie en aanstelling). In de tweede plaats hebben we een intersectioneel perspectief gehanteerd door de diversiteit onder moslima's in Nederland in het oog te houden en waar mogelijk onderscheid te maken op basis van zaken als de etnische achtergrond en het onderwijsniveau van moslima's.

Concreet zijn de volgende vijf deelonderzoeken uitgevoerd:

- A. Een *literatuurstudie* om eerder onderzoek in kaart te brengen waarin arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland centraal staat of separaat is onderzocht. Deze omvat surveystudies, experimenten rond discriminatie en kwalitatieve studies.
- B. Een aanvullende *analyse van bestaande survey- en experimentdata* (NELLS en GEMM) om verschillen uit te lichten tussen sectoren/types werk en groepen moslima's (zoals moslima's die geen en die wel een hoofddoek dragen).
- C. Drie *focusgroepen met moslima's en een focusgroep met belangenorganisaties* om middels casuïstiek te achterhalen of bepaalde vormen van discriminatie en intersecties over het hoofd zijn gezien in eerder onderzoek en om inzicht te geven in factoren die van belang zijn voor het formuleren van aanvullende handelingsperspectieven.
- D. *Diepte-interviews met beleidsmakers* om inzicht te krijgen in het huidige antidiscriminatiebeleid – waaronder de veronderstelde werkzame mechanismen hierachter en de belangen van verschillende actoren hierin – en mogelijke aanvullende handelingsperspectieven.
- E. Een *rondetafelgesprek met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties* om inzicht te krijgen in de steun voor en haalbaarheid van handelingsperspectieven en in wat kan helpen om de haalbaarheid en succeskansen van handelingsperspectieven te vergroten.

Om de vraag die centraal staat in dit onderzoek te beantwoorden brengen de eerste drie deelonderzoeken de aard, reikwijdte en specifieke context van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland in kaart. Voor het identificeren van aanvullende handelingsperspectieven is naast de inzichten uit die eerste drie deelonderzoeken ook geput uit de laatste twee deelonderzoeken.

Bij het trekken van conclusies op basis van deze verkenning zijn de resultaten van deze deelonderzoeken getrianguleerd. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen enerzijds duidelijke patronen die leiden tot heldere conclusies en anderzijds indicaties van mechanismen en patronen die een rol lijken te spelen, maar waarvoor geldt dat voor stevigere conclusies meer onderzoek nodig is.

### ***Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland***

De literatuurstudie en nieuw verzamelde of geanalyseerde gegevens laten duidelijk zien dat arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's speelt in meerdere fasen en sectoren en voor meerdere deelgroepen.

Voor de **werving- en selectiefase** boden de literatuurstudie en aanvullende analyses van bestaande data zeer duidelijk bewijs voor arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Deze discriminatie komt ten minste deels voort uit vooroordelen en negatieve stereotypen o.b.v. migratieachtergrond, etniciteit, religie (islam) en/of het dragen van een hoofddoek. Ontegengesteld is het dragen van een hoofddoek (een zichtbare uiting van religie) een trigger voor discriminatie, maar ook vooroordelen o.b.v. migratieachtergrond of etniciteit spelen een rol. De discriminatie is het meest duidelijk en direct aanwijsbaar bij de briefselectie (uitnodiging voor een sollicitatiegesprek). We registreerden in de focusgroepen en eerder kwalitatief onderzoek echter ook tal van ervaringen die duidelijk maken dat na uitnodiging voor een gesprek ook nog gediscrimineerd wordt. Wederom speelt daarbij het dragen van een hoofddoek een rol. Voor het stagezoekproces vonden we vergelijkbare patronen (indicaties van discriminatie o.b.v. migratieachtergrond, etniciteit en het dragen van een hoofddoek) maar maakte de literatuurstudie tegelijkertijd duidelijk dat er minder systematisch eerder onderzoek voorhanden is over stagediscriminatie in het algemeen en stagediscriminatie van moslima's in het bijzonder. Over de (intersectorale) rol van leeftijd en onderwijsniveau en (in mindere mate) gender zijn geen definitieve conclusies te trekken door het beperkt beschikbare bewijs.

Er zijn **verschillen tussen sectoren** in de mate waarin discriminatie voorkomt, zo bleek (o.a.) uit de aanvullende analyses van bestaande data. Discriminatie bij werving en selectie is sterker in de detailhandel, de economische en commerciële sector en bij beroepen waarbij relationele vaardigheden een grotere rol spelen. Relatief minder discriminatie kwam voor in de gezondheidszorg en bij de overheid. Tegelijkertijd refereerden veel moslima's 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). Opvallend was dat in de creatieve en culturele sector discriminatie wel voorkomt, maar in geringere mate.

Waar het gaat om **behoud en doorstroom** is systematisch onderzoek veel beperkter. Toch valt uit de focusgroepen en eerder (kwalitatief) onderzoek te concluderen dat moslima's op de werkvloer duidelijk discriminatie ervaren, zeker op grond van religie. Ook werd genderdiscriminatie ervaren, en niet alleen tijdens de werving en selectie. Een complicerende factor voor het vaststellen van discriminatie in deze fase(s) is dat discriminatie lang niet altijd als zodanig herkend of erkend wordt. Ervaringen met meer subtiele vormen van discriminatie en uitsluiting (microagressies) zijn echter alomtegenwoordig, zo lieten onder andere de focusgroepen zien. Religie speelt daarin vaak een rol, zoals bij verantwoordingsvragen rondom de ramadan. In de commerciële sector wordt de uitsluiting door deelnemers aan de focusgroepen als explicieter ervaren, vooral in functies met klantcontact. In de zorg speelt discriminatie door cliënten een rol. De kwalitatieve onderzoeken suggereren ook dat discriminatie ervoor zorgt dat moslima's minder kans maken op promotie en vaker uitstromen.

Ten slotte kwam naar voren dat moslima's proberen om discriminatie te omzeilen door bepaalde opleidingen, sectoren, beroepen of organisaties te mijden. Daardoor blijft discriminatie deels onzichtbaar in bestaand onderzoek naar arbeidsmarktongelijkheden en -discriminatie, wat tot onderschatting van de ernst van het probleem kan leiden.

### ***Handelingsperspectieven***

Hierboven hebben we de belangrijkste conclusies van deze verkenning over de aard en oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's besproken. Die conclusies hebben we naast onze inzichten over de

huidige overheidsaanpak van arbeidsmarktdiscriminatie gelegd. Op die manier wilden we de vraag beantwoorden of bestaand beleid afdoende is om discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt te bestrijden en welke aanvullende beleidsmaatregelen effectief kunnen zijn.

Desk-onderzoek en interviews met beleidsmakers lieten zien dat de huidige overheidsaanpak van arbeidsmarktdiscriminatie berust op drie belangrijke aannames over de oorzaken van discriminatie:

1. Vooroordelen en stereotypen aan de kant van werkgevers zijn een belangrijke oorzaak van discriminatie op de arbeidsmarkt en i.h.b. bij werving- en selectieprocessen.
2. Werkgevers zijn zich vaak onvoldoende bewust van de impact van vooroordelen en stereotypen op werving- en selectiebeslissingen en van hoe wijdverbreid discriminatie is.
3. De meerderheid van de werkgevers keurt discriminatie af, *wil* niet discrimineren (maar doet dat soms *onbewust*) en is gemotiveerd om discriminatie te voorkomen of verminderen.

Tegen die achtergrond zijn de in steek en **belangrijkste uitgangspunten van bestaand overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan** als volgt: het **informer en ondersteunen van werkgevers** voert de boventoon ten opzichte van sanctionerende maatregelen, ondanks het feit dat handhaving formeel wordt bestempeld als de centrale pijler van het bestaande beleid. De **aanpak is dus gericht op (a) bewustwording, (b) normstelling en (c) voorlichting**, met de **focus op werving- en selectieprocessen** en het bestrijden van discriminatie daarin. **Aangenomen wordt dat het objectiveren van werving- en selectiemethoden discriminatie vermindert** in de verschillende fasen van het arbeidsproces, inclusief stages en de doorstroom naar banen op een hoger niveau.

Vervolgens hebben we gekeken we naar mogelijke discrepanties tussen enerzijds de in steek van bestaand overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan en anderzijds de conclusies over de aard, reikwijdte en oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland. Op basis daarvan hebben we vastgesteld dat aanvullend beleid wenselijk is om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's adequaat te bestrijden en hebben we kansrijke aanvullende handelingsperspectieven geïdentificeerd. We hebben vijf handelingsperspectieven beschreven en die vertaald naar meer specifieke aanvullende maatregelen en interventies. Daarbij is ook gelet op de haalbaarheid van de maatregelen en wat er nodig is om ze te laten slagen. De vijf aanvullende handelingsperspectieven en enkele voorbeelden van concrete maatregelen zijn hieronder samengevat:

1. **Bestrijd ook discriminatie op de werkvloer**, bijvoorbeeld door het meten van de voortgang op het gebied van antidiscriminatiemaatregelen en inclusie, het verankeren van diversiteit en representatie en het waarborgen van inspraak binnen organisaties, inclusieve communicatie en arbeidsvoorwaarden en het delen van best practices.
2. **Benut extra mogelijkheden voor monitoring en opsporing**, bijvoorbeeld door meldprocessen te verbeteren (zorg voor een adequate reactie richting overtreeders en ondersteuning van slachtoffers) of veldexperiment- of *mystery guest*-onderzoeken in te zetten om minder afhankelijk te zijn van meldingen.
3. **Zet ook in op sanctioneren en handhaven, zorg dat melden loont en vergroot het vertrouwen** van (mogelijke) slachtoffers in de overheidsaanpak van discriminatie, bijvoorbeeld middels het opleggen van boetes of andere sancties aan overtreeders of door openbaarmaking van (hardnekkige) overtreeders.
4. **Bestrijd stigmatisering van moslims en moslima's en zorg voor positieve erkenning van religieuze diversiteit**, bijvoorbeeld door religieuze vrijheden ruimte te geven op de werkvloer en een inclusieve werkcultuur te creëren.
5. **Kijk kritisch naar de rol van de overheid en bestrijd systemische discriminatie**, bijvoorbeeld door discriminerende praktijken bij overheidsinstanties (zoals de politie, de Belastingdienst, DUO) aan te pakken en legitimering van discriminatie van moslima's met hoofddoekverboden in bepaalde overheidsfuncties (bijvoorbeeld politieagenten, boa's, rechters) te vermijden.

### ***Kennishiaten***

Deze verkenning laat aan de ene kant onomstotelijk zien dat arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland wijdverbreid en meervoudig is. Aan de andere kant maakt deze verkenning duidelijk hoe beperkt de bestaande kennis is wanneer het gaat om discriminatie tijdens verschillende fasen van het arbeidsproces en/of discriminatie van verschillende (intersectionele) groepen moslima's in Nederland (denk bijvoorbeeld aan verschillen naar etnische achtergrond, huidskleur, opleidingstype). De belangrijkste kennishiaten betreffen de rol van huidskleur, discriminatie tijdens sollicitatiegespreken en bij doorstroom en promotie en

meer subtiele en alledaagse vormen van discriminatie, ook wel microagressies genoemd.

In lijn met deze reflectie benadrukken we de noodzaak van antidiscriminatiebeleid waarin diverse behoeften en omstandigheden erkend worden. Dit onderstreept – aansluitend bij de oproep van de belangengroepen – het belang van een continue aandacht voor het monitoren en zichtbaar maken van discriminatiepraktijken en de betekenis van deze praktijken voor moslima's als diverse groep in Nederland.

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>8</b>
1.1 Achtergrond.....	8
1.2 Doel- en vraagstelling.....	8
1.3 Deze rapportage .....	9
<b>2. Methodologische verantwoording .....</b>	<b>10</b>
2.1 Literatuurstudie (Achtergrondnotitie A) .....	11
2.2 Analyse van secundaire surveydata (Achtergrondnotitie B).....	14
2.3 Focusgroepen met belangenorganisaties en moslima's (Achtergrondnotitie C).....	17
2.4 Interviews met makers van het huidige antidiscriminatiebeleid (Achtergrondnotitie D) .....	18
2.5 Rondetafelgesprek met werkgevers (Achtergrondnotitie E) .....	20
2.6 Triangulatie.....	23
<b>3. Resultaten.....</b>	<b>24</b>
3.1 Literatuurstudie (Achtergrondnotitie A) .....	24
3.2 Secundaire surveydata (Achtergrondnotitie B).....	36
3.3 Focusgroepen met belangenorganisaties en moslima's (Achtergrondnotitie C).....	40
3.4 Interviews met makers van het huidige antidiscriminatiebeleid (Achtergrondnotitie D) .....	52
3.5 Rondetafelgesprek met werkgevers (Achtergrondnotitie E) .....	60
<b>4. Antwoorden op de onderzoeksvragen .....</b>	<b>64</b>
4.1 De aard, reikwijdte en prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's .....	64
4.2 Aanvullende handelingsperspectieven: mogelijke extra maatregelen en interventies voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's .....	70
4.3 Tot slot: reflecties met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's .....	81
<b>Begrippenlijst .....</b>	<b>83</b>
<b>Referenties .....</b>	<b>84</b>

# 1. Inleiding

## 1.1 Achtergrond

Eerder onderzoek naar verschillen in arbeidsmarkttuitkomsten tussen mensen met en zonder islamitische achtergrond en mensen met en zonder migratieachtergrond (Blommaert en Spierings 2019; Dagevos, de Voogd-Hamelink en Damen 2022), naar ervaringen van uitsluiting en discriminatie (Andriessen e.a. 2020; Dagevos e.a. 2022) alsook veldexperimentele studies in Nederland (Di Stasio e.a. 2021; Thijssen, Coenders en Lancee 2019) wijzen op arbeidsmarktdiscriminatie van moslims<sup>1</sup> in Nederland. Een recent veldexperiment van Fernández-Reino e.a. (2022) wijst in het bijzonder op het bestaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's<sup>2</sup> en op de extra impact van het dragen van een hoofddoek<sup>3</sup>. Waar de kans op een werkgeverreactie in dat onderzoek ongeveer 70% was voor vrouwelijke sollicitanten zonder migratieachtergrond, was deze beduidend lager voor vrouwelijke sollicitanten met een moslimachtergrond, namelijk 49% voor moslima's zonder hoofddoek en slechts 35% voor moslima's met een hoofddoek. Desondanks is de kennis over de reikwijdte en aard van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland en over de situaties waarin deze vorm van discriminatie zich vaker voordoet nog zeer beperkt.

Om te bezien of het huidige beleid aangaande de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland versterking behoeft, is beter inzicht in dit maatschappelijke probleem noodzakelijk. Om preciezer te zijn: om beleidsmakers te kunnen informeren over hoe zij arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslima's kunnen bestrijden is het van belang om inzichtelijk te maken wat we weten over de mate waarin en wijzen waarop moslima's gediscrimineerd worden, onder welke omstandigheden dat gebeurt en wat de onderliggende mechanismen zijn. Anders gezegd, welke werkzame mechanismen, principes en elementen zijn relevant bij het tegengaan van deze vorm van discriminatie? In hoeverre en hoe dragen bestaande beleidsinstrumenten hieraan bij? En welke aanvullende handelingsperspectieven (kansrijke interventies) zijn er?

## 1.2 Doel- en vraagstelling

Het huidige onderzoek is een verkennende studie naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland en draagt bij aan het verkrijgen van meer inzicht in deze problematiek. De **doelstelling** van deze verkenning is tweeledig:

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

In deze verkenning staat daarom 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 beleidsinstrumenten, die arbeidsmarktdiscriminatie van deze doelgroep kunnen tegengaan?

De hoofdvraag valt uiteen in **vijf deelvragen** die we hieronder benoemen en vervolgens in deze eindrapportage beantwoorden:

- 1) Wat is de reikwijdte van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (kijkend ook naar de verschillen tussen moslima's met en zonder hoofddoek)? En wat zegt het bestaande onderzoek daarover (veldexperimentele studies, onderzoeken naar uitkomsten als werkloosheid, zoekduur en

<sup>1</sup> Of personen behorend tot een herkomstgroep waarvan de meerderheid moslim is. Zie ook voetnoot 4.

<sup>2</sup> Wij zijn ons bewust van verschillende voorkeuren rondom de term 'moslima's', waarbij sommigen de voorkeur geven aan 'moslimvrouwen'. De beslissing om in dit rapport de term moslima's te gebruiken is gebaseerd op de terminologie die is gehanteerd in de offerteaanvraag alsook input uit de focusgroepen met moslima's en hun zelfidentificatie.

<sup>3</sup> Wij zijn ons bewust van verschillende voorkeuren rondom de term 'hoofddoek', waarbij sommigen bijvoorbeeld de voorkeur geven aan 'hijab', hoewel dit woord uit het Arabisch komt en (daarom) zeker niet door alle vrouwen en groepen wordt gehanteerd. De beslissing om in dit rapport de term 'hoofddoek' te gebruiken is gebaseerd op de terminologie die is gehanteerd in de offerteaanvraag alsook op basis van de focusgroepen met moslima's.



baanniveau o.b.v. registratie- en surveydata en wetenschappelijke evaluaties van beleidsinterventies)?

- 2) 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 de gronden (zoals leeftijd, etnische identificatie, onderwijsniveau) zich tot elkaar (rol van intersectionaliteit)?
- 3) Waar komt deze specifieke vorm van discriminatie meer voor, d.w.z. in welke sectoren en beroepstypen, bij 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 bij 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 de fasen van het proces van arbeidsmarktparticipatie en tussen moslima's die zich op verschillende intersectionele posities bevinden (zoals het dragen van een hoofddoek, moederschap en leeftijd)?
- 5) Welke werkzame mechanismen (of uitgangspunten) bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's bieden mogelijk nog aanvullende handelingsperspectieven? Welke aanvullende handelingsperspectieven, dat wil zeggen 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?

### **1.3 Deze rapportage**

In deze eindrapportage geven wij antwoorden op de bovenstaande vijf deelvragen aan de hand van vijf deelonderzoeken, op basis waarvan vijf achtergrondnotities zijn geschreven waarin verslag wordt gedaan van de aanpak en uitkomsten van de deelonderzoeken. De methodologische verantwoording voor deze vijf deelonderzoeken wordt uiteengezet in het volgende hoofdstuk.

## 2. Methodologische verantwoording

Tabel 1 geeft een overzicht van de vijf deelonderzoeken waaruit deze verkenning bestaat en de doelen die in deze deelonderzoeken centraal staan.

**Tabel 1: Overzicht deelonderzoeken**

<b>Databron</b>	<b>Doel van het betreffende deelonderzoek</b>	<b>Achtergrondnotitie</b>
<b>Literatuurstudie</b>	(a) meer zicht krijgen op de reikwijdte, gronden en vormen van discriminatie van moslima's alsook (b) op de geopperde mechanismen daarachter. <b>(deelvragen 1 t/m 3)</b>	A
<b>Secundaire surveydata</b>	(a) beter begrijpen waar en onder welke omstandigheden (ervaren) discriminatie van moslima's (vaker) voorkomt, (b) waar deze problematiek het hardnekkigst is of als zodanig wordt waargenomen en (c) hoe (ervaren) discriminatie verschilt tussen moslima's met en zonder hoofddoek, in verschillende omstandigheden (bijvoorbeeld sectoren) en op verschillende intersectionele posities. <b>(deelvragen 1 t/m 3)</b>	B
<b>Focusgroepen met belangenorganisaties en moslima's</b>	(a) achterhalen of bepaalde vormen van discriminatie en intersecties over het hoofd gezien worden, (b) een beter idee krijgen van de omstandigheden waarin dergelijke uitsluitingsprocessen (mogelijk) vaker voorkomen en (c) middels casuïstiek inzicht krijgen in ervaringen die kunnen helpen de mechanismen bloot te leggen en te illustreren. <b>(deelvragen 1, 3 &amp; 5)</b>	C
<b>Interviews met beleidsmakers</b>	(a) inzicht geven in veronderstelde mechanismen die ten grondslag liggen aan het huidige antidiscriminatiebeleid, (b) duidelijk maken in hoeverre dit beleid rekening houdt met diverse actoren en mogelijk belangen en (c) putten uit de kennis en ervaringen van deze beleidsmakers met het oog op aanbevelingen en handelingsperspectieven. <b>(deelvragen 4 &amp; 5)</b>	D
<b>Rondetafelgesprek met werkgevers</b>	(a) inzicht krijgen in het draagvlak voor de handelingsperspectieven die in eerdergenoemde deelonderzoeken naar voren kwamen alsook (b) welke condities dat draagvlak kunnen vergroten. Secundair was het ophalen van aanvullende handelingsperspectieven. <b>(deelvraag 5)</b>	E

Hieronder wordt de methodologische aanpak van deze deelonderzoeken toegelicht. Uitgebreidere informatie over de gehanteerde methodologie in elk deelonderzoek wordt gegeven in de betreffende achtergrondnotitie.

## **2.1 Literatuurstudie (Achtergrondnotitie A)**

Het doel van de literatuurstudie is om in kaart te brengen wat we op basis van eerder onderzoek wel en niet weten over de reikwijdte, gronden en vormen van discriminatie van moslima's. Als een gedachte-experiment is het zinvol om na te denken over hoe de ideale studie eruit zou moeten zien – als benchmark om de kwaliteit en relevantie van studies te beoordelen. Als we uitgaan van de vijf deelvragen dan moet de studie:

- onderscheid kunnen maken tussen gender, religie (moslim) en herkomst (herkomst uit een land met overwegend moslims) en rekening houden met de overlap daartussen en voldoende mogelijkheden (statistische power) hebben om verschillen te detecteren naar sector, organisatie of beroepstype;
- mechanismen kunnen blootleggen;
- discriminatie dynamisch kunnen onderzoeken gedurende de levensloop van mensen of in elk geval in verschillende fasen van het arbeidsproces;
- eventueel concrete inzichten kunnen bieden in beleid (stages, arbeidsmarkt).

Een studie die aan al deze criteria voldoet, is dermate alomvattend dat die nog nooit is uitgevoerd of wellicht ooit uitgevoerd zal worden. Er lijkt ook een zekere spanning te bestaan tussen de interne en externe validiteit van onderzoeksdesigns om arbeidsmarktdiscriminatie te onderzoeken (zie ook Achtergrondnotitie A). Enerzijds zijn er bijvoorbeeld methoden die nauwkeurig de effecten van moslima-zijn weten te isoleren van andere factoren, maar slechts een deel van het arbeidsproces en arbeidsmarkt vangen. Te denken valt aan veldexperimenten waarin de kans op het ontvangen van een werkgeverreactie – m.a.w. een klein onderdeel van het gehele werving- en selectieproces – wordt vergeleken tussen nepsollicitanten met of zonder moslimachtergrond. Anderzijds zijn er methoden die een breder deel van de arbeidsmarkt kunnen onderzoeken maar minder geschikt zijn om rekening te houden met alternatieve verklaringen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan grootschalig surveyonderzoek onder (potentiële) daders en slachtoffers waarin sociale wenselijkheid en zelfselectieprocessen ook een rol kunnen spelen. Er zijn twee pragmatische routes om toch tot een antwoord te komen op de onderzoeksvragen. Een eerste route is om op zoek te gaan naar studies die het dichtst aansluiten bij de eerdergenoemde benchmarkstudie en die uit te lichten. Een tweede route is om de inzichten uit meerdere onderzoeksmethoden te combineren om zo een completer beeld te krijgen van het geheel. Beide routes zullen hier ingeslagen worden.

### **2.1.1 Scope**

De literatuurstudie omvat eerdere onderzoeken naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, waarbij we studies naar discriminatie van moslima's op de Nederlandse arbeidsmarkt als uitgangspunt nemen. We includeren onderzoeken waarin de situatie in Nederland centraal staat of separaat is onderzocht, aangezien vergelijkend onderzoek heeft aangetoond dat de omvang, ontwikkeling en aard van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's contextafhankelijk is (Di Stasio e.a. 2021). In onze zoektocht zullen wij ons richten op recentere publicaties, d.w.z. van na 1998. We richten ons daarmee op onderzoeken die in de afgelopen 25 jaar zijn verschenen en nemen ook onderzoek van voor *nine eleven* (2001) mee. De precieze in- en uitsluitingscriteria worden gepresenteerd in Tabel 2.

### **2.1.2 Zoekmethode**

De zoektocht naar geschikte literatuurbronnen loopt langs twee sporen: een handmatige zoektocht en een meer systematische zoektocht.

Bij de handmatige zoektocht wordt uitgegaan van de expertise en specialisaties van de betrokken onderzoekers. Met de vooruit- en achteruitsneeuwbal methode zullen de eerste zoekresultaten aangevuld worden. Achteruit sneeuwballen omvat het scannen van referenties in gevonden artikelen en vooruit sneeuwballen omvat het zoeken naar meer recente artikelen die verwijzen naar de reeds gevonden literatuur (via een zoekmachine).

Bij de systematische zoektocht maken wij gebruik van twee veelgebruikte zoekmachines: *Web of Science* (WOS) en *Scopus* (SCO). We hebben de volgende zoektermen (preciezer: de volgende *boolean search string*) gebruikt om artikelen te vinden:

("discriminat\*" or "perceived discriminat\*" or "unfair treatment" or "unequal treatment" or "inclusion" or "penalt\*") and ("labo(u)r market" or "employment" or "work\*" or "organization\*" or "organisation\*") and ("racial" or "ethnic" or "racial-ethnic" or "Muslim" or "Arab" or "migra\*" or "intersection\*" or "headscarf" or "hijab")) and ("Netherlands")

Er is gekozen voor deze zoektermen omdat deze goed aansluiten bij onze focus op arbeidsmarktdiscriminatie of uitsluitingsprocessen op de arbeidsmarkt op basis van gronden als migratieachtergrond, etniciteit, religie (islam) en/of hoofddoek. Termen als *racism* en *Islamophobia* zijn te breed voor onze focus en zouden ook betrekking kunnen hebben op structurele uitsluiting in andere domeinen of op studies naar negatieve attitudes ten aanzien van minderheden/moslims in het algemeen. *North African* en *Middle Eastern* worden hoogstwaarschijnlijk grotendeels gedekt door de andere zoektermen en verwijzen tevens naar geografische eenheden.

**Tabel 2: In- en uitsluitingscriteria**

<p><b>1 Inhoudelijke focus:</b></p> <p>Documenten waarin geschreven wordt over onderzoek naar in- en uitsluitingsprocessen/discriminatie van vrouwen (al dan niet in combinatie met mannen) met een islamitische achtergrond (breed gedefinieerd) op de Nederlandse arbeidsmarkt (Nederland kan onderdeel zijn van een grotere, landenvergelijkende studie maar moet expliciet geanalyseerd zijn). In onze zoektocht hebben wij tevens veel aandacht voor studies naar de rol van het dragen van een hoofddoek bij in- en uitsluitingsprocessen/discriminatie op de arbeidsmarkt. Onder 'met een islamitische achtergrond' verstaan wij individuen of groepen a) die zichzelf identificeren als moslim en b) die zelf geboren zijn of ouders hebben die geboren zijn in een land waar minstens 50% van de bevolking zichzelf beschouwt als moslim.<sup>4</sup></p> <p>Relevante (besproken of onderzochte) uitkomsten zijn feitelijke arbeidsmarktdiscriminatie, ervaren arbeidsmarktdiscriminatie, discriminatoire intenties in de werkcontext en arbeidsmarktuitskomsten (bijvoorbeeld: zoekduur, het al dan niet hebben van betaald werk, aantal werkuren per week, baanniveau of -type). De uitkomsten mogen ook betrekking hebben op in- en uitsluitingsprocessen bij (langlopende) stages.</p> <p>De zoektocht is primair gericht op de Nederlandse context.</p>
<p><b>2 Methodologische focus:</b></p> <p>Documenten kunnen zowel rapporteren over academisch onderzoek als over meer toegepast/beleidsgericht onderzoek (grijze literatuur).</p> <p>Onze zoektocht naar de grijze literatuur is gericht op de Nederlandse context.</p> <p>We beperken ons tot documenten die na 1998 zijn gepubliceerd (max. 25 jaar geleden; ook onderzoek vóór <i>nine eleven</i> meegenomen).</p> <p>We beperken ons tot documenten die in het Nederlands of Engels zijn geschreven.</p> <p>We zoeken zowel handmatig (eigen expertise, <i>snowballing</i>, <i>persoonlijke contacten</i>) als systematisch (met zoekmachines).</p>

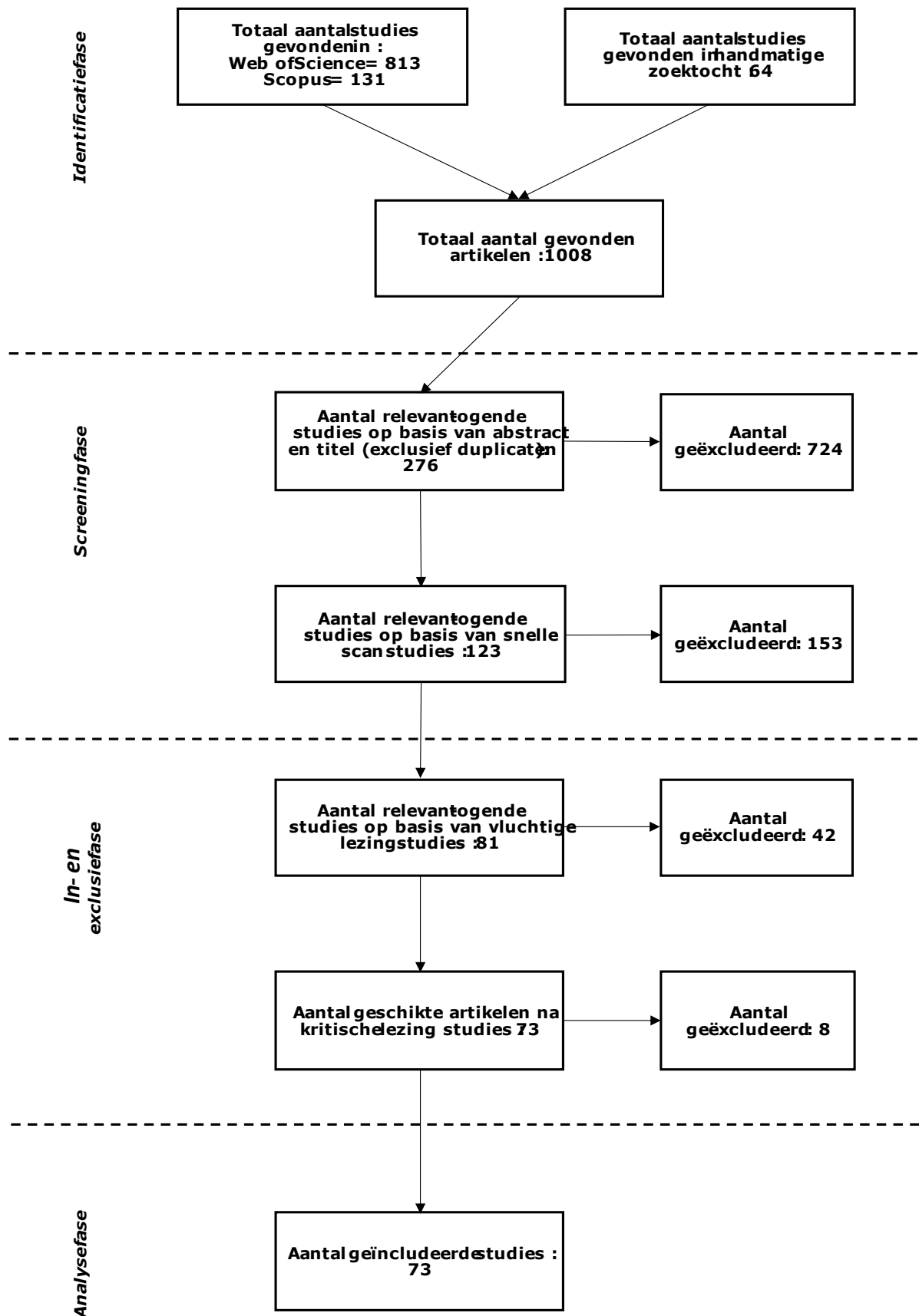
Deze systematische zoektocht leverde de volgende resultaten op, zoals gepresenteerd in onderstaande stroomschema (zie Figuur 1). Dit schema maakt duidelijk hoeveel studies geïnccludeerd of geëxcludeerd worden per fase van het analyseproces (zie Figuur 1).

### 2.1.3 Opzet inhoudelijke analyse

Geïnccludeerde studies zijn systematisch geanalyseerd. We rapporteren over de gevonden mate van discriminatie, gespecificeerd naar eerdergenoemde verschillen (zoals fase, sector of grond) voor de Nederlandse context. We maken daarbij ook onderscheid naar de gebruikte onderzoeksmethode om daar rekening mee te houden bij het samenbrengen van de deelobservaties. We bespreken dus de resultaten afzonderlijk voor (veld)experimentele studies, surveystudies en kwalitatieve studies (zie 3.1 van dit rapport).

<sup>4</sup> Dit doen we omdat niet in alle onderzoeken informatie beschikbaar is over de vraag of mensen zichzelf identificeren als moslim. Dit noopt ons om ook specifieke migratieachtergronden te gebruiken als *proxy*. Omdat we dus kijken naar discriminatie op grond van (veronderstelde) religie en/of herkomst, zullen we in het vervolg ook spreken over discriminatie op basis van etno-religieuze achtergrond.

**Figuur 1: Stroomschema systematische zoektocht naar fase**



## 2.2 Analyse van secundaire surveydata (Achtergrondnotitie B)

Dit deelonderzoek behelst een analyse van secundaire surveydata. We gebruiken daarbij twee databronnen:

- (1) **NELLS**: de Nederlandse LevensLoopStudie-data (NELLS-surveydata), waarbij nog onderscheid wordt gemaakt tussen:
  - a. al bestaande NELLS-data;
  - b. een relatief kleine nieuwe dataverzameling in het kader van deze verkenning.
- (2) **GEMM**: data afkomstig uit het Growth Equal opportunities Migration & Markets-veldexperiment (GEMM-veldexperiment).

NELLS is een survey waarin o.a. gevraagd wordt naar ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt. GEMM is een veldexperiment waarbij fictieve sollicitanten solliciteren op echte openstaande vacatures. Reactieverschillen tussen herkomstgroepen wijzen op het bestaan van discriminatie.

### 2.2.1 NELLS: Discriminatie-ervaringen op de arbeidsmarkt

#### *Steekproef*

De NELLS-data omvatten een grote random steekproef onder moslima's met een Marokkaanse en Turkse achtergrond en bieden unieke informatie over verschillen in arbeidsuitkomsten, discriminatie-ervaringen in verschillende domeinen en het dragen van een hoofddoek. Ze maken het mogelijk om een relatief gedetailleerd beeld te schetsen van de discriminatie-ervaringen van moslima's op de arbeidsmarkt.

#### *Dataverzameling*

De dataverzameling van NELLS is gecoördineerd door onderzoekers van de afdeling Sociologie van de Radboud Universiteit in Nijmegen en die van Tilburg University. Het onderzoek is uitgevoerd in 2009/2010 (ronde 1), 2013 (ronde 2) en 2022 (ronde 3) en omvat een random steekproef ter verhoging van de generaliseerbaarheid van drie groepen inwoners in Nederland: personen van Marokkaanse afkomst, personen van Turkse afkomst, overige personen (voornamelijk mensen zonder migratieachtergrond).<sup>5</sup> De eerste twee ronden betreffen paneldata waarbij op basis van een getrapte steekproef in 35 geselecteerde gemeenten random personen van 15–45 jaar zijn geselecteerd en tweemaal zijn ondervraagd (Tolsma e.a. 2014). De derde ronde betreft een nieuwe steekproef en een substantieel andere vragenlijst.

#### *Analyse bestaande gegevens NELLS*

In deze verkenning maken we gebruik van de data uit de eerdere rondes (en specifiek de items uit de ronde in 2013), omdat die informatie bevatten over ervaren discriminatie onder moslima's, alsook over hun verschillende vooropleidingen en of zij al dan niet een hoofddoek dragen. Wij voeren dus additionele analyses uit op deze bestaande NELLS-data, waarbij de focus ligt op moslima's met een Marokkaanse of Turkse achtergrond.

#### *Verzameling nieuwe gegevens*

Daarnaast zijn alle moslima's die deelnamen aan NELLS2022 en aangaven opnieuw benaderd te mogen worden voor vervolgonderzoek voor het huidige onderzoek uitgenodigd om een korte nieuwe vragenlijst in te vullen en deel te nemen aan één van de focusgroepen. 70 nieuwe surveyrespondenten hebben deze korte vragenlijst ingevuld, en daarover rapporteren we hier ook.

#### *Operationalisering*

Hoe zijn de variabelen die zijn meegenomen in de analyse van de NELSS-data geoperationaliseerd?

#### *Herkomst, religie (moslim) en wel/niet hoofddoekdragend*

Enkel de vrouwen met een Marokkaans-Nederlandse en Turks-Nederlandse achtergrond zijn geselecteerd in dit deelonderzoek. Hun is gevraagd wat hun religie is en wat de religie van hun vader was. Alle Marokkaans- en Turks-Nederlandse vrouwen van wie de vader moslim was zijn geïncludeerd (454), aangezien zij als

---

<sup>5</sup> Er is geen oversampling van mensen met een andere migratieachtergrond uitgevoerd; in de algemene steekproef kunnen die wel benaderd zijn, maar de aantallen zijn te laag om daar valide uitspraken over te doen. Het is wellicht goed te benadrukken dat het voor veruit de meeste beschikbare grootschalige surveydata zo is dat er ofwel vrijwel uitsluitend gefocust wordt op de meerderheidsgroep, ofwel dat er specifieke herkomstgroepen (doorgaans de grootste in die context) oversampeld worden. In die zin biedt NELLS, met de oversampling van twee van de grootste herkomstgroepen in Nederland, al meer mogelijkheden dan de meeste andere datasets. Bovendien zijn de NELLS-data bij uitstek geschikt voor het beantwoorden van de vragen die in deze verkenning centraal staan, omdat in deze dataverzameling is gevraagd naar *en* arbeidsmarktuitskomsten *en* het al dan niet dragen van een hoofddoek. NELLS biedt al met al dus unieke mogelijkheden.

moslim gezien kunnen worden. 95% van hen rekent zichzelf ook tot een moslimreligie.<sup>6</sup> Er is gevraagd aan vrouwen of ze een hoofddoek dragen (antwoordmogelijkheden: nee; ja, maar niet op werk/stage; ja, ook op werk/stage).

### *Sector*

Om sectorverschillen te onderzoeken combineren wij informatie over de bredere sector waarbinnen mensen werken en hun opleidingsrichting ('Wat is de richting van de laatste door u afgeronde opleiding? Als u nu onderwijs volgt, neem dan de huidige opleiding'). Op basis van het aantal respondenten per categorie en de (bovenliggende) sectoren creëerden we zes groepen. Belangrijk: enkele groepen zijn alsnog te klein om robuuste conclusies op te baseren, maar konden op basis van inhoudelijke gronden niet op een betekenisvolle wijze met een andere sector gecombineerd worden.

Een vergelijkbare vraag over de opleidingsrichting, plus een meer gedetailleerde vraag over de sector waarin men momenteel werkt, hebben we voorgelegd aan de moslima's uit de derde NELLS-ronde die hadden aangegeven opnieuw te mogen worden benaderd. Deze data zijn gebruikt om mensen gericht uit te nodigen voor een focusgroep.

### *Discriminatie*

In de tweede ronde van NELLS is aan respondenten gevraagd of zij nooit, een enkele keer of redelijk vaak discriminatie hebben ervaren in verschillende arbeidssituaties, waaronder bij het solliciteren naar een baan of stageplek of op hun werk. In deze ronde is in de vraagstelling geen analyseerbaar onderscheid gemaakt tussen stage- en arbeidsmarktdeelname. Op basis van deze informatie en de verdeling van de antwoorden hebben we onderscheid gemaakt tussen vrouwen die aangeven nooit discriminatie te hebben meegemaakt bij het zoeken naar een baan of op hun werk en zij die aangeven wel ooit met discriminatie in het arbeidsproces te maken hebben gehad.

Een vergelijkbare vraag hebben we voorgelegd aan de opnieuw benaderde respondenten (NELLS2022), zij het dat specifiek is gevraagd naar discriminatiegronden (etniciteit/religie en geslacht) en dat de fasen in het arbeidsproces (voor/tijdens de stagezoektocht, op de stage, tijdens de sollicitatieprocedure en op de werkvloer) wel analyseerbaar zijn uitgesplitst. Hoewel de focus van deze additionele dataverzameling lag op de werving van focusgroepdeelnemers en het verkrijgen van voldoende achtergrondinformatie over de deelnemers en hoewel er sprake was van een zeer kleine steekproef (70 moslima's), rapporteren we de resultaten beknopt omdat deze nuttige input geven voor het vervolg van de verkenning.

