

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 699

Vragen van de leden **Belhaj** (D66) en **Van Baarle** (DENK) aan de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *moslimdiscriminatie* (ingezonden 23 september 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 11 november 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 388.

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «sollicitant met hoofddoek wordt twee keer zo vaak afgewezen»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Hoe duidt u het gegeven dat vrouwen met een hoofddoek in Nederland twee keer zo vaak worden geweigerd bij sollicitaties als vrouwen zonder hoofddoek met verder exact hetzelfde cv?

#### Antwoord 2

Uit een recente studie,<sup>2</sup> waar het bericht op is gebaseerd, blijkt dat vrouwen met een hoofddoek in Nederland tijdens de sollicitatieprocedure meer gediscrimineerd worden dan in Spanje. In Nederland werd bijna 70 procent van de sollicitanten zonder hoofddoek na hun sollicitatie teruggebeld. Bij moslims zonder hoofddoek was dit 49 procent, terwijl slechts 35 procent van de moslims met hoofddoek werd teruggebeld. In Spanje zijn de percentages respectievelijk 25, 16, 16 procent. De afwijzing van vrouwen met een hoofddoek in beide landen is het sterkst bij functies met een hoge mate van klantcontact. Respectievelijk was de terugbelrespons in Nederland 65, 42 en 18 procent, en in Spanje 26, 14 en 10 procent. Ik vind dit gegeven schrijnend en keur dit sterk af. Overigens zijn de cijfers rond de terugbelrespons in Nederland in absolute zin hoger dan in Spanje, wat verband kan hebben met

<sup>1</sup> Sollicitant met hoofddoek wordt twee keer zo vaak afgewezen | Trouw

<sup>2</sup> Fernández-Reino, Di Stasio en Veit, «Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain», *European Sociological Review* (2022) p. 1–19.

de huidige krapte op de arbeidsmarkt in ons land. De onderzoekers geven aan dat verder onderzoek nodig is om discriminatie van vrouwen met een hoofddoek te kunnen duiden. Ik laat een nadere verkenning naar deze specifieke vorm van discriminatie uitvoeren, om handvatten te krijgen voor een aanpak.

### Vraag 3

Deelt u de verbazing van de onderzoekers dat discriminatie van vrouwen met hoofddoeken in Nederland aanzienlijk hoger ligt dan bijvoorbeeld in Spanje? Hoe verklaart u dit verschil?

### Antwoord 3

De onderzoekers geven aan dat meer onderzoek nodig is om de verschillen te kunnen duiden. Ze vermoeden dat het relatieve verschil in terugbelrespons tussen Spanje en Nederland zou kunnen liggen in wat de onderzoekers «de culturalisering van het integratiedebat in Nederland» noemen, welke een stigmatisering van moslims en vrouwen met een hoofddoek met zich mee zou kunnen hebben gebracht, aldus de onderzoekers.<sup>3</sup>

Onderzoeken naar oorzaken en triggerfactoren van discriminatie, waaronder moslimdiscriminatie, laten zien dat vooroordelen en stereotypen belangrijke voorspellers zijn van discriminerend gedrag.<sup>4</sup> Voor wat betreft Nederland weten we uit onderzoek van het SCP naar ervaren discriminatie dat voor 55 procent van de moslims, ook voor vrouwen met een hoofddoek, discriminatie helaas een alledaagse ervaring is.<sup>5</sup>

### Vraag 4

Deelt u de observatie dat dit onderzoek past binnen een bredere trend van toenemende moslimdiscriminatie in Nederland, zoals ook bleek uit onderzoek in Amsterdam?<sup>6</sup>

### Antwoord 4

Het kabinet monitort jaarlijks de registratie van discriminatiecijfers en heeft, zoals vermeld in antwoord 3, het SCP in 2013 en 2020 onderzoek laten doen naar de mate en impact van ervaren discriminatie, waaronder bij moslims. Ondanks dat discriminatie voor veel moslims een alledaagse ervaring is, is het aantal meldingen van moslimdiscriminatie bij meldingsinstanties relatief laag. Over het algemeen is er door de jaren heen wel een stijgende lijn waar te nemen van het aantal meldingen van discriminatie op alle gronden. Dat blijkt uit de jaarlijkse rapporten met cijfers over discriminatie, die uw Kamer jaarlijks krijgt toegezonden.<sup>7</sup> Het verhogen van de meldings- en aangiftebereidheid van discriminatie is onderdeel van de brede kabinetsaanpak van discriminatie en racisme, zoals aangegeven in het Nationaal Programma van de NCDR.<sup>8</sup> Meldingen zijn nodig om het probleem inzichtelijk te maken en gericht beleid en interventies te kunnen ontwikkelen. Zo is in opdracht van het Ministerie van SZW een proeftuin «moslimdiscriminatie melden» vormgegeven, waaruit een handreiking voor gemeenten en gemeenschappen is ontwikkeld. Door discriminatie te melden geeft iemand blijk van het besef dat een norm wordt overschreden en dat er een plek is om dit te melden, zodat mogelijk consequenties volgen.

