

Radboud Universiteit



Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's

4 december 2023

Achtergrondnotitie D: Expertinterviews

Dr. Lieselotte Blommaert

Dr. Lex Thijssen

Prof. dr. Niels Spierings

Dr. Nella Geurts

Dr. Samira Azabar

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Sociologie, Radboud Social Cultural Research

Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's - met kenmerk 201865005.013.261

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

© 2023 Radboud Universiteit Nijmegen

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

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

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Inleiding | 4 |
| Achtergrond | 4 |
| Achtergrondnotitie D: Expertinterviews | 4 |
| Doelstellingen expertinterviews..... | 4 |
| Leeswijzer | 5 |
| Methodologische verantwoording expertinterviews | 5 |
| Resultaten | 7 |
| Welke veronderstelde mechanismen liggen ten grondslag aan huidige antidiscriminatiebeleid? | 7 |
| In hoeverre houdt huidige antidiscriminatiebeleid rekening met diverse actoren en belangen?..... | 11 |
| Welke aanbevelingen over aanvullende handelingsperspectieven doen experts? | 12 |
| Bijlage A: topiclijst expertinterviews antidiscriminatiebeleid | 15 |

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 D: Expertinterviews

Doelstellingen expertinterviews

In deze achtergrondnotitie rapporteren wij over de in de onderzoeksopzet beschreven expertinterviews. Deze interviews met experts op het gebied van bestaand antidiscriminatiebeleid hebben als voornaamste doel om antwoorden te vinden op deelvragen 4 en 5 van dit verkennend onderzoek (naast de expertinterviews dragen ook de focusgroepen met moslima's en de focusgroep met werkgevers bij aan het vinden van antwoorden op deze deelvragen). Specifiek is het doel van de expertinterviews driedelig:

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

De inzichten uit de expertinterviews vormen dus belangrijke input voor de beleidsaanbevelingen wat betreft bestaand antidiscriminatiebeleid en mogelijk kansrijke aanvullende handelingsperspectieven die we doen in de eindrapportage van deze verkenning.

Leeswijzer

In de twee volgende hoofdstukken van deze achtergrondnotie bespreken we de methodologische verantwoording van de expertinterviews, de resultaten van de analyse van deze interviews en ten slotte de deelconclusies die we op basis van dit deelonderzoek kunnen trekken.

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 bestendigd, 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.

Methodologische verantwoording expertinterviews

Interviews experts huidig antidiscriminatiebeleid

We interviewden personen die expert zijn op het gebied van bestaand overheidsbeleid om (arbeidsmarkt)discriminatie tegen te gaan of beleid dat in ontwikkeling is. We focussen, gezien de doelstelling van deze verkenning, op beleid om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's tegen te gaan. In lijn daarmee interviewden we beleidsmakers die zich bezighouden met (het ontwikkelen van) beleid om *ofwel* discriminatie op de arbeidsmarkt en bij stages tegen te gaan *ofwel* discriminatie van moslims tegen te gaan.

Huidig antidiscriminatiebeleid

Wat betreft beleid om arbeidsmarkt- en stagediscriminatie tegen te gaan richten wij ons in de interviews concreet op de volgende cruciale onderdelen van bestaand beleid:

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

Hoe hangen deze onderdelen van bestaand beleid samen? Een startpunt vormde het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025', dat rust op vier pijlers: 1) het uitdragen van de norm dat discriminatie tegengegaan moet worden en het vergroten van bewustwording voor nieuwe en bestaande wet- en regelgeving onder werkgevers en werknemers; 2) het ondersteunen van organisaties bij het bevorderen van kansengelijkheid en inclusiviteit; 3) het handhaven en naleven van antidiscriminatiewetgeving; en 4) het blijvend monitoren van trends en ontwikkelingen t.a.v. discriminatie en kansenongelijkheid.

