

Radboud Universiteit



Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's

11 september 2023

Achtergrondnotitie B: Secundaire surveydataanalyse

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

Faculteit der Sociale Wetenschappen
Sociologie, Radboud Social Cultural Research

Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's - met kenmerk 201865005.013.261

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

© 2023 Radboud Universiteit Nijmegen

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

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

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Achtergrond	4
Achtergrondnotitie B: Secundaire surveydata-analyse	4
Leeswijzer	5
NELLS: Discriminatie-ervaringen op de arbeidsmarkt	6
Achtergrond: bestaande NELLS-analyse	6
Methodologische verantwoording aanvullend onderzoek	6
Resultaten voor ervaren discriminatie	8
GEMM-experiment: Discriminatie in selectieproces	13
Achtergrond: bestaande GEMM-analyse.....	13
Methodologische verantwoording aanvullend onderzoek	13
Resultaten voor discriminatie in werkgeversreactie	14
Conclusies secundaire surveydata-analyse	18
De aard van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's	18
De reikwijdte van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's	19
De prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's	19
Implicaties vervolg verkenning	20
Referenties	21

Inleiding

Achtergrond

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

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

In de verkenning staat de volgende **hoofdvraag** centraal:

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

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

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

Achtergrondnotitie B: Secundaire surveydata-analyse

In deze achtergrondnotitie rapporteren wij over de in de onderzoeksopzet beschreven analyse van secundaire surveydata uit Fase 1 van het onderzoek. Omdat er nog beperkt onderzoek is gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, helpt deze analyse om 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.

Om meer zicht te krijgen op de prevalentie en ervaringen van discriminatie onder moslima's in verschillende fasen van het arbeidsproces, presenteren we in dit hoofdstuk de resultaten van enkele secundaire data-analyses. We gebruiken daarbij twee databronnen: (1) de Nederlandse LevensLoopStudie-data (NELLS-surveydata; waarbij nog onderscheid wordt gemaakt tussen al bestaande NELLS-data en een relatief kleine nieuwe dataverzameling in het kader van deze verkenning) en (2) data afkomstig uit het Growth Equal opportunities Migration & Markets-veldexperiment (GEMM-veldexperiment).

NELLS is een survey waarin gevraagd wordt naar mensen hun ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt, waarbij we ons in deze achtergrondnotitie richten. GEMM is een veldexperiment waarbij met fictieve sollicitanten gesolliciteerd wordt op echte openstaande vacatures. Reactieverschillen tussen herkomstgroepen wijzen op het bestaan van discriminatie.

Mede op basis van de analyses gepresenteerd in deze achtergrondnotitie zijn de focusgroepen vormgegeven (d.w.z. is de samenstelling van de verschillende focusgroepen bepaald en de topiclijst voor de focusgroepen opgesteld), zie Achtergrondnotitie D. Ook bieden deze analyses verdiepende inzichten met betrekking tot de rol van beroepssector, baantype, arbeidsfase en het dragen van een hoofddoel bij het verklaren van arbeidsmarktdiscriminatie dan eerder onderzoek.

Leeswijzer

In de komende twee hoofdstukken bespreken de methodische verantwoording en resultaten van de analyse van respectievelijk de NELLS-data en de GEMM-data. In een afsluitend hoofdstuk geven we de deelconclusie op basis van dit onderzoeksonderdeel weer.

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

NELLS: Discriminatie-ervaringen op de arbeidsmarkt

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

Achtergrond: bestaande NELLS-analyse

Eerdere analyses van de NELLS-data door Blommaert en Spierings (2019) lieten zien dat vrouwen met een Marokkaanse en Turkse achtergrond in Nederland minder vaak betaald werk hebben en langer op zoek zijn naar een baan. Dit geldt het sterkst voor eerste-generatiemigrantenvrouwen. Als rekening wordt gehouden met sociaaleconomische verschillen, taalbeheersing, religiositeit en genderhoudingen, dan hebben Turks-Nederlandse vrouwen nog altijd een achterstand in zoekduur en de eerste-generatievrouwen (Marokkaans- en Turks-Nederlands) ook in baankansen. De auteurs bestuderen ook verschillen tussen vrouwen die een hoofddoek dragen en zij die dat niet doen, waarbij duidelijke verschillen naar voren komen, ten nadele van de hoofddoek-dragende vrouwen. Rekening houdend met bovengenoemde zaken, is duidelijk dat in ieder geval Marokkaans-Nederlandse vrouwen met een hoofddoek, binnen hun respectievelijke migratiegeneratie, een kleinere kans op werk hebben. De auteurs geven aan dat dit een indicatie geeft van discriminatie van moslima's, in het bijzonder als zij een hoofddoek dragen.

Methodologische verantwoording aanvullend onderzoek

Dataverzameling

De dataverzameling van NELLS is gecoördineerd door onderzoekers van de secties sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen en de Universiteit van Tilburg. 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 van Nederland: personen van Marokkaanse afkomst, personen van Turkse afkomst, overige personen (voornamelijk mensen zonder migratieachtergrond).¹ 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 et al., 2014). De derde ronde betreft een nieuwe steekproef en een substantieel andere vragenlijst. 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.

De moslima's die deelnamen aan NELLS2022 en aangaven herbenaderd te mogen worden voor vervolgonderzoek zijn voor het huidige onderzoek uitgenodigd om een korte vragenlijst die gedetailleerde informatie geeft in te vullen en deel te nemen aan één van de focusgroepen (zie Achtergrondnotitie D). 70 nieuwe surveyrespondenten hebben deze korte vragenlijst ingevuld, daarover rapporteren we hier ook.

