

Radboud Universiteit



Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's

1 november 2023

Achtergrondnotitie A: Literatuurstudie

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

Hoofdverantwoordelijken voor het onderzoek en de rapportage wat betreft de volgende onderdelen van deze tussenrapportage zijn: Lieselotte Blommaert voor de inleiding, Lex Thijssen voor de literatuurstudie, Niels Spierings en Lex Thijssen voor de secundaire data-analyse, Nella Geurts en Samira Azabar voor de focusgroep met belangenorganisaties.

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 A: Literatuurstudie.....	4
Leeswijzer	5
Methodologische verantwoording	6
Scope.....	6
Methode	6
Opzet inhoudelijke analyse	7
Theoretische achtergronden	9
Aanbodzijdeverklaringen.....	9
Vraagzijdeverklaringen	10
Empirische inzichten uit (veld)experimentele studies	12
Stagediscriminatie	12
Discriminatie in selectiebeslissingen.....	13
Empirische inzichten uit surveystudies	16
Discriminatie de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt	16
Discriminatie op de arbeidsmarkt	17
Empirische inzichten uit kwalitatieve studies	20
Ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie	20
Gevolgen van en omgang met arbeidsmarktdiscriminatie.....	23
Deelconclusies literatuurstudie	25
De aard van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's	25
De reikwijdte van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's	25
De prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's	26
De mechanismes achter arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's.....	26
Referenties	28

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 A: Literatuurstudie

In deze achtergrondnotitie rapporteren wij over de literatuurstudie naar studies naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslimvrouwen. Het doel van de literatuurstudie is om in kaart te brengen wat we op basis van eerder onderzoek wel en niet weten over de reikwijdte, gronden en vormen van discriminatie van moslima's. Om meer zicht te krijgen op de prevalentie en ervaringen van discriminatie onder moslima's in verschillende fasen van het arbeidsproces, bespreken we in dit hoofdstuk de resultaten van relevante empirische (veld)experimentele, survey- en kwalitatieve studies over de Nederlandse context. Aanvullend bespreken we enkele studies met inzichten uit het buitenland als deze meer licht werpen op de onderhavige problematiek.

De focusgroepen en de rondetafelgesprekken zijn deels vormgegeven aan de hand van deze literatuurstudie, zie Achtergrondnotitie E. Daarnaast biedt deze literatuurstudie verdiepende inzichten met betrekking tot de rol van beroepssector, baantype, arbeidsfase en het dragen van een hoofddoel bij het verklaren van

arbeidsmarktdiscriminatie.

Leeswijzer

In de komende hoofdstukken bespreken we achtereenvolgens a) de methodische verantwoording b) de belangrijkste theoretische en empirische resultaten van de analyse van (veld)experimentele-, survey-, en kwalitatieve studies. In een afsluitend hoofdstuk geven we (voorlopige) deelconclusie op de deelvragen.

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 literatuurstudie 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

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

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

Een studie die aan al deze criteria tegemoet komt is dermate alomvattend dat die nog nooit eerder is uitgevoerd of wellicht ooit uitgevoerd zal worden. Er zijn twee pragmatische routes om toch tot een antwoord te komen op de onderzoeksvragen. Een eerste route is om op zoek te gaan naar studies die het dichtst aansluiten bij de eerdergenoemde benchmarkstudie en die uit te lichten. Een tweede route is om de inzichten uit meerdere onderzoeksmethoden te combineren om zo een completer beeld te krijgen van het geheel. Beide routes zullen hier ingeslagen worden.

Scope

De literatuurstudie omvat eerdere onderzoeken naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, waarbij we studies naar discriminatie van moslima's op de Nederlandse arbeidsmarkt als uitgangspunt nemen. We includeren onderzoeken waarin de situatie in Nederland centraal staat of separaat is onderzocht, aangezien vergelijkend onderzoek heeft getoond dat de aard, omvang en ontwikkeling van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's contextafhankelijk is (Di Stasio e.a. 2021). In onze zoektocht zullen wij ons richten op recentere publicaties, d.w.z. na 1998 gepubliceerd. We richten ons daarmee op onderzoeken die in de afgelopen 25 jaar zijn verschenen en nemen ook onderzoek van voor 9-11-2001 mee. De precieze in- en uitsluitingscriteria worden gepresenteerd in Tabel A1.

Methode

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

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

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

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

Er is gekozen voor deze zoektermen omdat deze goed aansluiten bij onze focus op arbeidsmarktdiscriminatie of uitsluitingsprocessen op de arbeidsmarkt op basis van gronden als migratieachtergrond, etniciteit, religie (islam) en/of hoofdoek. Termen als 'racism' en 'Islamophobia' zijn te breed gegeven onze focus en zouden ook betrekking kunnen hebben op structurele uitsluiting in andere domeinen of studies bevatten naar negatieve attitudes ten aanzien van minderheden/moslims in het

algemeen. 'North African' en 'Middle Eastern' worden hoogstwaarschijnlijk grotendeels gedekt door gebruikte termen en verwijzen tevens naar geografische eenheden.

Tabel A1. In- en uitsluitingscriteria

1 Inhoudelijke focus:
Documenten waarin geschreven wordt over onderzoek naar in- en uitsluitingsprocessen/discriminatie van vrouwen (al dan niet in combinatie met mannen) met een Islamitische achtergrond (breed gedefinieerd) op de Nederlandse arbeidsmarkt (Nederland kan onderdeel zijn van een grotere, landenvergelijkende studie maar moet expliciet geanalyseerd zijn). In onze zoektocht hebben wij tevens veel aandacht voor studies naar de rol van het dragen van een hoofddoek in- en uitsluitingsprocessen/discriminatie op de arbeidsmarkt. Onder "met een Islamitische achtergrond" verstaan wij individuen of groepen a) die zichzelf identificeren als moslim en b) die zelf geboren zijn of ouders hebben die geboren zijn in een land waarbij minstens 50% van de bevolking zichzelf beschouwt als moslim. ¹ Relevante (besproken of onderzochte) uitkomsten zijn 'feitelijke' arbeidsmarktdiscriminatie, ervaren arbeidsmarktdiscriminatie, discriminatoire intenties in de werkcontext en arbeidsmarktuitkomsten (bijvoorbeeld: zoekduur, het al dan niet hebben van betaald werk, aantal werkuren, baanniveau of -type). Uitkomsten mogen ook betrekking hebben op in- en uitsluitingsprocessen bij (langlopende) stages. De zoektocht is primair gericht op de Nederlandse context.
2 Methodologische focus:
Documenten kunnen zowel rapporteren over academisch onderzoek als over meer toegepast/beleidsgericht onderzoek (grijze literatuur). Onze zoektocht naar de grijze literatuur is gericht op de Nederlandse context. We beperken ons tot documenten die na 1998 zijn gepubliceerd (25 jaar / ook onderzoek voor 9-11-2001 meenemen). We beperken ons tot documenten die in het Nederlands of Engels zijn geschreven. We zoeken zowel handmatig (eigen expertise, <i>snowballing</i> , <i>persoonlijke contacten</i>) als systematisch (met zoekmachines).

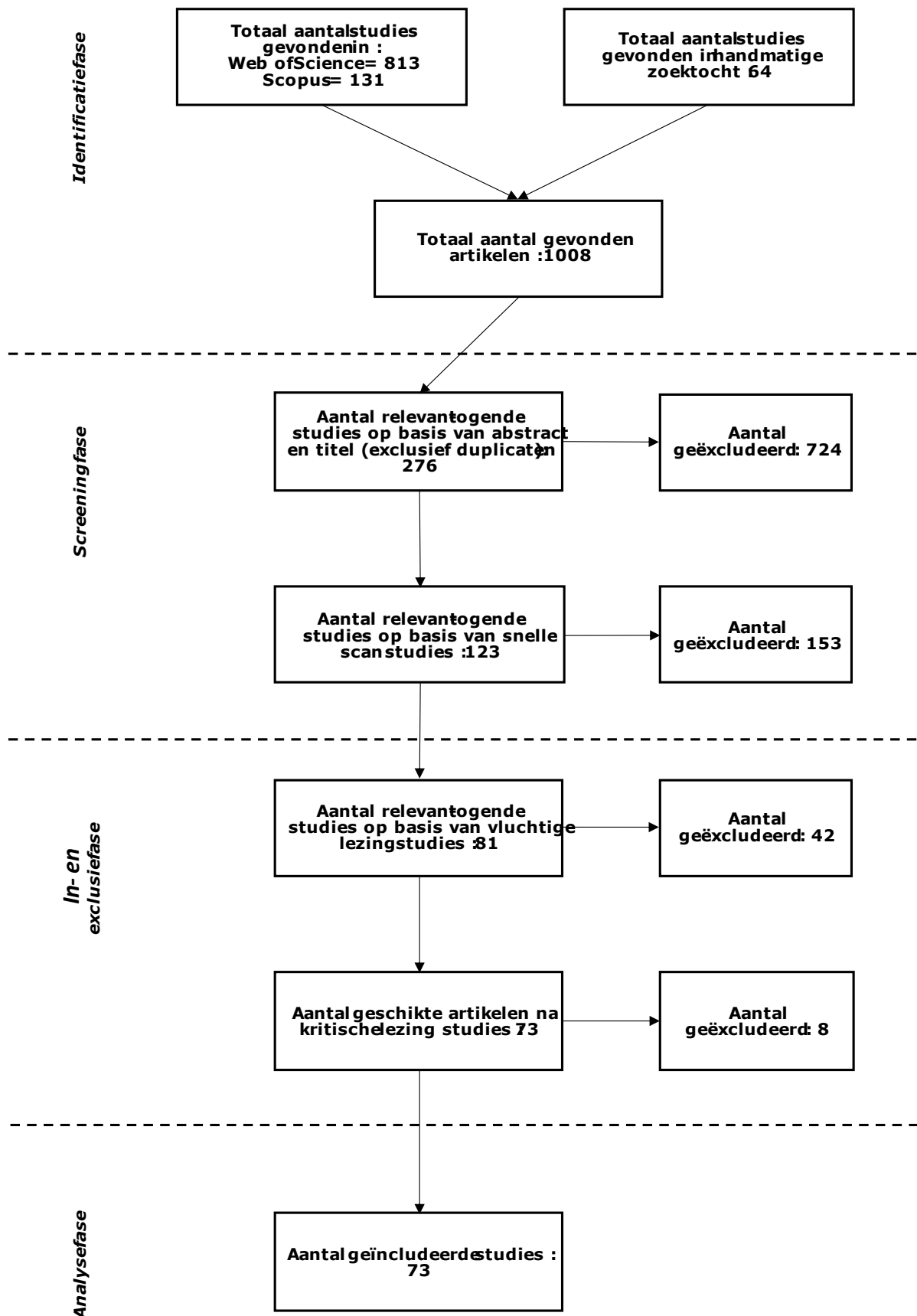
Deze systematische zoektocht leverde de volgende resultaten op, zoals gepresenteerd in onderstaande stromenschema (zie Figuur A1). Dit schema maakt duidelijk hoeveel en studies geïnccludeerd of geëxcludeerd worden per fase van het analyseproces (zie Figuur 1).

Opzet inhoudelijke analyse

Geïnccludeerde studies zijn systematisch geanalyseerd. We rapporteren over de gevonden mate van discriminatie, gespecificeerd naar eerdergenoemde verschillen (zoals fase, sector of grond) voor de Nederlandse context. We maken daarbij ook onderscheid naar welke onderzoeksmethode deze onderzoekers hanteerden om daar rekening mee te houden bij het samenbrengen van de deelobservaties. We bespreken dus de resultaten afzonderlijk voor (veld)experimentele studies, surveystudies en kwalitatieve studies. Maar alvorens deze empirische inzichten te bespreken en synthetiseren, bespreken we allereerst enkele theoretische achtergronden die helpen om de gevonden resultaten in een bredere context te plaatsen. Voor deze stap zijn ook studies geraadpleegd die niet in de systematische zoektocht naar voren zijn gekomen.