De vier pijlers komen in meer of mindere mate terug in beleidsinitiatieven als a) het wetsvoorstel / de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'; b) het programma VIA ('Voor Inclusieve Arbeidsmarkt'); c) de checklist Arbeidsmarktdiscriminatie van de Arbeidsinspectie; d) het Stagepact; en e) de toolbox stagediscriminatie. Door de oogbalken bekeken zou het wetsvoorstel geschaard kunnen worden onder pijler 1 en 3; VIA onder pijler 2 en 4 en de checklist, het stagepact en de toolbox onder pijler 2.

Experts & expertise

Op basis van de doelstellingen van de expertinterviews en de relevante onderdelen van bestaand antidiscriminatiebeleid werd een lijst opgesteld van te benaderen experts. Daarbij werd ook gebruik gemaakt van de netwerken van de onderzoekers en de opdrachtgever. Deze experts werden benaderd met uitleg over het onderhavige onderzoek en de vraag om deel te nemen aan de expertinterviews in het kader daarvan. De benaderde experts stemden allen in met een interview, met uitzondering van experts vanuit de Arbeidsinspectie, die afzagen van deelname aan dit onderzoek.

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

- **Expert 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.
- **Expert 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.
- **Expert 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.
- **Expert 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; er is sprake van gezamenlijk beleid.

In overleg met de betrokken experts is er gekozen om één gezamenlijk interview gehouden met Expert 1 en Expert 2, vanwege de overlap in hun werkterreinen en expertisegebieden. De andere 2 experts zijn apart geïnterviewd.

Semigestructureerde diepte-interviews

Omdat het doel van deze interviews is om specifieke kennis van experts 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 de expertinterviews en 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 is om de lijn van het gesprek zodanig aan te passen dat experts hun kennis van de gespreksstof optimaal kunnen overbrengen. Daarnaast schept dit mogelijkheden om door te vragen over de afwegingen en afruilen bij de diverse beleidsinitiatieven.

Afname interviews & analyse

De expertinterviews 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 experts werden geanalyseerd a.d.h.v. 'close reading' vanuit de achtergrond van het analysekader van dit voorstel.

Resultaten & conclusies

Welke veronderstelde mechanismen liggen ten grondslag aan huidige antidiscriminatiebeleid?

De interviews met experts leverden een aantal belangrijke inzichten op wat betreft (veronderstellingen over) de werkzame mechanismes en onderliggende principes van bestaand en toekomstig antidiscriminatiebeleid. Relevant hierbij zijn zowel *veronderstellingen over de mechanismes* die tot discriminatie leiden (dit worden wel 'causale veronderstellingen' genoemd) als veronderstellingen over de *mechanismes* 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 rondom causale veronderstellingen.

Causale veronderstellingen

De expertinterviews boden inzicht in veronderstellingen over de mechanismes die tot discriminatie leiden (d.w.z. 'causale veronderstellingen') en ten grondslag liggen aan bestaand antidiscriminatiebeleid. Een centrale assumptie over wat discriminatie veroorzaakt is volgens de experts dat 'biases' aan de kant van werkgevers een belangrijke rol spelen bij discriminatie in werving- en selectieprocessen.¹

Expert 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."

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

Expert 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 daarnaast dat aangenomen wordt dat de overgrote meerderheid van werkgevers discriminatie afkeurt, niet wil discrimineren (maar *onbewust* discrimineert) en in principe gemotiveerd zijn om discriminatie te voorkomen of aan te pakken.

Expert 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, wat zij kunnen en willen en op mogelijke gevoeligheden of weerstand aan de kant van werkgevers. In het huidige beleid worden daarom op dit moment maatregelen vermeden die (door werkgevers) als meer dwingend of negativistisch (bestraffend) kunnen worden ervaren in veel gevallen.

¹ De experts 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 (een negatieve associatie met die groep, een negatief gevoel t.a.v. die groep) ofwel negatieve stereotypering van die groep (het associëren van die groep met kenmerken die als negatief worden gezien, bijvoorbeeld 'lui', 'gevaarlijk') (zie o.a. Blommaert, Coenders, Van Tubergen, 2012).