Herkomst, religie (moslim) en wel/niet-hoofddoek-dragend

Hier voeren wij enkele additionele analyses op de NELLS-data uit, waarbij de focus ligt op vrouwen met een Marokkaanse of Turkse en Islamitische-achtergrond. De islamitische achtergrond van respondenten is bepaald aan de hand van vragen over de religie van de vrouwen zelf en van vragen

¹ Er is geen oversampling van mensen met een andere migratieachtergrond uitgevoerd; in de algemene steekproef kunnen die wel benaderd zijn, maar zijn de aantallen te laag om daar valide uitspraken op te doen. Het is wellicht goed te benadrukken dat het voor veruit de meeste beschikbare grootschalige survey-data 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 2 van de grootste herkomstgroepen in Nederland, al meer mogelijkheden dan de meeste andere datasets. Bovendien is de NELLS-data bij uitstek geschikt voor het beantwoorden van de vragen die in deze verkenning centraal staat 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.

over de vader van vrouwen die aangaven dat het eigen geboorteland of dat van minimaal één van de ouders Marokko of Turkije² aangaf.³ Gezien de focus op de verschillen tussen sectoren (zie hieronder), de focus in de vraagstelling van deze verkenning op het dragen van een hoofddoek en het aantal respondenten, zullen we enkel (sector)uitsplitsingen presenteren voor vrouwen die aangeven wel of niet een hoofddoek te dragen (de vraag is in een dergelijke algemene zin voorgelegd).

Sector

Om sectorverschillen te onderzoeken combineren wij informatie over de bredere sector waarbinnen mensen werken en 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 (hogere orde) sectoren creëerden we zes groepen (zie tabel hieronder). 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 (in cursief grijs weergegeven).

Een vergelijkbare vraag over opleidingsrichting, plus een meer gedetailleerde vraag over de sector waarin men momenteel werkt, hebben we voorgelegd aan moslima's uit de derde NELLS-ronde die aangaven te mogen worden herbenaderd. 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 antwoorden maakten we een onderscheid tussen vrouwen die aangeven nooit discriminatie te hebben meegemaakt bij het zoeken naar een baan of op hun werk en zij die aangeven dat wel ooit in het arbeidsproces te hebben meegemaakt.

Een vergelijkbare vraag hebben we voorgelegd aan de herbenaderde respondenten (NELLS2022), zij het dat specifiek is gevraagd naar discriminatiegronden (etniciteit/religie en geslacht) en dat de fase in het arbeidsproces (voor/ tijdens de stagezoektocht, op stage, tijdens sollicitatieprocedures en op de werkvloer) wel analyseerbaar is 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 hier beknopt omdat deze nuttige input geven voor het vervolg van de verkenning.

Open vraag

Aan de herbenaderde 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 veertig ook deze open vraag beantwoord, leidend tot een extra corpus van ruim 2400 woorden. Deze antwoorden analyseren we kwalitatief, door te kijken welke patronen de toelichting bevat en hoe die meer licht laat schijnen op de cijfers. Daarbij zullen we zowel de patronen als emblematische cases weergeven.

² In de NELLS data zitten 25 vrouwen die zichzelf Moslim noemen, waarvan 21 ook een moslimvader hadden. Dit aantal is te klein om valide uitspraken over te doen, wat des te sterker geldt voor het mogelijke aantal vrouwen zonder migratieachtergrond dat zich tot islam bekeerd heeft (maximaal 4 [25-21]).

³ Deze selectie leidt tot 454 vrouwen. Hadden we o.b.v. aangegeven religie van de vrouwen geselecteerd dan was dit aantal 430 geweest, waarvan 429 vrouwen onderdeel van de huidige gebruikte steekproef zijn. Dit had niet geleid tot substantieel andere uitkomsten, maar wel de celvulling verminderd.

Resultaten voor ervaren discriminatie

Discriminatie-ervaring Marokkaanse en Turkse moslima's

Tabel B1 toont aan dat bijna 4 op de 10 moslima's aangeven weleens discriminatie in 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, maar onder mannen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond is dit 5 á 6 op de 10. Let wel: dit zijn cijfers ten opzichte van de hele groep, niet gecorrigeerd voor wie actief is op de arbeidsmarkt, terwijl de arbeidsparticipatie onder vrouwen lager is dan onder mannen en onder moslima's lager dan onder andere vrouwen. Kortom: we kunnen hieruit geen conclusie trekken over genderverschillen, maar kunnen wel 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.

In één van de open antwoorden wordt specifiek verwezen naar een etnisch-nationale achtergrond, en dat betreft ook het Turks zijn (zie Kader B1). Deze Turkse moslima werd op het werk niet zozeer geconfronteerd met discriminatie op basis van haar religie, maar op basis van de Turkse afkomst van haar ouders en haarzelf. De verkoopmanager sprak haar aan 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, smerigheid en ongezond zijn. Echter, we vonden geen enkel spreekwoord of gezegde ronde Marokkaanse mensen. Gelijk zo maakte een respondent wel melding van grapjes op de werkvloer over Turken, maar werd geen gelijkaardig voorbeeld gegeven over Marokkaanse mensen.

Kader B1: 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 bleef hem stil aankijken. Ik verwachtte een excuses 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 Avond heb ik aangegeven dat ik daar niet meer wil werken en ben ik gestopt.

Dit voorval en de observatie over de Nederlandse taal biedt uiteraard geen sluitende verklaringen voor de sterke discriminatie-ervaringen van Turkse vrouwen en we kunnen op basis van deze cases weinig zeggen over de prevalentie van deze vorm van discriminatie. Het illustreert echter wel twee belangrijke aandachtspunten: specifieke vormen van etnische discriminatie raken ook moslima's, en taal (en het gebrek aan erkennen en excuseren bij taalgebaseerde 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. Moslima's met een hoofddoek ervaren dus duidelijk meer discriminatie tijdens sollicitaties of op het werk dan vrouwen zonder hoofddoek. In de antwoorden op de open vraag kwam discriminatie gekoppeld aan een hoofddoek ook duidelijk terug, in tal van sectoren, en 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 geven aan dat ze tijdens sollicitatiegesprekken vragen kregen over een hoofddoek; op de wandelgang verbazing horen over

sollicitanten met een hoofddoek; opmerkingen op het werk over het dragen van een hoofddoek (en geen verlenging krijgen); en ook het aangesproken worden op het juist niet dragen van een hoofddoek 'omdat' de persoon zich wel hield aan het niet eten van varkensvlees, wat haram wordt beschouwd.