### *Open vraag*

Aan de opnieuw benaderde respondenten die aangaven een enkele keer of redelijk vaak discriminatie te hebben meegemaakt bij het solliciteren naar een baan of een stageplek of op hun werk of stage is gevraagd dit in een open vraag toe te lichten. De gestelde vraag was als volgt geformuleerd: 'Kunt u uw antwoorden op de vorige vraag toelichten? Bijvoorbeeld: hoe werd u gediscrimineerd? Wat deed dat met u? Heeft u hiervan melding gemaakt of er iets tegen gedaan?'

Op 47 vrouwen was dit van toepassing en daarvan hebben er 40 ook deze open vraag beantwoord, een extra corpus van ruim 2400 woorden opleverde. Deze antwoorden analyseren we kwalitatief, door te kijken welke patronen de toelichting bevat en hoe die meer licht laten schijnen op de cijfers. Daarbij zullen we zowel de patronen als emblematische cases weergeven.

## **2.2.2 GEMM-experiment: Discriminatie in selectieproces**

We hebben daarnaast de veldexperimentele data gebruikt, afkomstig van het GEMM-experiment, om meer te weten te komen over de prevalentie van discriminatie van moslima's naar o.a. sector en beroep, waarbij de werkgevers en hun acties (het wel of niet uitnodigen van een kandidaat) meer centraal staan.

Het GEMM-onderzoek is een uniek internationaal onderzoeksproject naar discriminatie tijdens sollicitatieprocedures. In de periode tussen de zomer van 2016 en het voorjaar van 2018 voerde een internationaal team van onderzoekers dit onderzoek uit waarbij etnische discriminatie tijdens

---

<sup>6</sup> 21 van hen noemt zich niet meer religieus en 2 anders religieus (niet christelijk, joods, hindoeïstisch of boeddhistisch). In totaal zitten er 435 Marokkaans- en Turks-Nederlandse vrouwen in de dataset met vrouwen die aangeven moslim te zijn ongeacht de religie van hun vader. Dit zijn er 4 meer dan in de geïncludeerde deelsample. Het niet includeren van deze respectievelijk 23 en 4 vrouwen leidt niet tot substantieel andere resultaten.

sollicitatieprocedures in vijf Europese landen (Duitsland, Nederland, Noorwegen, Spanje en het VK) in kaart werd gebracht. Tot die tijd richtten experimentele onderzoeken (ook wel correspondentietests of praktijktests genoemd) zich op het in kaart brengen van discriminatie in één land, wat een directe vergelijking van resultaten tussen landen bemoeilijkte. De GEMM-onderzoekers stuurden sollicitaties van fictieve sollicitanten naar echte, publiekelijk geadverteerde vacatures en registreerden vervolgens reacties van werkgevers. De GEMM-data focussen dus specifiek op het sollicitatieproces en dan in het bijzonder op de kans dat een sollicitant na een schriftelijke sollicitatie wordt gecontacteerd door een werkgever. Dit is een van de vele stappen in het arbeidsproces, maar een zeker niet onbelangrijke stap. De focus op dit specifieke deel van het sollicitatieproces biedt de mogelijkheid om discriminatie op basis van etno-religieuze achtergrond zeer nauwkeurig te onderzoeken (alternatieve verklaringen worden constant gehouden waardoor ze kunnen worden uitgesloten) en dit te doen voor verschillende sectoren en beroepen.

### *GEMM-data voor Nederland*

Daarom voeren we voor deze verkenning aanvullende analyses uit op de GEMM-data. We gebruiken hiervoor een selectie van de GEMM-data: we richten ons op Nederland, (fictieve) werkzoekende vrouwen en binnen deze groep degenen met een Midden-Oosterse en Noord-Afrikaanse migratieachtergrond (naast de groep zonder migratieachtergrond, ter vergelijking), die al dan niet openlijk moslim zijn<sup>7</sup> en al dan niet een hoofddoek dragen. Bij meer uitsplitsingen neemt het aantal observaties per groep af en daarmee neemt de wetenschappelijke onzekerheid toe of het patroon ook buiten deze steekproef bestaat.

### *Operationalisering*

Hoe zijn de variabelen die zijn meegenomen in de analyse van de GEMM-data geoperationaliseerd?

#### *Herkomst, religie (moslim) en wel/niet hoofddoekdragend*

Onze analyse richt zich hier op de volgende vier groepen vrouwen: werkzoekende vrouwen zonder een migratieachtergrond (ter vergelijking), werkzoekende vrouwen met een Midden-Oosterse en Noord-Afrikaanse-migratieachtergrond (MENA) die niet openlijk moslim zijn (geen hoofddoek dragen) (MENA-migratieachtergrond, niet openlijk moslim), werkzoekende vrouwen met een MENA-migratieachtergrond die openlijk moslim zijn maar geen hoofddoek dragend en werkzoekende vrouwen met een MENA-migratieachtergrond die openlijk moslim zijn en een hoofddoek dragen.

#### *Sector*

In de Nederlandse GEMM-data zijn additionele gegevens beschikbaar over de sector van organisaties waarnaar fictieve sollicitaties zijn gestuurd. De codering van de sectoren geschiedde op basis van de NACE-index – een internationale index op basis waarvan het CBS sectoren classificeert in bredere categorieën. De oorspronkelijke indeling bestaat uit 21 categorieën.<sup>8</sup> Om meer statistische zekerheid te hebben, maken wij onderscheid tussen twee hoofdcategorieën: (1) organisaties die opereren in de meer sociale en culturele sectoren zoals bestuur, onderwijs, cultuur en zorg (Güveli, Need en De Graaf (2007) voegen deze sectoren bijvoorbeeld ook samen in een moedercategorie van sociale en culturele specialisten) en (2) organisaties die in de andere sectoren opereren, waarvan commerciële sectoren als horeca, detailhandel en ICT de drie grootste in de GEMM-data zijn.

#### *Beroep*

In totaal zijn in het Nederlandse GEMM-experiment tien verschillende beroepen onderzocht: kok, elektromonteur, loodgieter, timmerman, receptionist, verkoopmedewerker, kapper, administratief medewerker, softwareontwikkelaar en accountmanager. Deze beroepen variëren wat betreft het vereiste opleidingsniveau en relationele vaardigheden. In lijn met Thijssen, Coenders en Lancee (2019) maken wij in dit onderzoek naar moslima's onderscheid tussen beroepen op basis van het vereiste opleidingsniveau en de vereiste relationele vaardigheden, mede omdat voornoemde auteurs met hun data lieten zien dat de

<sup>7</sup> Openlijk: het sollicitatiemateriaal is dan zo opgesteld dat daar direct uit af te leiden is dat de kandidaat zich expliciet als moslim identificeert. Niet openlijk: vrouwen met een herkomst uit een land met een overwegend islamitische bevolking, maar geen directe informatie over religieuze identificatie.

<sup>8</sup> A Landbouw, jacht en bosbouw; B Winning van delfstoffen; C Industrie; D Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; E Distributie van water: afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F Bouwnijverheid; G Groot- en detailhandel: reparatie van auto's en motorfietsen; H Vervoer en opslag; I Verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed; M Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; N Administratieve en ondersteunende diensten; O Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; P Onderwijs; Q Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R Kunst, amusement en recreatie; S Overige diensten; T Huishoudens als werkgever: niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik; U Extraterritoriale organisaties en lichamen.



mate van etnische discriminatie samenhangt met deze verschillen. We onderscheiden de volgende categorieën:

- beroepen waarvoor een lager opleidingsniveau en relatief weinig relationele vaardigheden vereist zijn (in het experiment: kok, elektromonteur, loodgieter, timmerman),
- beroepen waarvoor een lager opleidingsniveau en meer relationele vaardigheden vereist zijn (in het experiment: receptionist, verkoopmedewerker en kapper),
- beroepen waarvoor een hoger opleidingsniveau en minder relationele vaardigheden vereist zijn (in het experiment: administratief medewerker, softwareontwikkelaar) en
- beroepen waarvoor een hoger opleidingsniveau en meer relationele vaardigheden vereist zijn (in het experiment: accountmanager).

Hierbij dient te worden opgemerkt dat beroepen waarvoor een lager opleidingsniveau vereist is sterker een genderonderscheid kennen door de vereiste relationele vaardigheden. Dit nemen we mee bij het interpreteren van de resultaten.

## **2.3 Focusgroepen met belangenorganisaties en moslima's (Achtergrondnotitie C)**

Als onderdeel van deze verkenning hielden we een focusgroep met belangenorganisaties en drie focusgroepen met moslima's die werkzaam zijn in diverse sectoren. Omdat er nog beperkt onderzoek is gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, helpen deze focusgroepen om meer inzicht 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 brengen ook casuïstiek naar voren die kan helpen om de mechanismen bloot te leggen en te illustreren.

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

Bij het presenteren van de resultaten van de focusgroepen wordt telkens gebruikgemaakt van fictieve namen.

### **2.3.1 Focusgroep met belangenorganisaties voor moslima's**

De voornaamste doelen van deze focusgroep waren om (a) meer te weten te komen over de aard van de discriminatie en te achterhalen of bepaalde vormen van discriminatie en intersecties over het hoofd zijn gezien in eerder onderzoek en beleid en (b) een beter idee te krijgen van de situaties waarin 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 en het huidige beleid. Op basis van de antwoorden van deelnemers zijn inzichten verkregen in de ervaringen met en kennis over (arbeidsmarkt)discriminatie van moslima's in Nederland, onder andere zoals bekend bij organisaties die de belangen van moslims of specifiek moslima's in Nederland behartigen.

#### *Methodologische verantwoording*

De focusgroep met belangenorganisaties vond online plaats. 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 ook aandacht is voor andere kenmerken dan het moslim-zijn. We kozen voor het benaderen van twaalf organisaties met een specifieke focus op discriminatie van moslima's met de vraag om een afgevaardigde deel te laten nemen aan de focusgroep. Uiteindelijk waren er drie personen aanwezig van organisaties met een diverse achterban, een groot draagvlak en expertise rondom 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.

### *Deelnemende belangenorganisaties*

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 ervaring van de 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. 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 gemeenten, maar ook het ondersteunen en eventueel doorverwijzen van leden na bepaalde ervaringen (bijvoorbeeld ervaringen met discriminatie).

### **2.3.2 Focusgroepen met moslima's**

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*

Er zijn drie focusgroepen gehouden met ieder zes tot acht moslima's die werkzaam zijn in verschillende sectoren: de overheid, de zorg en de commerciële sector. 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);
- b) de verschillende sectoren (overheid, zorg en commerciële sector).

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

### *Werving deelnemers*

Deelnemers voor de focusgroep zijn via twee routes geworven: allereerst via de aanvullende vragenlijst voor deelnemers uit de NELLS-survey die besproken is in Achtergrondnotitie B (Surveys), waarvoor vrouwen met Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond een uitnodigingsmail hebben ontvangen. Dit resulteerde in zeven deelnemers. Vervolgens heeft Labyrinth deelnemers geworven via het eigen 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 als uit grotere en kleine steden in Friesland, Gelderland en Flevoland. Bij iedere focusgroep waren er vrouwen die geen hoofddoek dragen of hebben gedragen, alsook vrouwen met hoofddoek. Bij het presenteren van de resultaten wordt gebruikgemaakt van fictieve namen om de leesbaarheid te verbeteren.

## **2.4 Interviews met makers van het huidige antidiscriminatiebeleid (Achtergrondnotitie D)**

Het doel van de interviews met beleidsmakers is driedelig:

1. Inzicht geven in de veronderstelde mechanismen die ten grondslag liggen aan het huidige antidiscriminatiebeleid.
2. Duidelijk maken in hoeverre het huidige antidiscriminatiebeleid rekening houdt met diverse actoren – en waar mogelijk verschillende belangen – zoals werkzoekende moslima's en werkgevers.
3. Putten uit de kennis en ervaring van beleidsmakers bij het identificeren van aanbevelingen over aanvullende handelingsperspectieven.

We interviewden beleidsmakers met kennis van het bestaande overheidsbeleid dat bedoeld is om (arbeidsmarkt)discriminatie tegen te gaan of beleid dat in ontwikkeling is. Gezien de doelstelling van deze verkenning richtten we ons op beleid dat bedoeld is om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's tegen te gaan. In lijn daarmee interviewden we beleidsmakers die zich bezighouden met (het ontwikkelen van) beleid om discriminatie op de arbeidsmarkt en bij stages tegen te gaan *ofwel* discriminatie van moslims (in verschillende domeinen) tegen te gaan.

### 2.4.1 Huidig antidiscriminatiebeleid

We richtten ons in de interviews concreet op de volgende cruciale onderdelen van het huidige overheidsbeleid om (arbeidsmarkt)discriminatie tegen te gaan:

1. het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025'
2. het wetsvoorstel / de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'
3. het programma VIA ('Voor Inclusieve Arbeidsmarkt')
4. de checklist Arbeidsmarktdiscriminatie van de Arbeidsinspectie
5. het Stagepact
6. de toolbox stagediscriminatie

### 2.4.2 Beleidsmakers en hun expertisegebieden

Op basis van de doelstellingen van deze interviews en de relevante onderdelen van het bestaande antidiscriminatiebeleid werd een lijst opgesteld van te benaderen beleidsmakers. Deze personen werden benaderd met uitleg over het onderhavige onderzoek en de vraag om deel te nemen aan de interviews. De benaderde beleidsmakers stemden allen in met een interview, met uitzondering van degenen vanuit de Arbeidsinspectie, die afzagen van deelname aan dit onderzoek.

We geven hieronder een beknopt overzicht van de geïnterviewden, hun functies en expertisegebieden:

- **Beleidsmaker 1**, *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Directie Arbeidsverhoudingen*. Deze directie houdt zich bezig met de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in brede zin (d.w.z. arbeidsmarktdiscriminatie van verschillende groepen). Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie en de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' zijn belangrijke onderdelen hiervan.
- **Beleidsmaker 2**, *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), programma VIA ('Voor Inclusieve Arbeidsmarkt')*. Dit programma is gericht op het tegengaan van arbeidsmarkt- en stagediscriminatie en het aanmoedigen van zo veel mogelijk werkgevers om effectieve interventies in te zetten voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt.
- **Beleidsmaker 3**, *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Directie Samenleving en Integratie*. Vanuit het perspectief van superdiversiteit werkt deze directie aan een veerkrachtige en inclusieve samenleving, o.a. door de aanpak van discriminatie naar herkomst, religie en huidskleur. Eén specifiek dossier dat daaronder valt, is de integrale aanpak van moslimdiscriminatie.
- **Beleidsmaker 4**, *Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Directie MBO*. Er wordt vanuit OCW nauw samengewerkt met SZW op het gebied van beleid om stage- en arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan en er is sprake van gezamenlijk beleid.

In overleg met de betrokken beleidsmakers is ervoor gekozen om één gezamenlijk interview te houden met Beleidsmaker 1 en Beleidsmaker 2, vanwege de overlap in hun werkterreinen en expertisegebieden. De andere twee beleidsmakers zijn apart geïnterviewd.

### 2.4.3 Semigestructureerde diepte-interviews

Omdat het doel van deze interviews is om specifieke kennis van beleidsmakers boven tafel te krijgen, is gekozen voor het houden van semigestructureerde diepte-interviews, d.w.z. aan de hand van een topiclijst. Deze topiclijst is opgesteld o.b.v. de genoemde doelen van deze interviews en de deelvragen (de topiclijst is te vinden in Bijlage A bij deze achtergrondnotitie). Deze methode maakte het mogelijk antwoorden te vinden op onze vragen en onze doelen te behalen, terwijl er tegelijkertijd ruimte was om de lijn van het gesprek zodanig aan te passen dat beleidsmakers hun kennis van de gesprekstof optimaal konden overbrengen. Daarnaast schepte dit mogelijkheden om door te vragen over de afwegingen en keuzes bij de diverse beleidsinitiatieven.

### 2.4.4 Afname interviews en analyse

De interviews vonden plaats in juli 2023. Ze zijn afgenomen door onderzoeker Lex Thijssen. De duur van de interviews varieerde van een uur tot 1 uur en 20 minuten. We hebben de geïnterviewden laten kiezen uit een face-to-face- of digitaal interview. Uiteindelijk vonden alle interviews online plaats. De diepte-interviews met de beleidsmakers werden geanalyseerd a.d.h.v. *close reading* vanuit de achtergrond van het analysekader van dit voorstel.

## 2.5 Rondetafelgesprek met werkgevers (Achtergrondnotitie E)

### 2.5.1 Focusgroep

Een focusgroep met werkgevers(vertegenwoordigers) geeft binnen een beperkt tijds- en middelenbestek inzicht in de gedachten en motivaties van de deelnemers. We zijn namelijk niet louter geïnteresseerd in de eerste reacties op (de haalbaarheid van) handelingsperspectieven; juist via interactie tussen deelnemers kunnen we analyseren welke randvoorwaarden kunnen bijdragen aan het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie, welke meer of minder draagvlak hebben en waarom.

### 2.5.2 Werving participanten

Deelnemers werden geworven via de netwerken van de onderzoekers en de opdrachtgever en middels de openbaren ledenlijst van VNO-NCW.

Uiteindelijk is het rondetafelgesprek gevoerd met vijf deelnemers, die nog altijd een brede set sectoren vertegenwoordigden: zorg, onderwijs/opvoeding, commercieel met nadruk op klantcontact, commercieel zonder nadruk op klantcontact, een sector waarin minder moslima's actief zijn. Zie Kader 1.

### 2.5.3 Gesprekopezet

Gezien de beperkte duur van het rondetafelgesprek (een bewuste keuze i.v.m. drukke agenda's van de deelnemers) en de veelheid van potentiële maatregelen hebben we de handelingsperspectieven geclusterd en gegroepeerd voorgelegd (zie Figuur 2), waarbij we voor elk cluster een gesprekronde hebben gepland van ongeveer een half uur.

Het gesprek is kort ingeleid met een voorstelronde en een toelichting op de twee kernvragen over de handelingsperspectieven: (1) zijn de maatregelen haalbaar of (2) wat is er nodig om ze haalbaar te maken als ze dat in potentie wel zijn? Ter herinnering stond dit ook telkens linksboven in de drie slides met clusters van handelingsperspectieven die we aan de deelnemers lieten zien (Figuur 2). Elke ronde is vervolgens ingeleid door de maatregelen op de slide te tonen (Figuur 2), waarbij de minder evidente termen zeer kort zijn toegelicht. Met de slide permanent in beeld is het gesprek geopend door deelnemers te laten reageren.

Aan het einde van het gesprek en gedurende een week nadien is er (per mail) ruimte geboden aan de deelnemers om nog aanvullende reflecties of opmerkingen te maken, die dan eveneens als input werden beschouwd. Per mail is er geen aanvullende input ontvangen, behalve dank voor het mooie onderzoek.

### 2.5.4 Handelingsperspectieven

Op basis van de andere deelonderzoeken binnen deze verkenning is een lijst opgesteld van handelingsmogelijkheden om de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's te bestrijden. Dit zijn mogelijkheden die expliciet in de andere deelonderzoeken zijn benoemd, zoals anoniem solliciteren als optie voortvloeiend uit de literatuurstudie – en dan met name experimenteel onderzoek naar discriminatie (zie Achtergrondnotitie A), mogelijkheden die als het ware direct voortvloeien uit de analyses, zoals het organiseren van iftars, voortvloeiend uit de bevinding van de focusgroepen (zie Achtergrondnotitie C) en mogelijkheden die ook voortkomen uit de analyses, maar indirecter zijn, zoals de vertaling van microagressies op de werkvloer (de open-vraaganalyse in Achtergrondnotitie B) naar maatregelen rond het melden van discriminatie-ervaringen. Bij het formuleren van mogelijkheden in de laatste twee categorieën is ook geput uit de vakkennis van de onderzoekers.

De handelingsperspectieven vormden de basis van het rondetafelgesprek dat we gevoerd hebben met de werkgevers(vertegenwoordigers). Voor dat rondetafelgesprek hebben we handelingsperspectieven gegroepeerd in drie clusters – aansluitend bij de opzet en de uitkomsten van het onderzoek – en daarbinnen een selectie gemaakt zodat we een divers palet aan handelingsperspectieven konden presenteren. De

#### **Kader 1: Deelnemers rondetafelgesprek**

*Agnes Huttinga (vrouw, niet-moslim)*

*Lead Diversiteit & Inclusie, Achmea  
via Verbond van Verzekeraars*

*Maarten Hüttner (man)*

*Senior beleidsadviseur arbeidszaken, Vereniging  
Gehandicaptenzorg Nederland\**

*Selma Ozkan (vrouw)*

*Directeur/eigenaar Kindernet*

*Brancheorganisatie Kinderopvang\**

*Vrouw*

*Beleidsadviseur, werkgeversorganisatie in de  
arbeidsmarktsector 'Handel en Dienstverlening'\**

*Vrouw*

*Scholingsspecialist, werkgeversorganisatie in de  
arbeidsmarktsector 'Techniek, Productie en  
Bouw'*

*\* Sectoren waarin direct klantcontact het meest  
centraal staat.*

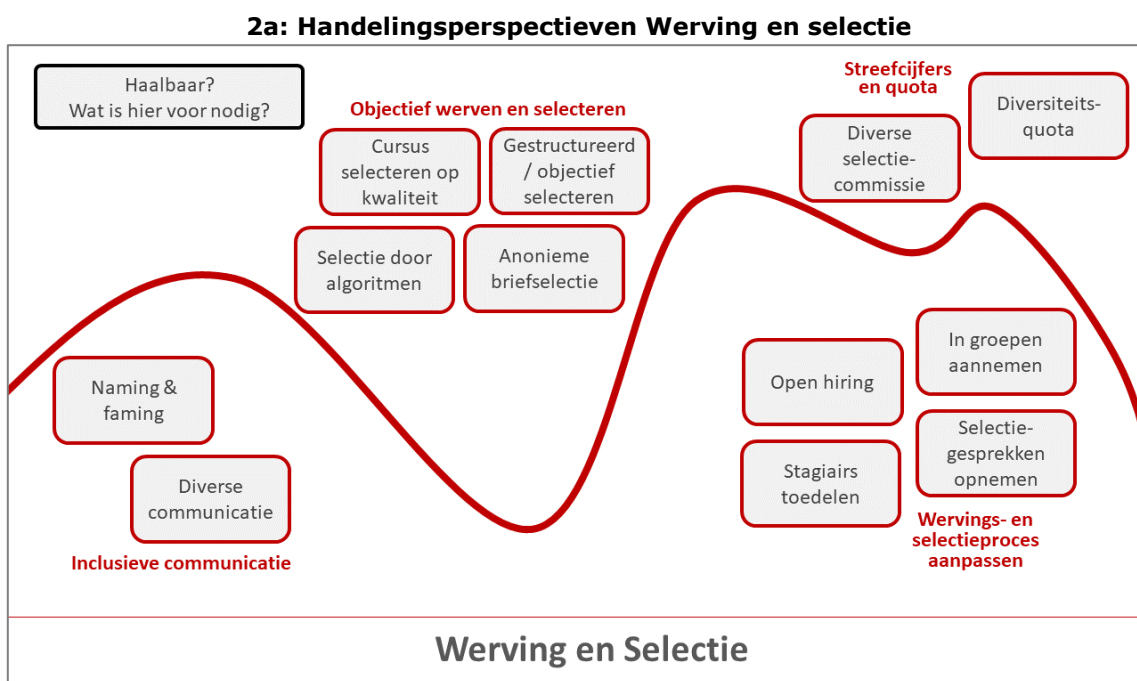
clustering zorgt voor focus, de brede selectie binnen elk cluster voor het goed kunnen toetsen van de reacties van werkgevers op verschillende typen maatregelen, zelfs als bepaalde maatregelen niet genoemd werden. Daarbij zijn de clusters langs een speelse lijn geïmagineerd van minder naar meer invasief voor werkgevers. Door dit met de leesrichting mee te doen komt er makkelijker een natuurlijke opbouw in het gesprek waarbij handelingsperspectieven die mogelijk meer weerstand opwekken het gesprek primen. Door deze aanpak konden we input krijgen van de werkgevers op een verscheidenheid aan mogelijke maatregelen, wat bijvoorbeeld niet mogelijk was geweest met het presenteren van enkele (zeer selectieve) scenario's.

Met de eerste twee clusters maken we onderscheid tussen fasen: (1) werving en selectie en (2) doorstroom en behoud. Dit onderscheid is in het bijzonder van belang omdat de manifestatie van discriminatie in deze fasen substantieel blijkt te verschillen en daarmee ook vraagt om andere handelingsperspectieven. In het derde cluster focussen we niet op een fase in het arbeidsproces, maar gaan we specifiek in op maatregelen waaraan een duidelijke separate en sterke behoefte naar voren kwam in andere deelonderzoeken terwijl in de systematische literatuur- en beleidsevaluatie minder aandacht hiervoor gevonden werd: positieve erkenning van religieuze diversiteit.

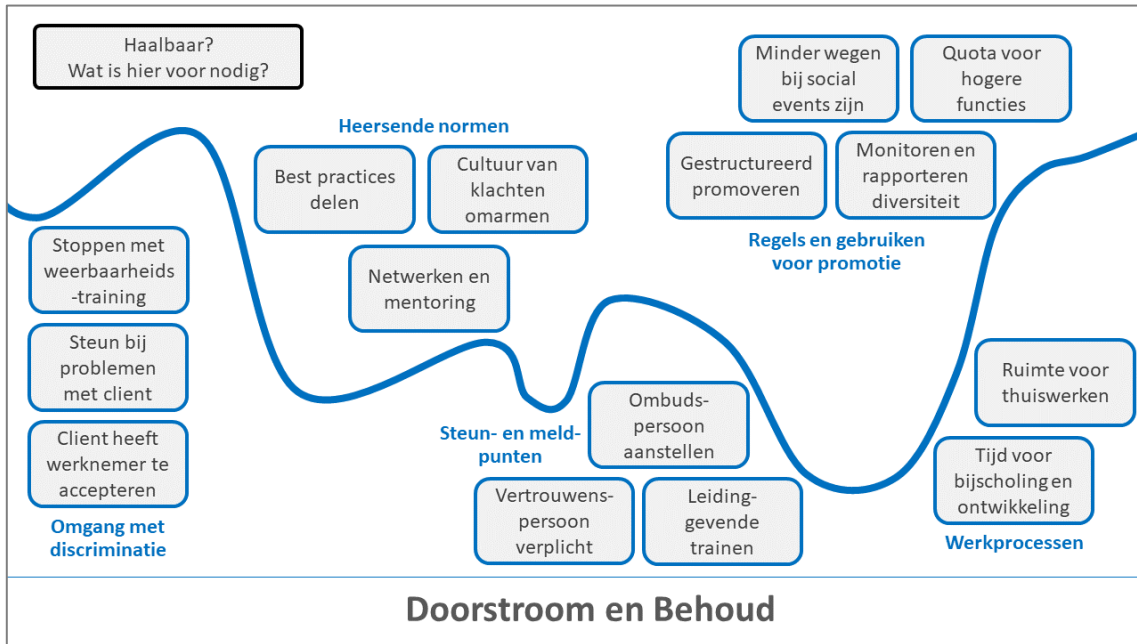
Binnen de clusters hebben we maatregelen gegroepeerd (zie Figuur 2). Die groepering is evenmin uitputtend of uitsluitend, maar is een cognitieve tool om het rondetafelgesprek te structureren en de deelnemers zo te helpen na te denken over verschillende opties die voorhanden zijn. Door impliciet keuzemogelijkheden voor te leggen en te vergelijken krijgen we meer informatie over *waarom* bepaalde perspectieven (onder welke omstandigheden) haalbaarder geacht worden. De groepen maatregelen zijn vervolgens langs een (meanderende) lijn geïmagineerd. Zonder hier expliciet de aandacht op te vestigen, volgt die lijn enigszins een opbouw waarbij de minder invasieve en minder dwingende perspectieven aan het cognitief-intuïtieve begin (links) en de meer invasieve en meer dwingende maatregelen aan het einde zijn geplaatst. Dit is niet expliciet gemaakt naar de deelnemers toe om *priming* te voorkomen, terwijl de opbouw wederom vergelijking en toelichting stimuleert.

Figuur 2 geeft de drie clusters van handelingsperspectieven weer zoals ze zijn gepresenteerd aan en besproken met de deelnemers van het rondetafelgesprek.

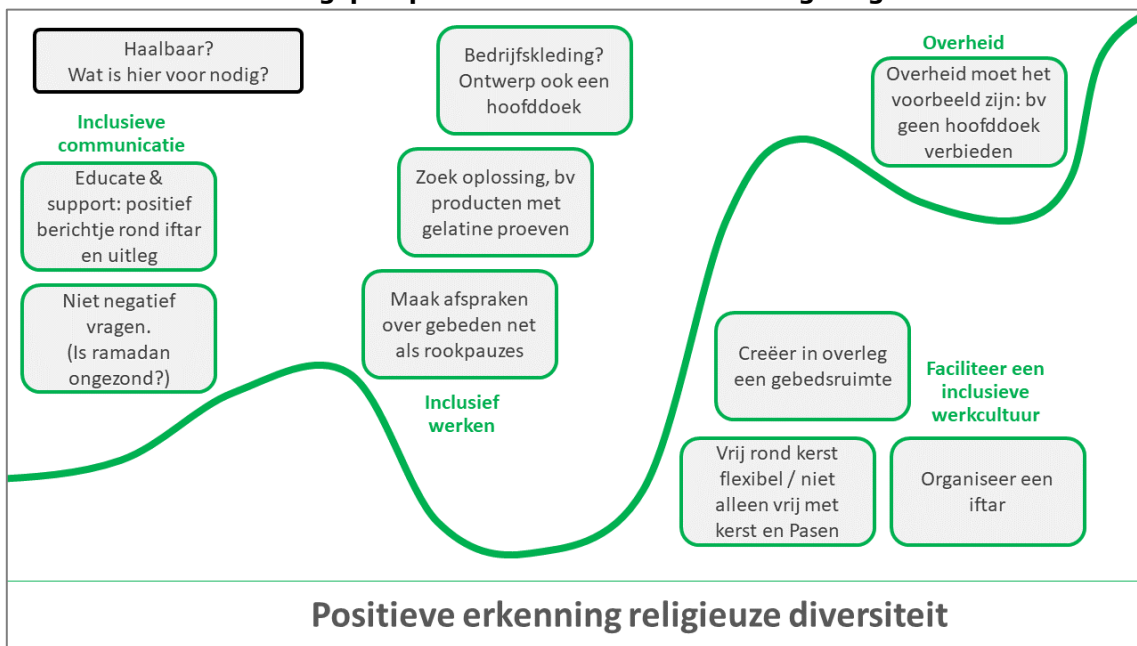
**Figuur 2: Handelingsperspectieven zoals gepresenteerd in het rondetafelgesprek**



## 2b: Handelingsperspectieven Doorstroom en behoud



## 2c: Handelingsperspectieven Positieve erkenning religieuze diversiteit



### 2.5.5 Analyse

We presenteren in de resultatensectie eerst de reacties per cluster en (groep van) maatregelen, zowel in termen van overeenkomsten en verschillen tussen ideeën van deelnemers over haalbaarheid en andere relevante reacties. Daarnaast analyseren we de patronen op basis van zowel de kenmerken van de deelnemers (zoals hun sector), in het licht van de andere deelonderzoeken, als de kenmerken van de maatregelen (zoals dwingendheid).

Als onderdeel van de analyse hebben we ook een informele triangulerende holistische meta-analyse uitgevoerd. Alle drie de aanwezige onderzoekers hebben direct na de focusgroep het verloop en de dynamiek besproken om zo bloot te leggen of alle deelnemers genoeg ruimte leken te hebben om te spreken en zich ook vrij voelden om hun ervaringen en standpunten te delen, of de reacties helder waren en of er maatregelen over het hoofd zijn gezien. Uit deze meta-analyse bleek dat de focusgroep dekkend was en alle

deelnemers assertief genoeg om hun input te geven, waarbij in de specifieke gesprekdynamiek door de gespreksleiders afdoende is ingegrepen om deelnemers aan het woord te laten.

Bij het bespreken van de patronen zijn we voorzichtig in het toedichten van verschillen aan specifieke kenmerken van deelnemers. Een focusgroep met een beperkt aantal deelnemers laat dergelijke generalisatie niet toe. De resultaten zijn hooguit indicatief. De analyse vindt echter wel plaats in het licht van de resultaten van de andere deelonderzoeken en als deze op eenzelfde duiding wijzen dan is met wat meer zekerheid een conclusie te geven. Wordt een reactie in het rondetafelgesprek breed gedeeld, dan is er meer grond om sterkere conclusies te trekken. In die gevallen wegen we echter wel ook de argumentatie en dynamiek tijdens de focusgroep mee. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van *group think*, waardoor tegengeluiden niet geuit worden. Hierbij dient echter aangetekend te worden dat er expliciet gemodereerd is om dit tegen te gaan en dat de meer holistische meta-analyse van de focusgroep geen indicatie geeft dat deelnemers zich bezwaard voelden zich te uiten.

## **2.6 Triangulatie**

De geformuleerde conclusies aan het einde van dit rapport geven daarmee uiteindelijk een (getrianguleerd) totaalbeeld van de inzichten uit de verschillende deelonderzoeken binnen deze verkenning. Ter illustratie: uit de secundaire data-analyse kan naar voren komen dat discriminatie in een bepaalde sector groter lijkt dan in andere sectoren en daarvoor kunnen we mogelijke verklaringen bieden op basis van de bredere literatuur en de georganiseerde focusgroepen met moslima's. Het combineren van inzichten uit de deelonderzoeken leidt tot een vollediger en diepgaander antwoord op de diverse deelvragen binnen deze verkenning.

### 3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de deelonderzoeken gepresenteerd. Dit zal per deelonderzoek gebeuren. In het volgende hoofdstuk brengen we de resultaten samen, waarbij we ons focussen op het beantwoorden van de deelvragen. De resultaten hieronder vormen een ingedikte versie van hoe deze zijn gepresenteerd in de achtergrondnotities, met in het bijzonder een focus op het beantwoorden van de onderzoeksvragen.

#### 3.1 Literatuurstudie (Achtergrondnotitie A)

In deze achtergrondnotitie rapporteren wij over de literatuurstudie van studies naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslimvrouwen. Het doel van de literatuurstudie is om in kaart te brengen wat we op basis van eerder onderzoek wel en niet weten over de reikwijdte, gronden en vormen van discriminatie van moslima's. Om meer zicht te krijgen op de prevalentie en ervaringen van discriminatie onder moslima's in verschillende fasen van het arbeidsproces, bespreken we in dit hoofdstuk de resultaten van relevante empirische (veld)experimentele, survey- en kwalitatieve studies over de Nederlandse context. Voordat we deze resultaten bespreken, zullen wij eerst kort ingaan op enkele theoretische achtergronden die helpen om de gevonden empirische resultaten in een bredere context te plaatsen (zie 3.1.1).

##### 3.1.1 Theoretische achtergronden

Tallose onderzoeken in binnen- en buitenland vinden ongelijkheden tussen mensen zonder en met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Om deze ongelijkheden in het algemeen en de arbeidsmarktpositie van moslimvrouwen in het bijzonder beter te begrijpen zijn er verschillende verklaringen geopperd, waarbij aanbod- en vraagzijdeverklaringen onderscheiden kunnen worden (Huijnk 2020). Aanbodzijdeverklaringen hebben betrekking op de hulpbronnen, preferenties en noden van werkzoekenden. Voorbeelden zijn menselijke, sociale en culturele hulpbronnen, traditionele genderrolopvattingen of economische noden om te participeren op de arbeidsmarkt (Blommaert en Spierings 2019; Huijnk 2020; Khoudja en Fleischmann 2015). Vraagzijdeverklaringen hebben betrekking op het handelen van werkgevers en de bredere maatschappelijke context waarbinnen werkgevers opereren. Een belangrijke aanbodzijdeverklaring waar we ons in dit stuk op richten is arbeidsmarktdiscriminatie gericht op met name moslimvrouwen. Toch is het goed om oog te hebben voor andere, meer algemene verklaringen die te maken hebben met de macro-economische schommelingen (Huijnk 2020), media- en politieke discoursen en *events* (Azabar en Van Aelst 2023; Boer en van Tubergen 2019; Czymara 2020; Van Wonderen en Van Kapel 2017), instituties (Kislev 2019; Lancee 2016) en langlopende sociaal-culturele en demografische ontwikkelingen/scheidslijnen (emancipatie, secularisatie, immigratie) (Inglehart 2018; Koenig 2023; Quillian en Lee 2023).

##### 3.1.2 Empirische inzichten uit (veld)experimentele studies

De afgelopen decennia zijn tallose (veld)experimenten uitgevoerd om arbeidsmarktdiscriminatie te onderzoeken (Baert 2018; Thijssen e.a. 2022). De logica achter het experiment is simpel (Bertrand en Duflo 2017): onderzoekers ontwikkelen gelijkwaardige nep-sollicitatiematerialen waaraan op willekeurige basis een groepskenmerk wordt gekoppeld. Door deze sollicitatiematerialen voor te leggen aan nietsvermoedende participanten/werkgevers en de reacties op deze gelijkwaardige materialen te vergelijken kan een zuivere schatting verkregen worden van ongelijke behandeling op basis van een groepskenmerk. Dergelijke experimenten kunnen zowel worden uitgevoerd in een laboratorium of 'in het veld' (Neumark 2018).

##### *Stagediscriminatie*

Er is een klein aantal veldexperimentele studies verricht naar stagediscriminatie. Een interessante studie is die van Andriessen e.a. (2021), waarin vier sectoren werden onderzocht (ICT, zorg en welzijn, bouw en techniek en zakelijke dienstverlening) waar relatief veel vraag naar stagiaires bestond. Uit de resultaten kwam naar voren dat jongeren met een migratieachtergrond – voor de helft met een Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond – worden gediscrimineerd door stageleerbedrijven (30% met migratieachtergrond tegen 35% zonder migratieachtergrond). Discriminatie naar migratieachtergrond verschilt niet sterk tussen mannen (27% met migratieachtergrond tegen 32% zonder migratieachtergrond) en vrouwen (34% met migratieachtergrond tegen 40% zonder migratieachtergrond). Wel werden opvallende sectorverschillen geconstateerd. Zo was niet duidelijk sprake van discriminatie naar migratieachtergrond in de sector zorg en welzijn en was er juist meer discriminatie in de sectoren ICT- en zakelijke dienstverlening.



In deze studie werd naast het meenemen van een Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond interessant genoeg ook onderscheid gemaakt tussen stagezoekers met een niet-openlijke en openlijke moslimidentiteit, gesignaleerd op basis van het type vrijwilligerswerk dat jongeren deden. Sommige jongeren verrichtten vrijwilligerswerk met een duidelijke link naar de islam, zoals het helpen bij het geven van Koranlessen aan basisschoolkinderen of het organiseren van iftar- en sahurmaaltijden tijdens de ramadanmaanden en andere jongeren gaven aan bijles te geven in rekenen en taal of te helpen bij organiseren van het jaarlijkse pannenkoekentooernooi (vergelijkbaar met Di Stasio e.a. 2021). In algemene zin werd geen discriminatie gevonden tegen stagezoekers met een moslimidentiteit. En hoewel de verschillen niet groot zijn, lijkt eerder sprake te zijn van discriminatie tegen mannen met een moslimidentiteit (27% om 23%) dan tegen vrouwen (39% om 39%). Afgezien van deze genderverschillen zijn er ook sectorverschillen gevonden. In de sector zorg en welzijn is sprake van positieve discriminatie van moslims terwijl in de ICT-sector sprake is van negatieve discriminatie van moslims. In de andere sectoren worden geen significante verschillen gevonden (bouw en techniek, zakelijke dienstverlening). In eerder veldexperimenteel onderzoek op de stagemarkt werden ook opvallende sectorverschillen gevonden (Dolfing en Tubergen 2005): in vergelijking met de horeca blijkt in de detailhandel wel discriminatie van vrouwen met een Marokkaanse migratieachtergrond voor te komen.

Al met al zijn er dus veldexperimentele aanwijzingen voor discriminatie van vrouwen met een (niet-westerse) migratieachtergrond, al zijn er duidelijke verschillen naar sector. Ook blijkt een moslimidentiteit niet gepaard te gaan met (additionele) discriminatie.

### *Discriminatie in selectiebeslissingen*

In de loop der jaren is er veel onderzoek gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt met behulp van experimentele designs (Thijssen e.a. 2019). De overgrote meerderheid vindt duidelijk bewijs voor arbeidsmarktdiscriminatie tegen werkzoekenden met een migratieachtergrond (Andriessen, Nievers, Dagevos e.a. 2012; Blommaert, Coenders en van Tubergen 2014; Thijssen e.a. 2019). Vooral groepen met een Midden-Oosterse, Turkse en Afrikaanse migratieachtergrond worden in sterke mate getroffen (Bartkoski e.a. 2018; Thijssen e.a. 2022, 2019). Er zijn aanwijzingen dat deze groepen in Nederland meer worden gediscrimineerd dan in Spanje en Duitsland (Di Stasio en Lancee 2020; Ramos, Thijssen en Coenders 2021; Thijssen e.a. 2021). Ook wijst een recente meta-analyse op een toename van discriminatie in Nederland, vooral gericht tegen groepen met een moslimachtergrond (Quillian en Lee 2023).