Daarnaast laat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een onderzoek uitvoeren naar het meldingsproces, om beter zicht te krijgen op waarom iemand zich wel of juist niet meldt.<sup>9</sup>

<sup>3</sup> Fernández-Reino, Di Stasio en Veit, «Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain», *European Sociological Review* (2022) p. 1–19: 15.

<sup>4</sup> Verwey-Jonker Instituut, *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*, Utrecht (juni 2017).

<sup>5</sup> SCP, *Ervaren discriminatie II*, Den Haag (maart 2020).

<sup>6</sup> [https://amsterdam.raadsinformatie.nl/document/11212295/1/Bijlage\\_1\\_Eindrapportage\\_Weerbaar\\_tegen\\_moslimdiscriminatie\\_en\\_hatecrime\\_220211\\_def](https://amsterdam.raadsinformatie.nl/document/11212295/1/Bijlage_1_Eindrapportage_Weerbaar_tegen_moslimdiscriminatie_en_hatecrime_220211_def)

<sup>7</sup> Art.1, *Discriminatiecijfers in 2021*, Rotterdam/Den Haag (mei 2022).

<sup>8</sup> Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme (september 2022).

<sup>9</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 310.

Onderzoek wijst uit dat vooroordelen en stereotypen de voornaamste onderliggende oorzaak zijn voor moslimdiscriminatie.<sup>10</sup> Daarom zet het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, als onderdeel van de kabinetsbrede aanpak, in op preventie. Het ministerie biedt kennis en instrumenten die lokale overheden en sociaal professionals ondersteunen om gericht werk te maken van de aanpak van moslimdiscriminatie, onder andere door ontwikkeling van handreikingen voor gemeenten en onderzoek naar, verspreiding en implementatie van anti-discriminatie-interventies door het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS).

#### Vraag 5

Deelt u de mening dat arbeidsmarktdiscriminatie verwerpelijk is, temeer omdat slachtoffers vaak niet weten waarom zij worden afgewezen laat staan bewijs hiervoor kunnen aandragen?

#### Antwoord 5

Uiteraard deel ik deze mening. Een ieder die zich in Nederland bevindt en wil deelnemen aan de arbeidsmarkt, dient daartoe gelijkwaardige kansen te krijgen. Het is onacceptabel dat mensen nog steeds op basis van niet ter zake doende (achtergrond)kenmerken minder kansen hebben op de arbeidsmarkt. Onduidelijkheid over de reden van afwijzing kan een afwijzing extra wrang maken, omdat dit de onzekerheid bij een sollicitant kan vergroten en een vermoeden van discriminatie, op basis van welke grond dan ook, kan blijven sluimeren.

#### Vraag 6

Bent u van mening dat mensen die vermoeden te zijn gediscrimineerd in de sollicitatieprocedure voldoende handelingsmogelijkheden hebben om daar iets tegen te doen? Zo ja, kunt u die mogelijkheden schetsen? Zo nee, want kunt u doen om die mogelijkheden wel te bieden?

#### Antwoord 6

Bij vermoedens van discriminatie kan de sollicitant onder andere de lokale antidiscriminatievoorziening (ADV) inschakelen of een zaak starten bij het College voor de Rechten van de Mens of aangifte doen bij de politie. Echter is arbeidsmarktdiscriminatie vaak moeilijk te bewijzen. Dat maakt ook de drempel voor sollicitanten om tot melding over te gaan soms groot. Met het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* worden werkgevers verplicht om al proactief een werkwijze te implementeren waarin wordt aangetoond op welke wijze de werkgever en intermediair rekening houden met het tegengaan van ongelijke kansen bij werving en selectie. Het wetsvoorstel draagt eraan bij dat mensen worden beoordeeld op wat zij kunnen bijdragen aan de aangeboden functie en niet op niet ter zake doende (achtergrond)kenmerken. De behandeling van dit wetsvoorstel is aangehouden tot na toevoeging van een meldplicht voor discriminerende verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs via een nota van wijziging. Het advies van de Raad van State op deze nota van wijziging is recent ontvangen. Ik streef ernaar deze nota van wijziging op korte termijn (voor het einde van het jaar) met uw Kamer te delen, zodat de behandeling van dit wetsvoorstel vervolgd kan worden. Zoals ik in het antwoord op vraag 2 al aangaf, ga ik ten aanzien van discriminatie van vrouwen met een hoofddoek een nadere verkenning starten.

#### Vraag 7

Welke rol spelen de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie? Hoe staat het in dat licht met de uitvoering van de motie Belhaj over onderzoek naar een andere inrichting van de ADV's naar voorbeeld van het juridisch loket?<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Verwey-Jonker Instituut, *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*, Utrecht (juni 2017).