Tabel B1. Ervaren discriminatie in stage en werk

	Geen	Ooit	Zonder hoofddoek		Met hoofddoek	
	Geen	Ooit	Geen	Ooit	Geen	Ooit
Alle moslima's (449) ¹	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)²</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 waarneming gerapporteerd; het aantal waarneming in de uitgesplitste analyse telt niet altijd op tot het totaal omdat er missende waarden kunnen zijn op de kenmerken waarop verder wordt uitgesplitst (d.w.z. respondenten hebben hierop dan geen geldig antwoord gegeven). 2) Cursief grijsgedrukte groepen en cijfers representeren te kleine (N<20) of niet substantieve interpreteerbare groepen om uitspraken over sectorverschillen te doen.

Bron: NELLS 2009/2010, 2013.

Discriminatie-ervaringen per sector

In het onderste deel van Tabel B1 rapporteren we bovendien de resultaten op basis van een uitsplitsing per sector, zowel voor alle vrouwen samen (links) als uitgesplitst voor vrouwen met en zonder hoofddoek (rechts). De volgende patronen komen naar voren:

- In de 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) en vooral vrouwen met een hoofddoek rapporteren veel discriminatie in deze groep, die de commerciële sector inclusief relationele en 'representatieve' functies omvat alsook de juridische beroepen waar een verbod op een hoofddoek in de rechtbank ('de

neutraliteit van kleding van rechters en griffiers’) geldt. 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 doen. Ik werkte toen al 2 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.”

Meer dan 6 op de 10 vrouwen in de economisch, administratieve en bestuurlijke beroepen die een hoofddoek dragen geeft aan discriminatie te hebben meegemaakt en ‘maar’ 3 op 10 vrouwen zonder hoofddoek.

- Met andere woorden: in deze sector ervaren vrouwen met hoofddoek twee keer zo veel discriminatie als vrouwen zonder hoofddoek. 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 in het percentage dat discriminatie ervaart 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. In de culturele sector is er een verschil tussen vrouwen met en zonder hoofddoek in het nadeel van vrouwen met een hoofddoek, maar relatief beperkt (8 procentpunten). Voor het onderwijs zijn de aantallen te klein om hier duidelijke conclusies aan te verbinden.

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 B2). De steekproefgrootte van 70 deelnemers is te beperkt om betrouwbare en generaliseerbare puntschattingen (percentages) te geven op basis van deze data alleen.⁴ In combinatie met de andere onderdelen van de verkenning kunnen de patronen in deze data wel waardevol zijn, juist ook omdat deze data het mogelijk maken om onderscheid te maken tussen fasen van het arbeidsproces en de grond waarop mensen denken te zijn gediscrimineerd (religie/etniciteit/geslacht). Beide kenmerken lijken bovendien relevant te zijn voor het vervolg van de verkenning. De volgende bevindingen vallen op:

- Moslima’s schrijven discriminatie meer toe aan etniciteit/religie dan aan geslacht.
- Het verschil tussen moslima’s met hoofddoek en zonder hoofddoek in 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 B2. Discriminatiegronden van moslima’s: % een enkele keer of redelijk vaak (vs. nooit)

<i>Discriminatiemoment</i>	<i>Discriminatiegrond</i>			
	Totaal	Met hoofddoek		
	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: zelfverzamelde informatie op basis van herbenadering NELSS 2022; De N varieert per groep omdat niet alle fasen voor alle deelnemers relevant waren en er soms geen antwoord gegeven is.

⁴ 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.

De antwoorden op de open vraag onderstrepen ook het belang van naar verschillende fasen in het arbeidsproces kijken. Daarbij zijn er zeker drie terugkerende elementen uit die aandacht verdienen:

- Het volgende hoofdstuk bespreekt discriminatie in de briefselectie, welke onderdeel is van het vinden van een baan of stage. Hier benoemden verschillende moslima's in de toelichting op discriminatie in de selectiefase ook de stap daarna: bij de fysieke kennismaking teknen krijgen dat je niet wordt aangenomen vanwege je etno-religieuze achtergrond. Een Marokkaans-Nederlandse vrouw werkend 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 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.

Een Turks-Nederlands had een vergelijkbare ervaring:

Tijdens een sollicitatie: eerst werd er aan de telefoon vol lof over mijn cv gesproken. Toen ze mij zagen werd er onderling gesproken over wie mij had uitgenodigd en dat dit niet de bedoeling was. Daarnaast vroegen ze mij of ik wel diegene was die ze hadden uitgenodigd en of ik niet aan het frauderen was. Mijn Turkse achternaam wordt vaak als Duitse of Nederlands naam gelezen.