Expert 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".

De interviews lieten in dit kader ook zien dat er rekening mee wordt gehouden dat deze mildere, meer positieve insteek niet zal werken om werkgevers te overtuigen die bewust discrimineren, op grond van (expliciete) negatieve attitudes t.a.v. moslims.

Expert 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 andere 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 expertinterviews zien dat er in het huidige overheidsbeleid sterk wordt uitgegaan van de veronderstelling dat 'biases' leiden tot discriminatie bij de toegang van werkzoekenden tot werk, bij doorstroom – d.w.z. de toegang tot een nieuwe baan, mogelijk op hoger niveau – en al eerder, bij de toegang tot stageplaatsen – aangezien 'biases' van werkgevers ook een rol spelen bij de toegang van studenten tot stages. Opvallend daarbij is dat – ondanks de aandacht voor verschillende fases van het arbeidsproces – de focus telkens ligt op werving- en selectieprocessen. Dat wil zeggen: de nadruk in het huidige antidiscriminatiebeleid ligt op het tegengaan van discriminatie in werving- en selectiebeslissingen, ook daar waar het doel is om discriminatie bij de toegang tot stages of de toegang tot hogere functies (doorstroom) tegen te gaan.

Finale veronderstellingen

De expertinterviews boden ook inzicht in veronderstellingen over de mechanismes 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 mechanismes in te grijpen en waarom – d.w.z. op basis van welke aannames?

Wat betreft de maatregelen die worden ingezet om *arbeidsmarktdiscriminatie*, maakten de expertinterviews duidelijk dat er twee zeer belangrijke pijlers in bestaand antidiscriminatiebeleid zijn te onderscheiden. 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.

Expert 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. Aangenomen wordt verder dat, naast de normstellende werking, deze wet werkgevers aanzet tot het ondernemen van concrete actie, doordat deze wet eisen stelt waar eenieder in het veld aan gehouden is.

Expert 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 neemt de communicatie met, het inspireren en voorlichting van werkgevers een belangrijke plaats in. De communicatie is erop gericht om werkgevers voor te lichten en te inspireren wat betreft wat ze – naast wat wettelijk verplicht wordt – nog meer kunnen doen om discriminatie te voorkomen en diversiteit en inclusie te vergroten. Een van de speerpunten van dit programma heeft betrekking op het objectiveren van werving- selectieprocessen, waarbij de centrale assumptie is dat objectiveren de rol van 'biases' verkleint.

Expert 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 4 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 experts aan dat aangenomen wordt dat deze aanpak in de meeste gevallen ook zal werken om discriminatie van moslima's tegen te gaan, hoewel hier wederom de kanttekening bij wordt geplaatst dat dit vooral zal gelden voor werkgevers die in principe gemotiveerd zijn om discriminatie te voorkomen en dus niet op grond van expliciete negatieve attitudes t.a.v. moslima's discriminatie.

Expert 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. 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 dat 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 werking in selectie. Is dat je die eerste associaties, ook die bias die je hebt met een andere achterna of een andere 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 overheidsbeleid dat momenteel in ontwikkeling is – de wet 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, door via inspecties in kaart te brengen of werkgevers zich aan de wet houden. De 'vergewisplicht' moet een belangrijke rol gaan krijgen in het uitdragen van de norm dat discriminatie tegengegaan moet worden, 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.

Expert 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 experts voegden hieraan toe dat de minister voornemens is een extra maatregel toe te voegen aan de huidige antidiscriminatie-aanpak, naast de twee eerdergenoemde initiatieven (de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' en het programma VIA). Het betreft een nader te bepalen convenant met een brede groep stakeholders, waaronder werkgeversorganisaties. Die maatregel zou qua uitgangspunten en insteek het midden houden tussen wetgeving (die vastlegt aan welke formele regels werkgevers moeten doen) en de aanpak zoals de in het programma VIA wordt gehanteerd (gericht op wat werkgevers vrijwillig nog meer kunnen doen op het gebied van antidiscriminatie en inclusie). Aangenomen wordt dat een dergelijke convenant ook normstellend werkt, waarbij werkgeversorganisaties de boodschap dat er een breed gedeelde sociale norm – wat betreft antidiscriminatie en inclusie – naar individuele werkgevers toe communiceren.