<sup>11</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 291

#### Antwoord 7

Gemeentelijke ADV's hebben als taak om inwoners bij te staan als zij discriminatie ervaren. ADV's zijn lokaal dé instantie op het gebied van de aanpak van discriminatie. Het is daarom belangrijk dat ADV's goed vindbaar zijn en melders goed geholpen worden. Echter blijft de algemene meldingsbereidheid achter. Jaarlijks krijgen de ADV's gezamenlijk maar een paar duizend meldingen binnen, terwijl o.a. het onderzoek van SCP (Ervaren Discriminatie II) aantoonde dat 27% van de Nederlanders discriminatie ervaart. Er loopt momenteel een uitgebreid onderzoek naar het meldproces door Movisie. Dit onderzoek zal inzicht bieden in de vraag waarom iemand wel of niet meldt en waar hij of zij tegen aan loopt bij het doen van een melding. Met deze inzichten kan het meldproces verbeterd worden. Zodra dat onderzoek is afgerond, wordt uw Kamer geïnformeerd over de uitkomsten. De uitkomsten worden eind van het jaar verwacht. Een tweede onderzoek, ter uitvoering van de motie-Belhaj, moet aanbevelingen opleveren die ook bijdragen aan meer zichtbaarheid van de meldpunten die inwoners kunnen bijstaan, bijvoorbeeld als zij arbeidsmarktdiscriminatie ervaren. Het onderzoek is in oktober gestart en wordt uiterlijk begin 2023 verwacht.

#### Vraag 8

Onderschrijft u de stelling van hoogleraar Robert Dur, dat er te weinig wordt gedaan om nieuwe methoden tegen arbeidsmarktdiscriminatie te testen? Zo ja, hoe kunt u daar verandering in brengen? Zo nee, welke methoden zijn volgens u effectief tegen arbeidsmarktdiscriminatie en hoe zet u die in?

#### Antwoord 8

Ik deel deze stelling in de zin dat zolang arbeidsmarktdiscriminatie bestaat, we altijd verder moeten denken aan het ontwikkelen van nieuwe methoden. Dit heeft mijn continue aandacht. Er zijn een groot aantal (grootschalige) experimenten en onderzoeken uitgevoerd gericht op het vergroten van het inzicht in effectieve interventies en gedragsverandering van werkgevers. Zo is dit jaar een veldexperiment naar anoniem solliciteren gedaan. Ook zijn in het kader van het programma VIA (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt) in samenwerking met werkgevers verschillende pilots gedaan waarbij in veldexperimenten met groepjes werkgevers onderzoek is gedaan naar de effectiviteit van interventies gericht op o.a. het objectiveren van werving en selectie en verbeteren behoud en doorstroom. Verder is het onderzoek Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie gedaan naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie. De resultaten van dit onderzoek zijn in een vervolgonderzoek voorgelegd aan werkgevers om zo een vertaalslag te maken van wetenschap naar de praktijk. Al deze effectieve instrumenten zal ik in 2023 omzetten naar een zogenoemde menukaart voor werkgevers, zodat zij op een overzichtelijke wijze kennis kunnen nemen van de bevindingen. Deze menukaart zal jaarlijks worden aangepast op basis van ervaringen uit de praktijk en aanvullende onderzoeken. Ik vind het belangrijk om continu in te blijven zetten op het vergroten van kennis en het delen van goede voorbeelden. Dit maakt ook onderdeel uit van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025.

#### Vraag 9

Hoe ver bent u met de uitvoering van de afspraak uit het coalitieakkoord van boetes en een meldplicht voor organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie of racisme?

#### Antwoord 9

De meldplicht is ter advies aan de Raad van State aangeboden. Het advies is onlangs ontvangen. Het advies wordt nu bestudeerd en ik streef ernaar dit voor het einde van het jaar aan uw Kamer aan te kunnen bieden. Vervolgens kan de behandeling van het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie worden hernomen. Met dit wetsvoorstel worden werkgevers verplicht over een werkwijze te beschikken gericht op het bieden van gelijke kansen bij werving en selectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie gaat hier toezicht op houden en kan, indien na een eis tot naleving nog steeds tekortkomingen worden gesignaleerd boetes opleggen.

#### Vraag 10

Hoe ver bent u met de afspraak uit het coalitieakkoord dat organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie of racisme worden uitgesloten van overheidssubsidies en de gunning van opdrachten? Klopt het dat deze maatregelen niet zijn opgenomen in het «Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025», en zo ja waarom niet?

#### Antwoord 10

Deze maatregelen zijn opgenomen in het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme<sup>12</sup>. Zie pagina 41/42 en pagina 65/66 van het Nationaal Programma. Omdat dit een maatregel betreft gericht op de (Rijks)overheid, is deze maatregel opgenomen in het Nationaal Programma en niet in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025.

---

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 30 950, nr. 316.