- Eenmaal op de werkvloer spelen andere processen, waaronder tal van sluipende zaken en incidenten die voor de vrouwen die er subject aan zijn wel optellen. Veel respondenten geven voorbeelden die wisselend raken aan etniciteit, religie en geslacht, zoals: grappen over iemand achtergrond of een bevolkingsgroep; vergelijkingen tussen moslims en terrorisme maken; een vrouwelijke manager vragen om de reservering voor het diner te maken, terwijl ze zelf niet zou deelnemen en dit onderdeel is van het takenpakket van een ander; het moeten dragen van korte mouwen; uitgescholden worden waarbij geloof en afkomst worden betrokken; opmerkingen krijgen dat 'je er niet Turks uitziet' of dat 'jij bij ons hoort om dat je vernederlandst bent'; geen mogelijkheid hebben om te bidden.
- Tenslotte, deelde een van de respondenten een ervaring, die aangeeft dat zelfs al voor de fase van het stagelopen discriminatie een impact kan hebben op iemands loopbaan. Deze Marokkaanse vrouw vertelt over haar middelbareschooltijd op een havo/vwo-school hoe een docent en directeur niet geloofde dat ze een goed werkstuk kon hebben geschreven en hoe dat door kan werken in het jezelf als niet slim zien. De context van dit verhaal is daarbij een van een 'zwarte school' waar deze ervaring niet van lijkt los te staan, zeker niet in de beleving van de respondent gezien terugkerende opmerking daaromtrent (zie Kader B2).

Kader B2: Ervaren discriminatie op school.

Op school ben ik ook gediscrimineerd. Toen ik mijn profielwerkstuk over maatschappijwetenschappen in het Engels geschreven had een Nederlandse Engels docent die mijn verslag had nagekeken de directeur "getipt". De plagiaatscan wees niets uit, maar de directeur kon er met zijn hoofd niet bij dat ik dit zelf geschreven had. Hij heeft er een paar punten af laten halen.

Gelukkig werden de verslagen nagekeken door twee Engels docenten. De andere docent was een ontzettend sympathieke Marokkaanse docente die mij verteld had dat er ten onrechte punten afgetrokken waren en ze er niet uitkwam met de docente die de directeur getipt had.

Toen ik bij de directeur verhaal ging halen, zei hij: "Je zou een 9 hebben, dan moet ik je namens deze school aanmelden voor de nationale wedstrijd van profielwerkstukken, dat kan natuurlijk niet." En hij bleef ook volhouden dat hij niet geloofde dat ik het zelf geschreven had.

Deze continue boodschap dat je niet goed genoeg bent, niet slim genoeg bent is iets wat me nog steeds onbewust veel doet.

Omdat je de boodschap zo vaak op zoveel verschillende manieren krijgt blijft het hangen. Als docenten boos werden kwam er vaak een boodschap uit dat we nergens zouden komen, of dat ze hadden moeten luisteren naar hun schoonmoeder die ze al gewaarschuwd had voor het werken op een zwarte school.

Omgaan met discriminatie

In het bovenstaande hebben we gevonden patronen al geïllustreerd en geduid aan de hand van ervaringen die moslima's met ons deelden via de openvraag in onze nieuwe survey. Eén element is echter nog niet benoemd, maar kwam wel regelmatig terug: 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. Redenen die gegeven worden zijn het op dat moment geen probleem of drama willen veroorzaken, niet respectloos over willen komen en het gebrek aan verwacht effect, 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 en Kader B2). In twee cases waar het loonsverhoging of promoties betrof, welk anderen wel kregen, hebben de respondenten wel hun leidinggevende aangesproken. Dit leidde respectievelijk tot de ervaring uitgelachen te worden met de suggestie verder te kijken naar andere banen buiten het bedrijf en tot door een leidinggevende doorgestuurd worden naar de directeur, maar de directeur benaderen vond de respondent te eng. Daarnaast dienen we ons te realiseren dat in het proces van doorstromen en nog sterker in dat van werving en selectie, er sprake is van een grote mate van afhankelijkheid is waarbij het uitspreken van ongenoegen en het benoemen van ervaren discriminatie worden gezien als risico voor het aangenomen of bevorderd worden.

GEMM-experiment: Discriminatie in selectieproces

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

Achtergrond: bestaande GEMM-analyse

Om onze secundaire analyse van de GEMM-data (hieronder) te kunnen plaatsen moeten we eerst kort ingaan op de reeds gepubliceerde uitkomsten op basis van de GEMM-data in de studie van Fernández-Reino e.a. (2022). Zij vergelijken systematisch de kansen dat werkgevers sollicitanten voor gesprek uitnodigden waarbij ze onderscheid tussen de volgende groepen (fictieve) werkzoekende vrouwen: a) vrouwen zonder migratieachtergrond; b) vrouwen met een herkomst uit een land met een overwegend islamitische bevolking maar niet openlijk moslim; c) vrouwen met een herkomst uit een land met een overwegend islamitische bevolking en openlijk moslim maar niet hoofddoek-dragend; en d) vrouwen met een herkomst uit een land met een overwegend islamitische bevolking, openlijk moslim⁵ en hoofddoek-dragend.⁶ In deze studie werd voor Nederland gevonden dat werkzoekende vrouwen met een herkomst uit een land met een overwegend islamitische bevolking (al dan niet openlijk moslim in de sollicitatie) zonder hoofddoek 12 tot 13 procentpunten minder werkgeverreacties ontvingen dan werkzoekende vrouwen zonder migratie-achtergrond. Voor werkzoekende vrouwen met een herkomst uit een land met een overwegend islamitische bevolking, openlijk moslim en hoofddoek-dragend was dit verschil 30 procentpunten.⁷ Kortom: deze studie liet zien dat er tijdens sollicitatieprocedures sprake is van discriminatie van vrouwen op grond van hun herkomst en bovendien dat discriminatie sterker is als het vrouwen betreft die zichtbaar islamitisch zijn en/of een hoofddoek dragen.

Methodologische verantwoording aanvullend onderzoek

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 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 geeft daarbij de mogelijkheid om discriminatie op basis van etno-religieuze achtergrond zeer nauwkeurig te onderzoeken (alternatieve verklaringen worden constant gehouden) en dit te doen voor verschillende sectoren en beroepen.

De GEMM-data laten verdere uitsplitsingen toe dan de studie van Fernández-Reino e.a. (2022) al maakte, waardoor in het bijzonder meer inzicht te verkrijgen is in de rol van sector en beroep. 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

⁵ Het sollicitatiemateriaal is dan zo opgesteld dat daar direct uit af te leiden is dat de kandidaat zich expliciet als moslim identificeert.