Wat betreft beleid om *stagediscriminatie* tegen te gaan, maakten de expertinterviews duidelijk dat ook hier wordt ingezet op objectief werven en selecteren. De aanpak die het programma VIA hanteert – het voorlichten en inspireren van werkgevers over het risico van discriminatie en hoe objectief werven en selecteren dit kan helpen voorkomen – wordt dus ook gehanteerd richting stagebedrijven. Met andere woorden: hier overlapt de aanpak van stagediscriminatie met die van arbeidsdiscriminatie in bredere zin. Daarnaast worden voor het tegengaan van stagediscriminatie nog andere beleidsmaatregelen ingezet. De

aanpak van stagediscriminatie richt zich namelijk ook breder op de rol van leerbedrijven en daarnaast op de rol van onderwijsinstellingen.

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 stagelopen. 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 veilig en is en vrij van discriminatie. 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. <https://www.s-bb.nl/nieuws/sbb-scherpt-de-erkenning-regeling-voor-leerbedrijven-aan/>

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 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. Eén van de manieren waarop hierop wordt gestuurd is middels de toolbox stagediscriminatie. Deze toolbox (en de bijbehorende checklist en 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 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 gericht 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 met de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt (anders dan 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 werden als onderdeel van het 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 (het gebruik van 'de stok') 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. Eén kanttekening is dat een dergelijke insteek ('de stok') bij het tegengaan van stagediscriminatie wordt gehanteerd *naast* maatregelen gericht op voorlichten, normstelling en inspireren ('de wortel'). Een tweede kanttekening is dat ook de aanpak tegen 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 bij antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt daar minder de nadruk op wordt gelegd en dat men minder geneigd om meer dwingende, bestraffende benadering te hanteren en meer inzet op maatregelen die bedoeld zijn om bewustzijn te vergroten en kennis te delen.

In hoeverre houdt huidige antidiscriminatiebeleid rekening met diverse actoren en belangen?

Deze vraag is uiteen te leggen in twee sub-vragen: (1) in hoeverre is de insteek die wordt gekozen in bestaand 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?

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 experts waren eensgezind over het feit dat bestaand en toekomstig antidiscriminatiebeleid (vrijwel) uitsluitend generiek is – d.w.z. 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 in werving- en selectiebeslissingen. De experts spraken dit ook uit.

Expert 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 andere 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 assumptie. 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, Coenders & Van Tubergen, 2012).

Anderzijds is het zo dat moslima's in Nederland in sterke mate te maken hebben met hardnekkige vooroordelen en stereotyperingen rondom moslims en de Islam. Onderzoeken heeft aangetoond dat er sprake is van behoorlijk negatieve houdingen t.a.v. moslims onder de Nederlandse bevolking (Gijsberts & Lubbers, 2009; Sniderman & Hagendoorn, 2007; Velasco Gonzalez et al., 2008; Verkuyten & Thijs, 2001) en dat houdingen t.a.v. moslims negatiever zijn dan die t.a.v. andere minderheidsgroepen (Gesthuizen, Savelkoul & Scheepers, 2021; Spruyt & Elchardus, 2012).

Dat zien we ten eerste terug in het feit dat moslima's in sterke mate gediscrimineerd worden, zoals verschillende deelonderzoeken in deze verkenning lieten zien. Dit geldt zeker als zij een hoofddoek dragen. Ook dat kwam uit verschillende deelonderzoeken naar voren.