Tot op heden is beperkt aandacht gegeven aan genderverschillen in discriminatie. De resultaten zijn bovendien wisselend te noemen: waar sommige studies overeenkomstige discriminatiepatronen vinden voor mannen en vrouwen met een (niet-westerse) migratieachtergrond (Andriessen e.a. 2015; Blommaert e.a. 2014; Deros 2007; Thijssen e.a. 2021, 2019), vinden andere studies juist dat vooral mannen met een (niet-westerse) migratieachtergrond getroffen worden door discriminatie (Andriessen, Nievers, Dagevos e.a. 2012; Deros 2011; Deros en Ryan 2012).

Afgezien van de wisselende resultaten en het relatief kleine aantal studies naar vrouwen met een migratieachtergrond is het ook om andere redenen lastig om uitspraken te doen over de mate van discriminatie tegen moslimvrouwen in rekruteringsbeslissingen. Eén serieuze tekortkoming is dat vaak meerdere minderheidsgroepen met of zonder moslimachtergrond samengenomen worden (bijv. Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Caraïbisch-Nederlandse) (Andriessen, Nievers, Dagevos e.a. 2012). Een andere tekortkoming is dat vaak niet apart ingegaan wordt op de rol van een (sterke) moslimidentiteit (onafhankelijk van herkomst).

Een aantal studies vormt hierop een uitzondering, ook al kent iedere studie eveneens beperkingen (Di Stasio e.a. 2021; Di Stasio en Larsen 2020a; Fernández-Reino e.a. 2022a; Ramos e.a. 2021). Di Stasio e.a. (2021) waren in staat om de invloeden van herkomst en religie (moslim) causaal te isoleren en enige aandacht te geven aan genderverschillen. Het blijkt dat werkzoekenden met een Midden-Oosterse of Afrikaanse achtergrond in sterkere mate gediscrimineerd worden indien zij ook openlijk blijken te geven van een moslimidentiteit met het vermelde vrijwilligerswerk, een patroon dat in Nederland sterker lijkt te zijn dan in Spanje en Duitsland. In analyses van alle landen samen blijken verder vooral mannen (ten opzichte van vrouwen) minder reacties te ontvangen van werkgevers. Een separate analyse voor vrouwen per land is niet gepresenteerd en ook is niet ingegaan op mogelijke beroep- of sectorverschillen.

Di Stasio en Larsen (2020a) onderzochten het samenspel van gender, migratieachtergrond en de gendercompositie van beroepen. Hun resultaten wijzen uit dat in door mannen gedomineerde en

gendergebalanceerde beroepen zowel mannen als vrouwen met een Afrikaanse en Midden-Oosterse migratieachtergrond in sterke mate gediscrimineerd worden door werkgevers. In door vrouwen gedomineerde beroepen blijken niet zozeer mannen maar juist vrouwen met een Afrikaanse en Midden-Oosterse migratieachtergrond in aanzienlijke mate te maken hebben met discriminatie. Of een (sterke) moslimidentiteit de gevonden relaties nog kan beïnvloeden is niet onderzocht in deze studie.

De studies van Ramos e.a. (2021) en met name Fernández-Reino e.a. (2022) gaan in op de effecten van het dragen van een hoofddoek. Ramos e.a. (2021) vinden in zowel Spanje als Nederland dat hoofddoekdragende vrouwen met een Marokkaanse migratieachtergrond substantieel minder reacties ontvangen dan vrouwen zonder migratieachtergrond. Uit de studie van Fernández-Reino e.a. (2022) blijkt dat moslimvrouwen die een hoofddoek dragen in Duitsland en Nederland te maken hebben met discriminatie in selectiebeslissingen, vooral in beroepen met meer klantcontact. In Spanje is opvallend genoeg geen discriminatie gevonden tegen moslimvrouwen (al dan niet met hoofddoek op de foto). In vergelijking met Ramos e.a. (2021) onderzochten de auteurs een grotere variatie aan herkomstgroepen en maakten zij onderscheid tussen sollicitanten die wel of niet blijken van een moslimidentiteit. Al eerder werd in Duitsland in veldexperimenteel onderzoek van Weichselbaumer (2020) aangetoond dat vrouwen met een Turkse migratieachtergrond en met name diegenen met een hoofddoek (een modernere variant bovendien, waarbij de hals te zien is) in sterke mate getroffen worden door arbeidsmarktdiscriminatie, ongeacht het type organisatie of type baan waarnaar gesolliciteerd werd. Een recente meta-analyse toont eveneens aan dat moslimvrouwen die een hoofddoek dragen 40% minder reacties ontvangen dan moslimvrouwen zonder hoofddoek (Ahmed en Gorey 2023).

Ten slotte willen we nog stilstaan bij enkele relevante observaties naar aanleiding van (veld)experimentele studies in Nederland. Een eerste observatie is dat de overgrote meerderheid van de studies bewijs vindt voor etnische discriminatie in rekruteringsbeslissingen. Eén deelstudie van Andriessen, Nievers en Dagevos (2012) vormt een zeldzame uitzondering. In deze onlinepraktijktest in de uitzendbranche werden geen verschillen gevonden in werkgeverreacties tussen fictieve sollicitanten zonder en met een migratieachtergrond, ongeacht het geslacht en de herkomst van de fictieve sollicitanten. In het tweede deelonderzoek met acteurs werd wel discriminatie door uitzendbureaus gevonden tegen fictieve sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond, ongeacht hun geslacht. Twee verklaringen worden geopperd voor deze verschillende deelluitkomsten. Eén verklaring luidt dat uitzendbureaus andere selectieprocedures toepassen bij onlinesollicitaties en face-to-facesollicitaties. In de eerste deelstudie zouden uitzendbureaus vaker selecteren op basis van kerncompetenties (technisch-instrumentele eigenschappen) terwijl in de tweede deelstudie meer sociaal-normatieve eigenschappen worden meegenomen die sterker *gebiased* worden door vooroordelen en stereotypen. Een tweede verklaring is dat fysieke aanwezigheid ertoe doet: in *real-life* interacties zouden uiterlijke groepsverschillen zichtbaarder zijn. Met name de eerste verklaring is in lijn met recent Nederlands onderzoek dat positieve effecten vindt van objectiveren van werving- en selectieprocedures in het algemeen (TNO 2020) en van anoniem solliciteren in het bijzonder (Blommaert en Coenders 2023).

Daarnaast vinden wij in het bestaande veldexperimentele onderzoek wisselende aanwijzingen dat de bredere werk- en maatschappelijke context invloed heeft op discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt. Voor een belangrijk deel heeft dit te maken met het feit dat het bestaande onderzoek in Nederland vaak niet toereikend is om beroeps- of sectorale of maatschappelijke effecten vast te stellen, vooral vanwege de focus op het in kaart brengen van algemene discriminatiepatronen en een relatief klein aantal observaties per beroep of sector of in de loop der tijd. De bestaande literatuur geeft dan ook geen uitsluitsel over het bestaan van sectorale verschillen. Andriessen, Nievers, Dagevos e.a. (2012) vinden bijvoorbeeld minder discriminatie bij lokale overheden. Andriessen e.a. (2015) en Blommaert e.a. (2014) vinden daarentegen geen significant verschillende discriminatiepatronen tussen sectoren. Wisselende resultaten worden ook gevonden wat betreft de invloed van klantcontact en het vereiste opleidingsniveau op discriminatie. Zo zijn er studies die meer discriminatie vinden voor beroepen met meer klantcontact (Andriessen, Nievers, Dagevos e.a. 2012), maar ook genoeg studies waar dat niet het geval is (Andriessen e.a. 2015; Derous 2011; Thijssen e.a. 2022). Een meta-analyse vindt slechts marginaal bewijs dat mensen met een moslimachtergrond minder gediscrimineerd worden bij sollicitaties naar banen die een hoger opleidingsniveau vereisen (Thijssen e.a. 2022). En sommige onderzoekers stellen dat het belangrijk is om tegelijkertijd naar zowel klantcontact als opleidingsvereisten te kijken. Thijssen e.a. (2019) vinden bijvoorbeeld met name discriminatie tegen sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond in beroepen met weinig klantcontact en lagere opleidingsvereisten. Verder lijken economische omstandigheden, met name arbeidsmarktkrapte, discriminatie bij selectiebeslissingen te dempen (Baert e.a. 2015; Blommaert e.a. 2014). Ook de regionale

context en met name de diversiteit in migratieachtergrond lijken ertoe te doen (Thijssen 2023). Dergelijke patronen moeten echter nog sterker in verband gebracht worden met discriminatie die specifiek gericht is tegen moslimvrouwen. Kortom, op verschillende vlakken liggen dus nog belangrijke open vragen voor vervolgonderzoek.

### **3.1.3 Empirische inzichten uit surveystudies**

Ook met surveys is veel onderzoek gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie. Er zijn daarbij grofweg twee typen surveystudies te onderscheiden: 1) analyses van ongelijkheden in arbeidsmarkttuitkomsten tussen groepen en 2) analyses van de ervaringen van (potentiële) slachtoffers (of daders) van arbeidsmarktdiscriminatie.

Een eerste type surveystudie om arbeidsmarktdiscriminatie in kaart te brengen betreft analyses van ongelijkheden in arbeidsmarkttuitkomsten tussen groepen (Huijnk 2020). In zo'n literatuurstudie gaat het idealiter om studies waarbij de arbeidsmarkttuitkomsten vergeleken worden tussen vrouwen zonder migratieachtergrond en vrouwen met een moslimachtergrond, terwijl rekening gehouden wordt met belangrijke productierelevante eigenschappen die (grotendeels) ongerelateerd zijn aan discriminatie. Wanneer na het opnemen van deze eigenschappen nog steeds groepsverschillen naar voren komen, is dit een indicatie voor het bestaan van discriminatie (maar zie ook Sen en Wasow 2016).

Een tweede type surveystudie vraagt (potentiële) slachtoffers van (moslim)discriminatie naar hun ervaringen met discriminatie of (potentiële) daders van moslimdiscriminatie naar de mate waarin zij geneigd zijn om te discrimineren (Andriessen e.a. 2020; Van Wonderen en Van Kapel 2017). Een groot voordeel van grootschalig surveyonderzoek is de externe validiteit van de resultaten. De resultaten van dit type onderzoek kunnen echter wel beïnvloed worden door sociale wenselijkheid en situationele effecten (Andriessen e.a. 2020; Blommaert, van Tubergen en Coenders 2012).

#### *Discriminatie bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt*

Er zijn diverse surveyonderzoeken uitgevoerd naar ongelijke behandeling tijdens de zoektocht naar stages en stagediscriminatie. Of het nu gaat om het zoeken van een stageplek in het mbo of in het hbo, studies vinden met regelmaat dat de zoekduur met name voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond langer is dan die voor jongeren zonder migratieachtergrond, zelfs wanneer rekening gehouden wordt met diverse achtergrond- en studiekekenmerken (bijv. het gemiddelde eindexamencijfer) (Bles en Meng 2018; Klooster e.a. 2020; Klooster, De Winter-Koçak en Day 2016). In het onderzoek onder mbo'ers worden enkele sectorverschillen besproken: de verschillen tussen jongeren zonder en met (niet-westerse) migratieachtergrond zijn het grootst in de sector economie (20%), terwijl in de sectoren techniek en gedrag & maatschappij (12 en 13%) en gezondheidszorg (7%) de verschillen geringer zijn. Deze studies bieden geen fijnmazigere inzichten naar gender, herkomst (moslimland) of religie. Het onderzoek, dat werd uitgevoerd door Andriessen e.a. (2021), vond echter minder duidelijke verschillen in ervaren discriminatie bij stages op basis van migratieachtergrond en religie (moslimidentiteit). Wel bleek dat studenten met een migratieachtergrond en islamitische studenten vaker bij bedrijven langsgingen om een goede indruk achter te laten.

In enkele surveystudies is onderzoek gedaan naar ongelijkheden bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt (Bisschop e.a. 2021; Falcke, Meng en Nollen 2020; Zwetsloot, Bisschop en Ter Weel 2019). Als gekeken wordt naar de kans op werk 1 jaar of 10 jaar na afstuderen, blijken mbo-afgestudeerde vrouwen met een Turkse en Marokkaanse migratieachtergrond in beide gevallen een nadelige positie te hebben in vergelijking met vrouwen zonder migratieachtergrond, ook als rekening gehouden wordt met belangrijke achtergrondkenmerken (Bisschop e.a. 2021; Zwetsloot e.a. 2019). Er lijkt bovendien sprake van te zijn dat deze positie op de langere termijn verslechtert voor vrouwen met een Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond. Uit ander onderzoek blijkt dat hbo-afgestudeerde vrouwen met een tweedegeneratie-, niet-westerse migratieachtergrond vaker werkloos zijn of vaker onder- dan wel overgekwalificeerd zijn voor een baan dan diezelfde groep vrouwen zonder migratieachtergrond (Falcke e.a. 2020). Dergelijke verschillen namen toe gedurende de economische crisis.

#### *Discriminatie op de arbeidsmarkt*

##### *Ervaren (arbeidsmarkt)discriminatie*

Uit descriptief onderzoek naar ervaren discriminatie blijkt dat mensen die zelf of wiens ouders zijn geboren in een moslimland relatief vaak aangeven te maken te hebben met discriminatie (Dagevos e.a. 2022; Kislev

2019). Uit de studie van Andriessen e.a. (2020) blijkt dat moslims vooral discriminatie ervaren op het werk of in het onderwijs (meer dan 40%). Als ook het aandeel dat twijfelt of ze discriminatie ervaren hebben meegenomen wordt, ervaren moslims ook bij het zoeken veel discriminatie (bijna de helft, de andere domeinen meer dan de helft). Uitsplitsingen naar gender worden niet gegeven. Butter, van Oordt en van der Valk (2021) voerden een survey uit onder moslims in Nederland en vroegen hen naar hun ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie, waarbij gekeken werd naar de in-, door- en uitstroom. Uit hun resultaten komt naar voren dat 75% te maken heeft gehad met moslimdiscriminatie op de arbeidsmarkt, vooral bij de instroom en op de werkvloer. Interessant is dat moslims meer discriminatie op basis van religie ervaren bij het sollicitatiegesprek of op de werkvloer dan in de eerste fase van het sollicitatieproces (d.w.z. bij selectie van kandidaten voor een sollicitatiegesprek). In interacties met werkgevers/collega's komt discriminatie dus vaker voor (o.a. ongepaste vragen over [vermeende] religiositeit) en dat geldt ook voor het contact met cliënten of klanten. Dit sluit aan bij een andere opvallende bevinding uit dit onderzoek, namelijk dat bij iets meer dan de helft van de vrouwen de discriminatie-ervaring te maken heeft met het dragen van een hoofddoek. Religieuze kleding of een baard lijken dan weer vaker een trigger te vormen voor discriminatie bij moslimmannen.

#### *Arbeidsmarktongelijkheden en discriminatie*

Landenvergelijkend surveyonderzoek naar arbeidsmarktongelijkheid wijst uit dat vrouwen met een (niet-westerse) migratieachtergrond minder participeren op de arbeidsmarkt dan vrouwen zonder migratieachtergrond (Reyneri en Fullin 2011) – en in Nederland relatief minder vaak dan in veel andere landen (Kogan 2006; Lancee 2016).

Op basis van data van de Nederlandse Levensloopstudie is ook uitgebreid onderzoek gedaan naar de positie van vrouwen met een Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond (Blommaert en Spierings 2019; Gracia, Vázquez-Quesada en Van de Werfhorst 2016; Khoudja 2018; Witteveen en Alba 2018). Een uitgebreide analyse is gepresenteerd door Blommaert en Spierings (2019). In deze studie komt naar voren dat, ongeacht het hebben van werk, de zoekduur naar een baan en beroepsstatus, vrouwen met een Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond een nadelige positie hebben in vergelijking met vrouwen zonder migratieachtergrond. Het aantal arbeidsuren ligt daarentegen wel hoger onder vrouwen met een Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond. Ter verklaring van deze gevonden ongelijkheden nemen de auteurs allerlei kenmerken mee in hun analyses die samenhangen met de menselijke, sociale en culturele hulpbronnen en de noden en voorkeuren van vrouwen. Deze variabelen blijken vooral verschillen in de zoektocht naar een (eerste) baan te verklaren en minder vaak verschillen in de andere arbeidsmarktuitkomsten. Interessant is ook dat de auteurs konden ingaan op de rol van het dragen van een hoofddoek, waarbij vooral hoofddoekdragende vrouwen met een migratieachtergrond een zeer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt blijken te hebben. Dergelijke verschillen blijven grotendeels onverklaard, wat kan duiden op arbeidsmarktdiscriminatie op basis van het dragen van een hoofddoek.

Holland en de Valk (2017) deden onderzoek naar de moeder- of babypenalty onder vrouwen zonder en met een (Turkse) migratieachtergrond in Duitsland, Frankrijk, Nederland en Zweden. De babypenalty blijkt uit zowel experimenteel als eerder surveyonderzoek een belangrijke verklaring te vormen voor genderongelijkheden op de arbeidsmarkt. De vraag die de auteurs opwerpen, is of deze babypenalty (sterk) afhangt van migratieachtergrond (Turks) en nationale context. In Duitsland blijkt de babypenalty het sterkst en in Zweden het minst sterk te zijn. Nederland en Frankrijk vallen daartussenin. Voor tweedegeneratievrouwen met een Turkse migratieachtergrond in Nederland en Frankrijk blijkt deze babypenalty echter hardnekkiger te zijn. Deels hangen deze effecten samen met opleiding en kindertal maar niet met religie.

Huijnk (2020) deed uitgebreid onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van mensen met en zonder een (niet-westerse) migratieachtergrond. Hij vindt dat vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker niet tot de beroepsbevolking behoren en vaker niet werken. Dit geldt met name voor vrouwen met een Turkse en Marokkaanse migratieachtergrond. In de loop van de generaties is deze achterstand echter in belangrijke mate teruggelopen, vooral bij vrouwen met een Marokkaanse achtergrond. In termen van voltijdwerk zijn de verschillen tussen vrouwen zonder en met (niet-westerse) migratieachtergrond geringer. Ook bij vrouwen met een Marokkaanse en Turkse migratieachtergrond zijn de achterstanden als het gaat om het hebben van werk en om beroepsstatus sterk teruggelopen in de loop van de generaties. Etnische ongelijkheden zijn na controle van sleutelvariabelen kleiner onder vrouwen dan mannen, maar de onverklaarde rest is nog steeds relatief groot wanneer gecontroleerd wordt voor menselijke hulpbronnen. Culturele waarden (genderrollen, religiositeit) en gezondheid verklaren daarbij wel nog een belangrijk deel van deze resterende verschillen,

vooral bij arbeidsmarktintrede en vooral bij vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze studie, maar ook diverse andere studies, wijst erop dat de economische crisis de verschillen op grond van migratieachtergrond lijkt te vergroten (Huijnk 2020; Huijnk en Andriessen 2016; Witteveen en Alba 2018).

Een andere studie om uit te lichten is die van Ponds e.a. (2018). In deze studie wordt aandacht besteed aan de instroom (van de afronding van de opleiding naar werknemer met een baan, van de WW of bijstand naar werknemer met een baan), doorstroom (van een flexibel contract naar een vast contract, hoger uurloon) en uitstroom (van werknemer met een baan naar de WW of bijstand) op de arbeidsmarkt en de ongelijkheden die zich in deze verschillende fasen manifesteren. Interessant is bovendien dat ingegaan wordt op verschillen naar herkomstland, gender en sector (maar helaas niet de interacties daartussen). Een belangrijke beperking is dat er geen sociale en culturele hulpbronnen meegenomen konden worden. Ponds e.a. (2018:21) concluderen dat 'er niet één specifiek moment is waarop er duidelijk een achterstand op de arbeidsmarkt ontstaat voor mensen met een migratieachtergrond. Op alle vijf de onderzochte transitie momenten hebben mensen met een migratieachtergrond een minder gunstige kans dan mensen zonder migratieachtergrond'. De nadelige positie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is relatief gezien het sterkst bij de uitstroom, iets minder sterk bij de instroom en het minst bij de doorstroom. Over de hele linie worden weinig verschillen naar gender gevonden. Wel blijkt dat er naast een kleinere kans op instroom voor vrouwen in het algemeen en een kleinere kans op instroom voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond nog een extra nadeel is voor vrouwen uit de laatstgenoemde groep. Een dubbel nadeel wordt overigens ook gevonden voor mannen met een niet-westerse migratieachtergrond, namelijk bij de uitstroom. Er is tot op heden nog opvallend weinig aandacht voor sectorale, regionale en organisatorische verschillen in de literatuur, maar deze studie vormt een uitzondering. Sector en arbeidsregio lijken niet sterk samen te hangen met de gevonden ongelijkheden. Dat geldt ook voor bedrijfskenmerken, behalve bij de doorstroom van een flexcontract naar een vast contract bij grote bedrijven, waar opvallend genoeg, mensen zonder migratieachtergrond vooral van lijken te profiteren.

In de literatuur wordt vaak geopperd dat terroristische aanslagen gevolgen hebben voor de arbeidsmarktkansen van moslims in Nederland (Butter e.a. 2021). Een studie van Elsayed en de Grip (2018) laat zien dat, in de nasleep van een terroristische aanslag, mensen die zich identificeren als moslim minder positief over de Nederlandse samenleving denken (vooral hoogopgeleiden), meer gesegregeerd wonen en vaker werkloos zijn, mogelijk als gevolg van sterkere uitsluiting door mensen zonder migratieachtergrond. Dergelijke effecten worden in deze studie echter vooral gevonden onder lager opgeleiden en mannen.

Als we met een bredere blik kijken naar de gevonden patronen, valt op dat onderzoekers in Nederland zich vaak richten op mensen met een Marokkaanse of Turkse migratieachtergrond, niet zelden bovendien als onderdeel van een grotere groep met een (niet-westerse) migratieachtergrond. Moslimvrouwen met andere migratieachtergronden blijven daardoor buiten beeld. Recentelijk is in beschrijvend surveyonderzoek meer aandacht gekomen voor andere herkomsten en wordt onder andere ingegaan op groepen uit Sub-Saharisch Afrika (Confurius, Gowricharn en Dagevos 2019). Ook is recent zowel meer beschrijvend als verklarend onderzoek gedaan naar vluchtelingengroepen. Daaruit komt naar voren dat vrouwen vaak een aanzienlijke achterstand hebben tot de arbeidsmarkt (Razenberg, Kahmann en de Gruijter 2018; van der Zwan en Van Tubergen 2021). Deels is deze nadelige positie te verklaren door een lager opleidingsniveau, minder (relevante) eerdere werkervaring of het hebben van kinderen. Vermoedelijk spelen ook uitsluiting en discriminatie een rol, zowel direct, bijvoorbeeld discriminatie vanwege het dragen van een hoofddoek (van der Zwan en Van Tubergen 2021), als indirect, bijvoorbeeld omdat het integratiebeleid impliciet sterk gericht is op het verbeteren van de positie van de kostwinner. Dat is vaak de man, waardoor er minder aandacht is voor de positie van vrouwen (Razenberg e.a. 2018).

### **3.1.4 Empirische inzichten uit kwalitatieve studies**

In kwalitatieve studies naar arbeidsmarktdiscriminatie wordt met name inzicht geboden in de mechanismen die ten grondslag liggen aan discriminatie en uitsluiting en de impact die deze processen hebben op getroffenen. Kwalitatief onderzoek maakt het mogelijk om de ervaringen die mensen hebben met discriminatie op een gedetailleerde wijze in kaart te brengen, evenals de factoren die daaraan ten grondslag liggen (Essed 2018; Geurts e.a. 2022). Hier geldt echter dat er maar beperkt zicht is op de mechanismen en afwegingen aan de kant van de werkgever of aanwezige werknemers. Bovendien biedt dit type onderzoek minder inzicht in de prevalentie van discriminatie (i.v.m. de beperkte generaliseerbaarheid van de uitkomsten). Wel wordt meer dan bij andere onderzoekstypen in het kwalitatief onderzoek aandacht besteed aan het gehele arbeidsproces, van het zoeken van een stageplaats tot gevoelens van in- en exclusie op de

werkvloer na het aangaan van een arbeidsovereenkomst (Berger, Essers en Himi 2017; Waldring, Crul en Ghorashi 2014).

Er zijn diverse kwalitatieve studies uitgevoerd om meer zicht te krijgen op in- en uitsluitingsprocessen op de arbeidsmarkt. De variatie in onderzochte groepen, arbeidscontexten en identiteiten is aanzienlijk. Dit levert dan ook een rijkgeschakeerd beeld op van de werkzame in- en uitsluitingsmechanismen. Toch is het op basis van deze studies lastig om uitspraken te doen over specifiek moslimvrouwen. Hoewel diverse studies soms zeer expliciet stilstaan bij discriminatie van moslims of moslimvrouwen (Berger e.a. 2017; Butter e.a. 2021; Essers en Benschop 2007; Essers en Tedmanson 2014; Farris en de Jong 2014), zijn de meeste kwalitatieve studies niet in staat de rol van religie en gender, al dan niet in combinatie met herkomst, te ontrafelen. We moeten het daarom vooral doen met inzichten uit studies naar mensen met een (niet-westerse) migratieachtergrond, die vaak nog niet eens verder zijn uitgesplitst naar gender. Op basis van de onderzochte kwalitatieve studies zijn we dus in staat om rijke, maar veelal generieke inzichten te geven in de aard, achtergronden en mechanismen achter uitsluiting en discriminatie in de werkcontext, maar en minder in moslimvrouwen in het bijzonder.

Als we kijken naar groepen op de arbeidsmarkt, dan zien we dat er onderzoek is gedaan naar (toekomstige) arbeidsmarktintreders (Farris en de Jong 2014), mensen in loondienst (zowel zonder als met leidinggevende functies) (Berger e.a. 2017; Waldring e.a. 2014; Waldring, Crul en Ghorashi 2015), zzp'ers (Duijs e.a. 2022) en ondernemers (Essers en Benschop 2007; Essers en Tedmanson 2014). Er is ook een behoorlijke variatie in onderzochte sectoren of organisatietypen. Zo is er onderzoek naar werkenden in het onderwijs, de zorg, het sociaal werk, academische ziekenhuizen, bij de politie, de rijksoverheid, in de zakelijke en financiële dienstverlening en de ICT. Organisaties variëren van zelfstandige ondernemingen (Duijs e.a. 2022; Essers en Benschop 2007) tot nationaal (Siebers 2009) of internationaal (Ossenkop e.a. 2015) opererende organisaties. Wel zijn er niet tot nauwelijks aanwijzingen te vinden in deze studies voor verschillen in uitsluitingsmechanismen tussen sectoren of organisatietypen. Een kwalitatieve meta-analyse zou hier wellicht meer licht op kunnen werpen (Schwalbe e.a. 2000).

#### *Ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie*

Over de hele linie komen ervaringen met uitsluiting en discriminatie naar voren (Berger e.a. 2017; Leyerzapf e.a. 2018; Ossenkop e.a. 2015; Siebers 2009; Waldring e.a. 2014, 2015). Het kan gaan om on gepaste opmerkingen of vragen naar iemands achtergrond, vermijding, vervelende grappen of pestgedrag, het in twijfel trekken van iemands professionaliteit of autoriteit of een gemiste promotie. Het kan ook gaan om het moeten leveren van extra inspanning om te weten wat er van hen verwacht wordt (Siebers 2009). Men ervaart vaak dat men als 'anders' of als 'de ander' wordt gezien (Othering) (Berger e.a. 2017; Essers en Benschop 2007; Ossenkop e.a. 2015). Daders variëren van directe collega's tot onder- of bovengeschaten (Duijs e.a. 2022; Waldring e.a. 2015) en opvallend vaak ook cliënten/klanten/opdrachtgevers (Essers en Tedmanson 2014; Hendriks en van Ewijk 2017; Leyerzapf e.a. 2018, 2018; Siebers 2009, 2017). Uit veel interviews komt echter ook naar voren dat dergelijke negatieve ervaringen lang niet altijd als discriminatie herkend of erkend worden door mensen met een migratieachtergrond/moslimachtergrond (Waldring e.a. 2014). Mensen vinden het vaak lastig om aan te geven dat zij slachtoffer zijn van discriminatie (Duijs e.a. 2022; Waldring e.a. 2014, 2015). Velen geven dan ook aan niet werkzaam te zijn in een openlijk vijandige omgeving (Siebers 2009; Waldring e.a. 2014), ondanks dat zij vaak wel degelijk ervaringen met uitsluiting lijken te hebben gehad. Discriminatie uit zich dan ook vaak subtiel, onder de radar en in bepaalde situaties (Siebers 2009, 2017). Wel zijn er aanwijzingen dat in de loop der tijd vooroordelen tegen collega's met een migratieachtergrond kunnen afnemen als de collega's zonder migratieachtergrond meer vertrouwen hebben gekregen in de competenties van hun biculturele collega (Berger e.a. 2017).

In enkele studies is het perspectief van de meerderheid meegenomen (Leyerzapf e.a. 2018; Ossenkop e.a. 2015; Siebers 2009). Van deze groep hebben maar weinig mensen oog voor ongelijkheden op de werkvloer, laat staan dat ze herkennen dat processen van (structurele) uitsluiting en discriminatie zich manifesteren. Eerder worden ongelijkheden in kansen en mogelijkheden in organisaties toegeschreven aan de individuele eigenschappen van mensen met een minderheidsidentiteit/migratieachtergrond (bijv. persoonlijkheid, individuele tekortkomingen) (Leyerzapf e.a. 2018; Siebers 2009). Hoewel zijdelings in positieve woorden over diversiteit gesproken wordt, vaak als 'iets leuks of interessants' en soms 'nuttig' bij bepaalde werkzaamheden (in contact met klanten met een andere migratieachtergrond), sluiten de daden lang niet altijd aan op die woorden (Leyerzapf e.a. 2018).

De kwalitatieve studies geven een veelzijdig beeld van de mechanismen van uitsluiting en discriminatie op het werk. Zeer prominent zijn mechanismen die samenhangen met de heersende normen en waarden binnen organisaties (Berger e.a. 2017; Leyerzapf e.a. 2018; Ossenkop e.a. 2015; Siebers 2009; Waldring e.a. 2015). Binnen organisaties hebben mensen vaak een duidelijk beeld van de ideale werknemer en hoe die zich hoort te gedragen en welke opvattingen die moet hebben. Sommigen worden geacht daar beter bij aan te sluiten dan anderen, en dit uit zich in bepaalde sociale hiërarchieën die door middel van kloonedrag gereproduceerd worden (Essers en Tedmanson 2014; Leyerzapf e.a. 2018). Dergelijke ideaalbeelden en hiërarchieën worden als normaal gezien en genormaliseerd en zijn daardoor lastig ter discussie te stellen (Ossenkop e.a. 2015). Daaruit voortkomende verschillen zouden tot stand zijn gekomen door evaluaties op basis van ogenschijnlijk neutrale, rationele en objectieve criteria die losstaan van culturele of genderidentiteiten (Leyerzapf e.a. 2018). De praktijk is echter weerbarstiger: de criteria sluiten met name goed aan bij werknemers (mannen) met een meerderheidsidentiteit (Berger e.a. 2017).

Wanneer specifiek ingezoomd wordt op mensen met een moslimachtergrond, dan blijkt dat er veel aandacht is voor hoe het bredere maatschappelijke discours en bepaalde gebeurtenissen in- en uitsluiting op de werkvloer kunnen beïnvloeden en triggeren (Hendriks en van Ewijk 2017; Leyerzapf e.a. 2018; Siebers 2009, 2017; Siebers en Koster 2022; Waldring e.a. 2014, 2015). Nationale wij-zijclassificaties en ongenueanceerde beeldvorming in het publieke debat (bijv. rondom thema's als [inter]nationale veiligheid) vertalen zich naar de werkvloer en markeren duidelijke groeps grenzen. Nieuwsgebeurtenissen (bijv. rond het Israël-Palestinaconflict, terroristische aanslagen) hebben eveneens invloed op de onderlinge verhoudingen tussen collega's, zo laten diverse studies zien (Hennekam en Dumazert 2023; Visser 2016).

Hoe zichtbaar verschillen tussen mensen zijn is eveneens een belangrijke factor (Farris en de Jong 2014; Leyerzapf e.a. 2018). Er bestaan in organisaties duidelijke denkbeelden over wat normaal en professioneel is en wat ervan afwijkt. Het dragen van een hoofddoek – wat zeer vaak expliciet wordt uitgelicht in de doorgenomen studies (Berger e.a. 2017; Essers en Benschop 2007, 2009; Farris en de Jong 2014; Hendriks en van Ewijk 2017; Leyerzapf e.a. 2018; Ossenkop e.a. 2015; Siebers 2009; Waldring e.a. 2014) – wordt gezien als een duidelijke afwijking van heersende professionele normen (Lachhab en Vorthoren 2016; Siebers 2009) (zie ook Kader A1). Het dragen van een hoofddoek wordt door werkgevers en werknemers zonder hoofddoek vaak als een probleem gezien, omdat het tot spanningen zou leiden tussen collega's onderling of tussen de draagsters ervan en klanten, cliënten of opdrachtgevers. Ook wordt het dragen van een hoofddoek geassocieerd met openlijke steun voor vrouwenonderdrukking of toewijding aan orthodoxe vormen van de islam (Essers en Benschop 2007; Prins e.a. 2013; Visser 2016), terwijl er vaak een grote heterogeniteit bestaat in de motieven van moslimvrouwen om een hoofddoek te dragen: sommigen doen dit inderdaad als uiting van hun geloof, terwijl anderen zich daarmee proberen te verzetten tegen de heersende, eenzijdige normen in organisaties en de samenleving als geheel (Siebers 2009). Hass (2020) merkt hierover op: 'Ironically, while Islamic dress (long skirts, long sleeves, headscarf and in this case also the face veil) renders most of the female figure invisible to the eyes of strangers, it also serves to dramatically increase the visibility of women who choose to wear it, although wearing the scarf continues to be a sign of modesty.' Opvallend is ook hoe openlijk negatief moslima's soms bejegend worden als zij een hoofddoek (gaan) dragen: zo eisen sommige werkgevers dat zij hun hoofddoek afdoen om een baan te krijgen of laten collega's openlijk hun afkeuring blijken als moslima's opeens een hoofddoek dragen. Hass (2020) noemt een aantal voorbeelden van Nederlandse bedrijven die mogelijkheden hebben gecreëerd om een hoofddoek te dragen op het werk: Blokker, die een vrouw met hoofddoek in een advertentie plaatste, en Dirk van de Broek, die hoofddoeken als werkkleding ontwikkelde (overgenomen door Albert Heijn), met gunstige gevolgen voor zowel de betrokken werknemers als de organisatie.<sup>9</sup>

In het verlengde van de negatieve reacties die een hoofddoek oproept, vragen de bevindingen van de kwalitatieve studies ook om meer aandacht voor waardering van of tolerantie voor religieuze diversiteit. Kwalitatief onderzoek in binnen- en buitenland suggereert dat er vaak sterk seculiere normen heersen op de werkvloer van veel organisaties, die een belemmering kunnen vormen voor de inclusie van religieuze minderheden in het algemeen en moslima's in het bijzonder (Berger e.a. 2017; Essers en Benschop 2009; Fadil 2013; Van Laer en Essers 2023). Religie is volgens vele werkgevers, en soms ook voor mensen met een moslimachtergrond zelf (Berger e.a. 2017), niet iets wat een plek zou moeten krijgen op het werk, maar alleen beleden mag worden in het privé domein. Dit proces staat ook wel bekend als 'de privatisering van

---

<sup>9</sup> Waar een religieus voorkomen bij moslimvrouwen regelmatig negatieve associaties oproept met onderdrukking en conservatisme ligt dit anders bij mannen/jongens. Onder deze groep leidt een religieus voorkomen juist vaker tot associaties met terrorisme en criminaliteit (Lachhab en Vorthoren 2016).

religie' (Wallace, Wright, en Hyde 2014). Dit kan gelovigen, zoals moslima's, in een lastige positie brengen, omdat zij daardoor soms buiten de groep vallen en een ingrijpende keuze moeten maken tussen hun religieuze of professionele identiteit. Een open vraag is of en in hoeverre – zeker in tijden van arbeidsschaarste – organisaties niet méér kunnen, willen of moeten doen om religieuze diversiteit te accommoderen. Daarover is nog weinig bekend. Het kan daarbij gaan om het creëren van reflectie- of gebedsruimtes, meer vrijheid om vakantiedagen op te nemen (bijv. rondom de ramadan/het Suikerfeest), meer flexibiliteit in werktijden (om religieuze bijeenkomsten bij te wonen), een grotere variatie in voedsel en dranken in de bedrijfskantine of informele personeelsevenementen (bijv. alcoholvrije borrels, halalopties). En het kan daarbij zelfs gaan om het ter discussie stellen van normen ten aanzien van bedrijfskleding (toestaan van de hoofddoek), de noodzaak om borrels bij te wonen om promotie te maken of zelfs afspraken rondom omgangsvormen tussen mannen en vrouwen. Berger e.a. (2017) laten zien dat soms meer mogelijk is dan gedacht als werknemers met een moslimachtergrond dit aankaarten bij de werkgever, maar deze benadering legt wel de nodige verantwoordelijkheid bij de individuen zelf en kan soms ook negatief uitpakken.<sup>10</sup> Naast de aandacht voor moslims in het algemeen, zou er echter ook aandacht moeten komen voor de heterogeniteit in ervaringen binnen de groep moslims (naar herkomst, denominatie) (Essers en Benschop 2009), maar ook voor de verschillen tussen moslims en bijvoorbeeld andere religieuze (zoals christelijke, hindoeïstische, boeddhistische) of politiek-ideologische groepen (Van Laer en Essers 2023). Dit zou inzichtelijk maken welke specifiekere groepen precies door deze vorm van discriminatie getroffen worden.

Een opvallende bevinding uit het kwalitatieve onderzoek is dat er vaak een aanzienlijk gebrek aan kennis en competenties is bij managers om interculturele spanningen en uitsluiting te herkennen, verminderen of voorkomen (Hennekam en Dumazert 2023; Siebers 2017). Onder meer in de nasleep van negatieve ervaringen met klanten is consequente en brede ondersteuning van cruciaal belang voor de getroffen (Siebers 2009). Organisaties die meer bekend zijn met culturele diversiteit slagen er soms beter in om een inclusieve werkcultuur te bewerkstelligen (Berger e.a. 2017).

Individuele hulpbronnen van mensen worden vaak aangehaald om ongelijkheden op de arbeidsmarkt te verklaren. Diverse kwalitatieve studies illustreren hoe deze individuele hulpbronnen niet alleen het resultaat zijn van individuele investeringen, maar ook van uitsluitingsprocessen. Het onderzoek van Siebers (en collega's) (Siebers 2009, 2017; Siebers en Koster 2022) is hiervoor exemplarisch, omdat dit aantoont dat er vaak een mismatch bestaat tussen de hulpbronnen die mensen met en zonder migratieachtergrond van belang achten in hun arbeidsloopbanen. Waar de eerste groep vooral belang hecht aan harde competenties, hecht de tweede groep meer waarde aan vagere, meer arbitraire soft skills die meer gevormd zijn naar het evenbeeld van de meerderheidsgroep zonder migratieachtergrond (zie ook Leyerzapf e.a. 2018). Evenzo komt naar voren dat negatieve ervaringen op de werkvloer kunnen bijdragen aan onzekerheid onder mensen met een migratieachtergrond, wat vervolgens leidt tot onderdanigheid of reactief gedrag, waardoor mensen met een migratieachtergrond op een achterstand komen te staan bij het vinden van een stage of werk en bij het maken van promotie (Farris en de Jong 2014; Klooster e.a. 2020; Siebers 2017). Ook de sociale hulpbronnen van mensen worden sterk gevormd door uitsluitingsprocessen, zo blijkt uit het onderzoek van Bouk, Vedder en Poel (2013). Voor het opzetten van een startup zijn goede banden met vrienden en familie van belang, maar om door te kunnen groeien zijn ook goede contacten nodig met mensen buiten de eigen kring, vaak mensen zonder migratieachtergrond. Die laatste groep is echter lastig te bereiken. De arbeidsmarktcontext kan echter veel uitmaken. In de agrarische en industriële sector blijkt het bijvoorbeeld lastiger te zijn om contacten met mensen zonder migratieachtergrond aan te gaan. Ook lijken regionale verschillen een rol te spelen, waarbij *bridging* relaties moeilijker tot stand komen in een regio als Eindhoven dan in een meer diverse omgeving als Den Haag. Toegang krijgen tot economische hulpbronnen kan soms ook een probleem zijn, bijvoorbeeld als moslimvrouwen onvoldoende worden vertrouwd om een lening te krijgen van de bank voor hun zelfstandige onderneming (Essers en Benschop 2007).