¹ Dit doen we omdat dat niet in alle onderzoeken informatie beschikbaar is over of mensen zichzelf identificeren als moslim. Dit noopt ons om ook specifieke migratieachtergronden te gebruiken als *proxy*. Omdat we dus kijken naar discriminatie op grond van (veronderstelde) religie en/of herkomst, zullen we in het vervolg ook spreken over discriminatie op basis van etno-religieuze achtergrond.

Figuur A1. Stromenschema systematische zoektocht naar fase



Theoretische achtergronden

Tallose onderzoeken in binnen- en buitenland vinden ongelijkheden tussen mensen zonder en met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Om deze ongelijkheden in het algemeen en de arbeidsmarktpositie van moslimvrouwen in het bijzonder beter te begrijpen zijn er verschillende verklaringen geopperd, waarbij aanbod- en vraagzijdeverklaringen onderscheiden kunnen worden (Huijnk 2020). Aanbodzijdeverklaringen hebben betrekking op de noden, hulpbronnen en preferenties van werkzoekenden. Vraagzijdeverklaringen hebben betrekking op het handelen van werkgevers en de bredere maatschappelijke context waarbinnen werkgevers opereren. Een belangrijke aanbodzijdeverklaring waar we ons in dit stuk op richten is arbeidsmarktdiscriminatie gericht op met name moslimvrouwen. Toch is het goed om nog even kort stil te staan bij andere, meer algemene verklaringen.

Aanbodzijdeverklaringen

Aanbodzijdeverklaringen hebben betrekking op de noden, hulpbronnen en preferenties van werkzoekenden (Blommaert en Spierings 2019; Spierings 2015). Laten we beginnen met het bespreken van de rol van hulpbronnen – factoren waar veel aandacht naar uitgaat. Grofweg drie type hulpbronnen zijn te onderscheiden: menselijke hulpbronnen, sociale hulpbronnen en culturele hulpbronnen (Blommaert en Spierings 2019).

Hulpbronnen

Menselijke hulpbronnen verwijzen naar de vaardigheden en kennis waarover mensen beschikken: des te meer vaardigheden en kennis mensen beschikken, des te beter de positie van mensen op de arbeidsmarkt (Becker 1964). Mensen met meer vaardigheden zijn immers aantrekkelijker voor werkgevers om in dienst te hebben. Belangrijke indicatoren zijn het behaalde opleidingsniveau en opgedane werkervaring (in iemands opleiding of in en eerdere banen) en soms worden ook indicatoren meegenomen als cognitieve vaardigheden, (eind)cijfers, onderwijsrichting en taalbeheersing (Blommaert en Spierings 2019). Recentelijk gaat ook steeds meer aandacht uit naar de gezondheid van mensen (Huijnk 2020). Ongelijkheden op de arbeidsmarkt tussen vrouwen met en zonder moslimachtergrond zouden dus (deels) verklaard kunnen worden door verschillen in deze menselijke hulpbronnen.

Sociale hulpbronnen gaan over de verbindingen van mensen met anderen en de extra hulpbronnen die deze verbindingen opleveren (Bourdieu 1986; Granovetter 1973; Portes 1998). Sociale relaties bieden mensen niet alleen emotionele steun maar ook informatievoordelen, bijvoorbeeld waar (nieuwe) baankansen liggen, welke personen handig zijn om te spreken of wat aantrekkelijke organisaties zijn. Mensen met een groter sociaal netwerk zijn daarnaast zelf aantrekkelijker om aan te nemen omdat ze meer hulpbronnen weten te mobiliseren en een groot vertrouwen genieten. In het onderzoek naar sociale hulpbronnen van mensen met een migratieachtergrond is verder veel belangstelling naar zogenaamde bonding – de relaties met mensen met dezelfde migratieachtergrond – en bridging relaties – relaties met mensen met een andere (vaak geen) migratieachtergrond (Lancee 2010). Met name bridging relaties zouden nieuwe, relevante informatie geven over de kansen, mogelijkheden en “spelregels” op de arbeidsmarkt. Ongelijkheden tussen vrouwen met en zonder moslimachtergrond zouden dus ook deels kunnen samenvallen met de verschillen in sociale hulpbronnen tussen groepen.

Culturele hulpbronnen verwijzen naar specifieke kennis over de omgangsvormen in verschillende geledingen van de arbeidsmarkt, het beschikken over de juiste presentatie- en communicatievaardigheden en of het hebben van interesses die goed aansluiten bij een bepaalde werkcontext (Bourdieu 1986; Rivera 2020). Dit type hulpbron krijgt recentelijk pas meer aandacht in het onderzoek naar etnische ongelijkheden op de arbeidsmarkt maar zou eveneens een relevante verklaring voor de gevonden ongelijkheden naar migratieachtergrond kunnen blijken (Blommaert en Spierings 2019; Gracia, Vázquez-Quesada, en Van de Werfhorst 2016). Culturele hulpbronnen zijn voor een deel het resultaat van persoonlijke investeringen maar voor een belangrijk deel ook van socialisatieprocessen (bijv. overdracht door ouders of in het onderwijs).

Merk op dat het verkrijgen van alle type hulpbronnen lang niet alleen het resultaat is van individuele investeringen (Blommaert en Spierings 2019). Anderen moeten ook mogelijkheden geven aan individuen om culturele of menselijke hulpbronnen te vergaren of sociale relaties aan te gaan. Wanneer die mogelijkheden systematisch niet gegeven worden, komen mensen dus op een achterstand te staan. Het bemachtigen van hulpbronnen is dus niet volledig los te zien van (structurele) uitsluitingsprocessen.

Noden en preferenties

Naast hulpbronnen is het van belang om stil te staan bij de preferenties en noden van mensen (Blommaert en Spierings 2019; Spierings 2015). Wat betreft de preferenties gaat veel aandacht uit naar traditionele gendernormen, waarden en familiestructuren en de invloed hiervan op de arbeidsmarktpositie van vrouwen in het algemeen en van moslimvrouwen in het bijzonder (Khoudja en Fleischmann 2015, 2017; Koopmans 2016). Een belangrijk inzicht is dat ook in sterk gesecculariseerde samenlevingen als Nederland nog steeds traditionele ideeën over genderrolpatronen leven en invloed hebben op de opvattingen en gedragingen van mensen met gevolgen voor hun positie in de samenleving (Acker 2006). Aan de ene kant bestaat het idee van de 'ideale werknemer', wat nog steeds een weerspiegeling vormt van de 'competitieve' (witte) man die zich volledig kan inzetten voor de organisatie. Aan de andere kant het beeld van de 'zorgzame' vrouw die zich dient te richten op het huishouden en zorgtaken – al dan niet in combinatie met enkele werkverplichtingen.

Deze traditionele gendernormen en waarden kunnen een barrière vormen voor de beroeps carrières voor vrouwen (van den Brakel, Portegijs, en Hermans 2020). Voor moslimvrouwen worden vaak nog sterkere barrières verondersteld omdat zij meer blootgesteld zouden zijn aan traditionele genderopvattingen dan vrouwen zonder migratieachtergrond (Khoudja en Fleischmann 2015). Het hebben van een (traditionele) partner en het krijgen van kinderen in combinatie met een meer traditionele kijk op de verdeling van taken tussen partners zouden ervoor zorgen dat moslimvrouwen snel minder werken of stoppen om zich te richten op het huishouden of zorgtaken terwijl de partners de kostwinnaarsrol op zich nemen (Khoudja en Fleischmann 2017).

Waar preferenties mogelijk een reden vormen waarom moslimvrouwen minder deelnemen aan het arbeidsproces, zouden noden juist het tegenovergestelde effect kunnen hebben. De nood om te werken is mogelijk groter voor moslimvrouwen dan vrouwen zonder moslimachtergrond vanwege de meer marginale sociaaleconomische positie van moslimvrouwen (CBS 2021), bijvoorbeeld door een ontoereikend huishoudinkomen en/of het moeten onderhouden van een éénoudergezin.

Vraagzijdeverklaringen

Aanbodzijdeverklaringen richten zich op de handelwijzen van werkgevers en hoe de bredere maatschappelijke context in- en uitsluitingsprocessen beïnvloeden. Arbeidsmarktdiscriminatie vormt één van de centrale verklaringen. Daarnaast is aandacht voor de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen zoals de economische conjunctuur, trigger-events, instituties en demografische of sociaal-culturele veranderingen.

Algemene verklaringen voor arbeidsmarktdiscriminatie

Ter verklaring van arbeidsmarktdiscriminatie wordt dikwijls teruggerepen op een oude (meer economische) tweestrijd tussen smaakgedreven discriminatietheorie en statistische discriminatietheorie (Arrow 1998; Becker 1971; Bertrand en Duflo 2017; Neumark 2018; Phelps 1972; Thijssen, Coenders, en Lancee 2021). Statistische discriminatietheorie veronderstelt dat discriminatie begrepen kan worden door te kijken naar het samenspel van factoren als individuele rationaliteit, informatie-onzekerheden en (betekenisvolle) groepsverschillen in productiviteit (of productiviteitsrisico's) (Arrow 1998; Phelps 1972). Het idee is dat individueel-rationele werkgevers onder druk en op basis van weinig (relevante) informatie moeten besluiten wie zij wel of juist niet in als werknemer willen hebben. Als gevolg van het gebrek aan informatie en economische onzekerheid is het volgens de statistische discriminatietheorie (individueel) rationeel om betekenisvolle en accurate groepsinformatie mee te nemen in besluitvormingsprocessen. Op deze manier zouden groepsverschillen in productiviteit (of productiviteitsrisico's) zich dus vertalen in discriminatie.

Recent zijn meer lossere interpretaties van statistische discriminatietheorie ontwikkeld (Bartoš e.a. 2016), ook omdat de steun voor een strikte interpretatie van deze theorie weinig ondersteuning krijgt in studies naar arbeidsmarktdiscriminatie (Lippens e.a. 2022; Thijssen, Coenders, e.a. 2021). In deze aangepaste varianten van statistische discriminatietheorie wordt nog steeds uitgegaan van economische-rationaliteit in het handelen van werkgevers maar tegelijkertijd wordt de mogelijkheid opengelaten dat de groepsbeelden van werkgever *gebiased* kunnen zijn – in eerste instantie althans. Werkgevers zouden deze beelden en daarmee gepaard gaande gedragingen bijsturen of updaten wanneer meer relevante informatie beschikbaar komt.

De logica van smaakgedreven discriminatietheorie is simpel (Becker 1971): minderheidsgroepen worden gediscrimineerd als werkgevers een afkeur hebben tegen deze groepen. Werkgevers zijn bereid om een economische prijs te betalen om een of meerdere minderheidsgroepen niet in dienst te nemen. Waar deze afkeuren precies vandaan komen, blijft onbelicht maar deze preferenties zouden relatief stabiel zijn over de tijd. Naast de preferenties van werkgevers worden soms ook die van de medewerkers en

klanten/cliënten van organisaties meegenomen, wederom uitgaande van het idee dat discriminatie met name minderheidsgroepen treft waartegen medewerkers of klanten/cliënten een afkeer hebben. Werkgevers handelen dan in lijn met de preferenties van anderen.

Merk op dat het meenemen van de preferenties van derden de theoretische grenzen met de statistische discriminatietheorie enigszins doet vervagen omdat werkgevers het tarten van de preferenties van werknemers en klanten/cliënten als een economisch risico kunnen beschouwen.