⁶ De sollicitaties zijn daarbij zo opgesteld dat de groepen kandidaten op andere factoren hoogst vergelijkbaar waren.

⁷ In een eerder onderzoek (ook met de GEMM-data) van Ramos, Thijssen, en Coenders (2021) wat zicht richtte op vrouwen met specifiek een Marokkaanse migratieachtergrond (een land met een overwegend islamitische bevolking) een vergelijkbaar patroon gevonden onder vrouwelijke sollicitanten in Nederland.

openlijk moslim zijn en al dan niet een hoofddoek dragen. Bij meer uitsplitsingen neemt het aantal observaties per groep af en daarmee neemt ook de wetenschappelijke onzekerheid toe of het patroon ook buiten deze steekproef bestaat. Hier geldt wederom dat deze resultaten gezien moeten worden als onderdeel van de totale verkenning. De algehele conclusies worden in de eindrapportage verwoord.

Herkomst, religie (moslim) en wel/niet-hoofddoek-dragend

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 maar niet openlijk moslim (MENA-migratieachtergrond, niet openlijk moslim); werkzoekende vrouwen met een MENA-migratieachtergrond en openlijk moslim maar niet hoofddoek-dragend; en werkzoekende vrouwen met een MENA-migratieachtergrond, openlijk moslim en hoofddoek-dragend.

Sector

In de Nederlandse GEMM-data zijn additionele gegevens beschikbaar over de sector van organisaties waarnaar fictieve sollicitaties zijn gestuurd. De codering van sector 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.⁸ 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 culture 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 een onderscheid tussen beroepen naar het vereiste opleidingsniveau en de vereiste relationele vaardigheden, mede omdat voornoemde auteurs met de data lieten zien dat de mate van etnische discriminatie samenhangt met deze onderscheiden. We onderscheiden concreet 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, software ontwikkelaar); 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 *gendered* zijn langs het onderscheid van de vereiste relationele vaardigheden. Dit nemen we mee bij het interpreteren van de resultaten.

Resultaten voor discriminatie in werkgeversreactie

Ten eerste is gekeken of we in deze analyse een vergelijkbaar patroon terugvinden als in eerdere studies op basis van de GEMM-data (zij het op basis van net anders gedefinieerde groepen, zie Tabel B3). Het patroon is inderdaad vergelijkbaar: wij vinden ook dat werkzoekende vrouwen zonder een migratieachtergrond de grootste kans hebben op een werkgeversreactie (59,6%), op enige afstand gevolgd door vrouwen met een MENA-migratieachtergrond die niet openlijk moslim zijn (38%) en

⁸ 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.

vrouwen met een MENA-migratieachtergrond die openlijk moslim-zijn maar geen hoofddoek dragen (40,3%). Werkzoekende vrouwen zonder migratieachtergrond worden dus ongeveer anderhalf keer zo vaak uitgenodigd (1,57; 1,48) als degenen met een MENA-migratieachtergrond die al dan niet openlijk moslim zijn, maar geen hoofddoek dragen. De groep met de kleinste kans op een werkgeverreactie is de groep werkzoekende vrouwen met een MENA-migratieachtergrond die openlijk moslim en hoofddoek-dragend is (27,3% op een reactie). Met andere woorden: werkzoekende vrouwen zonder migratieachtergrond krijgen meer dan twee keer zo vaak een werkgeversreactie als vrouwen die een MENA-migratieachtergrond hebben, openlijk moslim zijn en een hoofddoek dragen.

Tabel B3. Kans op een werkgeverreactie naar achtergrond werkzoekende vrouwen

	Callback				Discriminatie-ratio: callback: zonder migratieachtergrond / callback migratieachtergrond			
	Geen migratie-achtergrond	MENA-migratie-achtergrond, niet openlijk moslim	MENA-migratie-achtergrond, openlijk moslim, geen hoofddoek	MENA-migratie-achtergrond, openlijk moslim, hoofddoek	Totaal	MENA-migratie-achtergrond, niet openlijk moslim	MENA-migratie-achtergrond, openlijk moslim, geen hoofddoek	MENA-migratie-achtergrond, openlijk moslim, hoofddoek
Geen reactie	40,4	62	59,7	72,7	56,8			
	59	93	40	64	256			
Reactie	59,6	38	40,3	27,3	43,2	1,57	1,48	2,18
	87	57	27	24	195			
Totaal	100	100	100	100	100			
	146	150	67	88	451			

Bron: GEMM, 2021.

Ten tweede zetten we een stap verder dan eerder onderzoek en is gekeken naar verschillen tussen sectoren (zie Tabel B4). Het meest in het oog springt hierbij 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 (hier hebben vrouwen zonder migratieachtergrond dus ongeveer anderhalf keer zo veel kans op een werkgeversreactie dan vrouwen die een MENA-achtergrond hebben, openlijk moslim zijn en een hoofddoek dragen) en 2,32 in de overige sectoren, inclusief de commerciële sector (hier hebben vrouwen zonder migratieachtergrond tussen de 2 en de 2,5 keer zo veel kans op een reactie als vrouwen die een MENA-achtergrond hebben, openlijk moslim zijn en een hoofddoek dragen). Hoewel deze indeling in sectoren niet geheel gelijk is met die in de NELLS-data, zoals besproken in het eerste deel van dit hoofdstuk, wijzen beide analyses zeer sterk in dezelfde richting: in het bijzonder in de commerciële sectoren levert het dragen van een hoofddoek beduidend meer discriminatie op t.o.v. het 'enkel' hebben van een migratieachtergrond (herkomst uit een land waarin de bevolking grotendeels islamitisch is). Daarbij dient overigens opgemerkt te worden dat deze gegevens erop wijzen dat ook discriminatie o.b.v. 'enkel' herkomst al minder sterk is in de sociale en culturele sectoren (met een *callback ratio* van 1,45) dan in de overige sectoren (*callback ratio*: 1,56), hoewel dat verschil relatief klein is en dus met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

Tevens valt op dat de groep werkzoekende vrouwen met een MENA-migratieachtergrond die openlijk moslim is maar geen hoofddoek draagt 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 de lagere aantallen 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.