Ten slotte komt naar voren dat (moslim)vrouwen met een migratieachtergrond niet alleen te maken hebben met uitsluitingsprocessen door 'de meerderheid' maar soms ook binnen hun eigen gemeenschap (Berger e.a. 2017; Bouk e.a. 2013; Essers en Benschop 2009; Hendriks en van Ewijk 2017). Soms heeft dit een sociaaleconomische component (sociaaleconomische achterstand en betalingsachterstanden) (Bouk e.a. 2013), maar vaak ook een culturele. Zo moeten moslimvrouwen rekening houden met de familie-eer en

---

<sup>10</sup> Een survey- en experimentele studie van Van Laar, Derks en Ellemers (2013) wijst er eveneens op dat het waarderen van religieuze diversiteit inclusie kan faciliteren.



bestaande traditionele genderrolpatronen (Essers en Benschop 2007). Zoals Duijs e.a. (2022) laten zien is het voor sommige moslimvrouwen tevens van belang dat zij duidelijk maken dat zij het werk in de zorg niet alleen doen voor het geld maar ook om anderen te helpen, juist omdat arbeidsparticipatie of ondernemerschap tegen bepaalde gendernormen binnen de eigen gemeenschap ingaat (zie ook Essers en Benschop 2007). Het is echter niet zo dat de eigen gemeenschap alleen uitsluiting met zich meebrengt: moslimvrouwen kunnen bijvoorbeeld ook binnen hun eigen gemeenschap een interessante nieuwe afzetmarkt vinden voor hun producten of diensten, alsook steun ontvangen wanneer zij te maken krijgen met tegenslag of discriminatie (Essers en Benschop 2007).

### *Gevolgen van en omgang met arbeidsmarktdiscriminatie*

Wat zijn de gevolgen van uitsluiting en discriminatie op de arbeidsmarkt? En hoe gaat men daarmee om? Moslima's geven aan zich kwaad, machteloos, vernederd en verdrietig te voelen als gevolg van discriminatie (Butter e.a. 2021). Siebers (2009; 2017) en Duijs e.a. (2022) constateren onder andere ook dat onzekerheid en kwetsbaarheid belangrijke gevolgen kunnen zijn: mensen zijn meer op hun hoede bij dagelijkse interacties en kennen ook meer economische onzekerheid.

De negatieve gevolgen van arbeidsmarktdiscriminatie zijn dus evident. De geraadpleegde studies laten daarnaast zien dat mensen op verschillende manieren omgaan met discriminatie. Eén strategie laat zich grofweg omschrijven als vermijding. Het onderzoek van Duijs e.a. (2022) illustreert bijvoorbeeld hoe met name geracialiseerde vrouwen kiezen voor een (soms onzeker) bestaan als zzp'er om enerzijds familie- en werkverantwoordelijkheden beter te kunnen combineren, maar anderzijds discriminatie te ontlopen. Dit is een duidelijk voorbeeld van de manieren waarop meerdere vormen van uitsluiting met elkaar kunnen interacteren – in dit geval gender en afkomst/moslimachtergrond. Andere studies laten zien dat het verwachten van discriminatie in bepaalde banen/sectoren ertoe kan leiden dat men deze beroepen of zelfs al bepaalde vervolgoopleidingen voortijdig probeert te mijden (Hennekam en Dumazert 2023; Pásztor 2014). Farris en de Jong (2014) tonen aan dat moslima's naar andere sectoren uitwijken (van privaat naar publiek) of niet langer solliciteren op vacatures voor banen met klantcontact als gevolg van eerdere afwijzingen op basis van het dragen van een hoofddoek.

Een tweede strategie om met discriminatie om te gaan behelst meerdere manieren om negatieve ervaringen te negeren of langszij te leggen. Soms kan het gaan om assimilatie en zich volledig toeleggen op het vormgeven van een eigen professionele identiteit (Berger e.a. 2017; Siebers 2009), al kan dat ook de nodige (negatieve) energie kosten. Ossenkop e.a. (2015) vinden verder dat minderheden soms (letterlijk) ruimte claimen, zodat hun identiteit naast die van de meerderheid kan bestaan. In wisselende mate zouden dergelijke strategieën echter ook bepaalde ongelijkheidsmechanismen kunnen reproduceren doordat bestaande praktijken niet ter discussie komen te staan of echt veranderen.

Een laatste strategie behelst acties die in het teken staan van verzet. Vaak wordt dan ook wel gesproken van micro-emanipatie: manieren om subtiel of minder subtiel op discriminatie op het werk te reageren en dit aan de kaak te stellen (Hendriks en van Ewijk 2017; Waldring e.a. 2015). Waldring e.a. (2015) laten in hun studie onder tweedegeneratieleidinggevenden met een migratieachtergrond zien welke vormen van micro-emanipatie zij inzetten en ook hoe zij dit laten afhangen van degene die hen negatief bejegend. Zo reageren mensen vaak subtieler wanneer het gaat om onder- of bovengeschieden en juist meer openlijk en direct als het gaat om *peers*. Een gelijke status maakt het dus mogelijk om tegen discriminatie en uitsluiting in het verweer te komen. Tegelijkertijd laat deze bevinding zien dat de bewegingsvrijheid van slachtoffers om zich te verdedigen tegen discriminatie en uitsluiting beperkt is, ook in leidinggevende posities.

Ondanks dat deze strategieën verschillen van elkaar, wil dit niet zeggen dat deze ook altijd zo expliciet in de praktijk voorkomen. Vaak is sprake van een zekere mix. Een intersectionele studie van Hennekam en Dumazert (2023) laat bijvoorbeeld zien dat transgenders met een moslim-/migratieachtergrond op een dynamische manier omgaan met hyperzichtbaarheid en onzichtbaarheid in de werkcontext en daarmee proberen te spelen en dingen naar hun hand te zetten. Soms zetten zij positieve stereotypen bewust in om stigmatisering te overwinnen. Andere keren leggen zij bijvoorbeeld sterk de nadruk op hun professionele identiteit. En op weer andere momenten zetten zij in op conformering aan een gekozen genderidentiteit. Essers en Benschop (2007) laten zien dat ook moslimvrouwen die ondernemer zijn meerdere strategieën ontwikkelen om met uitsluitingsprocessen om te gaan, waarbij sommigen nauwgezet binnen bestaande genderlijnen blijven van de eigen gemeenschap, anderen een nieuwe ondernemersidentiteit ontwikkelen en weer anderen hybride identiteiten proberen vorm te geven. Waldring e.a. (2014) spreken in dit opzicht ook wel van een balanceeract die mensen met een migratieachtergrond telkens weer moeten opvoeren, waarbij

mensen met een migratieachtergrond aangeven in de loop der tijd een zekere antenne te hebben ontwikkeld om sociale scheidslijnen te bepalen. Deze antenne stelt hen in staat om zich enerzijds te handhaven in een meer homogene 'witte' omgeving en anderzijds een link te houden met de gemeenschap waarbinnen zij zijn opgegroeid.

### **3.1.5 Deelconclusies literatuurstudie**

In deze deelstudie is geprobeerd om meer inzicht te krijgen in de aard, reikwijdte, prevalentie en mechanismen van arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslimvrouwen, aan de hand van een literatuurstudie. We brachten empirische inzichten over discriminatie tegen moslimvrouwen in kaart en vulden deze inzichten aan met de inzichten uit buitenlandse studies. Omdat het lastig is om arbeidsmarktdiscriminatie te onderzoeken en elke onderzoeksmethode voor- en nadelen kent (zie sectie 2.1 en Achtergrondnotitie A) is geprobeerd om de inzichten uit veldexperimentele, survey- en kwalitatieve studies samen te voegen. Het is belangrijk om daarbij te vermelden dat ook de antwoorden van deze literatuurstudie niet de finale antwoorden zullen zijn op de deelvragen. Pas na triangulatie van de verschillende methoden van onderzoek die in deze verkenning aan bod komen, kunnen wegedegen conclusies trekken.

#### *Aard van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's*

Op basis van de samengebrachte inzichten uit (veld) experimentele, survey- of kwalitatieve studies kan geconcludeerd worden dat er overtuigende aanwijzingen zijn voor het bestaan van arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslimvrouwen. Dit komt naar voren bij de instroom en in de behoud- en doorstroomfase van het arbeidsproces. Toch betekent het feit dat over de hele linie aanwijzingen worden gevonden voor discriminatie niet dat de aard ervan niet sterk kan verschillen naar grond, fase en methode, al dan niet in combinatie met andere factoren. Bij het vinden van werk en tijdens arbeidsparticipatie lijken gender en religie een grotere rol te spelen (denk bijvoorbeeld aan de intensievere babypenalty voor vrouwen met een Turkse migratieachtergrond) (Holland en de Valk 2017), in de eerste fase van het sollicitatieproces (screening) lijkt herkomst een grotere rol te spelen, terwijl in latere fase van het sollicitatieproces (sollicitatiegesprek, baanaanbod) religie/moslimidentiteit ogenschijnlijk belangrijker is (denk bijvoorbeeld aan de zichtbaarheid van de hoofddoek) en bij behoud en doorstroom wederom gender en/of religie/moslimidentiteit een belangrijke rol lijken te spelen (babypenalty, werk-privébalans, tolerantie voor religieuze praktijken en uitingen). Belangrijk: bij de overgrote meerderheid van de studies is het niet mogelijk om de afzonderlijke en interactieve invloeden van religie (moslimidentiteit), gender en herkomst<sup>11</sup> goed uit elkaar te trekken – al zijn er enkele uitzonderingen die daar beter in slagen (Berger e.a. 2017; Blommaert en Spierings 2019; Di Stasio e.a. 2021; Fernández-Reino, Di Stasio en Veit 2022b). Tot slot zijn er signalen dat migratiestatus (generatie) en huidskleur er ook toe kunnen doen, zo suggereren resultaten uit buitenlands experimenteel (Polavieja e.a. 2023; Veit en Thijsen 2021) en surveyonderzoek (Khattab en Hussein 2018; Sweida-Metwally 2022), maar de tot dusverre onbeantwoorde vraag is of dergelijke identiteiten ook interacteren met gender, religie en herkomst.

#### *Prevalentie en reikwijdte van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's*

Op basis van de samengevoegde inzichten uit talrijke studies kunnen we stellen dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslimvrouwen in Nederland. Moslimvrouwen zoeken daardoor veelal langer naar een stage, ervaren meer problemen bij het uitvoeren van een stage, vinden minder (snel) een (nieuwe) baan, ervaren meer problemen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden, hebben minder gunstige arbeidsvoorwaarden, stromen minder snel door naar hogere functies of stromen juist sneller uit. Kortom, discriminatie lijkt voor te komen in het hele arbeidsproces, bij de in-, door- en uitstroom. Door de oogharen bekeken lijkt discriminatie van moslimvrouwen iets minder voor te komen bij het zoeken naar stages en vaker bij het vinden van een (nieuwe) baan en op de werkvloer. Ook zijn er indicaties dat moslimdiscriminatie (al dan niet tegen vrouwen) in Nederland zeker niet minder vaak voorkomt dan in andere West-Europese landen of de Verenigde Staten (Di Stasio e.a. 2021; Quillian en Lee 2023).

Het feit dat discriminatie tegen moslimvrouwen op de arbeidsmarkt een hardnekkig verschijnsel lijkt te zijn, wil niet zeggen dat discriminatie in alle segmenten van de arbeidsmarkt in dezelfde mate voorkomt. Er zijn indicaties voor verschillen naar beroep, sector en regio. Deze patronen zijn echter lang niet altijd eenduidig, wat voor een belangrijk deel te maken heeft met de methodologische beperkingen van de bestaande

---

<sup>11</sup> Vaak ligt de focus bovendien primair op vrouwen met een Turkse of Marokkaanse migratieachtergrond; andere achtergronden zouden meer aandacht verdienen, gegeven de toenemende diversiteit in de Nederlandse samenleving (ook met het oog op de externe validiteit van de bevindingen) (zie ook: Thijssen, Coenders, en Lancee 2019).

onderzoeken. Eerder is al aangekaart dat het bij vele studies niet goed mogelijk is om de afzonderlijke of gecombineerde invloeden van gender, religie en herkomst te onderzoeken. Daar komt bij dat veel studies, vaak om praktische redenen, verschillen naar beroep, sector en regio niet nauwgezet kunnen beschrijven laat staan verklaren. Dit vereist zeer geavanceerde designs met grote aantallen observaties en gedetailleerde gegevens over de identiteiten van mensen (zie bijv. Kline, Rose en Walters 2022 in de VS) – studies die voornamelijk niet voor de Nederlandse context bestaan.

Als we uitgaan van de bestaande studies zien we wel enkele opvallende patronen, al moeten daarbij dus een aantal methodologische slagen om de arm worden gehouden. Bij het onderzoek naar stagediscriminatie zijn er aanwijzingen dat discriminatie bij selectiebeslissingen meer voorkomt in de ICT-sector en minder in de sector zorg en welzijn. Het bredere veldexperimentele onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie bij selectiebeslissingen geeft aanwijzingen dat discriminatie tegen vrouwen met een (niet-westerse/Afrikaanse, Midden-Oosterse) migratieachtergrond met name voorkomt bij beroepen met meer klantcontact (al dan niet met minder opleidingseisen) en beroepen met een hoger aandeel vrouwen (Di Stasio en Larsen 2020b; Fernández-Reino e.a. 2022b). In surveystudies en kwalitatieve studies (met veelal een focus op de zorg) is voornamelijk aanmerkelijk minder aandacht geschonken aan verschillen in discriminatie naar beroep of sector. Een uitzondering is de kwantitatieve studie van Ponds e.a. (2018), maar deze biedt maar tot op zekere hoogte inzicht in intersectionele ongelijkheden en de mechanismen daarachter. Meer algemeen blijken verschillen per organisatie (al dan niet in dezelfde sector) vrijwel niet onderzocht te zijn. Voor effectief beleidsingrijpen is het dus van het grootste belang om meer inzichten te verzamelen in hoe discriminatie verschilt per (type) organisatie, beroep of sector.

### *Mechanismen achter arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's*

De doorgenomen studies geven ook meer zicht op de mogelijke mechanismen achter arbeidsmarktdiscriminatie in het algemeen en die tegen moslimvrouwen in het bijzonder. Per fase in het arbeidsproces lijken soms ook net andere mechanismen een rol te spelen.

Een eerste mechanisme hangt nauw samen met de zichtbaarheid van religiositeit en met name het dragen van een hoofddoek. Experimenteel onderzoek in binnen- en buitenland wijst uit dat vooral vrouwen met een hoofddoek getroffen worden door arbeidsmarktdiscriminatie (Ahmed en Gorey 2023; Fernández-Reino e.a. 2022). Surveystudies vinden dat vrouwen met een hoofddoek in vergelijking met vrouwen zonder migratieachtergrond op allerlei relevante arbeidsmarktindicatoren een nadelige positie hebben (Blommaert en Spierings 2019; zie ook Koenig 2023). Kwalitatieve studies bieden ten slotte diverse aanwijzingen dat met name hoofddoekdragende vrouwen met een migratieachtergrond vaker te maken hebben met ongewenste, nare aanvaringen op het werk, in contacten met collega's, leidinggevenden of klanten/cliënten (Berger e.a. 2017; Waldring e.a. 2014). Ondanks het feit dat de juridische vrijheid om onderscheid te maken op basis van een hoofddoek beperkter is dan vaak wordt verondersteld, is het maar de vraag in hoeverre werkgevers en het bredere publiek daarvan op de hoogte zijn en hoe tolerant ze zijn tegenover deze vorm van religieuze vrijheid, vooral in sectoren/functies met veel klantcontact (Helbling 2014; Schuster en Weichselbaumer 2022).

Een tweede mechanisme is enigszins gerelateerd aan de zichtbaarheid van het dragen van een hoofddoek (of andere religieuze uitingen) en wordt met name adequaat aan het licht gebracht in kwalitatieve studies naar arbeidsmarktdiscriminatie. In veel organisaties bestaan zekere prescriptieve normen voor hoe de ideale werknemer eruit zou moeten zien en zou moeten denken en handelen – vaak als een witte man (Berger e.a. 2017). Er bestaan dus zekere sociale hiërarchieën die zichzelf (veelal subtiel, onzichtbaar, op de achtergrond) reproduceren, niet ter discussie staan en werknemers rangschikken op basis van de mate waarin zij afwijken van dit ideaalbeeld (Leyerzapf e.a. 2018; Ossenkop e.a. 2015). Vrouwen staan daardoor vaak op een achterstand, evenals mensen met een migratieachtergrond, maar met name moslima's met een hoofddoek lijken daardoor een achtergestelde positie te hebben. Moslimvrouwen moeten zich dus veelal meer bewijzen dan anderen en ook wordt hun professionaliteit vaak in twijfel getrokken (met name wanneer zij een hoofddoek dragen). Mensen/vrouwen met een moslim-/migratieachtergrond proberen deze sociale normen soms ter discussie te stellen en aan te passen (micro-emancipatie), maar verandering is vaak lastig te bewerkstelligen. Ook leidinggevenden met een moslim-/migratieachtergrond beperken zich vaak tot hun directe collega's wanneer zij uitsluiting en discriminatie onder de aandacht willen brengen; bij boven- en ondergeschikten is men voorzichtiger (Waldring e.a. 2015). Het melden van discriminatie en uitsluiting wordt door slachtoffers als lastig ervaren, ondanks de negatieve gevolgen die slachtoffers met zich meedragen (Butter e.a. 2021). Deze bevindingen onderstrepen dat de aanpak van discriminatie niet te veel op de schouders van (potentiële) slachtoffers gelegd kan worden, wil deze effectief zijn.

Een derde mechanisme is heeft te maken met de interpretatie van aanbodverklaringen voor wat betreft hulpbronnen en voorkeuren. Aanbodverklaringen worden met name veel onderzocht in surveystudies en daaruit komt veelal naar voren dat deze een aanzienlijk deel van de arbeidsmarktongelijkheden (in de instroom) tussen vrouwen zonder en met een (niet-westerse) moslim-/migratieachtergrond weten te verklaren (Huijnk 2020). Toch wordt te weinig aandacht besteed aan het feit dat zowel de hulpbronnen als de voorkeuren van (moslim)vrouwen niet alleen puur 'individuele kenmerken' of 'opbrengsten van individuele investeringen' zijn maar ook onderhevig zijn aan uitsluitings- en discriminatieprocessen, zo laten met name kwalitatieve studies zien (Essers en Benschop 2007; Siebers 2009). Mensen/vrouwen met een migratieachtergrond vergaren minder culturele of sociale hulpbronnen als gevolg van het feit dat anderen (zonder migratieachtergrond) hen niet insluiten en soms zelfs ontmoedigen om daarin te investeren. Arbeidsmarktdiscriminatie in bepaalde beroepen, bij bepaalde organisaties of in bepaalde sectoren kan moslimvrouwen al in het onderwijs afschrikken om een bepaalde studierichting te kiezen of door te leren (Butter e.a. 2021; Farris en de Jong 2014). Een vergelijkbaar verhaal gaat op voor culturele voorkeuren. De voorkeuren die met name moslimvrouwen met een hoofddoek worden toegeschreven hoeven lang niet altijd overeen te komen met hun werkelijke (progressieve dan wel conservatieve) voorkeuren (Siebers 2009). Ruimte bieden aan religieuze diversiteit vraagt dan ook het nodige van organisaties en leidinggevenden. Maar eenmaal succesvol, dan zijn er aanwijzingen dat een grotere waardering voor religieuze diversiteit op de werkvloer moslimvrouwen zou kunnen aantrekken en inclusiviteit kan bevorderen (Berger e.a. 2017; Van Laar, Derks, en Ellemers 2013; Van Laer en Essers 2023).

Een laatste mechanisme hangt samen met de invloeden van de bredere maatschappelijke context. Economische omstandigheden, met name arbeidsmarktkrapte, lijken discriminatie te verminderen (met name bij de instroom), terwijl maatschappelijke en politieke spanningen rondom de islam en moslims (bijv. terroristische aanslagen of spanningen in het Midden-Oosten) discriminatie van moslims versterken (met name bij het behouden van werknemers). Ook de regionale context en met name de diversiteit in migratieachtergrond lijken ertoe te doen. Dergelijke patronen moeten echter nog sterker in verband gebracht worden met discriminatie die specifiek gericht is tegen moslimvrouwen.

## 3.2 Secundaire surveydata (Achtergrondnotitie B)

### 3.2.1 Resultaten voor ervaren discriminatie

#### *Discriminatie-ervaring Marokkaanse en Turkse moslima's*

Tabel 3 toont aan dat bijna 4 op de 10 moslima's aangeven weleens discriminatie bij sollicitaties en/of op het werk te hebben meegemaakt. Ter referentie, onder zowel mannen als vrouwen zonder migratieachtergrond in de NELLS-data is dit ongeveer 2 op 10. We kunnen stellen dat moslima's meer arbeidsmarktdiscriminatie ervaren dan andere vrouwen en dat dat des te sterker is als we er rekening mee houden dat moslima's minder vaak actief zijn op de arbeidsmarkt.

Verder zien we dat Marokkaans-Nederlandse moslima's minder discriminatie ervaren dan Turks-Nederlandse moslima's: 29% vs. 38% en 37% vs. 43%. Bij mannen is de situatie omgedraaid, wat het belang van een intersectionele lens benadrukt.

Dat etniciteit een grond van discriminatie is wordt geïllustreerd door één van de open antwoorden (Kader 2). Deze Turkse moslima werd door de verkoopmanager aangesproken met (een verbastering van) de uitdrukking 'ik ben je Turk niet', waarmee men vroeger aangaf niet iemands vuile werk te willen doen. Dit voorbeeld lichten we hier uit omdat een verdere verkenning van de Nederlandse taal laat zien dat er meerdere spreekwoorden en gezegden zijn rond Turkse mensen, verwijzend naar bedrog, gevaar,

#### **Kader 2: Ervaren discriminatie op de werkvloer.**

*Het was tijdens mijn proeftijd in een winkel en een collega was nog bezig met een klus. Zijn spullen lagen in het gangpad, maar onze verkoopmanager kwam direct boos op mij af en zei met iedereen erbij: 'Ik ben geen Turk die achter je aankomt.' Ik was verbaasd en bleef hem stil aankijken. Ik verwachtte een excuus voor het misverstand.*

*Dat excuus kwam niet. Bovendien zag ik aan zijn gezicht dat hij opgelucht was, omdat ik geen agressieve reactie gaf. Zonder iets te zeggen liep ik weg en ging door met m'n werk.*

*Tijdens onze pauze vroeg ik aan andere medewerkers hoe hij dat over 'een Turk die achter je aan komt' tegen iemand kan zeggen. En tegen mij als Turkse vrouw. Een oude collega van hem zei dat 't een oud gezegde is. Dat 't normaal is dat ik het nooit gehoord heb enzovoorts.*

*De rest van de dag voelde het helemaal niet meer goed. 's Avonds heb ik aangegeven dat ik daar niet meer wil werken en ben ik gestopt.*

smerigheid en ongezond zijn. Echter, we vonden geen enkel spreekwoord of gezegde ronde Marokkaanse mensen. Evenzo maakte een respondent wel melding van grapjes op de werkvloer over Turken, maar werd er geen gelijkaardig voorbeeld gegeven over Marokkaanse mensen.

Dit voorval en de observatie over de Nederlandse taal illustreren twee belangrijke aandachtspunten: specifieke vormen van etnische discriminatie raken ook moslima's, en taal (en het gebrek aan erkennen en excuseren bij op taal gebaseerde micro-agressies) speelt een rol in discriminatie op de werkvloer.

### *Discriminatie-ervaringen en het dragen van een hoofddoek*

In het surveyonderzoek maken we ook onderscheid naar het al dan niet dragen van een hoofddoek. Het resultaat is eenduidig: moslima's met een hoofddoek rapporteren in zowel de Turks-Nederlandse als de Marokkaans-Nederlandse groep respectievelijk 5 tot 8 procentpunten meer discriminatie. In de antwoorden op de open vraag kwam discriminatie gekoppeld aan een hoofddoek ook duidelijk terug, in tal van sectoren, en het nam tal van vormen aan: een client die niet geholpen wil worden door iemand die een hoofddoek draagt, het formeel niet mogen dragen van een hoofddoek tijdens zittingen, meerdere respondenten die aangeven dat ze tijdens sollicitatiegesprekken vragen kregen over een hoofddoek, in de wandelgangen verbazing horen over sollicitanten met een hoofddoek, opmerkingen op het werk over het dragen van een hoofddoek (en geen contractverlenging krijgen) en aangesproken worden op het juist niet dragen van een hoofddoek 'omdat' de persoon zich wel hield aan het niet eten van varkensvlees, wat als haram wordt beschouwd.

**Tabel 3: Ervaren discriminatie op stage en werk**

	Geen	Ooit	Zonder hoofddoek		Met hoofddoek	
	Geen	Ooit	Geen	Ooit	Geen	Ooit
Alle moslima's (449) <sup>1</sup>	62%	38%				
Marokkaans-Nederlandse moslima's zonder hoofddoek (66)	71%	29%				
Marokkaans-Nederlandse moslima's met hoofddoek (166)	63%	37%				
Turks-Nederlandse moslima's zonder hoofddoek (135)	62%	38%				
Turks-Nederlandse moslima's met hoofddoek (67)	57%	43%				
Economisch, administratief, commercieel, juridisch, bestuurlijk (135)	55%	45%	68%	32%	39%	61%
(Para)medisch, persoonlijke of sociale verzorging (81)	57%	43%	57%	43%	58%	42%
Onderwijs en opvoeding (46)	65%	35%	53%	47%	69%	31%
Sociaal-cultureel, geschiedenis, cultuur en kunst (59)	66%	34%	62%	38%	70%	30%
<i>Beta, techniek, agrarisch (19)<sup>2</sup></i>	74%	26%	70%	30%	78%	22%
<i>Algemeen (bv. havo of vwo) (108)</i>	69%	31%	74%	26%	71%	29%

Noten: 1) Tussen haakjes is het aantal waarnemingen gerapporteerd; het aantal waarnemingen in de uitgesplitste analyse telt niet altijd op tot het totaal omdat er missende waarden kunnen zijn voor de kenmerken waarop verder wordt uitgesplitst (d.w.z. dat respondenten hier dan geen geldig antwoord op hebben gegeven).

2) Cursief grijsgedrukte groepen en cijfers representeren te kleine groepen (N<20) of niet interpreteerbare groepen om uitspraken over sectorverschillen te kunnen doen.

Bron: NELLS 2009/2010, 2013.

### Discriminatie-ervaringen per sector

In het onderste deel van Tabel 3 rapporteren we de resultaten op basis van een uitsplitsing per sector. De volgende patronen komen naar voren:

- In het cluster van economische, administratieve en bestuurlijke beroepen is ervaren discriminatie het hoogst (4 op 9 vrouwen geeft aan dit tijdens een stage of op het werk te hebben meegemaakt).
- In dit cluster rapporteren vooral vrouwen met een hoofddoek veel discriminatie (meer dan 6 op 10 versus 3 op 10 onder vrouwen zonder hoofddoek). Dit sluit aan bij de ervaring van één van de respondenten uit onze latere survey:

*Ik besloot in 2020 om een hoofddoek te dragen. Dat betekende voor mijn baan dat ik geen zittingen meer mocht doen. Ik werkte toen al twee jaar bij dezelfde rechtbank en in eerste instantie werd ik genegeerd, of werden er hele vreemde vragen gesteld over mijn hoofddoek. Ik werd niet lang daarna op gesprek geroepen door mijn leidinggevende met de vraag of het wel allemaal goed met mij ging, omdat hij merkte dat sinds mijn 'imago was veranderd' ik er volgens het team er ongelukkig uitzag. Ik was een van de weinige moslims in het hele gebouw dus ik kan mij voorstellen dat zij het niet kennen, maar ik vond het erg vreemd en vervelend.*

Dit verschil is groter dan in de andere sectoren. Sterker nog, de verschillen in ervaren arbeidsmarktdiscriminatie tussen vrouwen met en zonder hoofddoek in de gehele steekproef lijken volledig toe te schrijven te zijn aan deze sector.

- In de medische, zorg- en verzorgingssector wordt ook substantiële discriminatie gemeld (4 op 9) maar hier zijn de verschillen tussen vrouwen met en zonder hoofddoek nihil.
- In de culturele sector en de onderwijssector is de gerapporteerde discriminatie het laagst, maar geeft nog altijd 4 op 10 vrouwen aan discriminatie ervaren te hebben op het werk of bij het solliciteren.

### Verschillend in discriminatie-ervaringen gedurende het arbeidsproces

Tot slot rapporteren we kort over de resultaten van de aanvullende vragenlijst op basis waarvan deelnemers aan de focusgroepen uitgenodigd zijn (zie ook Tabel 4). De steekproefgrootte is met 70 respondenten zeer beperkt en moet worden beschouwd in het licht van de andere resultaten.<sup>12</sup> Deze data maken het echter wel mogelijk om onderscheid te maken tussen de verschillende fasen van het arbeidsproces en de grond waarop mensen denken te zijn gediscrimineerd (religie/ethniciteit/geslacht). Beide kenmerken lijken relevant te zijn:

- Moslima's schrijven discriminatie meer toe aan ethniciteit/religie dan aan geslacht.
- Het verschil tussen moslima's met hoofddoek en zonder hoofddoek bij ervaren discriminatie is beduidend groter op stageplaatsen en bij het zoeken naar stages dan voor (reguliere) banen, in deze steekproef.
- Discriminatie op basis van geslacht speelt een grotere rol op de werkvloer (inclusief stage) en een kleinere rol in het sollicitatieproces of bij de zoektocht naar een baan.

**Tabel 4: Discriminatiegronden van moslima's: % een enkele keer of redelijk vaak (vs. nooit)**

Discriminatiemoment	Discriminatiegrond		Met hoofddoek	
	Totaal			
	Etniciteit/religie	Geslacht	Etniciteit/religie	Geslacht
Zoeken stageplek	38	16	55	14
Op stage	40	23	55	32
Solliciteren baan	48	27	48	17
Op werk	45	27	48	27
N	60 tot 69		21 tot 25	

Bron: zelf verzamelde informatie op basis van het opnieuw benaderen NELSS 2022; De N varieert per groep omdat niet alle fasen voor alle deelnemers relevant waren en er soms geen antwoord gegeven is.

De antwoorden op de open vraag onderstrepen ook het belang van het onderscheiden van de verschillende fasen in het arbeidsproces. Er zijn zeker drie terugkerende elementen die aandacht verdienen:

- Een respondent deelde een ervaring van al ver voor het stage lopen. Deze Marokkaanse vrouw vertelt over haar middelbareschooltijd op een havo/vwo-school dat een docent en directeur niet

<sup>12</sup> Opgemerkt mag worden dat de percentages een vergelijkbare bandbreedte hebben als die in bovenstaande Tabel 3, wat suggereert dat de steekproef kleiner maar vergelijkbaar is, wat ons vertrouwen in deze data en de conclusies die we op basis daarvan trekken vergroot.

geloofden dat ze een goed werkstuk kon hebben geschreven en hoe dit kan doorwerken als je jezelf daardoor als niet slim ziet (Zie het uitgebreide kader in Achtergrondnotitie B).

- Na de briefselectie, bij de fysieke kennismaking, krijgen moslima's signalen dat ze niet worden aangenomen vanwege hun etno-religieuze achtergrond. Een Marokkaans-Nederlandse vrouw die werkte in de schoonmaaksector beschreef het als volgt:

*Motivatiebrief lezen ze vol enthousiasme. Tijdens het gesprek per telefoon staan ze te popelen om je aan te nemen. Dan komt het face-to-face-moment en dan zie je de gezichten vertrekken. Er worden smoesjes verzonnen: bij nader inzien, wij komen erop terug, misverstand de plek is al vergeven etc. etc. Je ziet het overduidelijk, en je voelt het.*

- Op de werkvloer werden tal van sluipende zaken en incidenten benoemd die wisselend raken aan etniciteit, religie en geslacht, zoals: grappen maken over iemands achtergrond of een bevolkingsgroep, vergelijkingen maken tussen moslims en terrorisme, van de vrouwelijke manager vragen om de reservering voor het diner te maken, terwijl dit bij het takenpakket van een ander hoort, korte mouwen moeten dragen, uitgescholden worden waarbij geloof en afkomst worden betrokken, opmerkingen krijgen dat 'je er niet Turks uitziet' of dat 'jij bij ons hoort omdat je vernederlandst bent', geen mogelijkheid hebben om te bidden.

### **Omgaan met discriminatie**

Via de open vraag in onze nieuwe survey kwam ten slotte één element meermaals terug dat nog niet benoemd is: het al dan niet melden van discriminatie of anderen aanspreken op hun gedrag. In bijna alle gevallen dat hier expliciet over gesproken is, geven respondenten aan geen melding gemaakt te hebben of geen actie te hebben ondernomen. Men wil op dat moment geen probleem of drama veroorzaken, niet respectloos overkomen en er wordt weinig effect verwacht, ook omdat de situatie al voorbij is.

In de situaties waarin respondenten aangeven gehandeld te hebben volgde of geen excuus of correctie (zie ook Kader B1). Uitgelachen worden met de suggestie uit te kijken naar een andere baan buiten het bedrijf of simpelweg naar de directeur stappen om wéér je verhaal te vertellen zijn andere gehoorde reacties. De afhankelijkheid van de (mogelijk nieuwe) leidinggevenden voor het krijgen van promotie en om te worden aangenomen belemmeren het uitspreken van ongenoegen en het benoemen van ervaren discriminatie.

### **3.2.2 Resultaten voor discriminatie in werkgeverreactie**

De analyse van de GEMM-data voegt vooral toe dat we verschillen onderzoeken tussen onder andere sectoren en beroepen als het gaat om de kans een werkgeverreactie te krijgen na een sollicitatie. In de meer algemene analyses (zie Achtergrondnotitie B) bevestigen we andere studies die als uitkomst hebben dat werkzoekende vrouwen *zonder* migratieachtergrond ongeveer anderhalf keer zo vaak een werkgeversreactie krijgen als vrouwen die een MENA-migratieachtergrond hebben en openlijk moslim zijn, maar geen hoofddoek dragen. En ze krijgen meer dan twee keer zo vaak een werkgeverreactie vergeleken met diezelfde groep vrouwen als die bovendien een hoofddoek dragen.

### **Sectorverschillen**

Kijken we naar de verschillen tussen sectoren (zie Tabel 5) dan springt het meest in het oog dat het dragen van een hoofddoek in andere sectoren (waaronder de commerciële sectoren) een veel grotere negatieve impact heeft dan in de sociale en culturele sector (bestuur, onderwijs, cultuur, zorg). De *callback ratio* is respectievelijk 1,46 in de sociale en culturele sector<sup>13</sup> en 2,32 in de overige sectoren, inclusief de commerciële sector. Het dragen van een hoofddoek levert beduidend meer discriminatie op ten opzichte van het 'enkel' hebben van een migratieachtergrond (herkomst uit een land waarin de bevolking grotendeels islamitisch is).

Tevens valt op dat de groep werkzoekende vrouwen met een MENA-migratieachtergrond die openlijk moslim zijn maar geen hoofddoek dragen relatief weinig gediscrimineerd wordt in de sociale en culturele sectoren (callback ratio: 1,08). Dit lijkt minder in lijn met de andere resultaten en gezien het kleinere aantal observaties kunnen we op dit vlak nog minder sterke conclusie trekken. Let wel: ook in deze secundaire analyse van de GEMM-data duiden de cijfers nog steeds op discriminatie van deze groep ten opzichte van vrouwen zonder migratieachtergrond.

---

<sup>13</sup> Hier hebben vrouwen zonder migratieachtergrond dus ongeveer anderhalf keer zo veel kans op een werkgeverreactie dan vrouwen die een MENA-achtergrond hebben, openlijk moslim zijn en een hoofddoek dragen.

**Tabel 5: Kans op een werkgeverreactie naar achtergrond werkzoekende vrouwen per sector**

Discriminatieverhouding: callback zonder migratieachtergrond / callback met migratieachtergrond

	MENA- migratieachtergrond, niet openlijk moslim	MENA- migratieachtergrond, openlijk moslim, geen hoofddoek	MENA- migratieachtergrond, openlijk moslim, hoofddoek
Bestuur, onderwijs, cultuur, zorg	1,45	1,08	1,46
Rest, waaronder commerciële sector.	1,56	1,55	2,32

Bron: GEMM, 2021.

### Verschillen naar beroepstype

We voerden ook aanvullende analyses uit om te kijken naar verschillen tussen beroepen waarvoor een lager of hoger opleidingsniveau en relatief weinig of veel relationele vaardigheden vereist zijn (zie Tabel 6). Werkzoekende vrouwen met een MENA-achtergrond lijken vooral gediscrimineerd te worden in beroepen waarvoor meer relationele vaardigheden vereist zijn (daar vinden we steeds hogere callback ratio's) en dit geldt in het bijzonder voor werkzoekende vrouwen met een hoofddoek (de hoogste callback ratio's). We zien dit zowel terug bij beroepen die een hoger als beroepen die een lager opleidingsniveau vereisen, wat een extra aanwijzing vormt dat inderdaad het relationele aspect belangrijk is en dat dit niet een schijneffect is van de *gendercompositie* van het relationele onderscheid bij beroepen die een lager opleidingsniveau vereisen.

Naast dit onderscheid op basis van relationele vaardigheden, hielden de resultaten er ook op dat er iets minder gediscrimineerd wordt bij sollicitatieprocedures voor beroepen waarvoor een hoger opleidingsniveau vereist is in vergelijking met beroepen waarvoor een lager opleidingsniveau vereist is. Gezien de relatief kleine aantallen observaties zullen we dit resultaat echter moeten beschouwen in het licht van de resultaten van de andere onderdelen van de verkenning.

**Tabel 6: Kans op een werkgeverreactie naar achtergrond van werkzoekende vrouwen en naar beroepstype**

Discriminatieverhouding: callback zonder migratieachtergrond / callback met migratieachtergrond

	MENA- migratieachtergrond, niet openlijk moslim	MENA- migratieachtergrond, openlijk moslim, geen hoofddoek	MENA- migratieachtergrond, openlijk moslim, hoofddoek
Lager opgeleid, minder relationele vaardigheden	1,40	2,59	1,80
Lager opgeleid, meer relationele vaardigheden	2,27	1,71	6,86
Hoger opgeleid, minder relationele vaardigheden	1,30	0,96	1,39
Hoger opgeleid, meer relationele vaardigheden	1,63	0,95	4,76

Bron: GEMM, 2021.

### 3.3 Focusgroepen met belangenorganisaties en moslima's (Achtergrondnotitie C)

In deze resultatensectie rapporteren we over de analyse van een focusgroep met belangenorganisaties en van drie focusgroepen met moslima's die werkzaam zijn in diverse sectoren. Omdat er nog maar beperkt onderzoek is gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, helpt deze analyse om meer inzicht 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 die kan helpen om de mechanismen erachter bloot te leggen en te illustreren.

De focusgroepen met moslima's zijn mede op basis van de literatuurstudie, analyse van secundaire data en de focusgroep met belangenorganisaties vormgegeven, waarbij de diversiteit in ervaringen van discriminatie in verschillende sectoren aanleiding vormde voor het organiseren van een focusgroep met moslima's die



werkzaam zijn in de zorgsector, een focusgroep met moslima's die bij de overheid werken en moslima's uit de commerciële sector. We bespreken achtereenvolgende de bevindingen van de focusgroepen met belangenorganisaties en moslima's die werkzaam zijn in de drie genoemde sectoren.

### 3.3.1 Focusgroep met belangenorganisaties

#### '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 de discriminatie en te achterhalen of bepaalde vormen van discriminatie en intersecties over het hoofd zijn gezien in eerder onderzoek en beleid en (b) een beter idee te krijgen van de situaties waarin dergelijke uitsluitingsprocessen vaker voorkomen, kijkend naar verschillende arbeidsfasen en sectoren (in lijn met deelvraag 1 en 3); de gehanteerde topiclijst staat in bijlage A. De antwoorden van de deelnemers geven meer inzicht in de ervaringen met en kennis van (arbeidsmarkt)discriminatie van moslima's in Nederland, zoals gedeeld door specifieke organisaties die de belangen van moslims of specifiek moslima's in Nederland behartigen. Bij het presenteren van de resultaten wordt er gebruikgemaakt van fictieve namen om de leesbaarheid te verbeteren.