Daarnaast kan het zo zijn dat het dragen van een hoofddoek kan daarnaast van invloed zijn op de wijze en het moment waarop gediscrimineerd wordt. Over het algemeen wordt aangenomen dat zodra de 'eerste' hobbel eenmaal genomen is en een sollicitant een uitnodiging ontvangt voor een sollicitatiegesprek de impact van 'biases' zullen afnemen. De onderliggende assumptie 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. Echter, wanneer een sollicitant een hoofddoek draagt, bestaat de kans dat een werkgever dit pas tijdens een persoonlijke kennismaking (zoals een sollicitatiegesprek) opmerkt, wat ertoe kan leiden dat moslima's die een hoofddoek dragen juist in deze fase van het sollicitatieproces (alsnog) te maken krijgen met discriminatie. De experts erkenden dit risico.

Expert 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."

Verschiedende 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 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 fases van het proces (tijdens het sollicitatiegesprek, voor een baan aanbod) religie/moslimidentiteit ogenschijnlijk belangrijker is. Bovendien bleek dat 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 die in deze richting te wijzen.

Een vergelijkbaar mechanisme gaat mogelijk ook 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 focusgroepen en aanwijzingen dat het dragen van een hoofddoek samenhangt met discriminatie van moslima's bij doorstroom naar hogere posities op de arbeidsmarkt.

Kortom: er zijn duidelijke aanwijzingen dat de specifieke mechanismes en dynamieken die een rol spelen bij discriminatie van *moslima's* op de arbeidsmarkt betekenen dat het huidige overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan niet afdoende is om discriminatie van moslima's in dit domein te bestrijden. Er is aanvullend beleid nodig om arbeidsmarktdiscriminatie van *moslima's* aan te pakken.

In hoeverre houdt huidig antidiscriminatiebeleid rekening met diverse actoren en hun belangen?

Dan rest nog de vraag: in hoeverre houdt het huidige antidiscriminatiebeleid rekening met de belangen van alle betrokken actoren – moslima's en werkgevers? Op basis van de expertinterviews 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. Het huidige antidiscriminatiebeleid is dus sterk gericht op wat werkgevers willen en kunnen en veel rekening wordt gehouden met (mogelijke) gevoeligheden of 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 tegen stagediscriminatie (ook 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. Tegelijkertijd is het begrijpelijk dat rekening gehouden wordt met de gevoeligheden van werkgevers omdat dit beleid beoogt zoveel mogelijk werkgevers mee te nemen. .

Een meer 'milde' benadering – d.w.z. waarbij maatregelen worden vermeden die meer dwingend of bestraffend zijn – 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, bijvoorbeeld doordat slachtoffers van discriminatie ontmoedigd 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 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 doorvertaalt 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 op moslima's (en wat voor die doelgroep belangrijk is).

Welke aanbevelingen over aanvullende handelingsperspectieven doen experts?

Hieronder bespreken we welke ideeën de experts 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 expertinterviews ook de inzichten betrekken uit de anderen delen van deze verkenning, zoals de focusgroepen en de literatuurstudie.

Tijdens de expertinterviews kwam aan bod welke mogelijkheden de experts zien voor aanvullende maatregelen (d.w.z. bovenop bestaand beleid) om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's tegen te gaan. Verschillende ideeën voor aanvullende handelingsperspectieven werden gedeeld, die we hieronder op een rijtje zetten. Indien relevant en mogelijk bespreken we daarbij ook hoe haalbaar opties deze opties zijn volgens experts en wat nodig om die haalbaarheid te vergroten.