Tabel B4. Kans op een werkgeverreactie naar achtergrond werkzoekende vrouwen per sector

	Callback				Discriminatie-ratio: callback: zonder migratieachtergrond / callback migratieachtergrond			
	Geen migratie- achtergrond	MENA- migratie- achtergrond, niet openlijk moslim	MENA- migratie- achtergrond, openlijk moslim, geen hoofddoek	MENA- migratie- achtergrond, openlijk moslim, hoofddoek	Totaal	MENA- migratie- achtergrond, niet openlijk moslim	MENA-migratie- achtergrond, openlijk moslim, geen hoofddoek	MENA-migratie- achtergrond, openlijk moslim, hoofddoek
Bestuur, onderwijs, cultuur, zorg								
Geen reactie	55	69	58,3	69,2	63,5			
	11	20	7	9	47			
Reactie	45	31	41,7	30,8	36,5	1,45	1,08	1,46
	9	9	5	4	27			
Totaal	100	100	100	100	100			
	20	29	12	13	74			
Rest, waaronder commerciële sector.								
Geen reactie	38,1	60,3	60	73,3	55,4			
	48	73	33	55	209			
Reactie	61,9	39,7	40	26,7	44,6	1,56	1,55	2,32
	78	48	22	20	168			
Totaal	100	100	100	100	100			
	126	121	55	75	377			

Bron: GEMM, 2021.

Ten slotte voeren we aanvullende analyses uit op GEMM-data om te kijken naar verschillen tussen beroepen waarvoor een lager of hoger opleidingsniveau en relatief weinig of veel relationele vaardigheden vereist zijn (zie Tabel B5). Door de oogbaren heen bekeken lijken werkzoekende vrouwen met een MENA-achtergrond vooral gediscrimineerd te worden in beroepen waarvoor meer relationele vaardigheden vereist zijn (de *callback ratio's* voor degenen met een MENA-achtergrond zijn telkens hoger bij beroepen die meer relationele vaardigheden vereisen dan bij beroepen waarbij dit niet het geval is) en dit geldt in het bijzonder voor werkzoekenden vrouwen met een hoofddoek (de *callback ratio's* zijn duidelijk hoger voor vrouwen die een hoofddoek dragen dan voor degenen die dit niet doen). Dit is in lijn met eerdere bevindingen (Fernández-Reino e.a. 2022). We vinden dit verschil op basis van vereiste relationele vaardigheden bovendien zowel in voor beroepen die een hoger als 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 in beroepen die een lager opleidingsniveau vereisen (zie de beschrijving van de data hierboven).

Naast dit onderscheid op basis van relationele vaardigheden, hintten 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 B5. Kans op een werkgeverreactie naar achtergrond werkzoekende vrouwen naar beroepstype

	Callback				Totaal	Discriminatie-ratio: callback: zonder migratieachtergrond / callback migratieachtergrond		
	Geen migratie-achtergrond	MENA- migratie-achtergrond, niet openlijk moslim	MENA- migratie-achtergrond, openlijk moslim, geen hoofddoek	MENA- migratie-achtergrond, openlijk moslim, hoofddoek		MENA- migratie-achtergrond, niet openlijk moslim	MENA-migratie-achtergrond, openlijk moslim, geen hoofddoek	MENA-migratie-achtergrond, openlijk moslim, hoofddoek
Lager opgeleid, minder relationele vaardigheden								
Geen reactie	13,6	38,1	66,7	51,9	36,6			
	6	16	12	14	48			
Reactie	86,4	61,9	33,3	48,1	63,4	1,40	2,59	1,80
	38	26	6	13	83			
Totaal	100	100	100	100	100			
	44	42	18	27	131			
Lager opgeleid, meer relationele vaardigheden								
Geen reactie	47,2	76,7	69,2	92,3	70,3			
	17	33	9	24	83			
Reactie	52,8	23,3	30,8	7,7	29,7	2,27	1,71	6,86
	19	10	4	2	35			
Totaal	100	100	100	100	100			
	36	43	13	26	118			
Hoger opgeleid, minder relationele vaardigheden								
Geen reactie	55,6	65,9	53,8	68	60,6			
	25	27	14	17	83			
Reactie	44,4	34,1	46,2	32	39,4	1,30	0,96	1,39
	20	14	12	8	54			
Totaal	100	100	100	100	100			
	45	41	26	25	137			
Hoger opgeleid, meer relationele vaardigheden								
Geen reactie	52,4	70,8	50	90	64,6			
	11	17	5	9	42			
Reactie	47,6	29,2	50	10	35,4	1,63	0,95	4,76
	10	7	5	1	23			
Totaal	100	100	100	100	100			
	21	24	10	10	65			

Bron: GEMM, 2021.

Conclusies secundaire surveydata-analyse

In lijn met de eerste drie deelvragen van de algehele verkenning, hebben we in de deze achtergrondnotitie meer zicht proberen te krijgen op de aard, reikwijdte en prevalentie van de arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland op basis van bestaande (en beperkte nieuw-verzamelde) data. Daarbij pasten we een intersectioneel en contextueel perspectief toe. Dit deelonderzoek draagt voornamelijk bij aan het beantwoorden van de eerste drie deelvragen, langs welke we de conclusies ook structureren. De antwoorden zijn preliminair en daarom bewust voorzichtig geformuleerd. Pas bij het samenbrengen van de deelonderzoeken kunnen we middels triangulatie van de verschillende bronnen en onderzoekonderdelen met meer zekerheid conclusies trekken (zie de eindrapportage).