#### *Moeheid ten aanzien van discriminatieonderzoek vanuit overheid*

Deelnemers maakten duidelijk dat onderzoek dat is uitgevoerd door de overheid met een kritische blik wordt ontvangen. Ze spreken hierbij hun twijfels en kritiek uit tegenover het huidige onderzoek, waarbij men aangeeft dat het vermoeiend is om meermaals mee te moeten doen aan onderzoek dat geen veranderingen bewerkstelligt voor de gemeenschap in het algemeen of moslima's in het bijzonder. Wat opvalt bij de deelnemers, is dat vooral van gediscrimineerde moslima's een inspanning wordt gevraagd, met name door hen te belasten met extra trainingen en van hen te vragen zich aan te passen om beter bij de baan of organisatie te passen.

*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 arbeidsmarktdiscriminatie 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.*

#### *Overheid, niet het goede voorbeeld*

De belangenorganisaties stellen voorop dat arbeidsmarktdiscriminatie een structureel onderdeel is van de huidige maatschappij en de Nederlandse overheid in het bijzonder. Uit de discussie komt naar voren dat men het belangrijk vindt om arbeidsmarktdiscriminatie niet als een opzichzelfstaand 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

antimoslimdiscours binnen de politiek en 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 zerotolerancebeleid 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 het feit 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 het hoofddoekverbod voor bepaalde overheidsfuncties, zoals bij de politie, voor boa's en rechters), op structureel niveau (het islamofobe discours in het publieke en politieke debat, bij organisaties), op interpersoonlijk niveau (discriminatie en microagressies 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 moslima's stelt men dan ook dat discriminatoire uitingen van werkgevers begrepen en aangepakt moeten worden binnen deze bredere institutionele context, waarbij voorbeelden gegeven worden over 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. 'Goed voorbeeld doet goed volgen', en daar moet de overheid verantwoordelijkheid voor dragen. Zo spraken de deelnemers zich uit over het hoofddoekverbod voor bepaalde overheidsfuncties, waarbij de overheid neutraliteit naar voren schuift als motivatie. Deelnemers merken op dat neutraliteit de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's versterkt doordat andere werkgevers dit inzetten als tool om moslima's niet aan te nemen.

*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 vastgelegd. Amelia had het erover 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 bieden 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 voor bepaalde overheidsfuncties. 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.

*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.*

### **Fasen 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 (door 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 mediterraan, 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 boa's, 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...*

Ook zijn er voorbeelden waarbij moslima's bij voorbaat bepaalde afwegingen maken vanuit de wetenschap dat bepaalde sectoren en bepaalde functies niet inclusief zijn als het hun religie gaat, dat het lastiger is om daar in te stromen of dat het werken daar minder prettig is. 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 waarvan zij het vermoeden hebben dat ze daar lastiger binnen kunnen komen wanneer ze een hoofddoek dragen, bijvoorbeeld bij bepaalde specialismen 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 microagressies<sup>14</sup>, waarbij discriminatie meer impliciet is. Onder microagressies vallen subtiele, vaak niet heel openlijke vormen 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 diverse, vaak voorkomende situaties, zoals opmerkingen over hoe goed Nederlands ze spreken of dat 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.

*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.*

---

<sup>14</sup> ANW, Algemeen Nederlands Woordenboek. Geraadpleegd op 15/11/2023 via <https://anw.ivdnt.org/article/microagressie>

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 bevestigd hadden over de brief van Mark Rutte, getiteld *Aan alle Nederlanders*<sup>15</sup>, en er vooraf bij vermeldde 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 vormen van diversiteit acceptabel zijn 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 vervullen, waarbij er andere vormen van discriminatie mogelijk zouden spelen bij functies met meer praktisch dan bij meer theoretisch opgeleide werknemers. De deelnemers opperen dat meer onderzoek op dit punt wellicht nuttig is. 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.

### 3.3.2 Focusgroepen met moslima's werkzaam in diverse sectoren

#### 'Je kan het niet plaatsen, dus je kan er ook niets tegen verwoorden'

##### *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.

*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 ervaring te hebben met dergelijke vormen van discriminatie, die later bij de verschillende arbeidsmarktfasen 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 waaruit mogelijk minder expliciet hun (bijvoorbeeld religieuze en/of etnische) achtergrond blijkt.

*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 hun uiterlijk, en de perceptie hiervan, een grote rol speelt 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:

<sup>15</sup> Zie 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>

*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 hoe ze op de werkvloer navigeren.

### **De arbeidsmarktfasen**

#### *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.

*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: hun vrouw-zijn, gender, religie en andere deelidentiteiten werken op elkaar in. Deelnemers bespreken diverse aspecten (en combinaties daarvan) als mogelijke uitsluitingsgronden:

*Er zijn meerdere redenen. Ik heb sowieso 100 %... niemand kan mij zeggen dat het geen discriminatie was, maar of het zo 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 plaatsvinden 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 over 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 de 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 over diverse ervaringen met discriminatie in het verleden, die diverse emoties met zich meebrachten. Zo spraken ze over vernederingen en dat ze zich gebroken voelden vanwege de vele weigeringen, ondanks hun ijverige werk. Zo vertelde een vrouw over 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 zoiets van, ik doe dit niet meer. Ik ben beter dan zij, ik kan meer dan wat zij mij te bieden hebben. (Fatima, 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 ze het erover eens zijn dat dergelijke strategieën niet toegepast zouden hoeven worden, leert de ervaring dat extra je best doen meer negatieve ervaringen beperkt. Moslima's investeren extra in het ontwikkelen van bijkomende vaardigheden en volgen studies om te proberen om een achterstand die is veroorzaakt door discriminatie 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 één 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)

Ook bij het solliciteren naar een stage, wat noodzakelijk is voor een diploma, is dit een belangrijke overweging als mensen bepaalde opmerkingen krijgen tijdens een sollicitatiegesprek. Sommige deelnemers wisten niet hoe te reageren op bijkomende vragen van werkgevers, zoals over kleding op de werkvloer, maar gingen toch zoveel mogelijk in op de vraag, omdat dit anders impact had op hun stagekansen 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)*

#### *Op de werkvloer en 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 bij bepaalde grapjes op de werkvloer sprake is van discriminatie. Deelnemers wezen hierbij op hoe ze promotie misten doordat bepaalde functies eerder aan collega's werden gegeven, ook wanneer hier andere beloftes naar hen over waren gemaakt. Ze voelen zich hierbij onderschat en ondergewaardeerd ondanks hun waardevolle inzet op de werkvloer.

*... 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 een netwerk, net zoals in de sollicitatiefase, waarbij men stelt dat het soms strategischer is om naast hard te werken ook praatjes te maken. Sommigen ervaren dat bepaald, wat informeler contact met moslima's eerder 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 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'. In sommige gevallen wordt het expliciet uitgesproken door cliënten, met name in de zorgsector waar men soms duidelijk maakt dat men niet is gediend verzorgd te worden door een moslima met een hoofddoek. Wanneer in zulke gevallen de leidinggevende niet handelt, zorgt dit voor onveiligheid voor moslima's op de werkvloer. Deelnemers geven vaak aan toch te blijven doorgaan ondanks de impact op hun welbevinden, omdat ze vrezen dat zij gestraft zullen worden.

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

Andere gronden die genoemd worden betreffen uitsluitingselementen als leeftijd en moederschap. Hier moet er rekening mee gehouden worden dat er bij moslima's wellicht anders naar moederschap wordt gekeken dan bij vrouwen in het algemeen, omdat de verplichting om te zorgen mogelijk nog sterker is bij moslimvrouwen. Zo wezen enkele deelnemers op het dominante 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 managertype. 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)*

### **Reacties op discriminatie**

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 microagressies 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, één 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, 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 microagressies: 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? Dan ik zeg van, nou, wacht heel even of... (Warda, Zorg)*

Voor veel deelnemers zijn dit ervaringen waar ze achteraf nog veel over nadenken. Met name wanneer een deelnemer er op het moment zelf niets van zei, denkt ze achteraf nog na over wat een juiste reactie was geweest 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 werkleven 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 doen misschien... (Sara, Overheid)*

Iemands positie (bijvoorbeeld een stagiair of met weinig anciënniteit) en ambities binnen de functie spelen daarmee een grote rol in het wel of niet uitspreken over de ervaringen van uitsluiting, of het wel of niet in actie komen. Dergelijke overwegingen om zich uit te spreken of een melding te doen 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 zie 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)*

Voor diegenen die zich wel actief hebben uitgesproken en melding hebben gemaakt van ervaringen met discriminatie bij hun 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 de 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)*

### **Verschillen tussen sectoren**

Deelnemers die in de drie verschillende sectoren werken, hebben vergelijkbare discriminatie-ervaringen wanneer het gaat om uitgenodigd worden voor sollicitaties en ervaringen met collega's en leidinggevenden 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 er zeker bij de overheid meer en meer aandacht is voor diversiteit en het aannemen van een representatie afspiegeling 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 daardoor een grotere kans om in aanraking te komen met discriminatie) en het aspect van contact met patiënten van wie de wensen en voorkeuren een grote rol spelen in het al dan niet aannemen 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)*

### **3.3.3 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 geven moslima's die werkzaam zijn in diverse sectoren aan dat discriminatie niet alleen rondom de arbeidsmarkt plaatsvindt, maar dat dit samenhangt met vooroordelen en het huidige beleid waardoor arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's wordt versterkt. 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, temeer omdat de overheid een voorbeeld- en normstellende functie heeft en niet 'zo maar' een werkgever is.

Wat de grond van discriminatie betreft, geven moslima's aan deze gronden niet goed helder te krijgen, wellicht omdat hun identiteiten nauw verweven zijn. Uit diverse casussen waarin moslima's dieper ingingen

op hun ervaringen, leidden we de volgende 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 probleem 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 óf er 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 kleiner de kans om aangenomen te worden. Over de werkvloer wordt gezegd 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, en veel deelnemers spreken van een combinatie van gronden.

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

### **3.4 Interviews met makers van het huidige antidiscriminatiebeleid (Achtergrondnotitie D)**

#### **3.4.1. Welke veronderstelde mechanismen liggen ten grondslag aan het huidige antidiscriminatiebeleid?**

De interviews met beleidsmakers leverden belangrijke inzichten op wat betreft veronderstellingen over de werkzame mechanismen en onderliggende principes van bestaand en toekomstig antidiscriminatiebeleid. Relevant hierbij zijn zowel veronderstellingen over de mechanismen die tot discriminatie leiden (dit worden wel 'causale veronderstellingen' genoemd) als veronderstellingen over de mechanismen die ten grondslag liggen aan de werking van beleidsmaatregelen (dit worden 'finale veronderstellingen' genoemd). Hieronder bespreken we onze bevindingen over beide typen veronderstellingen, te beginnen met inzichten over causale veronderstellingen.

##### *Causale veronderstellingen*

De interviews met beleidsmakers boden inzicht in veronderstellingen over de mechanismen die tot discriminatie leiden (d.w.z. 'causale veronderstellingen') en ten grondslag liggen aan bestaand antidiscriminatiebeleid. Een centrale aanname over wat discriminatie veroorzaakt is volgens de beleidsmakers dat *biases* (vooroordelen) aan de kant van werkgevers een belangrijke rol spelen bij discriminatie in werving- en selectieprocessen.<sup>16</sup>

*Beleidsmaker 2: 'De insteek is: het grootste gedeelte van werkgevers zoekt de beste mensen, maar in het beeld over de beste mensen zit een soort bias in; het gaat ook heel erg om eerste indruk en klik en die klik heb je nou eenmaal eerder met iemand die op jou lijkt. Mensen die op jou lijken hebben het voordeel van de twijfel en mensen die anders zijn het nadeel van de twijfel.'*

---

<sup>16</sup> De beleidsmakers gebruikten tijdens de interviews in dit kader vooral de termen 'biases' en 'vooroordelen'. Uit de wetenschappelijke literatuur is bekend dat discriminatie samenhangt met (voortkomt uit) ofwel negatieve attitudes t.a.v. van een bepaalde groep ofwel negatieve stereotypering van die groep. 'Negatieve attitudes' zijn meer 'affectief' en betreffen een negatief gevoel t.a.v. een groep of haar leden, terwijl het bij negatieve stereotypering gaat om het associëren van (leden van) een groep met kenmerken die als negatief worden gezien, bijvoorbeeld 'lui', 'gevaarlijk' (zie o.a. Blommaert, Coenders en Van Tubergen, 2012).

Er wordt aangenomen dat veel werkgevers zich onvoldoende bewust zijn van de wijzen waarop biases het werving- en selectieprocedures beïnvloeden. Kortom, een belangrijk uitgangspunt voor bestaand beleid is dat een gebrek aan kennis over de impact van biases bijdraagt aan discriminatie tijdens werving- en selectieprocessen.

*Beleidsmaker 3: 'In principe is in Nederland niemand voor discriminatie. Niemand is voor discriminatie. Maar niet iedereen herkent discriminatie; niet iedereen is zich ervan bewust dat het in het dagelijks leven zo veel voorkomt.'*

Deze quotes illustreren dat men aanneemt dat de overgrote meerderheid van de werkgevers discriminatie afkeurt, dus niet wil discrimineren (maar dit *onbewust* toch doet) en in principe gemotiveerd is om discriminatie te voorkomen of aan te pakken.

*Beleidsmaker 1: 'Waar zit positieve actie, waar kunnen we grote massa aanzetten tot actie? In plaats van [ons te richten op] die kleine groep die echt bewust de wet overtreedt en die je misschien toch niet echt mee gaat krijgen.'*

Dat betekent ook dat bestaand antidiscriminatiebeleid zich sterk richt op werkgevers, op wat zij kunnen en willen. Er lijkt voorzichtig omgegaan te worden met mogelijke gevoeligheden of weerstand aan de kant van werkgevers. In het huidige beleid worden daarom maatregelen vermeden die (door werkgevers) als meer dwingend of bestraffend kunnen worden ervaren.

*Beleidsmaker 2: 'Onze insteek is wel steeds dat werkgevers in principe wel willen en dat je ze dus ook moet stimuleren in die sociale norm, in plaats van ze met boetes tegen je in het harnas te jagen.'*

Uit de interviews komt de realisatie naar voren dat deze mildere, meer positieve insteek niet zal werken om werkgevers te overtuigen die bewust discrimineren, op grond van een (expliciete) negatieve houding t.a.v. moslims.

*Beleidsmaker 2: 'Het idee van deze aanpak, van het objectiveren van je werking in selectie, is dat je die eerste associaties, ook die bias die je hebt met een andere achternaam of een ander uiterlijk, of iemand die een hoofddoek draagt, dat je die veel en veel minder hebt op die manier. Dus in dat opzicht kan het ook daar goed bij werken. Maar als je echt doelbewust bent, jij bent, ja, je vindt echt doelbewust dat er in Nederland te veel moslims zijn en je wilt ze niet in je organisatie, ja, dan helpt dit ook niet.'*

Ten slotte lieten de interviews met beleidsmakers zien dat het huidige overheidsbeleid er sterk van uitgaat dat biases gedurende het gehele arbeidsproces een rol spelen. Ze zouden leiden tot discriminatie bij het verkrijgen van werk, bij de doorstroom, d.w.z. de toegang tot een nieuwe baan, mogelijk op een hoger niveau, en ook al eerder, bij het vinden van stageplaatsen. Opvallend daarbij is dat, ondanks de aandacht voor de verschillende fasen van het arbeidsproces, de focus wel telkens vooral ligt op werving- en selectieprocessen. Anders gezegd, het huidige antidiscriminatiebeleid is op al deze vlakken sterk gericht op het tegengaan van discriminatie in werving- en selectiebeslissingen, ook bij het zoeken naar stages en het maken van promotie.

#### *Finale veronderstellingen*

De interviews met beleidsmakers boden daarnaast inzicht in veronderstellingen over de mechanismen die ten grondslag liggen aan de werking van beleidsmaatregelen (ook wel 'finale veronderstellingen' genoemd). Iets anders geformuleerd gaat het hier dus om de vraag: welke maatregelen worden ingezet om op de veronderstelde causale mechanismen in te grijpen en waarom, d.w.z. op basis van welke aannames?

Wat betreft de maatregelen die worden ingezet tegen *arbeidsmarktdiscriminatie*, maakten deze interviews duidelijk dat er twee zeer belangrijke pijlers zijn te onderscheiden in de bestaande aanpak. Enerzijds is de insteek om extra verplichtingen te stellen aan werkgevers, wat gebeurt middels de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie', die momenteel bij de Eerste Kamer ligt. Anderzijds is de insteek om werkgevers te stimuleren, informeren en ondersteunen om meer te doen dan ze wettelijk verplicht zijn om discriminatie tegen te gaan en inclusiviteit te bevorderen. Dit gebeurt voornamelijk via het programma VIA

('Voor Inclusieve Arbeidsmarkt') en deels ook met de checklist Arbeidsmarktdiscriminatie van de Arbeidsinspectie, het Stagepact en de toolbox stagediscriminatie.

De wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' is hierbij de 'basis waaraan iedereen moet voldoen'. Verondersteld wordt dat deze wet een sterke normstellende werking heeft.

*Beleidsmaker 2: 'De wet is een manier om die norm, die positieve verplichting neer te zetten. Het is niet: je mag niet discrimineren, nee, we vragen: je werkt actief aan gelijke kansen.'*

Verondersteld wordt dat deze wet een sterke normstellende werking zal hebben. Bovendien is de gedachte dat de wet werkgevers aanzet tot het ondernemen van concrete actie, doordat deze wet de kaders rondom arbeidsmarktdiscriminatie verheldert.

*Beleidsmaker 1: 'De wet is niet alleen 'de norm is dat je niet mag discrimineren', nee de wet houdt in dat je ook daar verplicht actie toe moet ondernemen, dus zet de werkgever echt aan om die werkwijze op schrift te stellen maar ook ervoor te zorgen dat iedereen die iets met werving en selectie te maken heeft daarvan op de hoogte wordt gesteld, dat de OR erbij betrokken wordt, dat kandidaten ook weten dat ze daar navraag naar kunnen doen. Die norm ligt daarachter, het doel is preventie van discriminatie – voorkomen dat het überhaupt voorkomt – maar daarmee zetten we werkgevers echt aan tot actie d.m.v. die eisen die we vastleggen in die wet.'*

Binnen het programma VIA spelen contacten met werkgevers een grote rol. Werkgevers worden voorgelicht over de wettelijke kaders en ook geïnspireerd om verdere stappen te ondernemen om discriminatie te voorkomen en diversiteit en inclusie te bevorderen. Een belangrijk speerpunt van dit programma heeft betrekking op het objectiveren van werving- selectieprocessen, waarbij de centrale aanname is dat objectiveren de rol van biases verkleint.

*Beleidsmaker 2: 'De insteek is dat het objectiveren van je werving en selectie – dus o.b.v. voor de functie relevante functie-eisen, systematisch, controleerbaar, inzichtelijk – die vier elementen [...] als je die inzet bij je werving en selectie, kies je iemand o.b.v. wat je nodig hebt, op de functie-eisen, wat iemand kan in plaats van op wie iemand is, waardoor die bias een veel minder grote rol speelt daarin.'*

Desgevraagd gaven beleidsmakers aan te verwachten dat deze aanpak vaak ook zal werken om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's tegen te gaan. Hierbij wordt wel wederom de kanttekening geplaatst dat dit vooral zal gelden voor werkgevers die in principe gemotiveerd zijn om discriminatie te voorkomen en geen expliciete afkeur hebben van (het werken met) moslima's.

*Beleidsmaker 2: 'Als je echt zegt, ik wil geen vrouw met hoofddoek in mijn organisatie, dan kan je alles doen met objectiveren, maar zodra je die vrouw ziet, zeg je toch, die wil ik niet. Dus als iemand echt doelbewust groepen wil uitsluiten, werkt dit niet. Maar alles daarvoor, of daaronder, of wat daarin minder erg is, kan wel heel goed werken. Dus het moment dat jij, als je voor... als je direct met die hoofddoek die associatie hebt, een bepaalde associatie, en door het objectiveren heb je die niet, en uiteindelijk is degene die je aanneemt iemand met een hoofddoek. Ja, waarom niet? Dan kan dat net zo goed werken. Het idee van deze aanpak, van het objectiveren van je werving en selectie, is dat je die eerste associaties, ook die bias die je hebt met een andere achternaam of een ander uiterlijk of iemand die een hoofddoek draagt, dat je die veel en veel minder hebt op die manier. Dus in dat opzicht kan het ook daar goed bij werken.'*

In het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' spelen daarnaast inspecties door de Arbeidsinspectie en de zogenaamde 'vergewisplicht' een belangrijke rol. De Arbeidsinspectie zou een belangrijke rol moeten gaan spelen bij de handhaving van de wet. Met inspecties dient zij in kaart te brengen of werkgevers zich aan de wet houden. De vergewisplicht moet een belangrijke rol gaan krijgen bij het uitdragen van een stevige antidiscriminatie-norm door werkgevers niet alleen te verplichten om zelf een aanpak te hebben om gelijke kansen te bevorderen maar ze ook te verplichten om na te gaan of partijen waarmee zij samenwerken een dergelijke aanpak hebben.

*Beleidsmaker 1: 'Als jij als werkgever een intermediair inschakelt of een ander systeem, daarmee houdt je verantwoordelijkheid voor het borgen van gelijke kansen niet op. Die vergewisplicht is*

*eigenlijk aanvullend daarop, dat je dus ook echt als werkgever dan actief een rol krijgt om daar ook navraag naar te doen, en te checken, hé ik kan wel een deel van mijn werkzaamheden uitbesteden, maar daarmee is mijn deel van verantwoordelijkheid nog niet weg. Dan ben ik nog steeds verantwoordelijk, ook bij die ander om ervoor te zorgen dat er sprake is van gelijke kansen.'*

De beleidsmakers voegden hieraan toe dat de minister voornemens is om naast de eerdergenoemde maatregelen (vanuit de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' en het programma VIA) nog een extra maatregel te treffen. Het betreft een nader te bepalen convenant met een brede groep stakeholders, waaronder werkgeversorganisaties. Een convenant is vrijblijvender dan wet- en regelgeving, maar dwingender dan de initiatieven waarop in het programma VIA wordt aangestuurd (rondom het objectiveren van werving- en selectieprocessen). Aangenomen wordt dat een dergelijk convenant ook sterk normstellend werkt, waarbij werkgeversorganisaties de boodschap dat er een breed gedeelde sociale norm is wat betreft antidiscriminatie en inclusie naar individuele werkgevers toe communiceren.

Wat betreft beleid om *stagediscriminatie* tegen te gaan, maakten de interviews met beleidsmakers duidelijk dat ook hier, net als in het programma VIA, wordt ingezet op objectief werven en selecteren. Met andere woorden: hier overlapt de aanpak van stagediscriminatie met die van arbeidsmarktdiscriminatie in bredere zin. Daarnaast worden voor het tegengaan van stagediscriminatie nog andere beleidsmaatregelen ingezet, waarbij op de rol van leerbedrijven en onderwijsinstellingen ingespeeld wordt.

Wat betreft de leerbedrijven zijn de maatregelen erop gericht om te zorgen dat stagebedrijven – naast objectief werven en selecteren – een veilige werkplek garanderen aan studenten die stage lopen. Hierop wordt aangestuurd aan de hand van de erkenningsprocedures voor stagebedrijven. Die procedures worden aangescherpt, dusdanig dat erkenningen ingetrokken kunnen worden als blijkt dat een bedrijf niet zorgt voor een werkomgeving die vrij is van discriminatie of sociale onveiligheid. Dit is vooral relevant voor mbo-stages, aangezien mbo-studenten alleen stage mogen lopen bij een erkend leerbedrijf. Die erkenning loopt via de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs (SBB), hetgeen beleidsmogelijkheden biedt voor handhaving en toezicht.

Wat betreft de rol van onderwijsinstellingen richten de maatregelen zich met name op het verbeteren van de aanpak van scholen, op het professionaliseren van hun stagebeleid en de stagebegeleiding. Er wordt ingezet op zaken als het intensiveren van contact tussen stagebegeleiders en stagebedrijven, zorgen dat onderwijsinstellingen en -professionals weten hoe ze moeten handelen als er sprake is van stagediscriminatie en wat de meldprocedures zijn en betere begeleiding van de student, zodat die weet wat verwacht mag worden en waar je terecht kunt als er iets gebeurt op je stage. Een van de manieren waarop hierop wordt gestuurd is middels de toolbox stagediscriminatie. Deze toolbox (en de bijbehorende checklist en het stappenplan) is bedoeld om mbo-instellingen te helpen om concreet invulling te geven aan hun taak om stagediscriminatie te verminderen. Hierin staan, naast wat scholen verplicht moeten doen, ook praktische tips over hoe ze dat kunnen doen, gebaseerd op praktijkvoorbeelden en (wetenschappelijke) kennis over interventies.

Daarnaast is er (op kleinere schaal) een start gemaakt met een andere manier om stagediscriminatie te voorkomen, namelijk via het plaatsen van studenten bij stagebedrijven i.p.v. dat studenten zelf solliciteren. Op dit moment is het zo dat het overgrote deel van de studenten zelf solliciteert naar een stageplek. Bij plaatsing worden studenten o.b.v. hun leerwens en competenties gekoppeld aan stagebedrijven. Dat gebeurt door de onderwijsinstelling. Deze maatregel richt zich dus op het aanpassen van bestaande procedures bij zowel leerbedrijven als onderwijsinstellingen.

De aanpak van stagediscriminatie lijkt deels gebaseerd op dezelfde aannames en insteek als de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook bij het beleid dat gericht is op het tegengaan van stagediscriminatie is de insteek namelijk vooral gericht op normstelling ('wat moet of is wenselijk?'), informeren en inspireren ('hoe pak je dat aan?' en ook 'zo moeilijk is het niet, anderen in jouw veld doen het al'). Bovendien zien we ook hier weer terug dat beleid aanstuurt op selectie o.b.v. objectieve criteria, analoog aan wat het Programma VIA propageert. Beleid om stagediscriminatie tegen te gaan vertrekt dus ook vanuit de centrale aanname dat bias een rol kan spelen bij selectieprocessen en dat voorlichting over risico's hiervan en manieren om deze biases te verminderen helpen discriminatie terug te dringen.

Naast overeenkomsten zijn er zijn ook verschillen tussen de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt en bij stages. Eén opvallend verschil is dat voor de aanpak van stagediscriminatie *ook* (d.w.z. parallel aan de hierboven beschreven aanpak) maatregelen worden overwogen of zijn geïmplementeerd die een meer dwingend karakter hebben. Dit is vooral het geval bij het plaatsen van studenten, wat de handelingsvrijheid ('agency') van (vooral) stagebedrijven inperkt. Een ander verschil is dat de mogelijkheden voor handhaving explicieter genoemd worden als onderdeel van de bestaande aanpak tegen stagediscriminatie (bijv. de mogelijkheden om de erkenning van leerbedrijven in te trekken) dan het geval was bij beleid gericht op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Het sanctioneren van werkgevers waarvan evident is dat die de regels overtreden lijkt dus wat minder geschuwd te worden bij de aanpak van stagediscriminatie dan bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Enige voorzichtigheid bij deze conclusie is wellicht op zijn plaats. Een eerste kanttekening is dat een dergelijke insteek bij het tegengaan van stagediscriminatie wordt gehanteerd *naast* maatregelen die gericht zijn op voorlichting, normstelling en inspireren. Een tweede kanttekening is dat ook de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie mogelijkheden biedt voor handhaving en sanctionering (bijvoorbeeld in de vorm van het opleggen van boetes aan werkgevers die de wet [eventueel bij herhaling] overtreden). Toch lijkt het erop dat daar bij antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt minder de nadruk op wordt gelegd en dat men minder geneigd is om een meer dwingende, bestraffende benadering te hanteren en meer inzet op maatregelen die bedoeld zijn om bewustzijn te vergroten en kennis te delen.

### **3.4.2. In hoeverre houdt het huidige beleid rekening met diverse actoren en belangen?**

Deze vraag kan worden opgesplitst in twee subvragen: (1) in hoeverre is de insteek die wordt gekozen in bestaand beleid ook effectief en toepasbaar voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's en (2) in hoeverre houdt het huidige antidiscriminatiebeleid rekening met diverse actoren en hun belangen?

*Subvraag 1: Zijn deze mechanismen ook toepasbaar voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's?*

In hoeverre is de insteek die wordt gekozen in bestaand antidiscriminatiebeleid ook effectief en toepasbaar voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's? De beleidsmakers waren eensgezind over het feit dat bestaand en toekomstig antidiscriminatiebeleid (vrijwel) uitsluitend generiek is; het beleid is gericht op het tegengaan van discriminatie van allerlei groepen die *at risk* zijn om slachtoffer te worden van discriminatie en niet op het bestrijden van discriminatie van specifieke doelgroepen, zoals moslima's. De gedachte hierachter is dat het in brede zin tegengaan van biases in werving en selectie *ook* zal leiden tot minder discriminatie van specifieke groepen, zoals moslima's. De beleidsmakers spraken dit ook uit.

*Beleidsmaker 2: 'Het idee van deze aanpak, van het objectiveren van je werking in selectie, is dat je die eerste associaties, ook die bias die je hebt met een andere achterna of een ander uiterlijk of iemand die een hoofddoek draagt, dat je die veel en veel minder hebt op die manier. Dus in dat opzicht kan het ook daar goed bij werken.'*

Eenzijds is dat, afgaande op inzichten uit onderzoek op dit terrein, een redelijke aanname. Aangenomen kan worden dat het verkleinen van de rol van biases er inderdaad toe zal leiden dat ook vooroordelen en stereotypen t.a.v. moslima's een minder grote impact zullen hebben en selectiebeslissingen eerlijker zullen worden. We weten immers dat biases (negatieve attitudes en stereotype beelden t.a.v. een bepaalde groep) leiden tot discriminatie (zie o.a. Blommaert e.a. 2012).

Anderzijds zijn er uit deze verkenning aanwijzingen naar voren gekomen dat bestaand beleid onvoldoende is om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's effectief te bestrijden. Die hebben te maken met zowel *de mate* waarin moslima's gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt alsook de specifieke aard en oorzaken van die discriminatie. We lichten dat hieronder verder toe.

Allereerst is het zo dat moslima's in Nederland in sterke mate te maken hebben met stigmatisering. Er is sprake van hardnekkige vooroordelen en stereotyperingen rondom de islam, moslims en moslima's (ook wel 'islamofobie' genoemd). Eerder onderzoek toonde aan dat er sprake is van behoorlijk negatieve houdingen t.a.v. moslims onder de Nederlandse bevolking (Gijsberts en Lubbers, 2009; Sniderman en Hagendoorn, 2007; Velasco Gonzalez e.a. 2008; Verkuyten en Thijs, 2001) en dat houdingen t.a.v. moslims negatiever zijn dan t.a.v. andere minderheidsgroepen (Gesthuizen, Savelkoul en Scheepers, 2021; Spruyt en Elchardus, 2012). Dit zien we ook terug in het feit dat moslima's in sterke mate gediscrimineerd worden, zeker als zij een hoofddoek dragen, zoals verschillende deelonderzoeken in deze verkenning lieten zien. Die sterke mate



van discriminatie van deze groep vormt één aanwijzing dat extra inspanningen – bovenop de bestaande aanpak – nodig zijn om dit probleem te bestrijden.

Daarnaast kan het dragen van een hoofddoek de wijze en het moment waarop gediscrimineerd wordt beïnvloeden. Over het algemeen wordt aangenomen dat de impact van biases zal afnemen zodra de eerste hobbel genomen is en een sollicitant is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De onderliggende aanname daarbij is dat persoonlijk contact en het hebben van meer relevante individuele informatie ervoor zorgt dat werkgevers minder geneigd zullen zijn om af te gaan op vooroordelen en stereotyperingen tijdens interviews. Als een sollicitant een hoofddoek draagt, kan het echter zo zijn dat een werkgever dit pas tijdens een persoonlijke kennismaking (een sollicitatiegesprek) opmerkt. Dat kan ertoe leiden dat moslima's die een hoofddoek dragen *juist* in deze fase van het sollicitatieproces (alsnog) te maken krijgen met discriminatie. De beleidsmakers erkenden dit risico ook.

*Beleidsmaker 2: 'Als je echt zegt, ik wil geen vrouw met hoofddoek in mijn organisatie, dan kan je alles doen met objectiveren, maar zodra je die vrouw ziet, zeg je toch, die wil ik niet. Dus als iemand echt doelbewust groepen wil uitsluiten, werkt dit niet. Maar alles daarvoor, of daaronder, of wat daarin minder erg is, kan het wel heel goed werken.'*

Verschillende deelonderzoeken in deze verkenning wijzen erop dat dit soort dynamieken inderdaad een rol spelen bij arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. De literatuurstudie liet bijvoorbeeld zien dat moslims meer discriminatie op basis van religie ervaren tijdens het sollicitatiegesprek of op de werkvloer dan bij het solliciteren. In de eerste fase van het sollicitatieproces lijkt dus herkomst een grotere rol te spelen, terwijl in latere fasen van het proces (tijdens het sollicitatiegesprek, voor een baanaanbod) religie/moslimidentiteit ogenschijnlijk belangrijker is. Bovendien bleek dat bij iets meer dan de helft van de vrouwen een discriminatie-ervaring te maken heeft met het dragen van de hoofddoek. Naast de literatuurstudie lijken ook inzichten uit de focusgroepen in deze richting te wijzen.

Iets vergelijkbaars gaat mogelijk op voor discriminatie van moslima's bij *doorstroom* op de arbeidsmarkt. Hoewel meer onderzoek op dit terrein nodig is om stevigere conclusies te trekken, waren er in zowel de literatuurstudie als bij de focusgroepen aanwijzingen dat het dragen van een hoofddoek samenhangt met discriminatie van moslima's bij de doorstroom naar hogere posities op de arbeidsmarkt.

Kortom: er zijn duidelijke aanwijzingen dat het huidige overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan niet afdoende is om discriminatie van moslima's in dit domein te bestrijden. Moslima's hebben momenteel in dusdanig sterke mate te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt dat extra inspanningen nodig zijn om dit probleem effectief aan te pakken. Bovendien is er wat betreft de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's sprake van specifieke dynamieken en mechanismen die nopen tot andere maatregelen. Er is, samenvattend, aanvullend beleid nodig om arbeidsmarktdiscriminatie van *moslima's* adequaat te bestrijden.

*Subvraag 2: In hoeverre houdt het huidige antidiscriminatiebeleid rekening met diverse actoren en hun belangen?*

Dan rest nog de vraag: in hoeverre houdt het huidige antidiscriminatiebeleid rekening met de belangen van de betrokken actoren – moslima's en werkgevers? Op basis van de interviews met beleidsmakers en het deskonderzoek ter voorbereiding op die interviews kan geconcludeerd worden dat het huidige en toekomstige antidiscriminatiebeleid van de overheid sterk gericht is op *werkgevers*. Veel van de bestaande beleidsmaatregelen draaien om communicatie met en het inspireren en voorlichten van werkgevers. Een belangrijk doel van bestaande beleidsmaatregelen is werkgevers ertoe te bewegen om maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen en diversiteit en inclusie te vergroten. De huidige antidiscriminatieaanpak is dus sterk gericht op wat werkgevers willen en kunnen, waarbij relatief veel rekening wordt gehouden met (mogelijke) weerstand aan de kant van werkgevers. Dit geldt zeker voor het programma VIA ('Voor Inclusieve Arbeidsmarkt'), maar ook voor de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie', de (normstellende) inspecties van de Arbeidsinspectie die daaraan gekoppeld zijn, het convenant dat de Minister van SZW voor ogen heeft als aanvulling op het huidige beleid en de aanpak van stagediscriminatie (al zijn er ook elementen in de aanpak van stagediscriminatie die een wat meer dwingend of bestraffend karakter hebben).

Deze focus op werkgevers is tot op zekere hoogte terecht en logisch/begrijpelijk. Het lijkt terecht en logisch om de verantwoordelijkheid voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie *door* werkgevers vooral te leggen *bij* werkgevers en niet bij (potentiële) slachtoffers van discriminatie. Bovendien is het begrijpelijk dat

zo veel mogelijk wordt getracht om weerstand onder werkgevers te vermijden, aangezien dit beleid beoogt zoveel mogelijk werkgevers mee te krijgen. Immers, in termen van het vergroten van draagvlak voor maatregelen onder de meerderheid kan het zinvol zijn om meer in te zetten op bewustwording en aanmoediging. Ook wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat een eenzijdige focus op afschrikking mogelijk averechtse effecten heeft voor diversiteit en inclusie (Dobbin en Kalev 2022; Ellemers en De Gilder 2022): in plaats van alleen als hoofdoorzaak van het probleem gezien te worden zou het helpen als organisaties onderdeel uitmaken van de oplossing. Toch kent een te eenzijdige focus op meer vrijblijvende of minder dwingende maatregelen ook nadelen, vooral voor (potentiële) slachtoffers van discriminatie. Zeker als zichtbare resultaten van antidiscriminatiebeleid stelselmatig uitblijven, kan dit onder deze groep getroffen – zo laat deze verkenning zien – bijdragen aan structurele gevoelens van kwetsbaarheid en wantrouwen. En die marginalisatie heeft diverse nadelige maatschappelijke gevolgen in het heden maar ook in de toekomst. Kortom, het is aanbevelingswaardig om serieuzer na te denken over de inzet van instrumenten die gericht zijn op afschrikking.

Een 'mildere' benadering, d.w.z. waarbij meer dwingende of bestraffende maatregelen worden vermeden, geeft echter ook een signaal aan de doelgroep, de (potentiële) slachtoffers van arbeidsmarktdiscriminatie. Als onder (potentiële) slachtoffers het idee leeft dat werkgevers weg kunnen komen met racisme en discriminatie, kan dit het vertrouwen aantasten dat men heeft in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie of discriminatie in de samenleving als geheel. Dat kan vervolgens de effectiviteit van bestaand antidiscriminatiebeleid ondermijnen, als het slachtoffers van discriminatie ontmoedigt melding te maken bij een vertrouwenspersoon, hun werkgever, een antidiscriminatievoorziening, het College voor de Rechten van de Mens of de politie. Immers, de meldingsbereidheid hangt nauw samen met de verwachting dat er daadwerkelijk iets met de melding gedaan wordt en positieve effecten heeft.

Uit de focusgroepen met moslima's en belangenorganisaties komt naar voren dat velen het gevoel hebben dat racisme en discriminatie in het algemeen en discriminatie jegens moslims in het bijzonder tot op zekere hoogte getolereerd en gelegitimeerd worden in Nederland. De indruk bestond dat veel werkgevers die discrimineren niet worden gesanctioneerd, ondanks het feit dat discriminatie verboden is. Het vertrouwen in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (en moslims in bredere zin) is dus laag, hetgeen zich vertaalt in een lage motivatie om melding te maken van discriminatie, o.a. omdat men het idee heeft dat dit geen zin heeft en er niet (adequaat) gereageerd zal worden door de persoon of instantie bij wie melding gedaan moet worden.

Kortom: op grond van het bovenstaande kan gesteld worden dat het huidige overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan sterker rekening houdt met werkgevers (en hun belangen) dan met moslima's (en wat voor die doelgroep belangrijk is).

### **3.4.3. Welke aanbevelingen over aanvullende handelingsperspectieven doen beleidsmakers?**

Hieronder bespreken we welke ideeën de beleidsmakers opperden over mogelijke aanvullende handelingsperspectieven. In de eindrapportage zelf staan we stil bij de vraag welke werkzame mechanismen aanknopingspunten bieden voor aanvullend beleid, waarbij we naast de inzichten uit de interviews ook de inzichten betrekken uit de andere delen van deze verkenning, zoals de focusgroepen en de literatuurstudie.

Tijdens de interviews kwam aan bod welke mogelijkheden de beleidsmakers zien voor aanvullende maatregelen (d.w.z. boven op bestaand beleid) om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's tegen te gaan. Ze kwamen met verschillende ideeën voor aanvullende handelingsperspectieven, die we hieronder op een rijtje zetten. Indien relevant en mogelijk bespreken we daarbij ook hoe haalbaar deze opties zijn volgens de beleidsmakers en wat nodig is om die haalbaarheid te vergroten.