Inzichten uit andere sociale wetenschappen geven meer complexe maar aannemelijkere verklaringen voor arbeidsmarktdiscriminatie. Waar beide economische theorieën nog uitgaan van de assumptie dat werkgevers welbewust en (tot op zekere hoogte) voorspelbaar individueel rationeel handelen (niet per se economisch), worden deze assumpties binnen disciplines als de sociologie of psychologie (deels) losgelaten, vaak gestaafd op empirische gronden. Onderzoek wijst bijvoorbeeld uit dat discriminatie ook vrijwel automatisch, zonder intentie en (grotendeels) onbewust kan plaatsvinden en situationele eigenschappen de relatieve impact daarvan mede sterk kunnen bepalen (Blommaert, van Tubergen, en Coenders 2012; TNO 2020). Ander onderzoek stelt vast dat het menselijk handelen sterk gedreven wordt door de heersende sociale normen in hun omgeving en de sociale groepen waarmee mensen zich wel of juist niet identificeren (Dovidio en Gaertner 2010). Deze sociale structuren bepalen in grote mate hoe verschillende (groepen) mensen zich horen te gedragen en denken en ook beoordeeld worden op de arbeidsmarkt (Eagly en Koenig 2021; Kanter 1977; Ridgeway en Correll 2004; Rivera 2020). Daarnaast hangt discriminatie samen met intergroepcompetitie en ervaren groepsdreigingsgevoelens alsook de mogelijkheden voor positief contact tussen verschillende groepen (Allport 1954; Savelkoul e.a. 2011; Van Wonderen en Van Kapel 2017).

Andere maatschappelijke ontwikkelingen

Er zijn andere maatschappelijke ontwikkelingen die samenhangen met arbeidsmarktdiscriminatie. Eén ervan is de economische conjunctuur. Economische voorspoed zou de kansen voor mensen met een minderheidsidentiteit verbeteren, terwijl economische neergang juist een verslechtering van de arbeidspositie zou betekenen (Baert e.a. 2015; Huijnk 2020). In tijden van personeelstekorten kunnen werkgevers zich het niet tot veroorloven om productieve medewerkers op basis van hun groepsidentiteit te negeren, zo is de gedachte. In economisch slechte tijden loopt de vraag naar producten en diensten terug en zet dit een rem op het personeelsbestand. Werkgevers kunnen het zich dan veroorloven om kieskeuriger te zijn, wat ruimte geeft aan discriminatie, met name tegen minderheidsgroepen waarvan zij een zekere dreiging vanuit vinden gaan. Naast economische omstandigheden zouden eveneens factoren als media- en politieke discoursen en *events* (Azabar en Van Aelst 2023; Boer en van Tubergen 2019; Czymara 2020; Van Wonderen en Van Kapel 2017), anti-discriminatie wetgeving en interventies (Kislev 2019; TNO 2020, 2022), onderwijs- en arbeidsmarktinstuties (Lancee 2016) en langlopende sociaal-culturele en demografische ontwikkelingen (emancipatie, secularisatie, immigratie) (Inglehart 2018; Koenig 2023; Quillian en Lee 2023) invloed kunnen hebben op (arbeidsmarkt)discriminatie.

Empirische inzichten uit (veld)experimentele studies

De afgelopen decennia zijn talloze (veld)experimenten uitgevoerd om arbeidsmarktdiscriminatie te onderzoeken (Baert 2018; Thijssen e.a. 2022). De logica achter het experiment is simpel (Bertrand en Duflo 2017): onderzoekers ontwikkelen gelijkwaardige nepsollicitatiematerialen waaraan op willekeurige basis een groepskenmerk wordt gekoppeld. Door deze sollicitatiematerialen voor te leggen aan nietsvermoedende participanten en de reacties op deze gelijkwaardige materialen te vergelijken kan een zuivere schatting verkregen worden van ongelijke behandeling op basis van een groepskenmerk. Experimenten zijn veelvuldig gebruikt om discriminatie te onderzoeken, juist omdat de effecten zo zuiver onderzocht kunnen worden. Er bestaan twee type experimenten: laboratoriumexperimenten en veldexperimenten (Pager 2007). Het grote voordeel van laboratoriumexperimenten is dat onderzoekers de omstandigheden volledig onder controle hebben en ook meer te weten te komen over deelnemende participanten en de achterliggende factoren die leiden tot bepaalde beslissingen (Blommaert, Coenders, en van Tubergen 2014b; Blommaert e.a. 2012). Een belangrijk nadeel van laboratoriumexperimenten is dat die vaak relatief kleinschalig zijn en de werkelijkheid niet volledig nabootsen, onder andere omdat de setting er anders uitziet dan de werkelijkheid, keuzes geen real-life consequenties hebben en participanten weten dat zij geobserveerd worden. Een ander type experiment betreft het veldexperiment. Het gebruik van veldexperimenten is sterk toegenomen in de afgelopen decennia, vermoedelijk omdat veldexperimenten zuiver bewijs van discriminatie kunnen leveren in daadwerkelijke "echte" werving- en selectiesituaties. In veldexperimenten wordt met gelijk gekwalificeerde nepsollicitanten gesolliciteerd op echte openstaande vacatures, waarnaar de reactieverschillen een meting vormen van discriminatie. Er zijn twee type veldexperimenten te onderscheiden: in-person audits en correspondentietesten. In beide gevallen wordt gesolliciteerd op echte banen maar bij in-person audits solliciteren acteurs (telefonisch of *face-to-face*) met nepsollicitatiematerialen terwijl bij correspondentiestudies nepsollicitanten per post of digitaal solliciteren. Deze twee types kennen ook elk voor- en nadelen (Pager 2007). Een belangrijk nadeel van in-person audits vormt de moeilijkheid om gelijkwaardige acteurs te vinden die zich vrijwel identiek weten te presenteren. De uitvoeringskosten liggen daarom hoog, wat gevolgen heeft voor het aantal tests dat uitgevoerd kan worden. Correspondentietesten kennen lagere uitvoeringskosten omdat geen acteurs getraind hoeven te worden; alle manipulaties bevinden zich immers in het CV of de sollicitatiebrief. Dit maakt het mogelijk om het onderzoek op zeer grote schaal uit te voeren en vaak ook meerdere manipulaties tegelijkertijd te onderzoeken. Nadelig is dat met correspondentiestudies slechts één beslissingsfase kan worden onderzocht in het arbeidsproces, terwijl in-person audits (in theorie althans) meerdere fases en meerdere beslissingsuitkomsten kunnen bestuderen.

Stagediscriminatie

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

In deze studie werd interessant genoeg ook een onderscheid gemaakt tussen stagezoekers met een niet-openlijke en openlijke moslimidentiteit, gesignaleerd met het type vrijwilligerswerk dat jongeren deden. Sommige jongeren verrichtten vrijwilligerswerk met een duidelijke connotatie naar de Islam zoals het helpen bij het geven van Koranlessen aan basisschoolkinderen of het organiseren van Iftar- en Sahur-maaltijden tijdens de Ramadanmaanden, andere jongeren gaven aan bijles te geven in rekenen en taal of te helpen bij organiseren van het jaarlijkse pannenkoekentooi (vergelijkbaar met Di Stasio e.a. 2021). In algemene zin werd geen discriminatie gevonden tegen stagezoekers met een moslimidentiteit. En hoewel verschillen niet groot zijn, lijkt eerder sprake te zijn van discriminatie tegen mannen met een moslimidentiteit (27% om 23%) dan tegen vrouwen (39% om 39%). Afgezien van deze genderverschillen zijn sectorverschillen gevonden. In de sector zorg en welzijn is sprake van positieve discriminatie van moslims terwijl in de ICT-sector sprake van negatieve discriminatie van moslims. In de andere sectoren worden geen significante verschillen gevonden (bouw en techniek, zakelijke dienstverlening).

In eerder veldexperimenteel onderzoek op de stagemarkt werden ook opvallende sectorverschillen gevonden (Dolfing en Tubergen 2005): in vergelijking met de horeca blijkt in de detailhandel wel discriminatie van vrouwen met een Marokkaanse migratieachtergrond voor te komen.

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

Discriminatie in selectiebeslissingen

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

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

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

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

Di Stasio en Larsen (2020a) onderzochten het samenspel van gender, migratieachtergrond en de gendercompositie van beroepen. Hun resultaten wijzen uit dat in door mannen-gedomineerde en gendergebalanceerde beroepen zowel mannen als vrouwen met een Afrikaanse en Midden-Oosterse migratieachtergrond in sterke mate gediscrimineerd worden door werkgevers. In door vrouwen-gedomineerde beroepen blijken niet zozeer mannen maar juist vrouwen met een Afrikaanse en Midden-Oosterse migratieachtergrond in aanzienlijke mate te maken hebben met discriminatie. Of een (sterke) moslimidentiteit de gevonden relaties nog kan beïnvloeden is niet onderzocht in deze studie.

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

eveneens aan dat moslimvrouwen die een hoofddoek dragen 40% minder reacties ontvangen dan moslimvrouwen zonder hoofddoek (Ahmed en Gorey 2023).

Overige observaties

Ten slotte willen we nog stilstaan bij enkele andere relevante observaties bij het doornemen van (veld)experimentele studies in Nederland. Een eerste observatie is dat het overgrote meerderheid van de studies bewijs vindt voor etnische discriminatie in rekruteringsbeslissingen. Eén deelstudie van Andriessen, Nievers, en Dagevos (2012) vormt een zeldzame uitzondering. In deze onlinepraktijktest naar de uitzendbranche werden geen verschillen gevonden in werkgeverreacties tussen fictieve sollicitanten zonder en met een migratieachtergrond, ongeacht het geslacht en herkomst van de fictieve sollicitanten. In het tweede deelonderzoek met acteurs werd wel discriminatie van uitzendbureaus gevonden tegen fictieve sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond, ongeacht geslacht. Twee verklaringen worden geopperd voor deze verschillende deuluitkomsten. Een verklaring luidt dat uitzendbureaus andere selectieprocedures toepassen bij onlinesollicitaties en *face-to-face* sollicitaties. Bij de eerste deelstudie zouden uitzendbureaus meer selecteren op basis van kerncompetenties (technisch-instrumentele eigenschappen) terwijl bij de tweede deelstudie meer sociaal-normatieve eigenschappen worden

Kader A1: Achtergronden bij discriminatie op basis van het dragen van een hoofddoek

Als we het hebben over het effect van het dragen van een hoofddoek is het goed om stil te staan bij de vraag of werkgevers juridisch gezien mogen voorkomen/weigeren dat werknemers of stagiaires religieuze uitingen dragen - en dan niet alleen het dragen van een hoofddoek maar bijvoorbeeld ook een kruisje of Keppel. Het Europese Hof van Justitie stelt dat werkgevers dit alleen bij grote uitzondering mogen doen onder het mom van neutraliteitsoverwegingen. Aan vier strikte voorwaarden moet dan worden voldaan:

- 1) werkgevers moeten aantonen dat neutraliteit echt noodzakelijk is voor het functioneren van een organisatie - het feit dat één klant of één medewerker problemen heeft met een bepaalde uiting is niet voldoende;
- 2) dit neutraliteitsbeleid moet geformaliseerd zijn (en wel voordat voorkomen wordt dat een uiting gedragen wordt);
- 3) dit beleid mag niet ten koste gaan van mensen die vanwege bepaalde religieuze geboden zich dienen te houden aan specifieke kledingvoorschriften;
- en 4) dit beleid moet consequent worden toegepast voor alle zichtbare religieuze, filosofische of politieke symbolen. Het mag niet tegen een groep gericht zijn.

Ten slotte, zelfs in het geval aan al deze voorwaarden wordt voldaan, dan nog moeten werkgevers bij werknemers in dienst ook serieus de mogelijkheden onderzoeken of dat diegene niet op een andere plaats in de organisatie aan de slag zou kunnen, waar neutraliteit minder noodzakelijk is.