De aard van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's

- 1) *Wat is de aard (gronden, factoren, oorzaken) van de discriminatie die moslima's op de arbeidsmarkt ervaren, en wel in de verschillende fasen van het arbeidsproces (intrede, doorstromen en actief blijven op de arbeidsmarkt)? En hoe verhouden deze gronden (zoals leeftijd, etnische identificatie, onderwijsniveau) zich tot elkaar (rol intersectionaliteit)?*

Discriminatie van moslima's op de Nederlandse arbeidsmarkt beperkt zich niet tot één specifieke fase. De secundaire data-analyses geven duidelijke aanwijzingen dat discriminatie van moslima's voorkomt bij (a) het zoeken naar een stage, (b) gedurende een stage, (c) bij het solliciteren naar een baan, (d) op de werkvloer, en (e) bij het doorstromen (bijv. promoties). Met betrekking tot (c) de wervings- en selectiefase toont de GEMM-data discriminatie in briefselectie, maar suggereren de nieuwe NELLS-data over discriminatie-ervaringen ook dat na de briefselectie nog discriminatie plaatsvindt als op dat moment de werkgever 'geconfronteerd' wordt met bijvoorbeeld een sollicitant die een hoofddoek draagt. Ook vinden we aanwijzingen dat discriminatie al een rol speelt in de onderwijsloopbaan van moslima's, bijvoorbeeld door dat discriminatie of stereotypen geïnternaliseerd worden en moslima's onder hun niveau onderwijs kiezen of werk zoeken. Om discriminatie van moslima's beter te doorgronden moet dus naar het gehele arbeidsproces worden gekeken.

Naast verschillen tussen de fasen in het arbeidsproces, laten onze eerste resultaten zien dat discriminatie-ervaringen niet zomaar aan specifieke discriminatiegronden toegeschreven kunnen worden. Op basis van uiterlijke kenmerken (zoals huidskleur of kleding) kunnen collega's en werkgevers al veronderstellingen over iemands religie maken. In dit onderzoek vinden we zeer sterke aanwijzingen dat elk van deze aspecten van iemands (vermeende) etno-religieuze identiteit grond kan zijn voor arbeidsmarktdiscriminatie, waarbij wel geldt dat hoe meer zichtbaar en expliciet die achtergrond is, des te groter de kans is op discriminatie(-ervaringen). Dit blijkt uit de rol van het openlijk moslim-zijn en het dragen van een hoofddoek spelen, waarin we o.a. met aanvullende data-analyses inzicht gaven (waarover meer bij deelvraag 2).

Een opvallende bevinding op basis van de NELLS-data was dat moslima's zelf vaker het idee hadden dat hun etno-religieuze achtergrond – of eigenlijk de kenmerken op basis waarvan die geassumeerd wordt – een duidelijkere rol speelt bij het duiden van discriminatie-ervaringen bij het zoeken naar werk dan bijvoorbeeld discriminatie op grond van het vrouw-zijn. Expliciete negatieve verwijzingen naar het Turks zijn op de werkvloer illustreerde deze perceptie. Onderzoek en mogelijk ook beleid moet er dus rekening mee houden dat discriminatie-ervaringen niet zomaar te herleiden zijn tot één of enkele discriminatiegronden (en dat dit mogelijk zelfs verschilt afhankelijk van de fase van het arbeidsproces).

In het verlengde van bovenstaande conclusies is het aannemelijk dat ook huidskleur een belangrijke rol speelt. Bestaande dataverzamelingen hebben dit echter nog niet of nauwelijks onderzocht. Gerichtte conclusies kunnen we daarom niet trekken hierover, want meerdere scenario's zijn mogelijk. Zo is het voorstelbaar dat witte vrouwen die zich tot islam bekeerd hebben⁹ en een hoofddoek dragen minder (wit en 'dus meer gelijk als de meerderheid') of juist meer (bekeerling en 'dus de meerderheid

⁹ Exacte aantallen zijn hierover niet beschikbaar, maar er valt te denken aan tussen de 5.000 en 20.000 vrouwen in Nederland.

afwijzend of verradend') discriminatie ervaren. Evenzogoed kan het zijn dat zwarte moslima's extra discriminatie ervaren dan moslima's met een mediterrane achtergrond omdat ze fysiek meer als 'anders' gezien worden (kleur als extra discriminatiegrond), maar ook dat ze minder discriminatie ervaren omdat ze minder snel als moslim gezien worden. Enkel met nieuw grootschalig onderzoek kunnen stevigere conclusies over de mate van discriminatie van deze verschillende groepen in relatie tot de verschillende etno-religieuze gronden getrokken worden.

De reikwijdte van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's

- 2) *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 survey-data en wetenschappelijke evaluaties van beleidsinterventies)?*

Op basis van dit deelonderzoek is simpelweg te stellen dat er sprake is van discriminatie van moslima's op de Nederlandse arbeidsmarkt en dat hierdoor (bepaalde groepen) moslima's langer op zoek zijn naar een baan en minder vaak betaald werk hebben, wat ten koste gaat van henzelf en de maatschappij als geheel. Bovendien suggereren de bevindingen hier dat deze discriminatie ook leidt tot meer uitstroom tussen stage en arbeid, mogelijk leidt tot meer uitstroom vanuit betaald werk en mogelijk leidt tot minder doorstroom naar hogere functies.