Een eerste optie had betrekking op *namings- and-shaming* of openbaarmaking. De beleidsmakers gaven aan dat nagedacht wordt over *of* en zo ja *hoe* dit type instrument (meer) ingezet kan worden. De beleidsmaker met expertise inzake beleid dat gericht is op het tegengaan van stagediscriminatie gaf, zoals we eerder al bespraken, aan dat er binnen bestaand en toekomstig beleid (bijv. het aanscherpen van het erkenningsreglement voor leerbedrijven) diverse mogelijkheden zijn voor handhaving (bijv. het intrekken van de erkenning door SBB als er klachten zijn over een leerbedrijf). Het interview met deze beleidsmaker maakte ook duidelijk dat deze mogelijkheden momenteel nog niet ten volle worden benut, tenminste niet wat betreft klachten over stagediscriminatie. Een voorwaarde om deze mogelijkheden beter te benutten is dat gediscrimineerde studenten vaker melding maken van stagediscriminatie. Tot op heden komen er weinig klachten binnen over discriminatie, terwijl dat duidelijk anders ligt voor klachten over een veilige

werkomgeving. Het probleem lijkt dus niet zozeer te zijn dat studenten niet weten dat zij een klacht kunnen indienen maar eerder dat zij niet geneigd zijn om klachten *over discriminatie* in te dienen. Mogelijke factoren die daarbij een rol spelen zijn: de afhankelijkheid van het leerbedrijf en de onderwijsinstelling, twijfels of er daadwerkelijk sprake was van discriminatie, angst voor mogelijke nadelige gevolgen van een melding (voor het vervolg van de opleiding, voor arbeidsmarktkansen), maar ook lage verwachtingen over steun vanuit de opleiding of het nut van een melding. De beleidsmakers op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie bleken, zoals eerder beschreven, meer terughoudend wat betreft het gebruik van naming-and-shaming. Desalniettemin gaven ook zij aan deze optie te overwegen toen gevraagd werd naar aanvullende handelingsperspectieven. Ze gaven aan dat er binnen het kader van het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' mogelijkheden bestaan voor de Arbeidsinspectie om boetes op te leggen aan werkgevers die de wet overtreden en deze openbaar te maken. Volgens deze beleidsmakers wordt momenteel overwogen of en hoe een dergelijk instrument meer structureel ingezet kan worden, ook al uitten ze wel twijfels over de effectiviteit van een dergelijke aanpak in vergelijking met een meer positieve insteek. In het verlengde daarvan uitten zij een voorkeur voor de term openbaarmaking in plaats van naming-and-shaming, omdat de laatste een negatievere connotatie zou hebben. Bovendien benoemden zij praktische bezwaren en twijfels, bijvoorbeeld over het ontwikkelen van kaders rondom overtredingen en openbaarmaking. Beleidsmakers geven werkgevers liever eerst een waarschuwing in het geval van niet-naleving om ze vervolgens de kans te geven om verbeteringen aan te brengen. Pas als herhaaldelijk blijkt dat een werkgever zich niet aan de wet houdt en er geen sprake is van verbetering, zal overgegaan worden tot het opleggen van een boete en eventueel openbaarmaking.

Ten tweede merkten de beleidsmakers op dat de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' weliswaar een generiek instrument is, maar dat er toch kansen zijn om bij de precieze uitvoering en implementatie daarvan meer aandacht te besteden aan specifieke doelgroepen. De beleidsmakers gaven aan dat bijvoorbeeld nagedacht kan worden over of er in de communicatie over de wet naar werkgevers toe specifiek aandacht kan komen voor specifieke doelgroepen, zoals moslima's, bijvoorbeeld in de vorm van voorbeelden.

Ten derde werd gesproken over het inzetten van praktijkteksten (d.w.z. veldexperimenten) of mystery guest-onderzoeken als mogelijk beleidsinstrument. Beleidsmakers gaven enerzijds aan dat dit een manier zou kunnen zijn om arbeidsmarktdiscriminatie te monitoren in de loop der tijd en de effectiviteit van antidiscriminatiebeleid (in het bijzonder de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie') te evalueren. Anderzijds werd aangegeven dat bekeken wordt of dergelijke instrumenten structureler toegepast kunnen worden, vooral naar aanleiding van recente Tweede Kamermoties over de inzet van mystery guest-onderzoeken. Er zijn, werd aangegeven, ook nog vragen over de inzet van zulke onderzoeken.

Ten vierde kwam uit het interview met de beleidsmakers die zich bezighouden met het tegengaan van stagediscriminatie naar voren dat men onderzoekt hoe het plaatsen van studenten bij stagebedrijven breder kan worden uitgerold in plaats van te werken met een klassiek sollicitatieproces, zoals nu gebruikelijk is. Stageplaatsing roept echter veel weerstand op bij betrokkenen, zoals opleidingsinstellingen en (wellicht vooral) werkgevers. Een mogelijke manier om deze weerstand te verminderen is heldere voorlichting over het nut of de noodzaak van een dergelijke aanpak (het 'waarom') en over de manieren waarop de betrokken actoren dit snel en pragmatisch kunnen implementeren (het 'hoe'). Handreikingen en checklists zijn opties die daarbij kunnen helpen (en momenteel ook al worden ingezet in dit kader). Daarnaast kunnen ook goede voorbeelden of best practices nuttig zijn.

Daarnaast merkten de beleidsmaker met kennis van de aanpak van stagediscriminatie op dat er nog veel winst te behalen valt bij het melden van discriminatie. Hoewel er op dit gebied al de nodige inspanningen zijn gedaan, is er volgens deze beleidsmaker nog vooruitgang te boeken door kritisch te kijken naar de inrichting van het meldproces, zodat studenten er meer vertrouwen in hebben om een melding te doen. Naast een verbeterde infrastructuur om melding te doen is het volgens deze beleidsmaker van belang dat studenten bij hun melding meer steun ervaren vanuit overheidsinstellingen en dat zij echt het idee hebben dat er iets met hun melding of klacht wordt gedaan.

Een andere mogelijkheid die werd geopperd was om (meer) in te zetten op een uitgebreidere kennismaking tussen werkgevers en werkzoekenden. Ook hier werd de suggestie specifiek gedaan in het kader van de aanpak van stagediscriminatie, maar mogelijk is deze suggestie ook breder toepasbaar. Volgens deze beleidsmaker mijden veel jongeren bepaalde werkgevers omdat ze denken daar toch niet te worden

aangenomen. Activiteiten waar werkgevers en jongeren elkaar kunnen ontmoeten kunnen, volgens de beleidsmaker, dan mogelijk helpen om wederzijdse vooroordelen te verminderen. Dat zou mogelijk ook voor moslimvrouwen kunnen werken. De effectiviteit van een dergelijke maatregel hangt echter wel sterk samen met de mate waarin de overtuigingen van studenten correct zijn: alleen indien de vermoedens onterecht zijn zouden deze maatregelen kunnen helpen.

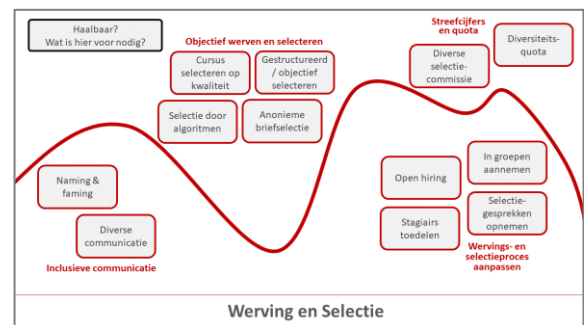
Ten slotte werd de mogelijkheid genoemd om meer gebruik te maken van relevante oordelen van het College voor de Rechten van de Mens. Zo is er rondom discriminatie op grond van het dragen van een hoofddoek eerder een duidelijke uitspraak van het College geweest, waarnaar verwezen wordt als onderwijsinstellingen te maken hebben met vergelijkbare situaties. Een betere uitwisseling van ideeën over alledaagse strubbelingen zou eveneens zinvol zijn, ook als het gaat om praktische zaken, zoals het werken met gelatine, of het knippen of verzorgen van personen van een ander geslacht. De mogelijkheid om dit soort dingen bespreekbaar te maken is volgens de beleidsmakers belangrijk voor het faciliteren van een inclusieve werkvloer. Hoewel dit werd besproken in het kader van beleid om stagediscriminatie tegen te gaan, zou iets vergelijkbaars ook toepasbaar kunnen zijn voor de aanpak van discriminatie in bredere zin.

### 3.5 Rondetafelgesprek met werkgevers (Achtergrondnotitie E)

De handelingsperspectieven zijn per cluster besproken en zo presenteren we hieronder de resultaten. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de belangen en behoeften van de werkgevers, waarbij steeds ook centraal stond welke condities werkgevers nodig achten om beleid te kunnen laten slagen (zie de tweede vraag in de grijs omkaderde blokjes rechtsboven op elke slide). Hieronder duiden we dat aan met termen als haalbaarheid, vormende condities en randvoorwaarden. Deze resultatensectie omvat vooral een samenvattende weergave vanuit het perspectief van werkgevers; de teksten tussen enkele aanhalingstekens zijn parafraseringen.

#### 3.5.1 Werving en selectie

De maatregelen rond inclusievere communicatie werden onderstreept als belangrijk en vertegenwoordigers uit diverse sectoren geven aan hier al actief mee bezig te zijn. Goede voorbeelden helpen daarbij ook en maken successen haalbaarder. Dit verleidt organisaties namelijk om het beter te doen, aldus de deelnemers. Juist ook in sectoren waarin moslima's minder actief zijn werd dit van belang geacht, maar daarbij werd ook aandacht gevraagd voor de fasen van het arbeidsproces en het onderwijs als vormende conditie: al in het primair en voorgezet onderwijs zou er sprake moeten zijn van communicatie met diverse soorten beeldvorming, de perspectieven en keuzes van kinderen te verbreden. Er werden ook kansen gezien in *artificial intelligence*: 'Zou dat niet kunnen helpen om teksten bijvoorbeeld genderneutraal te maken?' Op het grensvlak van algemene, open communicatie en het derde cluster maatregelen (positieve erkenning van religieuze diversiteit) kwam ook ter sprake dat juist sensitieve communicatie van belang kan zijn: schaf bijvoorbeeld het handen geven aan het begin van een sollicitatiegesprek af, laat moslima's niet alleen in een ruimte met enkel mannen (wat ook raakt aan de diversiteit van sollicitatiecommissies). Deze definitie van inclusieve communicatie was echter breder dan hoe de meeste deelnemers de term leken te interpreteren, wat ook de vraag oproept of de steun voor dit onderdeel net zo groot zou zijn als die invasiever wordt ingevuld.



Rond het thema objectief werven en selecteren erkenden meerdere deelnemers dat er sprake kan zijn van bias in het proces. Hieruit voortvloeiend lijkt er ook brede steun voor het leren over bias en praktische maatregelen zoals hulp bij het schrijven van vacatureteksten, zodat ook impliciete bias vermeden wordt. Echter, meer systematisch objectief werven werd minder haalbaar geacht. Een zeer expliciet obstakel was het belang dat gehecht wordt aan een persoonlijke kennismaking (bijvoorbeeld in tegenstelling tot selectie door een algoritme). Over het algemeen was de steun voor objectief werven in de meest anonieme zin zeer beperkt.

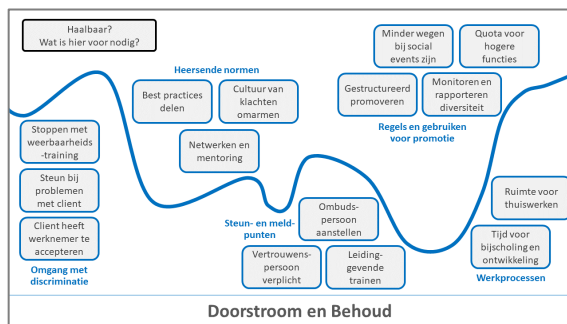
Over het meer fundamenteel aanpassen van werving- en selectieprocedures leken de deelnemers meer verdeeld. In de sectoren waarin al meer moslima's actief zijn en waar de tekorten momenteel groot zijn,

leek men hier meer voor open te staan, mede op basis van ervaringen met wat in feite gezien kan worden als *open hiring*<sup>17</sup>, wat betekent dat iedereen momenteel welkom is, gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Aannemen in groepen<sup>18</sup> of toedeling van stagiairs gaat uit van een bepaalde luxe. Vanuit andere sectoren kwamen kritischere geluiden. Zo werd de moeite die het kost om stagebegeleiders te vinden gekoppeld aan een mogelijk lagere bereidheid om mee te doen als stagiairs worden toebedeeld<sup>19</sup>, wat onder andere terugrijpt op de gewenste connectie die hierboven ook benoemd is.

Quota in aannamebeleid of -procedures werden niet positief ontvangen. De effectiviteit werd betwijfeld. Over boetes als handhavingsmiddel was men zeer negatief. Het sentiment was dat 'we al heel veel doen, maar ook afhankelijk zijn van beeldvorming in het onderwijs en de maatschappij'. De weerstand tegen de dwingende aard van quota kan ook deels ten grondslag liggen aan reacties op maatregelen die in de vorige alinea zijn besproken, omdat deze ook tot een verlies aan zeggenschap leiden. Los van deze meer principiële bezwaren, werd ook de toenemende administratie gehekeld die bij quota komt kijken, zeker in publieke sectoren die al kampen met een hoge administratieve druk.

### 3.5.2 Doorstroom en behoud

De omgang met discriminatie en de aanwezigheid van steun- en meldpunten werden veelal in één adem genoemd, omdat informele en formele steun met elkaar verweven leken in de ervaringen van de deelnemers. Zo zijn in tal van sectoren meldpunten verplicht, maar zonder een bijkomende cultuuromslag zal de impact daarvan beperkt blijven. Hiermee zeggen de deelnemers niet dat er geen meldpunten moeten zijn, maar leek er een brede consensus te zijn dat deze op zichzelf niet afdoende zijn en niet mogen gelden als een eindpunt van beleid. Er werden meerdere voorbeelden gegeven, bijvoorbeeld van moslima's met een hoofddoek die tegen muren van ongeloof aanliepen over hun capaciteiten.



Er was behoefte aan concrete instrumenten en trainingen, in het bijzonder voor leidinggevendenden, waarbij een behoefte gezien moet worden als een indicatie van haalbaarheid, omdat er een wens bij werkgevers aan ten grondslag ligt. Soms werd ook training voor moslima's besproken, maar daar werd het plaatsen van eigenaarschap bij moslima's door andere deelnemers geproblematiseerd. Waar het de training van teamleiders betreft, werd dit besproken als onderdeel van bredere onderwerpen zoals diversiteit, waarbij wel als risico genoemd werd dat dan de aandacht kan uitgaan naar andere ondervertegenwoordigde groepen of vrouwen in het algemeen, waardoor de intersectionele positie van moslima's onderbelicht blijft. Ook werd kennis van psychische en sociale veiligheid bij teamleiders en leidinggevendenden genoemd, wat zich ook kan vertalen naar instrumenten om elkaar als teamleden te leren kennen en te bouwen aan een divers team. En er werd een heldere en een goed vindbare gedragscode genoemd om een stevigere norm te stellen. Deze voorbeelden hebben met elkaar gemeen dat ze uitgaan van kennisverwerving en vrijwilligheid, en dus van de bereidheid bij de leidinggevende om hierin een rol op zich te nemen. Bij de deelnemers leek die bereidheid er ook te zijn, maar uit hun verhalen en anekdotes is ook op te maken dat dit niet voor alle leidinggevendenden zal gelden.

Het belang van inclusieve werkprocessen om discriminatie te voorkomen werd zeer breed onderstreept, maar ook juist een gebrek aan kennis werd benadrukt. Het delen van best practices en van elkaar leren werden daarbij omarmd, ook al zien we bij de bespreking van cluster 3 – de facto een cluster van best practices rond positieve erkenning van religie en religieuze diversiteit – dat in praktische zin de meningen verschillen over wat het creëren van een inclusieve cultuur zou moeten omvatten. Zo werd het wel of niet rekening houden met de wens van een moslima om enkel met een mannelijke collega te reizen in een auto

<sup>17</sup> Personen die solliciteren en aan de formele eisen voldoen worden aangenomen, bijvoorbeeld zonder gesprek.

<sup>18</sup> Bijvoorbeeld bij grotere organisaties of koepels, zodat diversiteit makkelijker mee te nemen is omdat niet één enkele persoon aangenomen moeten worden en juist groepskenmerken kunnen worden meegewogen

<sup>19</sup> Bijvoorbeeld middels stageovereenkomsten tussen ROC's en instellingen in de zorg of vakverenigingen.

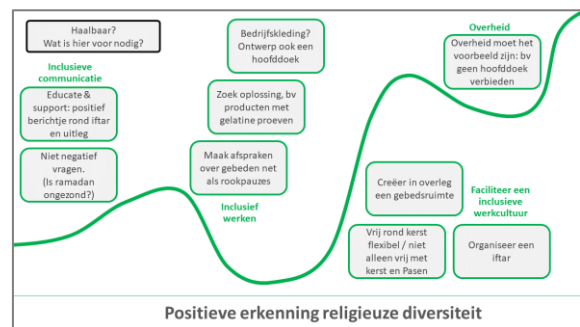
door sommigen geproblematiseerd. Het organiseren van blauwe borrels en high teas<sup>20</sup> kreeg bredere steun, ook omdat dergelijke events bijdragen aan ontmoeting en het belang van inclusiviteit duidelijk communiceren. Ook het verruimen van de mogelijkheden om thuis te werken kreeg brede steun.

De combinatie van inclusieve sociale events en ruimte voor thuiswerken bracht een spanning naar boven rond promoties. Op basis van het gesprek leek er consensus over te bestaan dat het vooral van belang is om te formuleren wat de cruciale criteria zijn voor promotie om zo de procedure objectiever te maken. Daarnaast was er bij de vertegenwoordigers van grotere organisaties steun voor het openbaar rapporteren van mate van diversiteit in hogere functies in hun organisaties, juist ook vanwege de positieve insteek hiervan. Wederom was hierbij weinig steun voor quota. Mede omdat werd verwacht dat de kracht van het rapporteren al sterk genoeg is, wat quota onnodig zouden maken.

### 3.5.3 Positieve erkenning van religieuze diversiteit

In de breedte werden de getoonde positieve erkenningen die kunnen leiden tot een inclusievere organisatiecultuur als zeer waardevol beschouwd, juist ook omdat die raken aan de gewenste informatievoorziening, die hierboven al besproken is. Hieronder bespreken we de door de deelnemers expliciet geopperde randvoorwaarden, de aanvullingen en de waargenomen spanningen.

In termen van praktische voorzieningen ('inclusief werken' en 'faciliteer een inclusieve werkcultuur') werd onderstreept dat de introductie van inclusieve bedrijfskleding van groot belang is. Dit gaat echter verder dan het ontwerpen van een hoofddoek. Het kan bijvoorbeeld ook betekenen dat er kleding met lange mouwen is in zorgorganisaties. Bovenal zou het ontwerpproces zo inclusief mogelijk ingericht moeten zijn. In de breedte werd ook weer een duidelijke behoefte geuit aan de mogelijkheid van elkaar te leren en het uitwisselen van best practices. Ook in het kader van het aanbieden van stages kwamen vergelijkbare behoeften naar voren, waarbij een positieve benadering bijvoorbeeld kan betekenen dat een bakker iets nieuws leert over alternatieven voor gelatine. Voor werkgevers kan een diversiteitsnetwerk een belangrijke rol spelen als gesprekspartner en als schakel om dergelijke wensen en behoeften mee te nemen. Bij kleine organisaties zou dit op sector- of koepelniveau georganiseerd kunnen worden.



Een andere belangrijke voorziening is de gebedsruimte. De haalbaarheid daarvan werd des te hoger geacht als die als algemene sereniteits-, meditatie- of multifunctionele ruimte wordt ingevuld en als duidelijk is dat dit helemaal geen grote ruimte hoeft te zijn.<sup>21</sup> Ten slotte is er veel gesproken over de praktische mogelijkheden van aangepaste werktijden rond de ramadan. De ervaringen van de aanwezigen waren vrij positief; het hielp zelfs bij het kerstrooster. Ook werd er regelmatig expliciet verwezen naar cao-onderhandelingen. Als bepaalde rechten rond werktijden kunnen worden vastgelegd, lijkt het draagvlak in individuele organisaties makkelijker te organiseren.

Het belang van (informele) 'inclusieve communicatie' werd ook onderstreept, bijvoorbeeld over onbekende gebruiken, zoals voetwassing voor het bidden. Juist als de leiding dit communiceert of uitlegt in een nieuwsbrief, kan dit als inclusief ervaren worden, omdat het individu zich niet steeds hoeft te verantwoorden. In het licht van een inclusieve uitstraling kwamen ook collectieve acties zoals het organiseren van een iftar voor het personeel ter sprake. Daarbij werd als extra opbrengst benoemd dat dit ook richting potentiële klanten, bijvoorbeeld voor een supermarktketen, een positief imago kan opleveren. Het benadrukken hiervan kan de haalbaarheid verhogen.

Meer spanningen kwamen naar voren wanneer het ging om (mogelijke) botsingen tussen de persoonlijke (religieuze) voorkeuren en typische kenmerken/eisen bij het uitoefenen van bepaalde beroepen. Het grijze gebied waarin dit speelde wordt helderder als het slagers of banketbakkers (en het gebruik van gelatine) betreft. De deelnemers leken het erover eens te zijn dat dialoog nodig is om praktische oplossingen te vinden, maar tegelijkertijd werd ook aangenomen, ietwat paradoxaal, dat er in sommige gevallen simpelweg

<sup>20</sup> Voorbeelden van evenementen waarbij geen of minder alcohol wordt gedronken.

<sup>21</sup> Alhoewel dit niet in het gesprek wordt genoemd, kan hier een combinatie met de wettelijk verplichte kolfruimte overwogen worden.

geen oplossing mogelijk is. Voor de onderzoekers onderstreept dit het belang van kennisdeling en het wegnemen van mogelijke preconcepties bij werkgevers in sommige sectoren.

Een duidelijk tweede discussiepunt was de voorbeeldrol van de overheid en hoe ze die schendt door voor bepaalde beroepen bepaalde kleding te verbieden, zoals hoofddoeken voor rechters of bij de politie. Deze maatregelen worden gelegitimeerd door te verwijzen naar neutraliteit, waarbij bepaalde uiterlijkheden als neutraal worden beschouwd, terwijl men bij het dragen van bijvoorbeeld een kruisje of hoofddoek aanneemt dat de neutraliteit in het geding is. Deze interpretatie van neutraliteit en de onderliggende twijfel daaraan tast voor sommigen de geloofwaardigheid van de overheid aan als die oproept tot antidiscriminatie-maatregelen. Dat geldt in het bijzonder voor moslimvrouwen, gezien de koppeling van de maatregelen aan het debat over het dragen van een hoofddoek. Dat niet alle deelnemers hierin duidelijk stelling nemen geeft aan dat het discours waarmee de overheidsmaatregel gelegitimeerd wordt, breder wordt gedragen en daarmee ook een breder effect kan hebben op de ervaren inclusiviteit en arbeidsparticipatie van moslima's.

## 4. Antwoorden op de onderzoeksvragen

In dit hoofdstuk bundelen we de resultaten uit de deelonderzoeken en beantwoorden we de deelvragen die in deze verkenning centraal staan. Gezien de sterke onderlinge samenhang tussen de antwoorden op de eerste drie deelvragen en ook de samenhang tussen de laatste twee, behandelen we vraag 1, 2 en 3 samen in één sectie en vraag 4 en 5 in de sectie daarna.

### 4.1 De aard, reikwijdte en prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's

De samengevatte resultaten in het vorige hoofdstuk laten zien dat de antwoorden op deelvragen 1, 2 en 3 sterk met elkaar verknoot zijn. Zo verschillen de gronden van discriminatie bijvoorbeeld per fase van de werving en selectie. Daarom beantwoorden we deze deelvragen hieronder tezamen. De drie deelvragen waren:

- 1) *Wat is de reikwijdte van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (kijkend ook naar de verschillen tussen moslima's met en zonder hoofddoek)? En wat zegt het bestaande onderzoek daarover (cv-onderzoeken, onderzoeken naar uitkomsten als werkloosheid, zoekduur en baanniveau o.b.v. registratie- en surveydata en wetenschappelijke evaluaties van beleidsinterventies)?*
- 2) *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 de gronden (zoals leeftijd, etnische identificatie, onderwijsniveau) zich tot elkaar (rol van intersectionaliteit)?*
- 3) *Waar komt deze specifieke vorm van discriminatie precies voor, d.w.z. in welke sectoren en beroepstypen, bij welke onderwijsvormen/-richtingen en in welke specifieke situaties?*

De antwoorden die we hieronder formuleren zijn gebaseerd op de resultatensectie van deze rapportage waar ze uitgebreider en verder onderbouwd zijn (en die onderbouwing is weer verder uitgediept in de vijf achtergrondnotities van de verschillende deelonderzoeken). We focussen hier op de kernuitkomsten, die we met enkele resultaten illustreren. In dit hoofdstuk staan dus samenvattende antwoorden. Voor de deelvragen 1, 2 en 3 zijn die vooral op de deelonderzoeken A, B en C gebaseerd: het literatuuronderzoek, de secundaire data-analyse en de focusgroepen met belangengroepen en moslima's.

In lijn met het perspectief dat we in dit onderzoek hebben gekozen, bespreken we de antwoorden per fase van het arbeidsmarktproces: eerst werving en selectie (Sectie 4.1.1) en daarna behoud en doorstroom (Sectie 4.1.2). Daarbij bespreken we ook (intersectorale) verschillen en verschillen per sector of beroep.

In de antwoorden ligt de nadruk op de concrete vragen, aanwijsbare discriminatie en de gronden daarvan. Voor dit laatste benadrukken we graag het volgende: zowel de literatuurstudie als de verzamelde kwalitatieve gegevens laten duidelijk zien dat moslima's negatief beïnvloed worden door exclusieve maatschappelijke normen en structurele vooroordelen en stereotyperingen rondom de islam, moslims en moslima's (islamofobie), die het niet makkelijk maken om aan te geven op basis van welke grond precies discriminatie wordt ervaren. Vaak is het voor slachtoffers lastig om deze onderliggende gronden te herkennen, maar de ervaringen en verschillen in uitkomsten zijn helder: gender, (gepercipieerde) religie en (gepercipieerde) etniciteit zijn vervlochten in arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Met andere woorden, dat deze specifieke grond van de discriminatie niet altijd direct als zodanig herkend wordt wil niet zeggen dat er geen sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's manifesteert zich in meerdere fasen en arbeidsmarktsegmenten en voor vele deelgroepen, en daarbij spelen veelal verschillende (gegenderde) vormen van etno-religieuze discriminatie een rol. Zo zal een jonge moslima met hoofddoek zonder kinderen andere discriminatie-ervaringen hebben dan een oudere moslima zonder hoofddoek met kinderen. Anders gesteld: de discriminatie van een moslima met hoofddoek heeft betrekking op zowel haar gender als haar religie en religieuze praktijk. Vaak is deze grond niet direct te herleiden, maar zijn de ervaringen en verschillen in uitkomsten helder.

#### 4.1.1 Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in werving en selectie

Hieronder bespreken we allereerst de aard en reikwijdte van arbeidsmarktdiscriminatie in de fase van de werving en selectie voor betaalde arbeid en stages. In Sectie 4.1.2 kijken we naar discriminatie op de werkvloer en bij promoties.



### *Aard en reikwijdte*

De experimenten en surveyonderzoeken, zoals gerapporteerd in het literatuuronderzoek en de aanvullende analyses, leveren **duidelijk bewijs dat sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in werving en selectie**. Dit is zichtbaar in de selectiefase (wie wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek of uiteindelijk een baan aangeboden krijgt) en in arbeidsuitkomsten (zoals werkloosheid, zoekduur). In de meeste studies wordt hierbij discriminatie vastgesteld binnen de gehele groep vrouwen, waardoor de nadruk ligt op de grond van gepercipieerde religie binnen vrouwen als groep. Er is minder bekend over verschillen in discriminatie tussen moslimvrouwen en moslimmannen. Ook kan op basis van deze dominante vergelijking weinig gezegd worden over hoe precies de moslimdiscriminatie van moslima's gegenderd is, behalve dan daar waar het dragen van een hoofddoek centraal lijkt te staan. Met andere woorden: de grond van de vastgestelde discriminatie is overwegend de percipieerde etno-religieuze identiteit, en wel specifiek onder vrouwen. In het onderzoek is het effect van de (gepercipieerde) etnische achtergrond en religie vaak niet uiteen te trekken. Of meer algemeen: discriminatie is vaak niet tot één afzonderlijke grond te herleiden, maar religie, etniciteit en gender zijn verweven gronden en voor moslima's is te stellen dat er op gegenderde etno-religieuze grond arbeidsmarktdiscriminatie plaatsvindt (ook na de werving en selectie).

De grond van **discriminatie is (deels) terug te voeren op vooroordelen over etniciteit en/of religie** (zie hieronder). In de focusgroepen kwam dit naar voren tijdens de bespreking van verwachtingen die werkgevers lijken te hebben op basis van etnische vooroordelen, zoals een slecht werkethos of zorgtaken in de privésfeer. Die vooroordelen lijken voornamelijk een etnische grond te hebben. Dit is in overeenstemming met de secundaire data-analyse en de literatuurstudie. In verschillende studies wordt discriminatie geconstateerd of worden er minder positieve uitkomsten gevonden voor moslima's die geen hoofddoek dragen (ten opzichte van witte vrouwen zonder migratieachtergrond).

Het intersectionele belang van religie en gender wordt echter wel zeer duidelijk als we kijken naar discriminatie van moslima's die een hoofddoek dragen. Juist **moslima's met een hoofddoek worden ontegenzeggelijk gediscrimineerd op de arbeidsmarkt**. De analyse van secundaire data en literatuur toont aan dat moslima's met een hoofddoek, in vergelijking met andere groepen vrouwen zonder migratieachtergrond, bij sollicitaties 2 tot 7 keer minder positieve reacties (zoals uitnodigingen) krijgen, dat hun zoekduur langer is, ze minder participeren in het arbeidsproces en ze (in dit onderzoek) 13 tot 28% meer discriminatie ervaren in het arbeidsproces als geheel en rond de 40% meer bij het zoeken van en uitvoeren van stages. Een van de respondenten uit de focusgroepen ervaaarde en verwoordde het verschil heel duidelijk:

*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, (...) Het duurde echt 6 maanden, voordat ik door had van, oh ja, ik draag nu een hoofddoek, word je dan zo behandeld? (...) Toen die hoofddoek af ging, merkte ik ook meteen weer die veranderingen.*

Op basis van literatuurstudie, de interviews, open antwoorden in de surveys en de focusgroepen vinden we tevens sterke indicaties dat het dragen van een hoofddoek een belangrijke grond van discriminatie is **in verschillende fasen van het werving- en selectieproces**. Tal van ervaringen zijn gedeeld waarbij vrouwen op basis van hun brief en/of opleiding werden geselecteerd, maar vervolgens **na een ontmoeting en gesprek** alsnog afvielen door bijvoorbeeld discriminatie op basis van het dragen van een hoofddoek. Een Marokkaans-Nederlandse vrouw die in de schoonmaaksector werkt, beschreef het als volgt:

*Motivatiebrief lezen ze vol enthousiasme. Tijdens het gesprek per telefoon staan ze te popelen om je aan te nemen. Dan komt het face-to-face-moment en dan zie je de gezichten wegtrekken. Er worden smoesjes verzonnen: bij nader inzien, wij komen erop terug, misverstand, de plek is al vergeven etc. etc. Je ziet het overduidelijk, en je voelt het.*

Specifiek hebben we ook gekeken naar discriminatie bij het zoeken van een stage. In vergelijking met de arbeidsmarkt als geheel geven de literatuurstudie en secundaire data-analyse meer wisselende resultaten met betrekking tot **discriminatie van moslima's bij hun zoektocht naar een stage**. In de vragenlijst onder onze kleine, aanvullende steekproef zagen we geen duidelijk verschil in de mate van ervaren discriminatie bij het zoeken van een stage ten opzichte van het zoeken van een baan en de bestaande literatuur laat geen concrete vergelijking toe. Opvallend was wel dat met betrekking tot het zoeken van een stage in vergelijking tot het zoeken van een baan, het verschil in ervaren etnische discriminatie tussen

moslima's met en zonder hoofddoek groter was (stage: 17 procentpunten meer; baan: 0 procentpunten meer). Gezien de kleine dataset behoeft dit verder onderzoek, maar het is een indicatie dat de discriminatiedynamiek rond stagewerving en -selectie anders kan zijn voor moslima's en dat dergelijke processen gevolgen hebben voor de afronding van de studie en mogelijk kunnen leiden tot verdere achterstanden op de arbeidsmarkt.

Met een intersectionele lens is ook gekeken naar **verschillen in discriminatie van moslima's in werving en selectie naar leeftijd en onderwijsniveau**. Het eerste aspect is nog weinig onderzocht, waardoor we geen alomvattende conclusies kunnen trekken met betrekking tot leeftijd. In de focusgroepen met moslima's wordt wel door enkele deelnemers aangekaart dat te oud of juist te jong zijn voor bepaalde verantwoordelijkheden als argument wordt gebruikt voor het wel of niet krijgen van een promotie.

*(...) 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 managertype. 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)*

Of discriminatie verschilt naar onderwijsniveau is in sommige studies meegenomen, maar de resultaten wijzen geen duidelijke richting uit. Voor zowel leeftijd als opleiding geldt dat we toekomstig onderzoek aanmoedigen om verder uit te zoeken of en hoe deze kenmerken samenhangen met discriminatie van moslima's.

### *Prevalentie*

Met betrekking tot werving en selectie, keken we ook naar verschillen tussen sectoren en soorten werk, ook in relatie tot de aard en reikwijdte van de discriminatie. De verschillende onderzoeken gebruiken hierbij verschillende onderverdelingen tussen sectoren en typen beroepen. Daarnaast zijn de resultaten in de literatuur niet altijd eenduidig en kan het uitvoeren van een studie in de context van een krappe arbeidsmarkt, zoals sommige studies ook tonen, discriminatie op dat moment onderdrukken. Hoewel er hierover niet definitief uitsluitel gegeven kan worden, is er over de deelonderzoeken heen wel een terugkerend patroon te ontwaren.

Vooraf bij **beroepen in de detailhandel of de economische en commerciële sector en bij beroepen waarvoor meer relationele vaardigheden vereist zijn komt meer discriminatie voor**. Zo was, onder andere, in één studie de stagezoekduur duidelijk langer (20%) voor moslimstudenten in de economische sector (in het mbo). Daarnaast vond een SCP-studie sterkere discriminatie voor beroepen met klantcontact en liet de secundaire data-analyse zien dat vrouwen met een MENA-achtergrond relatief minder vaak werden gecontacteerd na een sollicitatie voor beroepen die meer relationele vaardigheden vereisen dan voor beroepen waarbij dit niet het geval was.

Arbeidscontexten waar **relatief minder discriminatie voorkwam waren de gezondheidszorg en de overheid**. Voor de zorg was bijvoorbeeld de stagezoekduur 'maar' 7% langer voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor studenten zonder migratieachtergrond, en bij uitsplitsing naar sector in en studie werd in de sector zorg en welzijn positieve discriminatie van moslims gevonden. In de bestaande literatuur werden indicaties voor een vergelijkbaar patroon gevonden, waarbij bijvoorbeeld een studie minder discriminatie aantrof bij vacatures die aangeboden werden door lokale overheden (Andriessen e.a. 2010). Uit de focusgroepen kwam eveneens naar voren dat er een explicietere non-discriminatie-norm lijkt te zijn bij de overheid.

Tegelijkertijd zien we ook dat deze sectoren en banen niet gevrijwaard zijn van discriminatie, zo blijkt zowel uit de literatuurstudie als uit onze surveydata. Zowel uit de focusgroepen als uit de open antwoorden in het survey kwam zeer expliciet discriminatie op basis van het dragen van een hoofddoek naar voren. Vanwege een beroep op neutraliteit wordt het dragen van een hoofddoek in sommige overheidsfuncties en -organisaties verboden (denk aan: politieagenten, rechters), waardoor **de overheid niet alleen zelf moslima's met een hoofddoek uitsluit van overheidsfuncties, maar deze vorm van discriminatie mogelijk ook in andere sectoren legitimeert**.

In bestaand onderzoek en bestaande data is relatief weinig aandacht (geweest) voor de creatieve en culturele sector. In deze verkenning hebben we daar waar mogelijk wel onderscheid naar gemaakt. Het valt op **dat in de creatieve en culturele sector discriminatie wel voorkomt maar in mindere mate**. Ook in de onderwijssector vinden we aanwijzingen dat discriminatie in werving en selectie bestaat maar minder dan elders. Van de moslima's met hoofddoek rapporteerden respectievelijk 30% en 42% discriminatie; in de sector 'economisch, administratief, commercieel, juridisch, bestuurlijk' was dat 61%, en onder moslima's zonder hoofddoek was het verschil tussen deze twee sectoren ongeveer 10 procentpunten in 'het voordeel' van de creatieve en culture sector.

Ten slotte kwam in de literatuurstudie, in de focusgroepen en in het gesprek met werkgevers naar voren dat moslima's actief proberen **discriminatie te vermijden**. Dit fenomeen blijft mede daardoor veelal onzichtbaar in kwantitatief onderzoek, bijvoorbeeld naar arbeidsmarktongelijkheid en ervaren discriminatie. Anders gezegd, discriminatie komt mogelijk nog vaker voor als moslima's niet al eerder organisaties of sectoren zouden mijden waar meer discriminatie is. De focusgroepen laten zien dat moslima's zich bewust zijn van specifieke hindernissen in bepaalde beroepstypen of sectoren en dat zij zich daardoor vooral richten op sectoren waar discriminatie naar verwachting minder voorkomt. In de data en literatuur is weinig bekend over de prevalentie van discriminatie in bètaberoepen en typische 'masculiene' sectoren (landbouw, industrie), mogelijk ook door de beperkte vertegenwoordiging van moslima's in deze sectoren. Eén studie die wel een 'atypische' sector onderzocht, toonde opvallend genoeg aan dat discriminatie in de ICT sterker was dan in de andere onderzochte sectoren. Enkele kwalitatieve studies in de literatuurstudie alsook de rondetafelgesprekken met werkgevers geven bovendien aanwijzingen dat moslima's mogelijk al in het onderwijs/de vroegere jeugd keuzes maken om arbeidsmarktdiscriminatie op latere leeftijd te vermijden.

#### **4.1.2 Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's op de werkvloer (behoud en doorstroom)**

Discriminatie op de werkvloer en bij doorstroom is moeilijk te onderzoeken met experimenten en heeft relatief weinig aandacht gekregen in surveystudies, waardoor er betrekkelijk weinig systematisch bewijs is over de mate van discriminatie in deze fase en over verschillen tussen groepen vrouwen (intersectionaliteit) of sectoren.

De surveyliteratuur en extra analyses laten wel zien dat, net als voor werving en selectie, **moslima's op de werkvloer duidelijk discriminatie ervaren, zeker op grond van religie**. Zo liet één studie zien dat 75% van de moslims (mannen en vrouwen) moslimdiscriminatie ervaart (Butter e.a. 2021) en vonden we in de aanvullende data dat ongeveer de helft van de moslima's aangeeft discriminatie te ervaren op het werk op basis van hun religie/ethniciteit (en een kwart op basis van geslacht). Onder moslima's met een hoofddoek in het bijzonder ligt discriminatie op basis van religie/ethniciteit structureel hoger.

De paar beschikbare studies laten geen sterke conclusie toe over de mate van ervaren discriminatie tijdens de werving en selectie en op de werkvloer, waarbij sowieso aangetekend moet worden dat verschillende vormen van discriminatie ook moeilijk met elkaar te vergelijken zijn. Wel suggereren de aanvullende onderzoeksgegevens dat **op de werkvloer seksdiscriminatie meer ervaren wordt dan tijdens de werving en selectie**, naast etno-religieuze discriminatie.

Waar het gaat om de prevalentie en grond van arbeidsmarktdiscriminatie op de werkvloer kwam uit de focusgroepen, de open vragen in het aanvullende survey en het literatuuronderzoek duidelijk naar voren dat **discriminatie lang niet altijd als zodanig herkend of erkend wordt** door mensen met een minderheidsidentiteit, ondanks dat mensen duidelijk aangeven te maken te hebben met structurele negatieve ervaringen.

De kwalitatieve onderzoeksonderdelen geven aan dat **ervaringen met microagressies, uitsluiting en discriminatie alomtegenwoordig zijn**. Het gaat dan om ongepaste opmerkingen of vragen naar iemands achtergrond, vermijding, vervelende grappen of pestgedrag, het in twijfel trekken van iemands professionaliteit of autoriteit of gemiste promoties, en daarmee tal van vormen van microagressies. Een voorbeeld wat we eerder bespraken:

*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.*

Specifieker **speelt ook vaak religie een concrete rol**. Zo moeten moslima's zich bijvoorbeeld stelselmatig

verantwoord voor eetgewoonten, kleding of praktijken als vasten en bidden, wat duidelijk aangeeft dat sprake is van discriminatie op basis van religieuze gronden. Deze microagressies of subtiele, vaak niet heel openlijke vormen van ongewenst gedrag, bijvoorbeeld pesten of discriminatie, zijn voor mensen die het niet betreft meestal minder duidelijk zichtbaar dan voor de moslima's in kwestie. Moslima's gaven aan hoe ze worden uitgesloten met opmerkingen over hoe goed ze Nederlands spreken of door de manier waarop de ramadan wordt geproblematiseerd als ongezond, maar andere vormen van vasten wel positief geëvalueerd worden.