Ondanks deze juridische beperkingen is het belangrijk om stil te staan bij de vraag waarom het dragen van de hoofddoek zo zichtbaar is en ongelijke behandeling uitlokt. Is het puur een uiting van Islamofobie of spelen andere motieven mee? Onderzoek met surveyexperimenten suggereert dat ook antireligieuze motieven een rol kunnen spelen. In vergelijking met seculiere en enigszins religieuze christelijke en islamitische immigranten, blijken mensen zowel negatief te zijn tegen fundamentele christelijke en islamitische immigranten – al is het oordeel ten aanzien van de laatstgenoemde groep negatiever (Helbling, Jäger, en Traunmüller 2022). Ook blijken (progressief-liberale) mensen beduidend meer negatief te zijn ten aanzien van het dragen van de hoofddoek op het werk of op school dan het hebben van een moslimachtergrond *an sich* (Helbling 2014). Een andere interessante studie is die van Schuster en Weichselbaumer (2022). Zij analyseerden de inhoud van 600 reacties op een nieuwsbericht over een studie naar discriminatie van moslimvrouwen die een hoofddoek droegen. Hun resultaten wezen uit dat de meerderheid van mening was dat geen sprake was van discriminatie. Enerzijds zou het dragen van een hoofddoek door moslimvrouwen simpelweg niet passen binnen een werkcontext omdat het een niet-geoorloofde uiting van religiositeit zou zijn en zou afwijken van bestaande normen over professionaliteit. Anderzijds bestond het idee dat moslimvrouwen die een hoofddoek dragen minder productief waren vanwege hun geloof en (potentiële) klanten zouden afschrikken. Werkgevers zouden daarnaast de vrijheid moeten hebben om zelf te bepalen hoe welke ideologische en religieuze symbolen zij zouden toestaan in hun organisatie. Of deze attitudes zich ook daadwerkelijk laten vertalen naar discriminatie op de arbeidsmarkt is nog een open vraag.

meegenomen die sterker *gebiased* zijn door vooroordelen en stereotypen. Een tweede verklaring is dat fysieke aanwezigheid ertoe doet: in real-life interacties zouden uiterlijke groepsverschillen zichtbaarder zijn. Met name de eerste verklaring is in lijn met recent Nederlands onderzoek dat positieve effecten vindt objectiveren van werving- en selectieprocedures in het algemeen (TNO 2020) en van anoniem solliciteren in het bijzonder (Blommaert en Coenders 2023).

Eerder kwam al aan de orde dat discriminatie niet alle mensen met een migratieachtergrond even sterk treft, waarbij ingezoomd werd op de impact van herkomstland, gender en religie (moslimidentiteit, dragen van hoofddoek). Afgezien daarvan blijken ook fictieve sollicitanten die in het buitenland geboren zijn of een donkere huidskleur hebben in sterkere mate te worden gediscrimineerd in selectiebeslissingen dan sollicitanten die in Nederland geboren zijn of een lichtere huidskleur hebben (Polavieja e.a. 2023; Veit en Thijsen 2021). Toekomstig onderzoek zou moeten uitwijzen of deze eigenschappen ook interacteren met religie, gender en herkomst en bijdragen aan meer intersectionele discriminatie.

Er zijn verder signalen dat de regionale context samenhangt met etnische discriminatie in rekruteringsbeslissingen. Zo is gevonden dat de etnische compositie van regio's niet-lineair samenhangt met etnische discriminatie in selectiebeslissingen (Thijssen 2023). Discriminatie is heviger in regio's met een hoger aandeel inwoners met een migratieachtergrond maar neemt af in intensiteit in regio's met het hoogste aandeel inwoners met een migratieachtergrond (o.a. Amsterdam, Rotterdam, Den Haag). Belangrijk: dit geldt met name voor discriminatie tegen sollicitanten met een moslimachtergrond. Er zijn echter geen uitsplitsingen naar gender verricht, waardoor onduidelijk is of deze patronen voor mannen en vrouwen hetzelfde zijn.

Er wordt in de literatuur vaak gespeculeerd dat discriminatie vooral voorkomt in periodes of sectoren waar de economische omstandigheden slechter zijn. Empirische resultaten in Nederland zijn wisselend, waarbij sommige studies sterkere aanwijzingen vinden (Blommaert e.a. 2014a) dan andere (Thijssen e.a. 2022). Een Belgische studie die zich speciaal toelegde op het onderzoeken van krapte op de arbeidsmarkt vindt overigens wel steun voor het idee dat een grotere vraag naar arbeid samengaat met minder discriminatie tegen mensen met een Turkse migratieachtergrond (Baert e.a. 2015). Economische schaarste zou dus een positieve uitwerking kunnen hebben op moslimvrouwen.

Wisselende resultaten worden ook gevonden wat betreft de invloed van klantcontact en het vereiste opleidingsniveau op discriminatie. Zo zijn er studies die meer discriminatie vinden voor beroepen met meer klantcontact (Andriessen, Nievers, Dagevos, e.a. 2012), maar ook genoeg studies die dat niet doen (Andriessen e.a. 2015; Derous 2011; Thijssen e.a. 2022). Een meta-analyse vindt slechts marginaal bewijs dat mensen met een moslimachtergrond minder gediscrimineerd worden bij sollicitaties voor banen die een hoger opleidingsniveau vereisen (Thijssen e.a. 2022). En sommige onderzoekers stellen dat het belangrijk is om tegelijkertijd naar zowel klantcontact als opleidingsvereisten te kijken. Thijssen e.a. (2019) vinden bijvoorbeeld met name discriminatie tegen sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond in beroepen met weinig klantcontact en lagere opleidingsvereisten. Meer aandacht is nodig om grip te krijgen op de effecten van klantcontact en baaneisen.

De bestaande literatuur geeft ook geen uitsluitend over het bestaan van sectorale verschillen. Andriessen, Nievers, Dagevos, e.a. (2012) vinden bijvoorbeeld minder discriminatie bij lokale overheden. Andriessen e.a. (2015) en Blommaert e.a. (2014) vinden daarentegen geen significant verschillende discriminatiepatronen tussen sectoren.

Al met al is een belangrijke observatie dat het bestaande onderzoek in Nederland vaak niet toereikend is om beroep- of sectorale verschillen vast te stellen, vooral vanwege de focus op het in kaart brengen van algemene discriminatiepatronen en een relatief laag aantal observaties per beroep of sector. Tot op heden is ook nog weinig bekend over hoe organisatieverschillen samenhangen met discriminatie in werving- en selectie. En ten slotte speelt mee dat het nog niet zo eenvoudig is om het causale effect van bepaalde sector-, organisatie- of baankenmerken meten en te isoleren van andere effecten. Op al deze vlakken liggen dus nog belangrijke open vragen voor vervolgonderzoek.

Empirische inzichten uit surveystudies

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

Een eerste type surveystudie om arbeidsmarktdiscriminatie in kaart te brengen betreft analyses van ongelijkheden in arbeidsmarkttuitkomsten tussen groepen (Huijnk 2020). Het kan dan gaan om arbeidsmarkttuitkomsten als het hebben van (passend) werk of een passende stage, de duur naar het zoeken naar werk of een passende stage, het inkomen, contractvoorwaarden, beroepsstatus, contractbeëindiging, etc. In deze literatuurstudie gaat het idealiter om studies waarbij de arbeidsmarkttuitkomsten vergeleken worden tussen vrouwen zonder migratieachtergrond en vrouwen met een moslimachtergrond terwijl rekening gehouden wordt met belangrijke productie-relevante eigenschappen die (grotendeels) ongerelateerd zijn aan discriminatie. Wanneer na het opnemen van deze eigenschappen nog steeds groepsverschillen naar voren komen is dit een indicatie voor het bestaan van discriminatie. Dit idee klinkt simpel, maar de praktijk is weerbarstiger. Als onderzoeker is het namelijk vrijwel onmogelijk om alle relevante eigenschappen mee te nemen, simpelweg omdat vaak te weinig gegevens zijn verzameld of de gebruikte metingen hun beperkingen kennen. Naast het gevaar van het ontbreken van (alle) relevante informatie bestaat ook het gevaar dat een deel discriminatie-effect wegverklaard wordt met opnemen van bepaalde variabelen. In analyses naar werkloosheidsverschillen zou het opnemen van opgedane werkervaring een gedeelte van discriminatie weg verklaren als bepaalde groepen door discriminatie eerder stelselmatig minder werkervaring hebben opgedaan.

Een tweede type surveystudie omvat het uitvragen van (potentiële) slachtoffers van (moslim)discriminatie naar hun ervaringen met discriminatie of (potentiële) daders van moslimdiscriminatie naar de mate waarin zij geneigd zijn om te discrimineren (Andriessen e.a. 2020; Van Wonderen en Van Kapel 2017). Een groot voordeel van grootschalig surveyonderzoek is de externe validiteit van de resultaten. De resultaten van dit type onderzoek kunnen echter wel beïnvloed worden door sociale wenselijkheid en situationele effecten. Potentiële slachtoffers herkennen bijvoorbeeld niet altijd discriminatie of interpreteren bepaalde incidenten misschien ten onrechte wel of juist niet als discriminatie (Andriessen e.a. 2020), bijvoorbeeld doordat duidelijke referentiepunten ontbreken. Potentiële daders verhullen mogelijk hun ware intenties of zijn zich onvoldoende bewust van het feit dat impliciete voorkeuren of bepaalde situationele omstandigheden (bijv. tijdsdruk of normen van omstanders) ook discriminatie bij henzelf uitlokken (Blommaert e.a. 2012).

Discriminatie de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt

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

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

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Ervaren (arbeidsmarkt)discriminatie

Uit descriptief onderzoek naar ervaren discriminatie blijkt dat mensen met achtergrond uit een moslimland relatief vaak aangeven te maken te hebben met discriminatie (Dagevos, de Voogd-Hamelink, en Damen 2022; Kislev 2019). Uit de studie van Andriessen e.a. (2020) blijkt dat moslims vooral discriminatie ervaren op het werk of in het onderwijs (meer dan 40%). Als ook het aandeel dat twijfelt meegenomen wordt, ervaren moslims ook bij het zoeken veel discriminatie (bijna de helft, de andere domeinen meer dan de helft). Verdere uitsplitsingen naar gender worden niet gegeven. Butter, van Oordt, en van der Valk (2021) voerden een survey uit onder moslims in Nederland en vroeg hen naar hun ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie, waarbij gekeken werd naar de in-, door- en uitstroom. Uit hun resultaten komt naar voren dat 75% te maken heeft gehad met moslimdiscriminatie op de arbeidsmarkt, vooral bij de instroom en op de werkvloer. Interessant is dat moslims meer discriminatie op basis van religie ervaren bij het sollicitatiegesprek of op de werkvloer dan bij het solliciteren – dus in interacties met werkgevers/collega's komt discriminatie vaker voor (o.a. ongepaste vragen over [vermeende] religiositeit) alsook in contact met cliënten of klanten. Dit sluit aan bij een andere opvallende bevinding uit dit onderzoek, namelijk dat bij iets meer dan de helft van de vrouwen een discriminatie-ervaring te maken heeft met het dragen van de hoofddoek. Religieuze kleding of een baard lijken dan weer vaker een trigger te vormen voor discriminatie bij moslimmannen.

Arbeidsmarktongelijkheden en discriminatie

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

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

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

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

(gender rollen, religiositeit) en gezondheid verklaren daarbij wel nog een belangrijk deel van deze resterende verschillen, vooral bij arbeidsmarktintrede en vooral bij vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond.

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

Overige observaties

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

Er is tot op heden nog opvallend weinig aandacht voor sectorale verschillen in deze literatuur, al er zijn enkele uitzonderingen te noemen. Khouja (2018) vindt dat vrouwen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond in de publieke sector vaker werk hebben waarvoor zij lager gekwalificeerd zijn dan in de private sector, hetgeen suggereert dat hun vaardigheden sneller herkend worden in de publieke sector. Ponds e.a. (2018) bestudeerden eveneens sectorale verschillen, maar vonden geen substantieel andere ongelijkheidspatronen tussen sectoren. Zowel Kogan (2006) als Lancee (2016) vinden in hun landenvergelijkende studies voorts geen verband tussen de grootte van de sector met laaggekwalificeerd werk en de achterstand van vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

Diverse studies wijzen erop dat de economische crisis de verschillen naar migratieachtergrond lijkt te vergroten (Huijnk 2020; Huijnk en Andriessen 2016; Witteveen en Alba 2018). Het is onduidelijk of deze neerwaartse economische ontwikkelingen samengaan met grotere ongelijkheden doordat werkgevers meer geneigd zijn om te discrimineren en/of dat veel mensen met een migratieachtergrond in een structureel kwetsbaardere arbeidsmarktpositie verkeren.