Een eerste optie had betrekking op '*naming & shaming*' of '*openbaarmaking*'. Experts gaven aan dat gedacht wordt over *of* en zo ja *hoe* dit type instrument (meer) ingezet kan worden. De expert inzake beleid gericht op het tegengaan van stagediscriminatie gaf, zoals we eerder al bespraken, aan dat er binnen bestaand en toekomstig beleid (bijv. het aanscherpen van het erkenningsregelement 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 expert maakte ook duidelijk dat deze mogelijkheden momenteel nog niet ten volle worden benut, ten minste 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 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 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 de opbrengsten van een melding. De experts op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie bleken, zoals eerder beschreven, meer terughoudend wat betreft het gebruik van '*naming & shaming*'. Desalniettemin gaven ook zij aan deze optie te overwegen toen gevraagd werd naar aanvullende handelingsperspectieven. Aangegeven werd dat binnen het kader van het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' er mogelijkheden bestaan voor de Arbeidsinspectie om boetes op te leggen aan werkgevers die de wet overtreden en deze openbaar te maken. Volgens deze experts wordt momenteel overwogen of en hoe een dergelijk instrument meer structureel ingezet kan worden, ook al uitten de experts 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 & shaming*' wat een negatievere connotatie zou hebben. Bovendien benoemden zij praktische bezwaren en twijfels, bijvoorbeeld rondom het ontwikkelen van kaders rondom overtredingen en openbaarmaking. De voorkeur bestaat om werkgevers in eerste instantie een waarschuwing te geven in het geval van niet-naleving en 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 geen sprake is van verbetering zal overgegaan worden tot het opleggen van een boete en eventueel openbaarmaking.

Ten tweede merkten de experts 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 experts 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 of '*mystery guest*'- als beleidsinstrument. Experts gaven enerzijds aan dat dit een manier zou kunnen zijn om arbeidsmarktdiscriminatie te monitoren over de tijd en de effectiviteit van antidiscriminatiebeleid (i.h.b. de wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' en evalueren) te evalueren. Anderzijds werd aangegeven dat bekeken wordt of dergelijke instrumenten structureel toegepast kunnen worden, vooral naar aanleiding van recente Tweede Kamer moties betreffende de inzet van '*mystery guest*'-onderzoeken.

Ten vierde kwam uit het interview met de expert op het gebied van beleid voor het tegengaan van stagediscriminatie naar voren dat gekeken wordt naar hoe het plaatsen van studenten bij stagebedrijven breder kan worden uitgerold in plaats van 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 weerstand te verminderen is een 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 werd door de expert op het gebied van de aanpak van stagediscriminatie opgemerkt dat nog veel winst te behalen is om het melden van discriminatie te verbeteren. Hoewel er op dit gebied al de nodige inspanningen zijn gedaan, is er volgens deze expert nog vooruitgang te boeken door kritisch te kijken naar de inrichting van het meldproces zodat studenten meer vertrouwen krijgen om een melding te doen. Naast een verbeterde infrastructuur om melding te doen is het volgens deze expert ook van belang dat studenten meer steun ervaren wanneer ze een melding doen vanuit overheidsinstellingen en dat zij echt het idee hebben dat er iets met de melding of klacht wordt gedaan.

Een andere mogelijkheid die werd geopperd was om (meer) in te zetten op een uitgebreidere kennismakingen tussen werkgevers en werkzoekenden. Ook hier werd deze suggestie specifiek gedaan in het kader van de aanpak van stagediscriminatie, maar mogelijk is deze suggestie ook breder toepasbaar. Volgens de expert mijden veel jongeren bepaalde werkgevers omdat ze denken daar toch niet worden aangenomen. Activiteiten waar werkgevers en jongeren elkaar kunnen ontmoeten kunnen, volgens de expert, 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 mate waarin de overtuigingen van studenten correct zijn: alleen indien vermoedens onterecht zijn zou deze maatregelen kunnen helpen.

Ten slotte werd de mogelijkheid benoemd om meer gebruik te maken van relevante oordelen het College voor de Rechten van de Mens. Zo is rondom discriminatie op grond van het dragen van een hoofdoek eerder een duidelijke uitspraak van het College is geweest waarnaar verwezen wordt als onderwijsinstellingen te maken hebben met vergelijkbare situaties. Een betere uitwisseling van ideeën zou eveneens tot stand kunnen komen rondom alledaagse strubbelingen rondom, ook als het gaat om 'praktische zaken' zoals het werken met gelatine, of het knippen of verzorgen van personen van een ander geslacht. Het uitwisselen van dit soort inzichten zijn volgens de expert 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.