In zoverre dit onderzocht is zijn er duidelijke aanwijzingen dat moslima's die een hoofddoek dragen meer gediscrimineerd worden en meer discriminatie ervaren dan moslima's die geen hoofddoek dragen. Zij krijgen bij sollicitaties 2 tot 7 keer minder positieve reacties (zoals uitnodigingen), hun zoekduur is langer, ze participeren minder in het arbeidsproces, en ervaren (in dit onderzoek) 13 tot 28% meer discriminatie in het arbeidsproces als geheel en rond de 40% meer bij het zoeken van en uitvoeren van stages (in onze kleine aanvullende steekproef). Deze conclusies blijven veelal staan nadat rekening is gehouden met andere factoren of wanneer in het onderzoek het dragen van een hoofddoek als specifiek onderdeel van het mechanisme naar voren is gekomen. Zoals hierboven reeds besproken: of het dragen van een hoofddoek anders werkt voor bijvoorbeeld bekeerlingen en/of afhankelijk is van de naam of huidskleur kan op basis van het bestaande onderzoek niet geconcludeerd worden.

Ook met betrekking tot het al dan niet dragen van een hoofddoek is niet helder welke afwegingen een rol spelen aan de kant van de werkgevers of stageverlenende instanties. Wel is opvallend dat we duidelijk aanwijzingen vinden dat een hoofddoek meer impact lijkt te hebben bij banen in de commerciële sector waarvoor meer 'relationele vaardigheden' of een 'representatief voorkomen' vereist zijn, alsook bij overheidsbanen waarin 'neutraliteit' geëist wordt en wordt vertaald naar het niet mogen dragen van een hoofddoek. Dit suggereert dat het niet louter impliciete *bias* of financiële afwegingen (zoals een gebedsruimte bieden) zijn die een rol spelen. Ook bewuste afwegingen die worden gemaakt rondom de verwachtingen over reacties van derden spelen mee, hetgeen ons weer brengt bij het bredere maatschappelijk klimaat en rol van werkgevers (waaronder ook de overheid als werkgever).

Ten slotte suggereren de aanvullende analyse van de nieuw verzamelde data dat de huidige literatuur een lacune kent op het gebied van de doorstroom van beroepsopleidingen naar de arbeidsmarkt. Zoals gezegd vonden we meerdere aanwijzingen, en daarmee een patroon, dat juist moslima's die een hoofddoek dragen tijdens en voor hun stage disproportioneel veel discriminatie ervaren.

De prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's

- 3) *Waar komt deze specifieke vorm van discriminatie precies voor, d.w.z. in welke branches en beroepstypen, voor welke onderwijsvormen/-richtingen, en in welke specifieke situaties?*

Bij de vorige twee deelvragen hebben we reeds enkele verschillen tussen beroepstype en sector aangestipt, in het bijzonder wat betreft het verschil tussen moslima's die wel en geen hoofddoek dragen. Er zijn echter ook evidente verschillen wat betreft de prevalentie van discriminatie van

moslima's tussen deze sectoren en beroepstypen in algemene zin.

Vooraf in de private of commerciële sector en bij sollicitaties voor beroepen waarbij relationele vaardigheden vereist zijn vinden we meer aanwijzingen voor sterke discriminatie dan elders. Het gaat in de geanalyseerde data om 4 tot 7 keer minder snel een positieve reactie krijgen op een sollicitatie in vergelijking tot vrouwen zonder moslim- en migratieachtergrond en bijna dubbel zo vaak discriminatie te ervaren dan moslima's zonder hoofddoek. In de semipublieke en overheidssector is zeker ook sprake van arbeidsmarktdiscriminatie, van moslima's, maar wel in mindere mate, tenzij het expliciete verboden van het dragen van een hoofddoek betreft (zoals in de rechtspraak en bij de politie). Op basis van de discriminatie-ervaringen die moslima's met ons deelden lijkt de discriminatie op de werkvloer zich anders te manifesteren, waarbij op de werkvloer juist een verscheidenheid aan vormen van micro-agressies worden besproken.

We merken nog op dat er in bestaand onderzoek en bestaande data relatief weinig aandacht is (geweest) voor de creatieve en culture sector. In deze verkenning hebben we daar waar mogelijk wel onderscheid naar gemaakt en dan valt op dat in deze sector discriminatie wel voorkomt maar in geringe mate en ook voor het onderwijs zien we aanwijzingen dat de discriminatie bestaat maar geringer is dan elders. Daarnaast is weinig bekend over bèta-beroepen en typische 'masculiene' sectoren (landbouw, industrie) – mogelijk ook door de beperkte vertegenwoordiging van moslima's in deze sectoren. Voor deze sectoren laat onze analyse hier geen inhoudelijke conclusie of suggestie toe. Waar mogelijk komen we hier in de eindrapportage op terug.

Implicaties vervolg verkenning

Tot dusver onderstreept dit deel van de verkenning – de analyse van secundaire surveydata – het belang van een holistisch en intersectioneel perspectief bij het verzamelen en analyseren van de bestaande en nieuwe kwalitatieve en kwantitatieve data. De analyses hierboven hebben dat al deels verder ingekleurd (bijvoorbeeld het belang van etniciteit, het dragen van een hoofddoek) en die realisaties hebben we meegenomen in de andere deelonderzoeken. Tegelijkertijd hebben we in de latere empirische onderzoeken (zoals de focusgroepen) een open blik gehouden voor nieuwe elementen en invalshoeken die meer zicht geven op de mechanismen van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland.

Referenties

- 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.
- 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.
- Fernández-Reino, Mariña, Valentina Di Stasio, en Susanne Veit. 2022. '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.
- Güveli, Ayse, 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.
- Lancee, Bram, Gunn Elisabeth Birkelund, Marcel Coenders, Valentina Di Stasio, Mariña Fernández Reino, Anthony F. Heath, Ruud Koopmans, Edvard Nergård Larsen, Javier G. Polavieja, María Ramos, Lex Thijssen, Susanne Veit, en Ruta Yemane. 2021. *The GEMM Study: A Cross-National Harmonized Field Experiment on Hiring Discrimination (dataset)*. DANS.
- 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.
- Thijssen, 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.