Een studie van Van Laar, Derks, en Ellemers (2013) geeft aanwijzingen dat het waarderen van religieuze diversiteit inclusie kan faciliteren. De studie bestond uit twee deelstudies. De eerste deelstudie was een onlinesurvey dat aantoonde dat jonge Moslimvrouwen positievere opvattingen en beelden hebben ten aanzien van het onderwijs en werk wanneer zij het idee hebben dat de meerderheidsgroep hun groepsidentiteit waardeert. De tweede deelstudie, een experiment, toont vervolgens aan dat jonge moslimvrouwen positiever tegenover een werkcontext stonden wanneer zowel hard werken en resultaat gericht werken alsook religieuze diversiteit gewaardeerd werden. Dit reduceerde ervaren dreiging ten aanzien van de zittende werknemers van dat fictieve bedrijf.

Als we met een bredere blik kijken naar de gevonden patronen valt op dat onderzoekers in Nederland zich vaak richten op mensen met een Marokkaanse of Turkse migratieachtergrond, niet zelden bovendien als onderdeel van een grotere groep met een (niet-westerse) migratieachtergrond. Moslimvrouwen met andere migratieachtergronden blijven daardoor buiten beeld. Recentelijk is in beschrijvend surveyonderzoek meer aandacht gekomen voor andere herkomsten en wordt onder andere ingegaan op groepen met een herkomst uit Sub-Saharisch Afrika (Confurius, Gowricharn, en Dagevos 2019). Ook is

recent zowel meer beschrijvend als verklarend onderzoek gedaan naar vluchtelingengroepen. Daaruit komt naar voren dat vrouwen vaak een aanzienlijke achterstand tot de arbeidsmarkt kennen (Razenberg, Kahmann, en de Grijter 2018; van der Zwan en Van Tubergen 2021). Deels is deze nadelige positie te verklaren door het hebben van een lager opleidingsniveau, minder (relevante) eerdere werkervaring of kinderen. Deels speelt vermoedelijk ook uitsluiting en discriminatie een rol, zowel direct – bijvoorbeeld discriminatie door het dragen van een hoofddoek (van der Zwan en Van Tubergen 2021) – als indirect – bijvoorbeeld omdat integratiebeleid impliciet sterk gericht is op het verbeteren van de positie van de kostwinnaar, vaak de man waardoor minder aandacht is voor de positie van vrouwen (Razenberg e.a. 2018).

Empirische inzichten uit kwalitatieve studies

In kwalitatieve studies naar arbeidsmarktdiscriminatie wordt met name inzicht geboden in de mechanismen die ten grondslag liggen aan discriminatie en uitsluiting en de impact die deze processen hebben op getroffenen. Kwalitatief onderzoek kent meerdere vormen maar of het nu om diepte-interviews, focusgroepen of observaties (of een combinatie ervan) gaat, het doel is om de ervaringen van mensen met discriminatie op een gedetailleerde wijze in kaart te brengen alsook de factoren die daaraan ten grondslag liggen (Essed 2018; Geurts e.a. 2022). Hier geldt echter dat er maar beperkt zicht is op de mechanismes en afwegingen aan de kant van de werkgever of zittende werknemers. Bovendien biedt dit type onderzoek minder inzicht in de prevalentie van discriminatie (i.v.m. beperkte generaliseerbaarheid van de uitkomsten). Wel wordt meer dan in andere onderzoekstypen in het kwalitatief onderzoek meer aandacht besteed aan het gehele arbeidsproces – d.w.z. van het zoeken van een stageplaats tot gevoelens en in- en exclusie op de werkvloer na het aangaan van een arbeidsovereenkomst (Berger, Essers, en Himi 2017; Waldring, Crul, en Ghorashi 2014).

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

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

Ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie

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

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

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

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

Zichtbaarheid van verschil is eveneens een belangrijke factor (Farris en de Jong 2014; Leyerzapf e.a. 2018). Er bestaan in organisaties duidelijke denkbeelden over wat normaal en professioneel is en wat ervan afwijkt. Het dragen van een hoofddoek – zeer vaak expliciet uitgelicht in de doorgenomen studies (Berger e.a. 2017; Essers en Benschop 2007, 2009; Farris en de Jong 2014; Hendriks en van Ewijk 2017; Leyerzapf e.a. 2018; Ossenkop e.a. 2015; Siebers 2009; Waldring e.a. 2014) wordt gezien als een duidelijke deviatie van heersende professionele normen (Lachhab en Vorthoren 2016; Siebers 2009) (zie ook Kader A1). Het dragen van een hoofddoek wordt door werkgevers en zittende werknemers vaak geassocieerd als een probleem omdat het tot spanningen zou leiden tussen collega’s onderling of klanten, cliënten of opdrachtgevers. Ook wordt het dragen van een hoofddoek geassocieerd met openlijke steun voor vrouwenonderdrukking of toewijding aan orthodoxe vormen van de Islam (Essers en Benschop 2007; Prins e.a. 2013; Visser 2016). Dit terwijl vaak een grote heterogeniteit bestaat in de motieven waarom moslimvrouwen een hoofddoek dragen: zo dragen sommigen een hoofddoek inderdaad als uiting van hun geloof terwijl anderen zich daarmee proberen te verzetten tegen de heersende, eenzijdige normen in organisaties en de samenleving als geheel (Siebers 2009). Hass (2020) merkt hierover op: “Ironically, while Islamic dress (long skirts, long sleeves, headscarf and in this case also the face veil) renders most of the female figure invisible to the eyes of strangers, it also serves to dramatically increase the visibility of women who choose to wear it, although wearing the scarf continues to be a sign of modesty”. Opvallend is ook hoe openlijk negatief moslima’s soms bejegend worden als zij een hoofddoek (gaan) dragen: zo eisen sommige werkgevers dat zij hun hoofddoek afdoen om een baan te krijgen of laten collega’s openlijk hun afkeuring blijken als moslima’s opeens een hoofddoek dragen. Hass (2020) noemt een aantal voorbeelden van Nederlandse bedrijven die mogelijkheden creëerden om een hoofddoek te dragen op het werk (Blokker, die vrouw met hoofddoek in advertentie plaatsten; en Dirk van de Broek, die hoofddoeken als werkkleding ontwikkelden [overgenomen door AH]) met gunstige gevolgen voor zowel betrokken werknemers als organisaties.²

In het verlengde van de negatieve reacties die een hoofddoek oproept, roepen de bevindingen van de kwalitatieve studies ook op om meer aandacht te besteden aan waardering van of tolerantie voor

² Waar een religieus voorkomen bij moslimvrouwen regelmatig negatieve associaties oproept met onderdrukking en conservatisme ligt dit anders bij mannen/jongens. Onder deze groep leidt een religieus voorkomen juist vaker tot associaties met terrorisme en criminaliteit (Lachhab en Vorthoren 2016).

religieuze diversiteit. Kwalitatief onderzoek in binnen- en buitenland suggereert dat er vaak sterk seculiere normen heersen op de werkvloer van veel organisaties die een belemmering kunnen vormen voor de inclusie van religieuze minderheden in het algemeen en moslima's in het bijzonder (Berger e.a. 2017; Essers en Benschop 2009; Fadil 2013; Van Laer en Essers 2023). Religie is volgens vele werkgevers en – soms ook mensen met een moslimachtergrond zelf (Berger e.a. 2017) – niet iets wat een plek zou moeten krijgen op het werk maar alleen beleden mag worden in het privé domein – een proces dat ook wel bekend staat als 'de privatisering van religie' (Wallace, Wright, en Hyde 2014). Dit kan gelovigen, zoals moslima's, een lastige positie brengen omdat zij daardoor soms buiten de groep vallen en een harde keuze moeten maken tussen hun religieuze of professionele identiteit. Een open vraag is of en in hoeverre – zeker in tijden van arbeidsschaarste – organisaties niet meer kunnen, willen of moeten doen om religieuze diversiteit te accommoderen. Daarover is nog weinig bekend. Het kan daarbij gaan om het creëren van reflectie- of gebedsruimtes, meer vrijheid om vakantiedagen op te nemen (bijv. rondom de ramadan/Suikerfeest), meer flexibiliteit in werktijden (om religieuze bijeenkomsten bij te wonen), een grotere variatie in voedsel- drank in de bedrijfskantine of informele personeelsevenementen (bijv. alcoholvrije borrels, halaloopies). En het kan daarbij zelfs gaan om het bediscussiëren van normen ten aanzien van bedrijfskleding (toestaan hoofddoek), de noodzaak om borrels bij te wonen om promoties te maken of zelfs afspraken rondom omgangsvormen tussen mannen en vrouwen. Berger e.a. (2017) laten zien dat soms meer mogelijk is dan gedacht als werknemers met een moslimachtergrond dit aankaarten bij de werkgever, maar deze benadering legt wel de nodige verantwoordelijkheid bij individuen zelf en kan soms ook negatief uitpakken. Naast de aandacht voor moslims in het algemeen, zou echter ook aandacht moeten komen voor de heterogeniteit in ervaringen binnen de groep moslims (naar herkomst, denominatie)(Essers en Benschop 2009) maar tussen moslims en bijvoorbeeld andere religieuze (zoals christelijke, hindoeïstische, boeddhistische) of politiek-ideologische groepen (Van Laer en Essers 2023).

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

Ten slotte komt naar voren dat (moslim)vrouwen met een migratieachtergrond niet alleen te maken hebben met uitsluitingsprocessen door "de meerderheid" maar soms ook binnen hun eigen gemeenschap (Berger e.a. 2017; Bouk e.a. 2013; Essers en Benschop 2009; Hendriks en van Ewijk 2017). Soms heeft dit een sociaaleconomische component (sociaaleconomische achterstand en betalingsachterstanden) (Bouk e.a. 2013), maar vaak ook een culturele. Zo moeten moslimvrouwen rekening houden met de familie-eer en bestaande traditionele gender rolpatronen (Essers en Benschop 2007). Zoals Duijs e.a. (2022) laten zien is het voor sommige moslimvrouwen tevens van belang dat zij duidelijk maken dat zij het werk in de zorg niet alleen doen voor het geld maar ook om anderen te helpen, juist omdat arbeidsparticipatie of ondernemerschap tegen bepaalde gendernormen binnen de eigen gemeenschap ingaat (zie ook Essers en Benschop 2007). Het is echter niet zo dat de eigen gemeenschap alleen uitsluiting met zich meebrengt: moslimvrouwen kunnen bijvoorbeeld ook binnen hun eigen gemeenschap een interessante nieuwe afzetmarkt vinden voor hun producten of diensten alsook steun ontvangen wanneer zij te maken krijgen met tegenslag of discriminatie (Essers en Benschop 2007).

Gevolgen van en omgang met arbeidsmarktdiscriminatie

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

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

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

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

Ondanks dat deze strategieën verschillen van elkaar wil dit niet zeggen dat deze ook altijd zo expliciet in de praktijk voorkomen – vaak is sprake van een zekere mix. Een intersectionele studie van Hennekam en Dumazert (2023) laat bijvoorbeeld zien dat transgenders met een moslim/migratieachtergrond op een dynamische manier omgaan met hyperzichtbaarheid- en onzichtbaarheid in de werkcontext en daarmee proberen te spelen en naar hun hand te zetten. Soms zetten zij positieve stereotypes bewust in om stigmatisering te overkomen. Andere keren zetten zij bijvoorbeeld sterk in op hun professionele identiteit. En op weer andere momenten zetten zij in op conformering aan een gekozen genderidentiteit. Essers en Benschop (2007) laten zien dat ook moslimvrouwen die ondernemer zijn meerdere strategieën ontwikkelen om met uitsluitingsprocessen te *dealen*, waarbij sommigen nauwgezet binnen bestaande genderlijnen blijven van de eigen gemeenschap, anderen een nieuwe ondernemersidentiteit ontwikkelen, en weer anderen hybride identiteiten proberen vorm te geven. Waldring e.a. (2014) spreken in dit opzicht ook wel van een balanceer-act die mensen met een migratieachtergrond telkens weer moeten opvoeren, waarbij mensen met een migratieachtergrond aangeven in de loop der tijd een zekere antenne te hebben ontwikkeld om sociale scheidslijnen te bepalen. Deze antenne stelt hen in staat om zich enerzijds te handhaven in een meer homogeen "witte" omgeving en anderzijds een link te houden met de gemeenschap waarbinnen zij zijn opgegroeid.