Een voorbeeld was deze ervaring:

*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.*

Het focusgroeponderzoek laat zien dat bovenstaande discriminatie-ervaringen in verschillende sectoren voorkomen in de omgang met collega's alsook leidinggevenden op de werkvloer, ook al zijn hier enkele sectoren onderbelicht gebleven, zoals in de vorige sectie benoemd. Tegelijkertijd zijn er wel enkele verschillen gedetecteerd in de deelonderzoeken. In lijn met de ervaringen tijdens de werving en selectie, **geven deelnemers aan dat uitsluiting in de commerciële sector vaak explicieter is, vooral in functies met klantcontact.** Zo hoorden we het volgende:

*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.*

Discriminatie door cliënten vormt ook in de zorgsector een belangrijke bron van zorg. Het feit dat in de **zorgsector het maar in beperkte mate mogelijk is om online/thuis te werken zorgt er mogelijk voor dat** moslima's hier meer in aanraking komen met discriminatie dan in andere sectoren. De beperkte mogelijkheden om dergelijke negatieve ervaringen te voorkomen/vermijden zouden ook in andere sectoren een rol kunnen spelen. Leidinggevenden kunnen deze problematiek verergeren:

*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. (...) 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. (...) 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)*

Ten slotte kwam uit ons eigen en het bestaande kwalitatieve onderzoek ook de suggestie naar voren dat **discriminatie ervoor zorgt dat moslima's minder kans maken op promotie en vaker uitstromen.** Zo vond het literatuuronderzoek dat voortijdige uitstroom een realiteit is voor een aanzienlijk deel van de moslimvrouwen. En deze dynamieken kunnen, naast 'ingangsdiscriminatie', ook deels een verklaring zijn voor de lagere arbeidsparticipatie van moslima's ten opzichte van andere vrouwen, zo liet surveyonderzoek zien, in het bijzonder van moslima's die een hoofddoek dragen.

#### **4.1.3 Ongespecificeerde aspecten van de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's**

In het antwoord op de eerste drie onderzoeksvragen is al blootgelegd hoe arbeidsmarktdiscriminatie (mogelijk) verschilt tussen verschillende groepen moslima's (zoals tussen degenen die wel/geen hoofddoek

dragen) en in verschillende contexten (zoals verschillende sectoren). Echter, zoals deels ook al aangestipt, geeft de huidige literatuur en het beperkte aanvullende onderzoek zeker geen inzicht in alle relevante onderscheiden die te maken zijn. In deze sectie stippen we daarom kort aan welke aspecten van de deelvragen nog niet beantwoord kunnen worden o.b.v. bestaand onderzoek, terwijl ze wel relevant lijken voor een beter zicht op de aard, reikwijdte en prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland.

- Het is **in bestaand onderzoek vaak niet evident wat de exacte grond van discriminatie is**. Dit heeft minimaal twee redenen. In de eerste plaats wordt in veel onderzoek naar discriminatie van moslima's deze groep vergeleken met andere groepen vrouwen, maar niet systematisch en intersectioneel met mannen (moslim- en andere groepen). In de tweede plaats zijn de verschillende discriminatiegronden verknoopt met elkaar (een hoofddoek dragen raakt bijvoorbeeld zowel aan religie als aan gender) en kunnen religie, etniciteit en huidskleur verschillende *signifiers* zijn van gepercipieerde culturele afstand. Kortom, groepen worden niet altijd systematisch vergeleken om discriminatiegronden te ontrafelen en deels zijn de verschillende gronden lastig te ontrafelen.
- In termen van discriminatievormen moeten we ons ook realiseren dat concepten als microagressies pas relatief recent buiten de wetenschap gebruikt worden. Hierdoor hebben moslima's mogelijk pas recentelijk een vocabulaire gevonden om discriminatie te herkennen en benoemen als die bijvoorbeeld de vorm aanneemt van grappen en onevenredig veel verantwoordingsvragen. Dat dit breed voorkomt is op basis van kwalitatief onderzoek zeker te stellen, maar aspecten van discriminatie zoals **microagressies hebben nog weinig aandacht gekregen in kwantitatief onderzoek** en zijn deels ook lastiger te kwantificeren omdat ze minder concreet zijn en meer aan interpretatie onderhevig dan bijvoorbeeld niet uitgenodigd worden.
- Met betrekking tot de intersectionele gronden van discriminatie moeten we ook constateren dat er nauwelijks systematische studies zijn die **de intersectie met opleidingsniveau** bestuderen. Daarnaast is er **nauwelijks aandacht geweest voor de rol van fenotypische kenmerken** zoals huidskleur en is onbekend hoe discriminatiedynamieken zich vertalen naar de specifieke groep van witte tot de islam bekeerde moslima's.
- Wat betreft de fasen in het arbeidsproces hebben we al geconcludeerd dat werving en selectie, en dan in het bijzonder de eerste fase daarvan (de respons op sollicitaties), de meeste aandacht hebben gekregen. Onze verkenning wijst echter uit dat discriminatie ook in andere fasen een rol speelt (gekeken naar arbeidsuitkomsten en ervaringen op de werkvloer). Denk bijvoorbeeld aan doorgroeien en het maken van promotie op de werkvloer. Hier viel bovendien een vergelijkbare dynamiek op als in de werving- en selectiefase voor moslima's die een hoofddoek dragen. Hoewel dit soms lastiger te onderzoeken is,<sup>22</sup> geldt: **discriminatie in later fasen verdient meer aandacht in toekomstig onderzoek**.
- Voor de verschillende groepen en fasen zien we dat sommige onderdelen beduidend meer systematisch onderzocht zijn en hetzelfde geldt voor sectoren. Vooral **de kleinere sectoren** (cultuur) en **de sectoren waarin relatief weinig moslima's werken** (techniek, agrarische sector) zijn ondervetegenwoordigd in de literatuur, onder andere omdat er bij uitsplitsing te weinig statistische kracht is om duidelijke uitspraken te doen.
- Ten slotte kwam uit deze verkenning op meerdere momenten naar voren dat **discriminatievermijgend gedrag niet ongebruikelijk** is. Moslima's kiezen opleidingen, sectoren en organisaties waar minder discriminatie verwacht wordt. Ook passen moslima's hun uiterlijk en gedrag aan om discriminatie te voorkomen. **Systematisch onderzoek hiernaar en data hierover zijn vooralsnog echter zo goed als afwezig**.

Hierboven bespraken we zaken waarin bestaand onderzoek naar de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's nog nauwelijks of geen systematisch inzicht geeft. De aanvullingen en uitdiepingen in deze verkenning wijzen er echter wel op dat er op deze punten specifieke uitingen van discriminatie bestaan. De ontbrekende

---

<sup>22</sup> Veldexperimenten om discriminatie bij promoties te onderzoeken zijn bijvoorbeeld om verschillende redenen zeer lastig uitvoerbaar (er is bijvoorbeeld vaker sprake van informele procedures, kandidaten zijn doorgaans bekend bij de beoordelaar en dus is het minder gemakkelijk om ten bate van het onderzoek fictieve kandidaten toe te voegen).

systematische kennis moet echter niet foutief geïnterpreteerd worden als een gebrek aan bewijs voor arbeidsmarktdiscriminatie op deze punten. Het totaal aan bevindingen suggereert zeer sterk dat er over het geheel ook voor deze groepen, fasen en sectoren sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie. Er is echter op deze punten meer onderzoek nodig om de exactere aard, reikwijdte en prevalentie vast te stellen.

#### **4.2 Aanvullende handelingsperspectieven: mogelijke extra maatregelen en interventies voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's**

In de vorige sectie bespraken we de belangrijkste conclusies van deze verkenning omtrent de aard en oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Hieronder leggen we die conclusies naast de inzichten die we opdeden over de huidige overheidsaanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Dat stelt ons in staat om antwoord te geven op de vraag of het bestaande overheidsbeleid geschikt en afdoende is om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's te bestrijden. Op grond van die stappen bespreken we vervolgens of er aanvullende beleidsmaatregelen nodig zijn en zo ja, aan welke maatregelen gedacht kan worden.

In het vervolg zullen wij eerst ingaan op het huidige beleid en welke empirische bevindingen rondom arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's wijzen op de noodzaak van nieuw beleid en ten slotte bespreken we aan welke concrete nieuwe oplossingsrichtingen valt te denken.

Op deze manier geven we in deze sectie antwoord op onderzoeksvraag 4 en onderzoeksvraag 5 zoals die in deze verkenning centraal stonden. Die vragen luiden als volgt:

- 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 bij 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 de fasen van het proces van arbeidsmarktparticipatie en tussen de moslima's die zich op verschillende intersectionele posities bevinden (zoals het dragen van een hoofddoek, moederschap en leeftijd)?*
- 5) *Welke werkzame mechanismen (of uitgangspunten) bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's bieden mogelijk nog aanvullende handelingsperspectieven? Welke aanvullende handelingsperspectieven, dat wil zeggen 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?*

##### **4.2.1 Het huidige beleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan**

Het huidige overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan bestaat uit de volgende centrale onderdelen: het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025', het programma VIA ('Voor Inclusieve Arbeidsmarkt'), de checklist Arbeidsmarktdiscriminatie van de Arbeidsinspectie, het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie', het Stagepact en de toolbox stagediscriminatie. Deze aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is ingebed in een breder pakket aan maatregelen dat de overheid hanteert om discriminatie en racisme tegen te gaan.

Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie en de overige hierboven genoemde beleidsinitiatieven rusten (formeel) op vier pijlers:

- I. het uitdragen van de **norm** dat discriminatie tegengegaan moet worden en het vergroten van bewustwording rondom wet- en regelgeving onder werkgevers en werknemers
- II. het **ondersteunen van werkgevers** bij het bevorderen van kansgelijkheid en inclusiviteit
- III. het **handhaven en naleven** van antidiscriminatie wetgeving
- IV. het **monitoren** van trends en ontwikkelingen t.a.v. discriminatie en kansenongelijkheid

##### **4.2.2 Welke veronderstellingen en uitgangspunten liggen daaraan ten grondslag?**

De huidige overheidsaanpak om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan berust op een aantal aannames en uitgangspunten. Die hebben te maken met enerzijds de (veronderstelde) oorzaken van discriminatie en anderzijds de (veronderstelde) mechanismen die ten grondslag liggen aan de werking van beleidsmaatregelen.

Belangrijke **aannames over de oorzaken van discriminatie**:

1. Vooroordelen en stereotyperingen van werkgevers t.a.v. bepaalde doelgroepen zijn een belangrijke oorzaak van discriminatie van personen die tot die doelgroepen gerekend worden op de arbeidsmarkt en i.h.b. bij werving- en selectieprocessen.
2. Werkgevers zijn zich vaak onvoldoende bewust van de impact van hun vooroordelen en stereotyperingen op werving- en selectiebeslissingen en van hoe wijdverbreid discriminatie is.
3. De meerderheid van de werkgevers keurt discriminatie af, *wil* niet discrimineren (maar doet dat soms *onbewust*) en is gemotiveerd om discriminatie te voorkomen of verminderen.

De interviews met beleidsmakers die onderdeel uitmaakten van deze verkenning verhelderden wat (de facto) de belangrijkste insteek en uitgangpunten zijn van het huidige overheidsbeleid tegen arbeidsmarkt-discriminatie.

- **Ten eerste** werd duidelijk dat de aanpak sterk leunt op **het informeren (bewustwording) en ondersteunen (aanmoediging) van werkgevers** en de nadruk minder ligt op sanctionerende maatregelen (afschrikking), ondanks het feit dat handhaving formeel wordt bestempeld als een centrale pijler van bestaand beleid.
- Ten tweede bleek dat de huidige aanpak sterk gericht is op **(a) bewustwording** van de problematiek van discriminatie bij werving en selectie en de rol van (onbewuste) vooroordelen en stereotypering daarbij, **(b) normstelling** (non-discriminatie en streven naar gelijke kansen als norm) en **(c) voorlichting** over hoe werkgevers discriminatie kunnen verminderen en kansengelijkheid bevorderen.
- Ten derde bleek dat hierbij de **focus ligt op het voorkomen of verminderen van discriminatie in werving- en selectieprocessen**.
- Ten vierde wordt aangenomen dat **het objectiveren van werving- en selectiemethoden discriminatie vermindert** en kansengelijkheid bevordert door de impact van vooroordelen en stereotypering op werving en selectiebeslissingen te verkleinen.
- Ten slotte zagen we dat deze aanpak aansluit bij de **veronderstelling dat deze aanpak leidt tot minder discriminatie in verschillende fasen** van het arbeidsproces, dus ook bij de toegang tot stages (d.w.z. de overgang onderwijs-arbeidsmarkt) en tot banen op een hoger niveau (d.w.z. doorstroom, promoties).

#### **4.2.3 Aanvullend beleid is nodig voor de adequate aanpak arbeidsmarktdiscriminatie moslima's**

In hoeverre is de insteek die wordt gekozen in bestaand antidiscriminatiebeleid ook effectief en toepasbaar bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's? Om die vraag te beantwoorden zetten we onze conclusie over de aard en oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's af tegen de inzichten over de huidige overheidsaanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. In grote lijnen is de conclusie wat dit betreft dat het huidige beleid in zekere mate effectief zal zijn in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, maar we zien ook specifieke mechanismen en dynamieken waarop bestaand beleid onvoldoende inspeelt. Dat betekent dat het huidige overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan vermoedelijk niet afdoende is om discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt effectief te bestrijden. Bovendien kan o.b.v. een kritische beschouwing van bestaand overheidsbeleid geconcludeerd worden dat die aanpak sterker rekening houdt met werkgevers (en hun belangen) dan met moslima's (en hun belangen). Er is daarom **aanvullend overheidsbeleid nodig om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's adequaat aan te pakken**.

Hieronder bespreken we in meer detail welke conclusies over de aard, oorzaken en dynamiek van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's nopen tot aanvullend beleid. Daarbij geven we telkens aan welke aanvullende handelingsperspectieven hierbij een rol kunnen spelen en bespreken we concrete mogelijke interventies die bij het betreffende handelingsperspectief aansluiten. Deze laatste stap is een lastige, aangezien er nog relatief weinig bekend is over welke maatregelen daadwerkelijk helpen bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, en we nog minder weten over succesvolle maatregelen tegen arbeids-

marktdiscriminatie van moslima's in het bijzonder.<sup>23</sup> Enige voorzichtigheid en terughoudendheid zijn daarom geboden. Desalniettemin proberen wij op basis van de verzamelde inzichten een aantal oplossingsrichtingen te doordenken die het huidige beleid beter zouden toerusten op het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslima's.

#### 4.2.4 Aanvullende handelingsperspectieven

##### *Bestrijd ook discriminatie op de werkvloer*

###### *Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's: ook op de werkvloer en bij doorstroom*

Verschillende deelonderzoeken binnen deze verkenning lieten zien dat arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's niet enkel voorkomt tijdens werving- en selectieprocedures. Er is ook overtuigend bewijs gevonden dat moslima's te maken hebben met discriminatie en uitsluiting op de werkvloer. Het kan hierbij gaan om ongepaste, regelmatig terugkerende opmerkingen of vragen over iemands achtergrond of religie, microagressies, vervelende grappen of pestgedrag, vermijding, het in twijfel trekken van iemands professionaliteit of autoriteit of gemiste promoties. Daders kunnen directe collega's zijn maar ook onder- of bovengeschieden en/of cliënten/klanten. Dit kwam naar voren uit zowel het literatuuronderzoek als de focusgroepen.

Er zijn, vooral in eerder (kwalitatief) onderzoek en de focusgroepen, ook aanwijzingen dat er sprake is van discriminatie van moslima's bij de doorstroom naar hogere functieniveaus, hoewel aanvullend onderzoek hier wenselijk is om stevigere conclusies te kunnen trekken.

###### *Huidig overheidsbeleid: vooral gericht op tegengaan discriminatie bij werving en selectie*

De interviews met beleidsmakers maakten duidelijk dat het huidige antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt vooral gericht is op het voorkomen of verminderen van discriminatie tijdens werving- en selectieprocessen. De bestrijding van discriminatie op de werkvloer krijgt minder aandacht.

###### *Aanvullende handelingsperspectieven: bestrijd ook discriminatie van moslima's op de werkvloer*

Eén mogelijk aanvullend handelingsperspectief, gezien het bovenstaande, is om ook in te zetten op het tegengaan van discriminatie en uitsluiting (van moslima's) en het bevorderen van inclusie op de werkvloer.

###### *Mogelijke concrete beleidsmaatregelen of -interventies en hun veronderstelde werking*

De (wetenschappelijke) literatuur op het gebied van antidiscriminatie- en inclusiemaatregelen biedt hier verschillende aanknopingspunten voor. We bespreken hieronder verschillende mogelijke interventies die gericht zijn op het voorkomen van discriminatie en het vergroten van inclusiviteit in algemene zin. Het gaat hier om maatregelen die niet specifiek gericht zijn op moslims of moslima's, maar die kunnen bijdragen aan het verminderen van discriminatie en het bevorderen van inclusie in bredere zin en dus ook voor deze doelgroep. Verderop staan we stil bij maatregelen die specifiek gericht zijn op het voorkomen van uitsluiting en discriminatie van moslima's – op grond van hun religie – en het vergroten van religieuze inclusiviteit.

Ten eerste kan de overheid meer initiatieven ontplooiën om werkgevers te helpen met het treffen van maatregelen om op de werkvloer discriminatie te voorkomen en inclusie te bevorderen. In algemene zin gaat het dan om initiatieven ter bevordering van een inclusief werkklimaat. Een werkklimaat is inclusiever wanneer er ruimte en ook waardering is voor verschillen tussen werknemers en iedereen mogelijkheden krijgt om mee te beslissen en bestaande praktijken ter discussie te stellen/te veranderen (Nishii 2013; Şahin e.a. 2019). Om een dergelijk werkklimaat te bevorderen valt concreet te denken aan de volgende initiatieven:

- Verankeren van diversiteit en representatie en waarborgen van inspraak en advies in organisaties:
  - o Diversiteitsnetwerken binnen bedrijven/organisaties, sectoren of beroepsgroepen, zoals een gefinancierd adviesorgaan (gericht op advisering en inspraak, maar ook op het creëren van een gevoel van inclusie en representatie, en de organisatie van activiteiten gericht op inclusie, zoals iftars of thematische lezingen)

---

<sup>23</sup> Er is nog weinig onderzoek naar welke maatregelen echt effectief zijn bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Vooral gedegen kwantitatieve onderzoeken – gebruikmakend van een (quasi-)experimenteel onderzoeksdesign *in het veld* – blijven schaars (zie ook Blommaert & Coenders, 2023; Chang e.a. 2023; Dobbin e.a. 2015). Gezien dit feit is enige voorzichtigheid op zijn plaats bij het bespreken en overwegen van aanvullende beleidsinitiatieven die kunnen helpen om arbeidsmarktdiscriminatie (van moslima's) te bestrijden.



- Mentorprogramma's binnen organisaties, sectoren of beroepsgroepen voor moslima's (voor support en sponsoring) maar ook voor werkgevers (het ontwikkelen van inclusieve leiderschapsvaardigheden, kennis en competenties om (interculturele) spanningen en uitsluiting te herkennen, verminderen of voorkomen):
  - o Aanstellen van een *diversity officer/inclusion officer* binnen de organisatie
- Meten van (de voortgang op het gebied van) inclusiviteit en antidiscriminatie:
  - o Breng (anoniem) in kaart in hoeverre medewerkers discriminatie of uitsluiting ervaren binnen de organisatie
  - o Breng (anoniem) in kaart in hoeverre medewerkers zich veilig, thuis en volwaardig onderdeel van de organisatie voelen
- Delen van best practices van werkgevers (organisatiebeleid, interventies) die gericht zijn op:
  - o Antidiscriminatie en het accommoderen van religieuze vrijheden
  - o Diversiteit, zoals het gezamenlijk inrichten van een gebeds-, meditatie- en/of rustruimte (zie hieronder) of slimmer roosteren rond verschillende feestdagen
  - o Inclusie, zoals hoe om te gaan met religieuze normen, bijvoorbeeld over zaken als werken met gelatine in de bakkerswereld, handen geven
- Inclusieve communicatie:
  - o Diverser beeldmateriaal gebruiken, ook in opleidingsbronnen
- Inclusieve arbeidsvoorwaarden:
  - o Creëer in overleg een gebeds-, meditatie of algemene rustruimte
  - o Inclusieve regels rondom feestdagen (niet alleen vrij met kerst en Pasen)
  - o Bedrijfskleding: ontwerp ook een hoofddoek, kleding met lange mouwen en betrek moslima's bij het kledingontwerp. Dus:
    - Geen verboden/regels die strijdig zijn met islamitische kledingvoorschriften
    - Zowel werkgevers als potentiële slachtoffers attenderen op de beperkte juridische ruimte voor dergelijke verboden/regels

Dit soort initiatieven kunnen op verschillende manieren bijdragen aan het bestrijden van discriminatie en uitsluiting:

- Ze dragen bij aan bewustwording van de problematiek van discriminatie en uitsluiting.
- Ze zorgen ervoor dat de norm van antidiscriminatie en inclusie wordt uitgedragen, ook richting werkgevers en eventueel klanten of cliënten.
- Ze zijn gericht op het ontwikkelen van relevante kennis en vaardigheden bij actoren binnen organisaties.

Het inzetten op inclusie en antidiscriminatie zal naar verwachting ook het behoud en de doorstroom van moslima's bevorderen. Wie er voor een organisatie behouden blijft (of niet) en wie er doorstroomt binnen de organisatie is immers niet alleen afhankelijk van gelijke kansen bij de werving en selectie, maar ook van wie er überhaupt aan werving- en selectieprocedures deelnemen. Werknemers die zich niet geïncludeerd of veilig voelen, zullen doorgaans sneller uitstromen.

Ten tweede kan de overheid een bijdrage leveren aan het bestrijden van discriminatie op de werkvloer door een vergelijkbare aanpak te hanteren als zij doet voor het bestrijden van discriminatie bij de werving en selectie. Dat wil zeggen: de overheid kan normstellend, informerend en ondersteunend optreden richting werkgevers.

### ***Benut extra mogelijkheden voor monitoring en opsporing***

*Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's: discriminatie wordt weinig gemeld*

Zoals we hierboven al concludeerden, tonen meerdere deelonderzoeken binnen deze verkenning aan dat moslima's vaak geen melding maken als zij slachtoffer worden van arbeidsmarktdiscriminatie. Dat blijkt uit zowel het literatuuronderzoek, de focusgroepen met moslima's en belangenorganisaties en de interviews met beleidsmakers over het huidige overheidsbeleid tegen arbeidsmarktdiscriminatie.

### *Huidig overheidsbeleid: monitoring en opsporing berusten grotendeels op meldingen*

Het handhaven en naleven van antidiscriminatiewetgeving is formeel één van de vier pijlers van bestaand overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden (pijler III).<sup>24</sup> Hetzelfde geldt voor het monitoren van trends en ontwikkelingen t.a.v. discriminatie en kansenongelijkheid (pijler IV). Het effectief opsporen van discriminatie is van essentieel belang voor zowel het handhaven van antidiscriminatiewetgeving als het monitoren van discriminatie en ontwikkelingen daarin. Het monitoren van ontwikkelingen rond discriminatie kan bovendien helpen bij het evalueren van bepaalde beleidsinterventies om discriminatie tegen te gaan, door vast te stellen of er sprake is van een afname van discriminatie na invoering van een specifieke maatregel of interventie.<sup>25</sup>

In de huidige aanpak is de opsporing van discriminatie voor een groot deel afhankelijk van meldingen door slachtoffers. In mindere mate wordt gebruikgemaakt van inspecties (door de Arbeidsinspectie) en onderzoeken naar discriminatie in opdracht van de overheid. Dit geldt ook voor stagediscriminatie. Ook hier is de opsporing grotendeels afhankelijk van klachten die studenten indienen.

De verantwoordelijkheid voor opsporing wordt daarmee grotendeels bij de slachtoffers gelegd, terwijl het voor individuele slachtoffers vaak moeilijk is om met zekerheid vast te stellen of er sprake was van discriminatie, meldingen veel tijd en energie vergen en er ook sprake kan zijn van een zekere machtsdisbalans (vooral bij stagediscriminatie).<sup>26</sup> Dat is een bekend probleem en werd ook in deze verkenning weer benoemd door de deelnemers aan de focusgroepen.

Kortom: voor het monitoren en opsporen van discriminatie leunt het huidige overheidsbeleid sterk op meldingen door slachtoffers. Vertrouwen op meldingen voor het opsporen van discriminatie is echter problematisch, om verschillende redenen.

### *Aanvullende handelingsperspectieven: zet extra instrumenten in voor opsporing en monitoring*

Een mogelijk aanvullend handelingsperspectief is, gezien het bovenstaande, om aanvullende instrumenten te ontwikkelen en in te zetten om discriminatie op te sporen en te monitoren.

### *Mogelijke concrete beleidsmaatregelen of -interventies en hun veronderstelde werking*

We bespreken hieronder verschillende aanvullende beleidsmaatregelen die een rol kunnen spelen bij de opsporing en monitoring van arbeidsmarktdiscriminatie.

Ten eerste kunnen veldexperimenten of mystery quest-onderzoeken worden ingezet als opsporings- of beleidsinstrument. Veldexperimentele onderzoeken naar discriminatie bij werving en selectie (ook wel bekend als 'praktijktesten') zijn in opdracht van de overheid eerder ingezet om te bepalen wat de stand van zaken was rondom discriminatie en welke ontwikkelingen er op dit terrein waren (zie bijvoorbeeld: Panteia, 2015; 2019). Veldexperimenten of mystery quest-onderzoeken kunnen echter ook worden ingezet als opsporingsinstrument. In dat geval wordt een dergelijk onderzoek uitgevoerd met als doel om voor individuele werkgevers (of verhuurders, winkels, enzovoorts) na te gaan of zij discrimineren. In Nederland worden dergelijke instrumenten – voor zover ons bekend – nog niet ingezet als opsporings- of beleidsinstrument, al zijn wel enkele verkennende acties uitgerold door de Arbeidsinspectie SZW. In andere landen gebeurt dat al wel, bijvoorbeeld in België (zie Verhaeghe, 2023; Verhaeghe en Mastari, 2018; Verhaeghe en Van der Bracht, 2020).

De inzet van veldexperimenten of mystery quest-onderzoeken kan op twee manieren bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> De interviews met beleidsmakers met kennis omtrent bestaand antidiscriminatiebeleid maakten echter duidelijk dat de nadruk in de praktijk veel meer ligt op het uitdragen van de norm dat discriminatie tegengegaan moet worden en op het vergroten van bewustwording (pijler I) en het ondersteunen van werkgevers bij het bevorderen van kansengelijkheid en inclusie (pijler II).

<sup>25</sup> Voor een optimale evaluatie is een (quasi-) experimentele onderzoeksopzet nodig, zoals een vergelijking tussen groepen die wel en niet zijn blootgesteld aan de interventie (voor en na invoering).

<sup>26</sup> Bovendien is, zoals we eerder aangaven, de drempel om te melden hoog: het melden van discriminatie is emotioneel belastend en vergt een investering in termen van tijd en geld; de verwachtingen over wat een melding oplevert zijn vaak laag ('het heeft toch geen zin') en men vreest de risico's voor de verdere opleiding en/of carrière.

<sup>27</sup> Hierbij geldt wel dat mogelijk nog onderzocht dient te worden of het gebruik van mystery quest-onderzoek in opdracht van de overheid juridisch haalbaar is (of dat er dan sprake is van ontoelaatbare uitlokking).

- Dergelijke onderzoeken kunnen worden ingezet als *opsporingsinstrument*, d.w.z. om voor individuele werkgevers te bepalen of zij discrimineren of niet. Als is vastgesteld dat een specifieke werkgever discrimineert, zijn er verschillende vervolggacties mogelijk die bijdragen aan het verminderen van discriminatie (zie ook hierboven):
  - Men kan met die discriminerende werkgever in gesprek gaan om te zorgen voor bewustwording en aan te sturen op verbetering.
  - Na de vaststelling dat een werkgever zich (eventueel herhaaldelijk) schuldig heeft gemaakt aan discriminatie kan overgegaan worden tot het opleggen van een boete.
  - Die kan eventueel gecombineerd worden met openbaarmaking of naming-and-shaming. Een andere manier om zulke onderzoeken in te zetten als beleidsinstrument is om deze aan te kondigen en vervolgens uit te (laten) voeren.
- Dit soort onderzoeken kunnen worden daarnaast worden ingezet als *afschrikkingsinstrument*. Als de overheid opdracht geeft voor een dergelijk onderzoek en daarbij vooraf aankondigt dat het onderzoek uitgevoerd gaat worden, gaat hiervan mogelijk een normstellende en afschrikwekkende werking uit. Dat kan organisaties ertoe bewegen om effectieve maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen of bestrijden.

Ten tweede kan gebruikgemaakt worden van de mogelijkheden voor opsporing die de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' biedt. Zoals eerder besproken, biedt deze wet – mits zij door de Eerste Kamer wordt aangenomen – kansen om werkgevers op te sporen die niet aan de wet voldoen. Hierbij speelt de Arbeidsinspectie een centrale rol. Inspecties in het kader van deze wet zijn geschikt om werkgevers op te sporen die de wet overtreden. Veldexperimenten en mystery guest-onderzoeken zijn bij uitstek geschikt om direct bewijs te vinden van *discriminatie* bij werving en selectie.<sup>28</sup> Deze opsporingsinstrumenten hebben dus een net wat ander doel. Ze kunnen daarom eventueel ook in combinatie ingezet worden.

Ten slotte geldt: er zijn verbetering mogelijk in de opsporing en monitoring door te zorgen voor een effectiever meldproces. Hoewel het gebruik van meldingen van slachtoffer bij de opsporing en monitoring altijd zijn beperkingen zal houden – het is niet altijd mogelijk voor slachtoffers om discriminatie vast te stellen – kan er wel vooruitgang geboekt worden op dit vlak. Als meer slachtoffers van discriminatie hiervan melding maken, kunnen meldingen ook een grotere en meer betrouwbare rol gaan spelen bij de opsporing en monitoring van discriminerende organisaties. De meldbereidheid is op verschillende manieren te verhogen, onder meer door te zorgen voor (a) een adequate reactie richting overtreeders en (b) adequate ondersteuning van slachtoffers, zoals o.a. in de interviews met beleidsmakers werd gesuggereerd. Regulering en formalisering van meldprocessen kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. In het geval van meldingen van stagediscriminatie is hierin ook een rol weggelegd voor de opleidingen en stagebegeleiders. In het geval van kleinere werkgevers – voor wie het een uitdaging kan zijn om dit zelfstandig op te pakken – zijn (aanvullende) manieren nodig om dit aan te pakken. Te denken valt aan externe ondersteuning van de melder van discriminatie (bijvoorbeeld via vakbonden) of verdere samenwerking binnen brancheverenigingen of vakbonden. De overheid kan daarop aansturen.

### *Zet ook in op sanctioneren en handhaven, zorg dat melden loont en vergroot het vertrouwen*

*Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's: weinig gemeld, weinig vertrouwen dat melden zin heeft*

Deze verkenning heeft aangetoond dat moslima's die slachtoffer worden van arbeidsmarktdiscriminatie daarvan vaak geen melding maken. Dit blijkt uit onder meer uit het literatuuronderzoek, de focusgroepen met moslima's en belangenorganisaties en de interviews met beleidsmakers. Die deelonderzoeken lieten ook zien dat deze moslima's die slachtoffer zijn van discriminatie vaak geen melding doen omdat zij niet het idee hebben dat melden zin heeft.<sup>29</sup> Het idee dat breed lijkt te leven onder moslima's en belangenorganisaties is dat er niet adequaat gereageerd zal worden op een melding van discriminatie, dat er toch niets verandert als gevolg van een melding en dat personen of organisaties die discrimineren daarmee weg komen. De volgende quote van een van de deelnemers aan de focusgroepen illustreert dit:

*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*

<sup>28</sup> Mits het gebruik van mystery guest-onderzoek in opdracht van de overheid juridisch haalbaar is.

<sup>29</sup> Daarnaast spelen ook o.a. zorgen over negatieve consequenties voor hun opleiding of carrière een rol, evenals de emotionele belasting en investering (tijd, moeite, geld) die gepaard gaan met het melden van discriminatie.

*gesanctioneerd. Racisme en discriminatie zijn verboden in Nederland, maar zij krijgen geen bekeuringen.*

Dergelijke geluiden waren in de focusgroepen niet alleen te horen over racisme en discriminatie in algemene zin, maar ook specifiek wat betreft discriminatie van moslima's, zeker wanneer zij een hoofddoek dragen. Onderstaande quote illustreert treffend dat dit impact heeft op de mate waarin moslima's melding maken van discriminatie.

*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.*

Wat hierbij ook een rol speelt, is dat moslima's die wel melding maakten van discriminatie vaak geen positieve ervaringen hebben, zo lieten (o.a.) de focusgroepen binnen deze verkenning zien.

*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.*  
(Warda, Zorg)

*Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's: niet elke werkgever is welwillend, discriminatie ook expliciet*  
Een belangrijk uitgangspunt van het bestaande antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt is dat discriminatie vooral voorkomt omdat werkgevers zich onvoldoende bewust zijn van onbewuste vooroordelen of stereotyperingen. De verkenning laat echter zien dat er ook sprake is van expliciete en directe vormen van discriminatie, zo bleek o.a. uit de ervaringen die moslima's deelden tijdens de focusgroepen.

*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)*

Ook kwam uit de focusgroepen naar voren dat veel moslima's ervaringen hebben met directe, expliciete vormen van uitsluiting en microagressies op de werkvloer, een patroon dat ook in de literatuurstudie gevonden werd. Uit het rondetafelgesprek met werkgevers(organisaties) en de interviews met beleidsmakers bleek bovendien dat niet alle werkgevers (even) bereid zijn om zich actief in te zetten om discriminatie tegen te gaan.

*Huidig overheidsbeleid: benadering van werkgevers is mild, sancties of straffen worden weinig ingezet*  
Het bovenstaande roept de vraag op: hoe kan worden omgegaan met werkgevers die moslima's niet onbewust of indirect discrimineren maar dit juist expliciet en direct doen of die niet (of in mindere mate) welwillend staan t.o.v. het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie (van moslima's)?

De interviews met beleidsmakers maakten duidelijk dat, hoewel het handhaven en naleven van het discriminatieverbod *op papier* één van de pijlers van bestaand beleid is, daar *de facto* niet sterk op wordt ingezet in de huidige overheidsaanpak. De focus ligt veeleer op het uitdragen van de norm dat discriminatie tegengegaan moet worden en daarnaast op het ondersteunen van werkgevers bij het bevorderen van kansengelijkheid en inclusie.

*Beleidsmaker 1: 'Waar zit positieve actie, waar kunnen we grote massa aanzetten tot actie? In plaats van [ons te richten op] die kleine groep die echt bewust de wet overtreedt en die je misschien toch niet echt mee gaat krijgen.'*

*Beleidsmaker 2: 'Onze insteek is wel steeds dat werkgevers in principe wel willen en dat je ze dus ook moet stimuleren in die sociale norm, in plaats van ze met boetes tegen je in het harnas te jagen.'*

*Aanvullende handelingsperspectieven: sanctionerende aanpak als duidelijk sprake is van discriminatie*

Eén aanvullend handelingsperspectief, in het licht van het bovenstaande, is om daar waar duidelijk sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie (van moslima's) te zorgen voor een heldere, afkeurende reactie. Een dergelijke meer sanctionerende aanpak (gericht op afschrikking) kan ingezet worden *naast* (in combinatie met) de huidige, meer milde of aanmoedigende aanpak (gericht op normstelling, voorlichting en inspiratie). Gezocht moet worden naar manieren om een helder afkeurend signaal te geven wanneer er duidelijk sprake is van discriminatie, zonder dat welwillende werkgevers tegen de overheid en haar antidiscriminatiebeleid in het harnas worden gejaagd. Dit kan bijvoorbeeld door te kiezen voor een aanpak waarbij werkgevers die in de fout gingen (d.w.z. die discrimineerden of die hun aanpak om discriminatie te voorkomen niet op orde hadden) eerst de kans krijgen om zich te verbeteren. Als echter blijkt dat dezelfde werkgever opnieuw in de fout gaat of dat er geen verbetering is ingezet, dan wordt er sanctionerend opgetreden.

*Mogelijke concrete beleidsmaatregelen of -interventies en hun veronderstelde werking*

Er zijn verschillende mogelijkheden om in te zetten op afschrikking (zie ook Achtergrondnotitie D).

Ten eerste kan gebruikgemaakt worden van de mogelijkheden voor het opleggen van boetes die de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' biedt (aangenomen dat die wet door de Eerste Kamer wordt aangenomen). Onderdeel van de wet is namelijk dat wanneer er boetes worden opgelegd aan werkgevers die niet voldoen aan de wet, dit ook openbaar gemaakt wordt. Het opsporende werk van de arbeidsinspectie speelt hierbij een belangrijke rol om te kunnen bepalen wie de wet (bij herhaling) overtreedt. Het is binnen deze kaders mogelijk om, zoals eerder geopperd, werkgevers van wie wordt vastgesteld dat ze niet aan de wet voldoen *eerst* de kans te geven om zich te verbeteren en pas wanneer die werkgevers bij herhaling niet aan de wet blijken te voldoen, over te gaan tot het opleggen van boetes *en* het openbaar maken van de opgelegde boetes en de identiteit van de werkgever.

Ten tweede kan gebruikgemaakt worden van bestaande mogelijkheden voor handhaving bij de aanpak van stagediscriminatie. Het gaat dan specifiek om de mogelijkheid om de erkenning van leerbedrijven in te trekken. Mbo-studenten kunnen alleen stage lopen bij erkende leerbedrijven en deze erkenning loopt via de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs (SBB). N.a.v. klachten kan de erkenning door de SBB worden ingetrokken. Een aandachtspunt hierbij is dat klachten over discriminatie nu nog weinig voorkomen, terwijl klachten over een veilige werkomgeving wel vaker voorkomen. De bereidheid van studenten om klachten in te dienen wegens discriminatie kan worden verhoogd d.m.v. communicatie *en* door te zorgen dat melden loont (handhaven).

Ten derde kan gebruikgemaakt worden van de mogelijkheden rondom openbaarmaking die de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' biedt (wederom aangenomen dat die wet door de Eerste Kamer wordt aangenomen). Er zijn in Nederland al voorbeelden van een dergelijke aanpak, die omschreven zou kunnen worden als een naming-and-shaming-aanpak. Zo worden bijvoorbeeld uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens gepubliceerd. Dit soort mogelijke maatregelen kunnen worden ingezet naast een meer positieve naming-and-faming-aanpak, waarbij juist bedrijven en organisaties die het goed doen in het zonnetje worden gezet en beloond worden. Een combinatie van een naming-and-shaming-aanpak met een naming-and-faming-aanpak kan een manier zijn.

Voor al deze mogelijkheden geldt dat ze via drie wegen kunnen bijdragen aan het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie (van moslima's).

- Sanctionerende maatregelen kunnen afschrikkend werken voor werkgevers die minder welwillend staan t.a.v. antidiscriminatie en/of niet ontvankelijk zijn voor een aanpak die gericht is op informeren en inspireren (de mildere aanpak).
- Sanctionerende maatregelen werken ook normstellend naar andere (meer welwillende) werkgevers toe, doordat zij helder de boodschap communiceren dat discriminatie wordt afgekeurd en bestreden
- Sanctionerende maatregelen vormen ook een belangrijk signaal richting (potentiële) slachtoffers van discriminatie, omdat daarbij helder wordt gemaakt dat de overheid discriminatie afkeurt en antidiscriminatie wetgeving naleeft en handhaaft. Dit zorgt ervoor dat duidelijk is dat het melden van discriminatie zin heeft en versterkt of herstelt bovendien in algemene zin het vertrouwen in de overheid en haar aanpak van discriminatie.

### *Bestrijd stigmatisering o.b.v. religie en zorg voor positieve erkenning van religieuze diversiteit*

*Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's: (zichtbare) religiositeit speelt duidelijk een rol, ook in latere fasen*  
Verschillende deelonderzoeken binnen deze verkenning maakten duidelijk dat religie en zichtbare uitingen daarvan (zoals een hoofddoek) een belangrijke rol spelen bij de discriminatie waarmee moslima's te maken hebben op de arbeidsmarkt. Zowel de literatuurstudie als de analyses van surveydata lieten zien dat moslima's die een hoofddoek dragen het meest worden getroffen door arbeidsmarktdiscriminatie. Moslima's met een hoofddoek hebben in sterkere mate te maken met discriminatie tijdens werving- en selectieprocedures, nemen (ten minste deels daardoor) een minder gunstige positie in op de arbeidsmarkt en hebben vaker te maken met discriminatie en uitsluiting op de werkvloer (in de vorm van nare ervaringen in contacten met collega's, leidinggevenden of klanten/cliënten).