Bijlage A: topiclijst expertinterviews antidiscriminatiebeleid

Achtergrond interview

Doelen vanuit aanvraag, die het vertrekpunt van deze topiclijst vormen:

1. Inzicht krijgen in veronderstelde mechanismen die ten grondslag liggen aan het huidige antidiscriminatiebeleid
2. Duidelijk krijgen 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

Opzet interviews

Introductie: korte herhaling doelen verkenning en expertinterviews

Achtergrond

- Wat is je rol? Wat is de rol van het departement waarvoor je werkt?
- Wat is je betrokkenheid bij de huidige aanpak discriminatie en racisme (op de arbeidsmarkt)?

Huidig antidiscriminatiebeleid

- Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025 spreekt van "gelijkwaardige kansen voor iedereen" in plaats van "gelijke kansen" – wat is het verschil en welke beleidsimplicaties heeft dit?
- Het actieplan heeft aandacht voor de gehele loopbaan op de arbeidsmarkt, wat houdt dit concreet in?
- Wat is het huidige SZW-beleid/OCW-beleid om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden?
 - Einddoel/subdoel(en)
 - Welke actoren spelen daarbij een voorname rol?
 - Wat zijn de veronderstelde oorzaak-gevolg relaties? (causale veronderstellingen)
 - En welke middelen zijn gekozen om de doelen te bereiken (finale veronderstellingen)
 - Welke normatieve veronderstellingen van actoren spelen nog mee?

| | | <i>Doelen</i> | <i>Actoren</i> | <i>Causale relaties</i> | <i>Finale relaties</i> | <i>Ingezette middelen</i> | <i>Normatieve veronderstellingen</i> |
|--------------|---------------------------|---------------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| <i>Fasen</i> | <i>Opleiding</i> | | | | | | |
| | <i>Instroom</i> | | | | | | |
| | <i>Doorstroom</i> | | | | | | |
| | <i>Behoud / uitstroom</i> | | | | | | |

- Welke criteria werden gehanteerd bij de keuze van instrumenten in het huidige beleid? Waar is / wordt opgelet bij het maken van keuzes over hoe dit beleid eruitziet?
- Waar liggen de kansen van de huidige aanpak?
- Waar liggen de risico's van de huidige aanpak?
- Waren er alternatieve beleidsroutes denkbaar? Zo ja, welke? En waarom zijn deze het niet geworden (welke op het oog serieuze opties werken echt niet)?
- Waar liggen belangrijke kennisgebieden? Waar hebben jullie meer informatie over nodig om het beleid te verbeteren?

Verdieping: universeel vs. doelgroepenbeleid (discriminatie van moslima's)

- In hoeverre is het huidige beleid te karakteriseren als generiek/universeel of specifiek/doelgroepen? Waarom daarvoor gekozen?
- Hoeveel aandacht krijgt discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt in huidig beleid? Waar blijkt dat uit?
- In hoeverre is het huidige beleid in staat om de positie van moslima's op de arbeidsmarkt te verbeteren en discriminatie tegen deze groep te bestrijden?
- Zien jullie aanleiding om specifiek beleid te voeren om discriminatie van deze groep/set van discriminatiegronden te bestrijden of voorkomen

- Welke mogelijkheden zien jullie om dat te doen?
- Welke risico's?
- Welke (aanvullende) maatregelen zijn gewenst of nodig om discriminatie van deze groep beter te bestrijden of voorkomen?
- Waar liggen belangrijke kennisgebreken wat betreft het tegengaan van discriminatie van moslima's? Waar hebben jullie meer informatie over nodig om beleid *specifiek voor deze doelgroep* te verbeteren?

Afronding

- Zijn er volgens jullie zaken zijn nog niet aan bod gekomen in dit gesprek die nog belangrijk zijn voor mogelijke (aanvullende) handelingsopties? Als ja, welke?
- Andere reflecties? Vragen?
- Dank