Overige observaties

Naast eerdergenoemde inzichten zijn nog andere bevindingen te noemen die noemenswaardig zijn of aanknopingspunten bieden voor beleid.

Een opvallende bevinding is dat vaak een aanzienlijk gebrek aan kennis en competenties bij managers is om interculturele spanningen en uitsluiting te herkennen, verminderen of voorkomen (Hennekam en Dumazert 2023; Siebers 2017). Onder meer in de nasleep van negatieve ervaringen met klanten is

consequente en brede ondersteuning van cruciaal belang voor de getroffen en (Siebers 2009). Organisaties met meer familiariteit met culturele diversiteit slagen er soms echter beter in om een inclusieve werkcultuur te bewerkstelligen (Berger e.a. 2017).

Meer aandacht zou verder moeten komen voor de rol van machtsverschillen in organisaties – enerzijds op welke manieren die verschillen een bepaalde exclusieve werkcultuur in stand kunnen houden en maar anderzijds ook hoe deze verschillen ter discussie kunnen worden gesteld (Leyerzapf e.a. 2018).

In kwalitatief onderzoek wordt vaak stilgestaan bij intersectionaliteit. Naast de intersecties die we tot nu toe hebben behandeld – zoals gender, religie en herkomst – is in studies ook (enige) aandacht geschonken aan intersecties met leeftijd, sociale klasse en genderidentiteit (transseksualiteit) (Duijs e.a. 2022; Hennekam en Dumazert 2023). Deze studies wijzen op de grote variëteit aan in- en uitsluitingsprocessen op de arbeidsmarkt.

Deelconclusies literatuurstudie

In deze deelstudie is beoogd om meer inzicht te krijgen in aard, reikwijdte, prevalentie en mechanismes van arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslimvrouwen aan de hand van een literatuurstudie. We brachten empirische inzichten over discriminatie tegen moslimvrouwen in kaart en vulden deze inzichten aan met de inzichten uit buitenlandse studies. Omdat het lastig is om arbeidsmarktdiscriminatie te onderzoeken en elke onderzoeksmethode voor- en nadelen kent is geprobeerd om de inzichten te synthetiseren van veldexperimentele, survey en kwalitatieve studies. Het is daarbij belangrijk om te vermelden dat ook de antwoorden van deze literatuurstudie niet de finale antwoorden zullen zijn op de deelvragen. Pas na triangulatie van de verschillende methoden van onderzoek uit deze verkenning zullen we in staat zijn om gedegen conclusies te trekken.

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)?*

Op basis van het samenbrengen van de inzichten uit (veld) experimentele, survey- of kwalitatieve studies kan geconcludeerd worden dat er overtuigende aanwijzingen zijn voor het bestaan van arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslimvrouwen. Dit komt naar voren bij de instroom, behoud- en doorstroomfase van het arbeidsproces. Toch, het feit dat over de hele linie aanwijzingen worden gevonden voor discriminatie betekent niet dat de aard ervan niet sterk kan verschillen naar grond, fase en methode al dan niet in combinatie met andere factoren. Bij het vinden van werk/arbeidsparticipatie lijken gender en religie een grotere rol te spelen (denk bijvoorbeeld aan de intensievere baby penalty voor vrouwen met een Turkse migratieachtergrond)(Holland en de Valk 2017), in de eerste fase van het sollicitatieproces (screening) lijkt herkomst een grotere rol te spelen terwijl in latere fase van het sollicitatieproces (sollicitatiegesprek, baanaanbod) religie/moslimidentiteit ogenschijnlijk belangrijker is (denk bijvoorbeeld aan de zichtbaarheid van de hoofddoek) en bij behoud en doorstroom wederom gender en/of religie/moslimidentiteit een belangrijke rol lijken te spelen (baby penalty, werk-privébalans, tolerantie voor religieuze praktijken en uitingen). Belangrijk: de overgrote meerderheid van studies is niet in staat om de afzonderlijke en interactieve invloeden van religie (moslimidentiteit), gender en herkomst³ goed uit elkaar te trekken – al zijn er enkele uitzonderingen die daar beter in slagen (Berger e.a. 2017; Blommaert en Spierings 2019; Di Stasio e.a. 2021; Fernández-Reino, Di Stasio, en Veit 2022b). Tot slot zijn er signalen dat migratiestatus (generatie) en huidskleur er ook toe kunnen doen, zo suggereren resultaten uit buitenlands experimenteel (Polavieja e.a. 2023; Veit en Thijsen 2021) en surveyonderzoek (Khattab en Hussein 2018; Sweida-Metwally 2022), maar de tot dusverre onbeantwoorde vraag is of dat dergelijke identiteiten ook interacteren met gender, religie en herkomst.

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 het samenbrengen van de inzichten uit talrijke studies kunnen we stellen dat sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie tegen moslimvrouwen in Nederland. Moslimvrouwen zoeken daardoor veelal langer naar een stage, ervaren meer problemen bij het uitvoeren van een stage, vinden minder (snel) een baan, ervaren meer problemen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden, hebben minder gunstige arbeidsvoorwaarden of doorstromen minder snel door naar hogere functies en juist sneller uit. Kortom, discriminatie lijkt voor te komen bij de in-, door- en uitstroom in het arbeidsproces. Door de ooghalen bekeken lijkt discriminatie van moslimvrouwen iets minder voor te komen bij het zoeken naar stages en vaker bij het vinden van een baan en op de werkvloer. Ook zijn er indicaties dat moslimdiscriminatie (al dan niet tegen vrouwen) in Nederland zeker niet minder voorkomt dan in andere West-Europese landen of de

³ Vaak ligt de focus bovendien primair op vrouwen met een Turkse of Marokkaanse migratieachtergrond; andere achtergronden zouden meer aandacht verdienen gegeven de toenemende diversiteit in de Nederlandse samenleving (ook in termen van externe validiteit van bevindingen) (zie ook: Thijsen, Coenders, en Lancee 2019)

Verenigde Staten (Di Stasio e.a. 2021; Quillian en Lee 2023).

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?*

Het feit dat discriminatie tegen moslimvrouwen op de arbeidsmarkt een hardnekkig verschijnsel lijkt te zijn wil niet zeggen dat discriminatie in alle segmenten van de arbeidsmarkt in dezelfde mate voorkomt. Er zijn indicaties voor verschillen naar beroep, sector en regio. Deze patronen zijn echter lang niet altijd eenduidig, hetgeen voor een belangrijk deel te maken heeft met de methodologische beperkingen die de bestaande onderzoeken kennen. Eerder is al aangekaart dat vele studies niet goed in staat zijn om de afzonderlijke of gecombineerde invloeden van gender, religie en herkomst te onderzoeken. Daar komt bij dat veel studies, vaak om praktische redenen, niet in staat zijn om nauwgezet verschillen naar beroep, sector en regio te beschrijven laat staan te verklaren. Dit vereist zeer geavanceerde designs met grote aantallen observaties en gedetailleerde gegevens over de identiteiten van mensen (zie bijv. Kline, Rose, en Walters 2022 in de VS) – studies die vooralsnog niet voor de Nederlandse context bestaan.

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

De mechanismes achter arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's

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

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

Een tweede mechanisme is enigszins gerelateerd aan de zichtbaarheid van het dragen van een hoofddoek (of andere religieuze uitingen) en wordt met name adequaat aan het licht gebracht in kwalitatieve studies naar arbeidsmarktdiscriminatie. In veel organisaties bestaan zekere prescriptieve normen hoe dat de 'ideale werknemer' eruit zou moeten zien, denken en handelen – vaak een witte man (Berger e.a. 2017). Er bestaan dus zekere sociale hiërarchieën die zichzelf (veelal subtiel, onzichtbaar, op de achtergrond) reproduceren, niet ter discussie staan en werknemers rangschikken op basis van de mate waarin zij afwijken van dit

ideaalbeeld (Leyerzapf e.a. 2018; Ossenkop e.a. 2015). Vrouwen staan daardoor vaak op een achterstand, mensen met een migratieachtergrond staan daardoor op een achterstand, maar met name moslima's met een hoofddoek lijken daardoor op een achterstand te worden gezet. Moslimvrouwen moeten zich dus veelal meer bewijzen dan anderen en ook wordt hun professionaliteit vaak in twijfel getrokken (met name wanneer zij een hoofddoek dragen). Mensen/vrouwen met een moslim/migratieachtergrond proberen deze sociale normen soms ter discussie te stellen en aan te passen (micro-emancipatie), maar verandering is vaak lastig te bewerkstelligen. Ook leidinggevenden met een moslim/migratieachtergrond beperken zich vaak tot hun directe collega's wanneer zij uitsluiting en discriminatie onder de aandacht willen brengen; bij zowel boven- en ondergeschikten is men voorzichtiger (Waldring e.a. 2015). Het melden van discriminatie en uitsluiting wordt door slachtoffers als lastig ervaren, ondanks de negatieve gevolgen die slachtoffers met zich meedragen (Butter e.a. 2021). Deze bevindingen ondersteunen dat de aanpak van discriminatie niet te veel op de schouders van (potentiële) slachtoffers gelegd kan worden, althans wil deze effectief zijn.

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

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

Referenties

- Acker, Joan. 2006. 'Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations'. *Gender & Society* 20(4):441-64. doi: 10.1177/0891243206289499.
- Ahmed, Sofia, en Kevin M. Gorey. 2023. 'Employment Discrimination Faced by Muslim Women Wearing the Hijab: Exploratory Meta-Analysis'. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work* 32(3):115-23. doi: 10.1080/15313204.2020.1870601.
- Allport, Gordon W. 1954. *The Nature of Prejudice*. Reading, Mass: Basic Books.
- Andriessen, Iris, Justin Hoegen Dijkhof, Ab van der Torre, Esther van den Berg, Ine Pulles, Jurgen Iedema, en Marian de Voogd-Hamelink. 2020. *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, Iris, Eline Nievers, en Jaco Dagevos. 2012. *Op achterstand: Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, Iris, Eline Nievers, Jaco Dagevos, en Laila Faulk. 2012. 'Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Its Relationship With Job Characteristics and Multiple Group Membership'. *Work and Occupations* 39(3):237-69. doi: 10.1177/0730888412444783.
- Andriessen, Iris, Maaïke van Rooijen, Mehmet Day, Arda Van Der Berg, Eva Mienis, en Naomi Verweij. 2021. *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.
- Andriessen, Iris, Barbara Van der Ent, Manu Van der Linden, en Guido Dekker. 2015. *Op afkomst afgewezen: Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, Kenneth J. 1998. 'What Has Economics to Say about Racial Discrimination?' *Journal of Economic Perspectives* 12(2):91-100. doi: 10.1257/jep.12.2.91.
- Azabar, Samira, en Peter Van Aelst. 2023. 'Religion Works in Different Ways: An Intersectional Approach to Muslims' Noninstitutionalized Participation'. *Acta Politica*. doi: 10.1057/s41269-023-00300-y.
- Baert, Stijn. 2018. 'Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005'. Pp. 63-77 in *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance, Methodos Series*, onder redactie van S. M. Gaddis. Cham: Springer International Publishing.
- Baert, Stijn, Bart Cockx, Niels Gheyle, en Cora Vandamme. 2015. 'Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult?' *ILR Review* 68(3):467-500. doi: 10.1177/0019793915570873.
- Bartkoski, Timothy, Ellen Lynch, Chelsea Witt, en Cort Rudolph. 2018. 'A Meta-Analysis of Hiring Discrimination Against Muslims and Arabs'. *Personnel Assessment and Decisions* 4(2). doi: <https://doi.org/10.25035/pad.2018.02.001>.
- Bartoš, Vojtěch, Michal Bauer, Julie Chytilová, en Filip Matějka. 2016. 'Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition'. *American Economic Review* 106(6):1437-75. doi: 10.1257/aer.20140571.
- Becker, Gary. 1964. *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.