Negatieve vooroordelen en stereotype beelden t.a.v. van het islamitische geloof, moslims en/of moslima's aan de kant van werkgevers, collega's en klanten/cliënten spelen hierbij een belangrijke rol, zo bleek uit zowel de literatuurstudie als de focusgroepen. Kwalitatief onderzoek in binnen- en buitenland suggereert dat er vaak sterk seculiere normen heersen op de werkvloer van veel organisaties, die een belemmering kunnen vormen voor de inclusie van religieuze minderheden in het algemeen en moslima's in het bijzonder (Berger e.a. 2017; Essers en Benschop 2009; Fadil 2013; Van Laer en Essers 2023). Religie is volgens vele werkgevers en soms ook volgens mensen met een moslimachtergrond zelf (Berger e.a. 2017) niet iets wat een plek zou moeten krijgen op het werk, maar alleen beleden mag worden in het privé domein – een proces dat ook wel bekendstaat als 'de privatisering van religie' (Wallace e.a. 2014). Zowel de literatuurstudie als de focusgroepen maakten duidelijk dat het bredere maatschappelijke klimaat en discours daarbij een belangrijke rol spelen. Daarbij valt te denken aan de invloed van antimoslimretoriek en negatieve beeldvorming rondom het islamitische geloof en moslima's in het bijzonder in het publieke en politieke debat. Onderstaande quote van een deelnemer aan de focusgroepen vormt daar één illustratie van.

*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.*

In verschillende deelonderzoeken zagen we bovendien aanwijzingen dat (zichtbare) religiositeit ervoor zorgt dat moslima's ook (of juist) in latere fasen van het werving- en selectieproces te maken hebben met discriminatie. De literatuurstudie liet bijvoorbeeld zien dat moslims meer discriminatie op basis van religie ervaren bij het sollicitatiegesprek of op de werkvloer dan bij het solliciteren. In de eerste fase van het sollicitatieproces lijkt dus herkomst een grotere rol te spelen, terwijl in latere fasen van het proces (tijdens het sollicitatiegesprek, het gesprek over een baan aanbod) religie/moslimidentiteit ogenschijnlijk belangrijker is. Bovendien bleek dat bij iets meer dan de helft van de vrouwen een discriminatie-ervaring te maken heeft met het dragen van een hoofddoek. Naast de literatuurstudie wijzen ook de focusgroepen in deze richting, zoals de volgende quote illustreert.

*Motivatiebrieven lezen ze vol enthousiasme. Tijdens het gesprek per telefoon staan ze te popelen om je aan te nemen. Dan komt het face-to-facemoment en dan zie je de gezichten wegtrekken. Er worden smoesjes verzonnen: bij nader inzien, wij komen erop terug, misverstand, de plek is al vergeven etc. etc. Je ziet het overduidelijk, en je voelt het.*

*Huidig overheidsbeleid: geen specifieke aandacht voor discriminatie o.b.v. religie*

De interviews met beleidsmakers bevestigden dat het huidige overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan generiek van aard is. Het richt zich op allerlei gronden van discriminatie. Er is dus geen specifieke aandacht voor discriminatie o.b.v. religie of zichtbare uitingen daarvan.

Sterker nog, deelnemers aan de focusgroep met belangenorganisaties stelden dat er in de Nederlandse maatschappij, op veel werkplekken en ook in overheidsbeleid sprake is van 'selectieve inclusie'. Er zijn volgens hen verschillende initiatieven om culturele en seksuele diversiteit te stimuleren, maar er is (te) weinig oog voor dergelijke initiatieven op het terrein van religie. Ook hier werd de koppeling gelegd met het maatschappelijke antimoslimdiscours. Het gebrek aan aandacht voor discriminatie en uitsluiting o.b.v. religie is volgens de deelnemers (deels) daaraan te wijten.

*Aanvullende handelingsperspectieven: bestrijd stigmatisering van moslims en moslima's en zorg voor bewustwording en positieve waardering van religieuze diversiteit*

Gezien het bovenstaande is een aanvullend handelingsperspectief om in te zetten op het bestrijden van stigmatisering van moslims en moslima's en op bewustwording en positieve waardering van religieuze diversiteit.

*Mogelijke concrete beleidsmaatregelen of -interventies en veronderstelde werking*

Welke concrete initiatieven kunnen bijdragen aan het verminderen van stigmatisering van moslims en aan het stimuleren van religieuze diversiteit?

Er zijn verschillende vlakken waarop de overheid werkgevers zou kunnen stimuleren en helpen om stigmatisering van moslims te voorkomen en ruimte te maken voor religieuze diversiteit. Daarbij valt te denken aan:

- het faciliteren van het delen van best practices van werkgevers (organisatiebeleid, -interventies) gericht op:
  - o het accommoderen van religieuze vrijheden
  - o de omgang met religieuze normen, bijvoorbeeld over zaken als werken met gelatine in de bakkerswereld, of handen geven
- het ontwikkelen van een werkcultuur die inclusief is voor moslims:
  - o inclusieve communicatie
    - informerende berichten en (positieve) wensen rondom ramadan, eid, iftar
    - positieve wensen rondom islamitische (en andere niet-christelijke) feestdagen (d.w.z. niet alleen rond bijvoorbeeld kerst)
  - o inclusieve werkpraktijken:
    - Creëer in overleg een gebeds-, meditatie en algemene rustruimte.
    - Organiseer een iftar.
    - Creëer mogelijkheden voor het vieren van en vrij nemen op religieuze feestdagen (bij de inroostering).
  - o het bestrijden van exclusie o.b.v. religie en het bevorderen van religieuze inclusiviteit t.a.v. kleding op het werk:
    - Gebruik geen verboden/regels die strijdig zijn met islamitische kledingvoorschriften en attendeer zowel werkgevers als potentiële slachtoffers op de beperkte juridische ruimte voor dergelijke verboden/regels.
    - Bedrijfskleding: ontwerp ook een hoofddoek, kleding met lange mouwen en betrek moslima's bij het kledingontwerp.

Zulke maatregelen kunnen op verschillende manieren bijdragen aan het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's:

- Ze dragen bij aan het bestrijden van negatieve attitudes en stereotiepe beelden t.a.v. het islamitische geloof en moslima's in het bijzonder en het bestrijden van die vooroordelen helpt discriminatie te verminderen.

- Het faciliteren van religieuze diversiteit en een grotere waardering voor religieuze diversiteit op de werkvloer kan helpen om moslimvrouwen aan te trekken, inclusiviteit te bevorderen (Berger e.a. 2017; Van Laar e.a. 2013; Van Laer en Essers 2023) en daarmee ook te zorgen voor minder discriminatie op de werkvloer en meer behoud en doorstroom.

Daarnaast zijn er manieren waarop de overheid kan bijdragen aan het bestrijden van stigmatisering en discriminatie o.b.v. (zichtbare) uitingen van religie. Zij kan bijvoorbeeld:

- uitdragen dat discriminatie niet wordt geaccepteerd, ook niet als het discriminatie betreft o.b.v. religiositeit:
  - Dat kan door specifieke voorbeelden over moslims en moslima's te gebruiken in de communicatie (van de overheid richting werkgevers) over non-discriminatie of over manieren waarop werkgevers discriminatie kunnen verminderen in algemenere zin.
  - Ook bestaande mogelijkheden rondom handhaving en naming-and-shaming bieden aanknopingspunten om de norm uit te dragen dat discriminatie o.b.v. iemands religieuze achtergrond net zomin getolereerd wordt als discriminatie op andere gronden.
- meer duidelijkheid scheppen over de juridische ruimte die bedrijven en andere organisaties hebben om onderscheid te maken op basis van een hoofddoek. Die ruimte is beperkter dan vaak wordt verondersteld (getuige bijvoorbeeld Het Europese Hof van Justitie). De vraag is echter in hoeverre werkgevers en het bredere publiek daarvan op de hoogte zijn, gelet op de bevinding moslima's die een hoofddoek dragen vaker te maken hebben met discriminatie, zeker in sectoren en beroepen met veel klantcontact. De overheid kan hier meer helderheid in scheppen door in te zetten op voorlichting of het delen van informatie.

Gezien haar voorbeeldfunctie en de cruciale rol die de overheid speelt bij normstelling, verdienen aanbevelingen die specifiek gericht zijn op die rollen van de overheid bijzondere aandacht. In de volgende sectie gaan we hierop apart in.

### *Kijk kritisch naar de rol van de overheid en de impact van systemische discriminatie*

#### *Arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's: antimoslimdiscours binnen de overheid en de samenleving*

In de focusgroep met belangenorganisaties die onderdeel uitmaakte van deze verkenning werd herhaaldelijk gewezen op de rol die de overheid volgens betrokkenen speelt bij het in stand houden en legitimeren van arbeidsmarktdiscriminatie van moslims en moslima's in het bijzonder.

*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 anderen 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.*

Er werd gewezen op de rol van antimoslimsentimenten en discriminatie en racisme binnen overheidsorganen en uitvoeringsorganisaties, in de politiek en de maatschappij als geheel en op het uitblijven van serieuze sancties in gevallen waarin er sprake is van discriminatie of racistische uitlatingen in het overheidsdomein.

*Amelia: 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.*

Daarbij ging het niet alleen over discriminatie en racisme in meer algemene zin, maar ook specifiek over het discours omtrent moslims of personen die zichtbaar moslim zijn. Een belangrijk aspect daarvan is de omgang met het dragen van een hoofddoek in bepaalde publieke functies en de redenering die de overheid daarbij hanteert. Daarbij wordt neutraliteit opgevoerd als reden om het dragen van een hoofddoek in bepaalde organisaties en functies te verbieden.



*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 erover 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 bieden om discriminatie in stand te houden. Specifiek waar het gaat om het kunnen dragen van een hoofddoek, of zichtbaar moslim kunnen zijn.*

Kortom: in de focusgroepen werd aandacht gevraagd voor voorbeeldrol die de overheid vervult en dat zij in die rol bijdraagt aan het in stand houden, normaliseren of legitimeren van discriminatie van moslims (o.b.v. hun geloof of zichtbare uitingen daarvan). Daarbij speelt dat de overheid niet het goede voorbeeld geeft (door zelf te discrimineren en uit te sluiten, o.a. op basis van een hoofddoek). Ook treedt de overheid niet adequaat op wanneer er sprake is van racisme of discriminatie in de eigen gelederen.

*Huidig overheidsbeleid: uitdragen van de norm dat discriminatie niet acceptabel is*

In de huidige overheidsaanpak om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden is een belangrijke rol weggelegd voor het uitdragen van de norm dat discriminatie niet acceptabel is en tegengegaan moet worden.

Gezien het bovenstaande kan gesteld worden dat er winst te behalen is wat betreft het eenduidig uitdragen van die boodschap. Als er met regelmaat berichten over racisme en discriminatie binnen de overheid of bij uitvoeringsinstanties verschijnen, doet dit afbreuk aan de non-discriminatie-norm die de overheid wil uitdragen. Ook het verbieden van het dragen van een hoofddoek binnen bepaalde overheidsinstanties of bepaalde functies binnen de overheid verdient in dit kader aandacht.

*Mogelijke concrete beleidsmaatregelen of -interventies en hun veronderstelde werking*

De overheid kan – gezien haar voorbeeldfunctie – extra inzetten op het bestrijden van racisme en discriminatie ten aanzien van moslims en moslima's binnen de overheid en het politieke en publieke debat. Er moet bovendien meer aandacht komen voor de aard en gevolgen van systemische discriminatie, en de overheid kan daarin een belangrijke (coördinerende) rol vervullen. De volgende zaken kunnen hieraan bijdragen:

- Bestrijd discriminatie en racisme binnen de overheid en uitvoeringsorganisaties (zoals ministeries en gemeentelijke organisaties, de politie, de belastingdienst, DUO) en pak overtreeders serieus aan.
- Draag niet bij aan normalisering of legitimering van discriminatie o.b.v. religie door het verbieden van een hoofddoek in bepaalde (semi-)overheidsfuncties.
- Bestrijd als overheid actief systemische discriminatie en draag dat uit, bijvoorbeeld door de aard en de gevolgen daarvan in kaart te brengen en een aanpak te formuleren.

Dit kan bijdragen aan het verminderen van discriminatie van moslima's, omdat een goed voorbeeld goed doet volgen. Bovendien is het *niet* legitimeren van discriminatie van essentieel belang voor de normstelling die de overheid voor ogen heeft.

#### **4.3 Tot slot: reflecties met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's**

Op basis van de deelonderzoeken hebben we in de vorige sectie concrete antwoorden geformuleerd op de eerste drie deelvragen. Deze verkenning heeft het belang onderstreept van een holistisch en intersectioneel perspectief bij het verzamelen en analyseren van bestaande en nieuwe kwalitatieve en kwantitatieve data over arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. De conclusies in de verkenning zijn getrokken op basis van het totaalbeeld van inzichten die zijn opgedaan met een grote variatie aan onderzoeksmethoden (triangulatie) die op elkaar hebben voortgebouwd. De resultaten illustreren aan de ene kant hoe veelzijdig en meervoudig de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland is, maar aan de andere kant hoe beperkt de bestaande kennis is zodra een meer holistische, fasegerichte en intersectionele lens wordt toegepast. Bovenstaande handelingsperspectieven zijn dan ook niet altijd eenvoudig en geen *one-size-fits-all*-oplossing, maar illustreren de noodzaak van een benadering waarin diverse behoeften en

omstandigheden erkend worden. Dit onderstreept tot slot – en hier sluiten wij ons aan bij de oproep van de belangengroepen – het enorme belang van een continue aandacht voor het monitoren en zichtbaar maken van de bestaande discriminatiepraktijken en de betekenis van deze praktijken voor moslima's als diverse groep in Nederland. Want alleen dan kunnen we in de toekomst scherp zicht houden op de werking van het antidiscriminatiebeleid en de gevolgen ervan voor arbeidsmarktdiscriminatie onder moslima's in Nederland.

## Begrippenlijst

Discriminatie	Er is sprake van (arbeidsmarkt)discriminatie wanneer groepen op basis van bepaalde kenmerken (zoals herkomst, religie, gender, kleur) systematisch anders worden behandeld dan de dominante groep, ondanks gelijke geschiktheid en in vergelijkbare arbeidssituaties.
Ethno-religieuze discriminatie	Ethno-religieuze discriminatie verwijst naar het onrechtmatig behandelen van individuen of groepen op basis van zowel hun etnische achtergrond als hun religie.
Ervaren discriminatie	De interpretatie van een meegemaakt incident als discriminatie, waarbij een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval wordt gerelateerd aan een vermeende negatieve houding over de groep waartoe het individu wordt gerekend.
Institutionele discriminatie	De wijzen waarop diverse instituties in een samenleving (scholen, bedrijven, semipublieke overheden) sommige groepen systematisch bevoordelen en andere groepen systematisch benadelen (m.b.t. kansen op goed onderwijs, arbeid, inkomen, gezondheid, huisvesting, gelijke veroordelingen).
Islamofobie	Ongegronde vijandigheid richting de islam, waaronder verregaande generalisaties en stereotypering over de islam, zoals de islam essentialiseren, onder andere in termen van gewelddadigheid, barbaarsheid en demonisch zijn, waarbij de religie islam wordt beschouwd als een cultuur die inferieur is aan het de westerse cultuur en er een hiërarchisch onderscheid geconstrueerd wordt tussen niet-moslims en moslims, waarbij de laatste als groep wordt geproblematiseerd op basis van hun religie (zie CBMI, 1997; Ciftci, 2012; KIS, 2023).
Microagressie	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.
Bias	Term die wordt gebruikt om vooroordelen en stereotypering t.a.v. groepen of personen aan te duiden.
Stereotypen	Stereotypen zijn algemene beelden van de kenmerken, eigenschappen en het gedrag van een groep. Stereotypen zijn generalisaties en versimpelingen van de werkelijkheid, die een groep terugbrengen tot een clichébeeld.
Intersectionaliteit	Intersectionaliteit is een analytisch kader dat licht werpt op de unieke vormen van meervoudige discriminatie die een persoon kan ervaren op grond van diens sociale identiteit. Je maatschappelijke positie wordt namelijk bepaald door verschillende betekenisgevers zoals gender, nationaliteit, ras/ethniciteit, klasse, religie, leeftijd, seksualiteit en wettelijke status. Al deze factoren beïnvloeden elkaar, waardoor er unieke ervaringen van discriminatie of privilege ontstaan.
Inclusie	Het gevoel dat een werknemer zichzelf kan zijn en zich tegelijkertijd ook onderdeel voelt van een team en van de organisatie waarvoor diegene werkt.

## Referenties

- Ahmed, Sofia, en Kevin M. Gorey. 2023. 'Employment Discrimination Faced by Muslim Women Wearing the Hijab: Exploratory Meta-Analysis'. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work* 32(3):115-23. doi: 10.1080/15313204.2020.1870601.
- Andriessen, Iris, Justin Hoegen Dijkhof, Ab van der Torre, Esther van den Berg, Ine Pulles, Jurgen Iedema, en Marian de Voogd-Hamelink. 2020. *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, Iris, Eline Nievers, en Jaco Dagevos. 2012. *Op achterstand: Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, Iris, Eline Nievers, Jaco Dagevos, en Laila Faulk. 2012. 'Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Its Relationship With Job Characteristics and Multiple Group Membership'. *Work and Occupations* 39(3):237-69. doi: 10.1177/0730888412444783.
- Andriessen, Iris, Eline Nievers, Laila Faulk, en Jaco Dagevos. 2010. *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van nietwesterse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, Iris, Maaike van Rooijen, Mehmet Day, Arda Van Der Berg, Eva Mienis, en Naomi Verweij. 2021. *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.
- Andriessen, Iris, Barbara Van der Ent, Manu Van der Linden, en Guido Dekker. 2015. *Op afkomst afgewezen: Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Azabar, Samira, en Peter Van Aelst. 2023. 'Religion Works in Different Ways: An Intersectional Approach to Muslims' Noninstitutionalized Participation'. *Acta Politica*. doi: 10.1057/s41269-023-00300-y.
- Baert, Stijn. 2018. 'Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005'. Pp. 63-77 in *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance, Methodos Series*, onder redactie van S. M. Gaddis. Cham: Springer International Publishing.
- Baert, Stijn, Bart Cockx, Niels Gheyle, en Cora Vandamme. 2015. 'Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult?' *ILR Review* 68(3):467-500. doi: 10.1177/0019793915570873.
- Bartkoski, Timothy, Ellen Lynch, Chelsea Witt, en Cort Rudolph. 2018. 'A Meta-Analysis of Hiring Discrimination Against Muslims and Arabs'. *Personnel Assessment and Decisions* 4(2). doi: <https://doi.org/10.25035/pad.2018.02.001>.
- Berger, Laura J., Caroline Essers, en Abdelmajid Himi. 2017. 'Muslim employees within "white" organizations: the case of Moroccan workers in the Netherlands'. *The International Journal of Human Resource Management* 28(8):1119-39. doi: 10.1080/09585192.2016.1166785.
- Bertrand, M., en E. Duflo. 2017. 'Chapter 8 - Field Experiments on Discrimination'. Pp. 309-93 in *Handbook of Economic Field Experiments*. Vol. 1, *Handbook of Field Experiments*, onder redactie van A. V. Banerjee en Esther Duflo. Amsterdam: Elsevier.
- Bisschop, Paul, Justus Van Kesteren, Koen Van der Ven, Tyas Prevoo, Bas ter Weel, Ardita Muja, Marieke De Visser, Maurice Crul, Zakia Essanhaji, en Ruud Baarda. 2021. *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt*. Amsterdam: SEO | ResearchNed | Vrije Universiteit | Ruud Baarda Advies.
- Bles, Per, en Christoph Meng. 2018. 'MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten'. *MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*. doi: 10.26481/umarof.2018017.
- Blommaert, Lieselotte, en Marcel Coenders. 2023. 'The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 0(0):1-23. doi: 10.1080/1369183X.2023.2282385.
- Blommaert, Lieselotte, Marcel Coenders, en Frank van Tubergen. 2014. 'Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures'. *Social Forces* 92(3):957-82. doi: 10.1093/sf/sot124.
- Blommaert, Lieselotte, en Niels Spierings. 2019. 'Examining Ethno-Religious Labor Market Inequalities among Women in the Netherlands'. *Research in Social Stratification and Mobility* 61:38-51. doi: 10.1016/j.rssm.2019.01.005.
- Blommaert, Lieselotte, Frank van Tubergen, en Marcel Coenders. 2012. 'Implicit and Explicit Interethnic Attitudes and Ethnic Discrimination in Hiring'. *Social Science Research* 41(1):61-73. doi: 10.1016/j.ssresearch.2011.09.007.
- Boer, Maartje, en Frank van Tubergen. 2019. 'Media messages and attitudes toward muslims and ethnic minorities: A panel study among ethnic majority adolescents in the Netherlands'. *Social Science Research* 83:102311. doi: 10.1016/j.ssresearch.2019.06.002.

- Bouk, Fatima el, Paul Vedder, en Yolanda te Poel. 2013. 'The Networking Behavior of Moroccan and Turkish Immigrant Entrepreneurs in Two Dutch Neighborhoods: The Role of Ethnic Density'. *Ethnicities* 13(6):771-94. doi: 10.1177/1468796812471131.
- Butter, Ewoud, Roemer van Oordt, en Ineke van der Valk. 2021. 'Monitor moslimdiscriminatie. Vierde rapportage met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt'.
- CBMI (Commission on British Muslims and Islamophobia. 1997. Islamophobia: A Challenge for Us All. Retrieved from <http://www.runnymedetrust.org/publications/17/74.html>
- Chang, E., Kirgios, E., Elfer, J. Wright, K. en Lindemann, G. (2023). Why you should start A/B testing your DEI initiatives. *Harvard Business Review*, 18 April.
- Ciftci, S. 2012. Islamophobia and Threat Perceptions: Explaining Anti-Muslim Sentiment in the West. *Journal of Muslim Minority Affairs* 32 (3): 293-309.
- Confurius, Diane, Ruben Gowricharn, en Jaco Dagevos. 2019. 'Labour market participation of Sub-Saharan Africans in the Netherlands: the limits of the human capital approach'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(13):2328-47. doi: 10.1080/1369183X.2018.1497956.
- Czymara, Christian S. 2020. 'Propagated Preferences? Political Elite Discourses and Europeans' Openness toward Muslim Immigrants'. *International Migration Review* 54(4):1212-37. doi: 10.1177/0197918319890270.
- Dagevos, Jaco, Marian de Voogd-Hamelink, en Roxy Damen. 2022. *Gevestigd, maar niet thuis: Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Derous, Eva. 2007. 'Naamdiscriminatie bij cv-screening'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 23(4). doi: 10.5117/2007.023.004.009.
- Derous, Eva. 2011. 'Geen baan voor een Marokkaan? Discriminatie bij cv-screening nader bekeken'. *Gedrag & Organisatie* 24(2). doi: 10.5117/2011.024.002.139.
- Derous, Eva, en Ann Marie Ryan. 2012. 'Documenting the Adverse Impact of Résumé Screening: Degree of Ethnic Identification Matters'. *International Journal of Selection and Assessment* 20(4):464-74. doi: 10.1111/ijsa.12009.
- Di Stasio, Valentina, en Bram Lancee. 2020. 'Understanding Why Employers Discriminate, Where and against Whom: The Potential of Cross-National, Factorial and Multi-Group Field Experiments'. *Research in Social Stratification and Mobility* 65:100463. doi: 10.1016/j.rssm.2019.100463.
- Di Stasio, Valentina, Bram Lancee, Susanne Veit, en Ruta Yemane. 2021. 'Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6):1305-26. doi: 10.1080/1369183X.2019.1622826.
- Di Stasio, Valentina, en Edvard N. Larsen. 2020a. 'The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets'. *Social Psychology Quarterly* 83(3):229-50. doi: 10.1177/0190272520902994.
- Di Stasio, Valentina, en Edvard N. Larsen. 2020b. 'The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets'. *Social Psychology Quarterly* 83(3):229-50. doi: 10.1177/0190272520902994.
- Dobbin, Frank, en Alexandra Kalev. 2022. *Getting to Diversity: What Works and What Doesn't*. Cambridge: Belknap Press.
- Dobbin, F., Schrage, D., en Kalev, A. (2015). Rage against the Iron Cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. *American Sociological Review*, 80(5), 1014-1044.
- Dolfing, Mirjam, en Frank van Tubergen. 2005. 'Bensaïdi of Veenstra?: Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland'. *Sociologie* 1:407.
- Duijs, Saskia Elise, Tineke Abma, Olivia Plak, Usha Jhingokeri, Yvonne Abena-Jaspers, Naziha Senoussi, Casper Mazurel, Zohra Bourik, en Petra Verdonk. 2022. 'Squeezed out: Experienced Precariousness of Self-Employed Care Workers in Residential Long-Term Care, from an Intersectional Perspective'. *Journal of Advanced Nursing* n/a(n/a). doi: 10.1111/jan.15470.
- Ellemers, Naomi, en Dick De Gilder. 2022. *De voorbeeldige organisatie*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- Elsayed, Ahmed, en Andries de Grip. 2018. 'Terrorism and the Integration of Muslim Immigrants'. *Journal of Population Economics* 31(1):45-67. doi: 10.1007/s00148-017-0646-z.
- Essed, Philomena. 2018. *Alledaags racisme*. Amsterdam: Van Gennep.
- Essers, Caroline, en Yvonne Benschop. 2007. 'Enterprising Identities: Female Entrepreneurs of Moroccan or Turkish Origin in the Netherlands'. *Organization Studies* 28(1):49-69. doi: 10.1177/0170840606068256.
- Essers, Caroline, en Yvonne Benschop. 2009. 'Muslim Businesswomen Doing Boundary Work: The Negotiation of Islam, Gender and Ethnicity within Entrepreneurial Contexts'. *Human Relations* 62(3):403-23. doi: 10.1177/0018726708101042.

- Essers, Caroline, en Deirdre Tedmanson. 2014. 'Upsetting "Others" in the Netherlands: Narratives of Muslim Turkish Migrant Businesswomen at the Crossroads of Ethnicity, Gender and Religion'. *Gender, Work & Organization* 21(4):353-67. doi: 10.1111/gwao.12041.
- Fadil, Nadia. 2013. 'Performing the Salat [Islamic Prayers] at Work: Secular and Pious Muslims Negotiating the Contours of the Public in Belgium'. *Ethnicities* 13(6):729-50. doi: 10.1177/1468796812471129.
- Falcke, Swantje, Christoph Meng, en Romy Nollen. 2020. 'Educational mismatches for second generation migrants. An analysis of applied science graduates in the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46(15):3235-51. doi: 10.1080/1369183X.2020.1738211.
- Farris, Sara R., en Sara de Jong. 2014. 'Discontinuous intersections: second-generation immigrant girls in transition from school to work'. *Ethnic and Racial Studies* 37(9):1505-25. doi: 10.1080/01419870.2013.774033.
- Fernández-Reino, Mariña, Valentina Di Stasio, en Susanne Veit. 2022a. 'Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain'. *European Sociological Review* jcac032. doi: 10.1093/esr/jcac032.
- Fernández-Reino, Mariña, Valentina Di Stasio, en Susanne Veit. 2022b. 'Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain'. *European Sociological Review* 39(3):479-97. doi: 10.1093/esr/jcac032.
- Geurts, Nella, Tine Davids, Marcel Lubbers, en Niels Spierings. 2022. 'A cosmopolitan explanation of the integration paradox: a mixed methods approach'. *Ethnic and Racial Studies* 45(16):412-34. doi: 10.1080/01419870.2022.2093613.
- Gracia, Pablo, Lucía Vázquez-Quesada, en Herman G. Van de Werfhorst. 2016. 'Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(1):69-87. doi: 10.1080/1369183X.2015.1085800.
- Güveli, Ayşe, Ariana Need, en Nan Dirk de Graaf. 2007. 'Socio-Political, Cultural and Economic Preferences and Behaviour of the Social and Cultural Specialists and the Technocrats. Social Class or Education?' *Social Indicators Research* 81(3):597-631. doi: 10.1007/s11205-006-9000-7.
- Hass, Bat-sheva. 2020. 'The Burka Ban: Islamic Dress, Freedom and Choice in The Netherlands in Light of the 2019 Burka Ban Law'. *Religions* 11(2):93. doi: 10.3390/rel11020093.
- Helbling, Marc. 2014. 'Opposing Muslims and the Muslim Headscarf in Western Europe'. *European Sociological Review* 30(2):242-57. doi: 10.1093/esr/jct038.
- Hendriks, Peter, en Hans van Ewijk. 2017. 'To Have Voice and Choice: Turkish and Moroccan Dutch Professionals in Social Work'. *International Social Work* 60(3):720-32. doi: 10.1177/0020872816651705.
- Hennekam, Sophie, en Jean-Pierre Dumazert. 2023. 'Intersectional (in)Visibility of Transgender Individuals with an Ethnic Minority Background throughout a Gender Transition: Four Longitudinal Case Studies'. *Gender, Work & Organization* n/a(n/a). doi: 10.1111/gwao.12992.
- Holland, Jennifer A., en Helga A. G. de Valk. 2017. 'Differences in labour force participation by motherhood status among second-generation Turkish and majority women across Europe'. *Population Studies* 71(3):363-78. doi: 10.1080/00324728.2017.1319495.
- Huijnk, Willem. 2020. *Werk in ontwikkeling? Veranderingen sinds begin deze eeuw in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, Willem, en Iris Andriessen. 2016. *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Inglehart, Ronald F. 2018. *Cultural Evolution*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Khatab, Nabil, en Shereen Hussein. 2018. 'Can Religious Affiliation Explain the Disadvantage of Muslim Women in the British Labour Market?' *Work, Employment and Society* 32(6):1011-28. doi: 10.1177/0950017017711099.
- Khoudja, Yassine. 2018. 'Employment and Education–Occupation Mismatches of Immigrants and Their Children in the Netherlands: Comparisons with the Native Majority Group'. *Social Inclusion* 6(3):119-41. doi: 10.17645/si.v6i3.1452.
- Khoudja, Yassine, en Fenella Fleischmann. 2015. 'Ethnic Differences in Female Labour Force Participation in the Netherlands: Adding Gender Role Attitudes and Religiosity to the Explanation'. *European Sociological Review* 31(1):91-102. doi: 10.1093/esr/jcu084.
- KIS (Kennisplatform Inclusief Samenleven). 2023. 'Moslimdiscriminatie en islamkritiek: wat betekent dat en wat zijn de verschillen?' Gepubliceerd: 24/8/2023. <https://www.kis.nl/publicatie/moslimdiscriminatie-en-islamkritiek-wat-betekent-dat-en-wat-zijn->

de-verschillen.

- Kislev, Elyakim. 2019. 'Open Markets, Closed Societies: The Dual Assimilation of Immigrants in Western Europe'. *Social Science Research* 82:92-104. doi: 10.1016/j.ssresearch.2019.04.004.
- Kline, Patrick, Evan K. Rose, en Christopher R. Walters. 2022. 'Systemic Discrimination Among Large U.S. Employers'. *The Quarterly Journal of Economics* 137(4):1963-2036. doi: 10.1093/qje/qjac024.
- Klooster, Eva, Suzan De Winter-Koçak, en Mehmet Day. 2016. *Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt? | KIS*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleven (KIS).
- Klooster, Eva, Christoph Meng, Per Bles, Dunja Monker, en Gregor Walz. 2020. *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA | Maastricht University.
- Koenig, Matthias. 2023. 'Religious Diversity, Islam, and Integration in Western Europe—Dissecting Symbolic, Social, and Institutional Boundary Dynamics'. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*. doi: 10.1007/s11577-023-00911-5.
- Kogan, Irena. 2006. 'Labor Markets and Economic Incorporation among Recent Immigrants in Europe'. *Social Forces* 85(2):697-721.
- Lachhab, F. Z., en M. H. Vorthoren. 2016. *Islamofobie in zicht*. Rotterdam: Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR).
- Lancee, Bram. 2016. 'The Negative Side Effects of Vocational Education: A Cross-National Analysis of the Relative Unemployment Risk of Young Non-Western Immigrants in Europe'. *American Behavioral Scientist* 60(5-6):659-79. doi: 10.1177/0002764216632835.
- Leyerzapf, Hannah, Petra Verdonk, Halleh Ghorashi, en Tineke A. Abma. 2018. "'We Are All so Different That It Is Just ... Normal.'" Normalization Practices in an Academic Hospital in the Netherlands'. *Scandinavian Journal of Management* 34(2):141-50. doi: 10.1016/j.scaman.2018.03.003.
- Neumark, David. 2018. 'Experimental Research on Labor Market Discrimination'. *Journal of Economic Literature* 56(3):799-866. doi: 10.1257/jel.20161309.
- Ossenkop, Carolin, Claartje J. Vinkenburg, Paul G. W. Jansen, en Halleh Ghorashi. 2015. 'Ethnic Identity Positioning at Work: Understanding Professional Career Experiences'. *Scandinavian Journal of Management* 31(4):515-25. doi: 10.1016/j.scaman.2015.08.002.
- Panteia, 2015. Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests. Gedownload van: <https://panteia.nl/uploads/sites/2/2015/09/Discriminatie-in-de-wervings-en-selectiefase.pdf>
- Panteia, 2019. Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie: Eindrapportage. Gedownload van: [https://www.eerstekamer.nl/overig/20191009/eindrapportage\\_herhaling\\_virtuele/document](https://www.eerstekamer.nl/overig/20191009/eindrapportage_herhaling_virtuele/document)
- Pásztor, Adél. 2014. 'Education matters: continuity and change in attitudes to education and social mobility among the offspring of Turkish guest workers in the Netherlands and Austria'. *International Studies in Sociology of Education* 24(3):290-303. doi: 10.1080/09620214.2014.943034.
- Polavieja, Javier G., Bram Lancee, María Ramos, Susanne Veit, en Ruta Yemane. 2023. 'In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe'. *Socio-Economic Review* mwad009. doi: 10.1093/ser/mwad009.
- Ponds, Roderik, Marten Middeldorp, Caren Tempelman, en Sandra Vriend. 2018. *Kansen bekeken: Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond*. Utrecht: Atlas voor gemeenten & SEO economisch onderzoek.
- Prins, Jacomijne, Jacquélien van Stekelenburg, Francesca Polletta, en Bert Klandermans. 2013. 'Telling the Collective Story? Moroccan-Dutch Young Adults' Negotiation of a Collective Identity through Storytelling'. *Qualitative Sociology* 36(1):81-99. doi: 10.1007/s11133-012-9241-5.
- Quillian, Lincoln, en John J. Lee. 2023. 'Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries'. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 120(6):e2212875120. doi: 10.1073/pnas.2212875120.
- Ramos, María, Lex Thijssen, en Marcel Coenders. 2021. 'Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6):1261-84. doi: 10.1080/1369183X.2019.1622824.
- Razenberg, Inge, Merel Kahmann, en Marjan de Grijter. 2018. *'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Reyneri, Emilio, en Giovanna Fullin. 2011. 'Labour Market Penalties of New Immigrants in New and Old

- Receiving West European Countries: Labour Market Penalties in West Europe'. *International Migration* 49(1):31-57. doi: 10.1111/j.1468-2435.2009.00593.x.
- Schuster, Julia, en Doris Weichselbaumer. 2022. "'Just take it off, where's the problem?'" How online commenters draw on neoliberal rationality to justify labour market discrimination against women wearing headscarves'. *Ethnic and Racial Studies* 45(11):2157-78. doi: 10.1080/01419870.2021.1991969.
- Schwalbe, Michael, Sandra Godwin, Daphne Holden, en Douglas Schrock. 2000. 'Generic Processes in the Reproduction of Inequality: An Interactionist Analysis'. *Social Forces* 79(2):419-52.
- Sen, Maya, en Omar Wasow. 2016. 'Race as a Bundle of Sticks: Designs that Estimate Effects of Seemingly Immutable Characteristics'. *Annual Review of Political Science* 19(1):499-522. doi: 10.1146/annurev-polisci-032015-010015.
- Siebers, Hans. 2009. 'Struggles for Recognition: The Politics of Racioethnic Identity among Dutch National Tax Administrators'. *Scandinavian Journal of Management* 25(1):73-84. doi: 10.1016/j.scaman.2008.11.009.
- Siebers, Hans. 2017. 'What Turns Migrants into Ethnic Minorities at Work? Factors Erecting Ethnic Boundaries among Dutch Police Officers'. *Sociology* 51(3):608-25. doi: 10.1177/0038038515598282.
- Siebers, Hans, en Marissa Koster. 2022. 'How Official Nationalism Fuels Labour Market Discrimination against Migrants in the Netherlands and Its Institutional Alternatives'. *Nations and Nationalism* 28(1):98-116. doi: 10.1111/nana.12721.
- Sweida-Metwally, Samir. 2022. 'Does the Muslim penalty in the British labour market dissipate after accounting for so-called "sociocultural attitudes"?' *Ethnic and Racial Studies* 45(16):359-88. doi: 10.1080/01419870.2022.2097887.
- Tijssen, Lex. 2023. 'Regional ethnic concentrations and ethnic discrimination in hiring: field experimental evidence from the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 49(9):2434-53. doi: 10.1080/1369183X.2021.1905505.
- Tijssen, Lex, Marcel Coenders, en Bram Lancee. 2019. 'Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten'. *Mens & Maatschappij* 94(2):141-76. doi: 10.5117/MEM2019.2.002.THIJ.
- Tijssen, Lex, Bram Lancee, Susanne Veit, en Ruta Yemane. 2021. 'Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6):1222-39. doi: 10.1080/1369183X.2019.1622793.
- Tijssen, Lex, Frank van Tubergen, Marcel Coenders, Robert Hellpap, en Suzanne Jak. 2022. 'Discrimination of Black and Muslim Minority Groups in Western Societies: Evidence From a Meta-Analysis of Field Experiments'. *International Migration Review* 56(3):843-80. doi: 10.1177/01979183211045044.
- TNO. 2020. *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten*. Den Haag: Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO).
- Van Laar, Colette, Belle Derks, en Naomi Ellemers. 2013. 'Motivation for Education and Work in Young Muslim Women: The Importance of Value for Ingroup Domains'. *Basic and Applied Social Psychology* 35(1):64-74. doi: 10.1080/01973533.2012.746609.
- Van Laer, Koen, en Caroline Essers. 2023. 'The Regulation of Religion by Secular Work Practice: Exploring Muslim Employees' Performance of Religious Practice'. *Journal of Management* 01492063231161344. doi: 10.1177/01492063231161344.
- Van Wonderen, Ron, en Maaike Van Kapel. 2017. *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie*.
- Veit, Susanne, en Lex Thijsen. 2021. 'Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6):1285-1304. doi: 10.1080/1369183X.2019.1622825.
- Visser, Kirsten. 2016. "'You shouldn't blame religion ... but the person" – the ethnic boundary work of young second-generation migrants in Rotterdam'. *Children's Geographies* 14(6):670-84. doi: 10.1080/14733285.2016.1160030.
- Waldring, I. E., M. R. J. Crul, en H. Ghorashi. 2014. 'The fine art of boundary sensitivity. Successful second generation Turks and Moroccans in the Netherlands'. *New Diversities* 16(1):71-87.
- Waldring, Ismintha, Maurice Crul, en Halleh Ghorashi. 2015. 'Discrimination of Second-Generation Professionals in Leadership Positions'. *Social Inclusion* 3(4):38-49. doi: 10.17645/si.v3i4.227.
- Wallace, Michael, Bradley R. E. Wright, en Allen Hyde. 2014. 'Religious Affiliation and Hiring Discrimination in the American South: A Field Experiment'. *Social Currents* 1(2):189-207. doi:



10.1177/2329496514524541.

- Weichselbaumer, Doris. 2020. 'Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves'. *ILR Review* 73(3):600-627. doi: 10.1177/0019793919875707.
- Witteveen, Dirk, en Richard Alba. 2018. 'Labour Market Disadvantages of Second-Generation Turks and Moroccans in the Netherlands: Before and during the Great Recession'. *International Migration* 56(2):97-116. doi: 10.1111/imig.12411.
- van der Zwan, Roos, en Frank Van Tubergen. 2021. "What explains the low labor force participation of refugee women? Evidence on Syrians in the Netherlands". Den Haag.
- Zwetsloot, Jelle, Paul Bisschop, en Bas Ter Weel. 2019. 'Mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond vinden moeilijker werk'. *ESB* 104(4780):572-75.
- Verhaeghe, P. P. (2023). Praktijktesten en mystery shopping als beleidsinstrument tegen discriminatie: Een analyse van hun verschillende toepassingen op de arbeids-en huurwoningmarkt. *Housing Studies*, 31, 223-236.
- Verhaeghe, P-P., en Mastari, L. N. (2018). *Mystery shopping bij makelaars in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. Vrije Universiteit Brussel, Vakgroep Sociologie, Interface Demography.
- Verhaeghe, P. P., n Van der Bracht, K. (2020). How many correspondence tests are enough to detect discrimination among single agents? A longitudinal study on the Belgian real estate market (No. 678). *GLO Discussion Paper*.