- Becker, Gary S. 1971. *The Economics of Discrimination*. onder redactie van 2d edition. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Berger, Laura J., Caroline Essers, en Abdelmajid Himi. 2017. 'Muslim employees within "white" organizations: the case of Moroccan workers in the Netherlands'. *The International Journal of Human Resource Management* 28(8):1119-39. doi: 10.1080/09585192.2016.1166785.
- Bertrand, M., en E. Duflo. 2017. 'Chapter 8 - Field Experiments on Discrimination'. Pp. 309-93 in *Handbook of Economic Field Experiments*. Vol. 1, *Handbook of Field Experiments*, onder redactie van A. V. Banerjee en Esther Duflo. Amsterdam: Elsevier.
- Bisschop, Paul, Justus Van Kesteren, Koen Van der Ven, Tyas Prevoo, Bas ter Weel, Ardita Muja, Marieke De Visser, Maurice Crul, Zakia Essanhaji, en Ruud Baarda. 2021. *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt*. Amsterdam: SEO | ResearchNed | Vrije Universiteit | Ruud Baarda Advies.
- Bles, Per, en Christoph Meng. 2018. 'MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten'. *MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*. doi: 10.26481/umarof.2018017.
- Blommaert, Lieselotte, en Marcel Coenders. 2023. 'The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 0(0):1-23. doi: 10.1080/1369183X.2023.2282385.
- Blommaert, Lieselotte, Marcel Coenders, en Frank van Tubergen. 2014a. 'Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures'. *Social Forces* 92(3):957-82. doi: 10.1093/sf/sot124.
- Blommaert, Lieselotte, Marcel Coenders, en Frank van Tubergen. 2014b. 'Ethnic Discrimination in Recruitment and Decision Makers' Features: Evidence from Laboratory Experiment and Survey Data Using a Student Sample'. *Social Indicators Research* 116(3):731-54. doi: 10.1007/s11205-013-0329-4.
- Blommaert, Lieselotte, en Niels Spierings. 2019. 'Examining Ethno-Religious Labor Market Inequalities among Women in the Netherlands'. *Research in Social Stratification and Mobility* 61:38-51. doi: 10.1016/j.rssm.2019.01.005.
- Blommaert, Lieselotte, Frank van Tubergen, en Marcel Coenders. 2012. 'Implicit and Explicit Interethnic Attitudes and Ethnic Discrimination in Hiring'. *Social Science Research* 41(1):61-73. doi: 10.1016/j.ssresearch.2011.09.007.
- Boer, Maartje, en Frank van Tubergen. 2019. 'Media messages and attitudes toward muslims and ethnic minorities: A panel study among ethnic majority adolescents in the Netherlands'. *Social Science Research* 83:102311. doi: 10.1016/j.ssresearch.2019.06.002.
- Bouk, Fatima el, Paul Vedder, en Yolanda te Poel. 2013. 'The Networking Behavior of Moroccan and Turkish Immigrant Entrepreneurs in Two Dutch Neighborhoods: The Role of Ethnic Density'. *Ethnicities* 13(6):771-94. doi: 10.1177/1468796812471131.
- Bourdieu, Pierre. 1986. 'The forms of capital'. Pp. 241-58 in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, onder redactie van J. G. Richardson. Greenwood Press.
- van den Brakel, Marion, Wil Portegijs, en Brigitte Hermans. 2020. *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) & Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Butter, Ewoud, Roemer van Oordt, en Ineke van der Valk. 2021. 'Monitor moslimdiscriminatie. Vierde

rapportage met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt’.

CBS. 2021. *Armoede en sociale uitsluiting 2021*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Confurius, Diane, Ruben Gowricharn, en Jaco Dagevos. 2019. ‘Labour market participation of Sub-Saharan Africans in the Netherlands: the limits of the human capital approach’. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(13):2328-47. doi: 10.1080/1369183X.2018.1497956.

Czymara, Christian S. 2020. ‘Propagated Preferences? Political Elite Discourses and Europeans’ Openness toward Muslim Immigrants’. *International Migration Review* 54(4):1212-37. doi: 10.1177/0197918319890270.

Dagevos, Jaco, Marian de Voogd-Hamelink, en Roxy Damen. 2022. *Gevestigd, maar niet thuis: Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Derous, Eva. 2007. ‘Naamdiscriminatie bij cv-screening’. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 23(4). doi: 10.5117/2007.023.004.009.

Derous, Eva. 2011. ‘Geen baan voor een Marokkaan?: Discriminatie bij cv-screening nader bekeken’. *Gedrag & Organisatie* 24(2). doi: 10.5117/2011.024.002.139.

Derous, Eva, en Ann Marie Ryan. 2012. ‘Documenting the Adverse Impact of Résumé Screening: Degree of Ethnic Identification Matters’. *International Journal of Selection and Assessment* 20(4):464-74. doi: 10.1111/ijsa.12009.

Di Stasio, Valentina, en Bram Lancee. 2020. ‘Understanding Why Employers Discriminate, Where and against Whom: The Potential of Cross-National, Factorial and Multi-Group Field Experiments’. *Research in Social Stratification and Mobility* 65:100463. doi: 10.1016/j.rssm.2019.100463.

Di Stasio, Valentina, Bram Lancee, Susanne Veit, en Ruta Yemane. 2021. ‘Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination’. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6):1305-26. doi: 10.1080/1369183X.2019.1622826.

Di Stasio, Valentina, en Edvard N. Larsen. 2020a. ‘The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets’. *Social Psychology Quarterly* 83(3):229-50. doi: 10.1177/0190272520902994.

Di Stasio, Valentina, en Edvard N. Larsen. 2020b. ‘The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets’. *Social Psychology Quarterly* 83(3):229-50. doi: 10.1177/0190272520902994.

Dolfing, Mirjam, en Frank van Tubergen. 2005. ‘Bensaïdi of Veenstra?: Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland’. *Sociologie* 1:407.

Dovidio, John F., en Samuel L. Gaertner. 2010. ‘Intergroup Bias’. Pp. 1084-1121 in *Handbook of Social Psychology*, onder redactie van S. T. Fiske, D. Gilbert T., en G. Lindzey. Hoboken: John Wiley & Sons.

Duijs, Saskia Elise, Tineke Abma, Olivia Plak, Usha Jhingori, Yvonne Abena-Jaspers, Naziha Senoussi, Casper Mazurel, Zohra Bourik, en Petra Verdonk. 2022. ‘Squeezed out: Experienced Precariousness of Self-Employed Care Workers in Residential Long-Term Care, from an Intersectional Perspective’. *Journal of Advanced Nursing* n/a(n/a). doi: 10.1111/jan.15470.

Eagly, Alice H., en Anne M. Koenig. 2021. ‘The Vicious Cycle Linking Stereotypes and Social Roles’. *Current*

Directions in Psychological Science 30(4):343-50. doi: 10.1177/09637214211013775.

Elsayed, Ahmed, en Andries de Grip. 2018. 'Terrorism and the Integration of Muslim Immigrants'. *Journal of Population Economics* 31(1):45-67. doi: 10.1007/s00148-017-0646-z.

Essed, Philomena. 2018. *Alledaags racisme*. Amsterdam: Van Genneep.

Essers, Caroline, en Yvonne Benschop. 2007. 'Enterprising Identities: Female Entrepreneurs of Moroccan or Turkish Origin in the Netherlands'. *Organization Studies* 28(1):49-69. doi: 10.1177/0170840606068256.

Essers, Caroline, en Yvonne Benschop. 2009. 'Muslim Businesswomen Doing Boundary Work: The Negotiation of Islam, Gender and Ethnicity within Entrepreneurial Contexts'. *Human Relations* 62(3):403-23. doi: 10.1177/0018726708101042.

Essers, Caroline, en Deirdre Tedmanson. 2014. 'Upsetting "Others" in the Netherlands: Narratives of Muslim Turkish Migrant Businesswomen at the Crossroads of Ethnicity, Gender and Religion'. *Gender, Work & Organization* 21(4):353-67. doi: 10.1111/gwao.12041.

Fadil, Nadia. 2013. 'Performing the Salat [Islamic Prayers] at Work: Secular and Pious Muslims Negotiating the Contours of the Public in Belgium'. *Ethnicities* 13(6):729-50. doi: 10.1177/1468796812471129.

Falcke, Swantje, Christoph Meng, en Romy Nollen. 2020. 'Educational mismatches for second generation migrants. An analysis of applied science graduates in the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46(15):3235-51. doi: 10.1080/1369183X.2020.1738211.

Farris, Sara R., en Sara de Jong. 2014. 'Discontinuous intersections: second-generation immigrant girls in transition from school to work'. *Ethnic and Racial Studies* 37(9):1505-25. doi: 10.1080/01419870.2013.774033.

Fernández-Reino, Mariña, Valentina Di Stasio, en Susanne Veit. 2022a. 'Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain'. *European Sociological Review* jcac032. doi: 10.1093/esr/jcac032.

Fernández-Reino, Mariña, Valentina Di Stasio, en Susanne Veit. 2022b. 'Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain'. *European Sociological Review* 39(3):479-97. doi: 10.1093/esr/jcac032.

Geurts, Nella, Tine Davids, Marcel Lubbers, en Niels Spierings. 2022. 'A cosmopolitan explanation of the integration paradox: a mixed methods approach'. *Ethnic and Racial Studies* 45(16):412-34. doi: 10.1080/01419870.2022.2093613.

Gracia, Pablo, Lucía Vázquez-Quesada, en Herman G. Van de Werfhorst. 2016. 'Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(1):69-87. doi: 10.1080/1369183X.2015.1085800.

Granovetter, Mark S. 1973. 'The Strength of Weak Ties'. *American Journal of Sociology* 78(6):1360-80. doi: 10.2307/2776392.

Hass, Bat-sheva. 2020. 'The Burka Ban: Islamic Dress, Freedom and Choice in The Netherlands in Light of the 2019 Burka Ban Law'. *Religions* 11(2):93. doi: 10.3390/rel11020093.

- Helbling, Marc. 2014. 'Opposing Muslims and the Muslim Headscarf in Western Europe'. *European Sociological Review* 30(2):242-57. doi: 10.1093/esr/jct038.
- Hendriks, Peter, en Hans van Ewijk. 2017. 'To Have Voice and Choice: Turkish and Moroccan Dutch Professionals in Social Work'. *International Social Work* 60(3):720-32. doi: 10.1177/0020872816651705.
- Hennekam, Sophie, en Jean-Pierre Dumazert. 2023. 'Intersectional (in)Visibility of Transgender Individuals with an Ethnic Minority Background throughout a Gender Transition: Four Longitudinal Case Studies'. *Gender, Work & Organization* n/a(n/a). doi: 10.1111/gwao.12992.
- Holland, Jennifer A., en Helga A. G. de Valk. 2017. 'Differences in labour force participation by motherhood status among second-generation Turkish and majority women across Europe'. *Population Studies* 71(3):363-78. doi: 10.1080/00324728.2017.1319495.
- Huijnk, Willem. 2020. *Werk in ontwikkeling? Veranderingen sinds begin deze eeuw in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, Willem, en Iris Andriessen. 2016. *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Inglehart, Ronald F. 2018. *Cultural Evolution*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Khattab, Nabil, en Shereen Hussein. 2018. 'Can Religious Affiliation Explain the Disadvantage of Muslim Women in the British Labour Market?' *Work, Employment and Society* 32(6):1011-28. doi: 10.1177/0950017017711099.
- Khoudja, Yassine. 2018. 'Employment and Education–Occupation Mismatches of Immigrants and Their Children in the Netherlands: Comparisons with the Native Majority Group'. *Social Inclusion* 6(3):119-41. doi: 10.17645/si.v6i3.1452.
- Khoudja, Yassine, en Fenella Fleischmann. 2015. 'Ethnic Differences in Female Labour Force Participation in the Netherlands: Adding Gender Role Attitudes and Religiosity to the Explanation'. *European Sociological Review* 31(1):91-102. doi: 10.1093/esr/jcu084.
- Khoudja, Yassine, en Fenella Fleischmann. 2017. 'Labor Force Participation of Immigrant Women in the Netherlands: Do Traditional Partners Hold Them Back?' *International Migration Review* 51(2):506-41. doi: 10.1111/imre.12228.
- Kislev, Elyakim. 2019. 'Open Markets, Closed Societies: The Dual Assimilation of Immigrants in Western Europe'. *Social Science Research* 82:92-104. doi: 10.1016/j.ssresearch.2019.04.004.
- Kline, Patrick, Evan K. Rose, en Christopher R. Walters. 2022. 'Systemic Discrimination Among Large U.S. Employers'. *The Quarterly Journal of Economics* 137(4):1963-2036. doi: 10.1093/qje/qjac024.
- Klooster, Eva, Suzan De Winter-Koçak, en Mehmet Day. 2016. *Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt? | KIS*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleven (KIS).
- Klooster, Eva, Christoph Meng, Per Bles, Dunja Monker, en Gregor Walz. 2020. *(On)gelijke toegang tot stage*

en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA | Maastricht University.

- Koenig, Matthias. 2023. 'Religious Diversity, Islam, and Integration in Western Europe—Dissecting Symbolic, Social, and Institutional Boundary Dynamics'. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*. doi: 10.1007/s11577-023-00911-5.
- Kogan, Irena. 2006. 'Labor Markets and Economic Incorporation among Recent Immigrants in Europe'. *Social Forces* 85(2):697-721.
- Koopmans, Ruud. 2016. 'Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(2):197-216. doi: 10.1080/1369183X.2015.1082903.
- Lachhab, F. Z., en M. H. Vorthoren. 2016. *Islamofobie in zicht*. Rotterdam: Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR).
- Lancee, Bram. 2010. 'The Economic Returns of Immigrants' Bonding and Bridging Social Capital: The Case of the Netherlands¹'. *International Migration Review* 44(1):202-26. doi: 10.1111/j.1747-7379.2009.00803.x.
- Lancee, Bram. 2016. 'The Negative Side Effects of Vocational Education: A Cross-National Analysis of the Relative Unemployment Risk of Young Non-Western Immigrants in Europe'. *American Behavioral Scientist* 60(5-6):659-79. doi: 10.1177/0002764216632835.
- Leyerzapf, Hannah, Petra Verdonk, Halleh Ghorashi, en Tineke A. Abma. 2018. "'We Are All so Different That It Is Just ... Normal.'" Normalization Practices in an Academic Hospital in the Netherlands'. *Scandinavian Journal of Management* 34(2):141-50. doi: 10.1016/j.scaman.2018.03.003.
- Lippens, Louis, Stijn Baert, Abel Ghekiere, Pieter-Paul Verhaeghe, en Eva Deros. 2022. 'Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 48(17):4243-76. doi: 10.1080/1369183X.2022.2050191.
- Neumark, David. 2018. 'Experimental Research on Labor Market Discrimination'. *Journal of Economic Literature* 56(3):799-866. doi: 10.1257/jel.20161309.
- Ossenkop, Carolin, Claartje J. Vinkenburg, Paul G. W. Jansen, en Halleh Ghorashi. 2015. 'Ethnic Identity Positioning at Work: Understanding Professional Career Experiences'. *Scandinavian Journal of Management* 31(4):515-25. doi: 10.1016/j.scaman.2015.08.002.
- Pager, Devah. 2007. 'The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future'. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 609:104-33. doi: 10.1177/0002716206294796.
- Pásztor, Adél. 2014. 'Education matters: continuity and change in attitudes to education and social mobility among the offspring of Turkish guest workers in the Netherlands and Austria'. *International Studies in Sociology of Education* 24(3):290-303. doi: 10.1080/09620214.2014.943034.
- Phelps, Edmund S. 1972. 'The Statistical Theory of Racism and Sexism'. *The American Economic Review* 62(4):659-61.

- Polavieja, Javier G., Bram Lancee, María Ramos, Susanne Veit, en Ruta Yemane. 2023. 'In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe'. *Socio-Economic Review* mwad009. doi: 10.1093/ser/mwad009.
- Ponds, Roderik, Marten Middeldorp, Caren Tempelman, en Sandra Vriend. 2018. *Kansen bekeken: Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond*. Utrecht: Atlas voor gemeenten & SEO economisch onderzoek.
- Portes, Alejandro. 1998. 'Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology'. *Annual Review of Sociology* 24(1):1-24. doi: 10.1146/annurev.soc.24.1.1.
- Prins, Jacomijne, Jacquélien van Stekelenburg, Francesca Polletta, en Bert Klandermans. 2013. 'Telling the Collective Story? Moroccan-Dutch Young Adults' Negotiation of a Collective Identity through Storytelling'. *Qualitative Sociology* 36(1):81-99. doi: 10.1007/s11133-012-9241-5.
- Quillian, Lincoln, en John J. Lee. 2023. 'Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries'. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 120(6):e2212875120. doi: 10.1073/pnas.2212875120.
- Ramos, María, Lex Thijssen, en Marcel Coenders. 2021. 'Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6):1261-84. doi: 10.1080/1369183X.2019.1622824.
- Razenberg, Inge, Merel Kahmann, en Marjan de Gruijter. 2018. *'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Reyneri, Emilio, en Giovanna Fullin. 2011. 'Labour Market Penalties of New Immigrants in New and Old Receiving West European Countries: Labour Market Penalties in West Europe'. *International Migration* 49(1):31-57. doi: 10.1111/j.1468-2435.2009.00593.x.
- Ridgeway, Cecilia L., en Shelley J. Correll. 2004. 'Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations'. *Gender & Society* 18(4):510-31. doi: 10.1177/0891243204265269.
- Rivera, Lauren A. 2020. 'Employer Decision Making'. *Annual Review of Sociology* 46(1):215-32. doi: 10.1146/annurev-soc-121919-054633.
- Savelkoul, Michael, Peer Scheepers, Jochem Tolsma, en Louk Hagendoorn. 2011. 'Anti-Muslim Attitudes in The Netherlands: Tests of Contradictory Hypotheses Derived from Ethnic Competition Theory and Intergroup Contact Theory'. *European Sociological Review* 27(6):741-58. doi: 10.1093/esr/jcq035.
- Schuster, Julia, en Doris Weichselbaumer. 2022. "'Just take it off, where's the problem?'" How online commenters draw on neoliberal rationality to justify labour market discrimination against women wearing headscarves'. *Ethnic and Racial Studies* 45(11):2157-78. doi: 10.1080/01419870.2021.1991969.
- Schwalbe, Michael, Sandra Godwin, Daphne Holden, en Douglas Schrock. 2000. 'Generic Processes in the Reproduction of Inequality: An Interactionist Analysis'. *Social Forces* 79(2):419-52.
- Siebers, Hans. 2009. 'Struggles for Recognition: The Politics of Racioethnic Identity among Dutch National Tax Administrators'. *Scandinavian Journal of Management* 25(1):73-84. doi: 10.1016/j.scaman.2008.11.009.

- Siebers, Hans. 2017. 'What Turns Migrants into Ethnic Minorities at Work? Factors Erecting Ethnic Boundaries among Dutch Police Officers'. *Sociology* 51(3):608-25. doi: 10.1177/0038038515598282.
- Siebers, Hans, en Marissa Koster. 2022. 'How Official Nationalism Fuels Labour Market Discrimination against Migrants in the Netherlands and Its Institutional Alternatives'. *Nations and Nationalism* 28(1):98-116. doi: 10.1111/nana.12721.
- Spierings, Niels. 2015. *Women's Employment in Muslim Countries - Patterns of Diversity*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sweida-Metwally, Samir. 2022. 'Does the Muslim penalty in the British labour market dissipate after accounting for so-called "sociocultural attitudes"?' *Ethnic and Racial Studies* 45(16):359-88. doi: 10.1080/01419870.2022.2097887.
- Thijssen, Lex. 2023. 'Regional ethnic concentrations and ethnic discrimination in hiring: field experimental evidence from the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 49(9):2434-53. doi: 10.1080/1369183X.2021.1905505.
- 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.
- Thijssen, Lex, Marcel Coenders, en Bram Lancee. 2021. 'Is There Evidence for Statistical Discrimination against Ethnic Minorities in Hiring? Evidence from a Cross-National Field Experiment'. *Social Science Research* 93:102482. doi: 10.1016/j.ssresearch.2020.102482.
- Thijssen, Lex, Bram Lancee, Susanne Veit, en Ruta Yemane. 2021. 'Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6):1222-39. doi: 10.1080/1369183X.2019.1622793.
- Thijssen, Lex, Frank van Tubergen, Marcel Coenders, Robert Hellpap, en Suzanne Jak. 2022. 'Discrimination of Black and Muslim Minority Groups in Western Societies: Evidence From a Meta-Analysis of Field Experiments'. *International Migration Review* 56(3):843-80. doi: 10.1177/01979183211045044.
- TNO. 2020. *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten*. Den Haag: Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO).
- TNO. 2022. *Literatuur- en Delphi-studie culturele inclusie en doorstroom: Een onderzoek naar stimulerende factoren en interventies*. Den Haag: Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO).
- Van Laar, Colette, Belle Derks, en Naomi Ellemers. 2013. 'Motivation for Education and Work in Young Muslim Women: The Importance of Value for Ingroup Domains'. *Basic and Applied Social Psychology* 35(1):64-74. doi: 10.1080/01973533.2012.746609.
- Van Laer, Koen, en Caroline Essers. 2023. 'The Regulation of Religion by Secular Work Practice: Exploring Muslim Employees' Performance of Religious Practice'. *Journal of Management* 01492063231161344. doi: 10.1177/01492063231161344.
- Van Wonderen, Ron, en Maaike Van Kapel. 2017. *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie*.

- Veit, Susanne, en Lex Thijsen. 2021. 'Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6):1285-1304. doi: 10.1080/1369183X.2019.1622825.
- Visser, Kirsten. 2016. "“You shouldn't blame religion ... but the person” – the ethnic boundary work of young second-generation migrants in Rotterdam'. *Children's Geographies* 14(6):670-84. doi: 10.1080/14733285.2016.1160030.
- Waldring, I. E., M. R. J. Crul, en H. Ghorashi. 2014. 'The fine art of boundary sensitivity. Successful second generation Turks and Moroccans in the Netherlands'. *New Diversities* 16(1):71-87.
- Waldring, Ismintha, Maurice Crul, en Halleh Ghorashi. 2015. 'Discrimination of Second-Generation Professionals in Leadership Positions'. *Social Inclusion* 3(4):38-49. doi: 10.17645/si.v3i4.227.
- Wallace, Michael, Bradley R. E. Wright, en Allen Hyde. 2014. 'Religious Affiliation and Hiring Discrimination in the American South: A Field Experiment'. *Social Currents* 1(2):189-207. doi: 10.1177/2329496514524541.
- Weichselbaumer, Doris. 2020. 'Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves'. *ILR Review* 73(3):600-627. doi: 10.1177/0019793919875707.
- Witteveen, Dirk, en Richard Alba. 2018. 'Labour Market Disadvantages of Second-Generation Turks and Moroccans in the Netherlands: Before and during the Great Recession'. *International Migration* 56(2):97-116. doi: 10.1111/imig.12411.
- van der Zwan, Roos, en Frank Van Tubergen. 2021. "“What explains the low labor force participation of refugee women? Evidence on Syrians in the Netherlands”". Den Haag.
- Zwetsloot, Jelle, Paul Bisschop, en Bas Ter Weel. 2019. 'Mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond vinden moeilijker werk'. *ESB* 104(4780):572-75.