

MSZW is akkoord
() 4/6



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan

Minister van SZW

nota

Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's

Aanleiding

In de beantwoording van schriftelijke vragen van de leden Belhaj (D66) en Van Baarle (DENK) over arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (11 november 2022) heeft u aangegeven dat nader onderzoek naar deze specifieke vorm van discriminatie nodig is om handvatten te krijgen voor een aanpak. U heeft hiertoe opdracht gegeven aan de Radboud Universiteit onderzoek te doen naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Wij stellen u voor om de uitkomsten van het onderzoek met een begeleidende brief te delen met de Tweede Kamer.

Geadviseerd besluit

- Kennisnemen van het rapport van de Radboud Universiteit over arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (zie toelichting);
- Instemmen met verzending van het rapport aan de Tweede Kamer middels bijgaande begeleidende brief. Indien u akkoord bent met de bijgaande brief wordt u verzocht deze te ondertekenen.
- Instemmen om de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) te verzoeken over de inzichten van het onderzoeksrapport in gesprek te gaan met werkgevers.

Kernpunten

- De kamerbrief is ambtelijk afgestemd met de directies AV en G&VW en het ministerie van BZK. De brief zit parallel in de lijn ter info aan MBZK en SBZK.
- De verkenning van de Radboud Universiteit geeft inzicht in de alledaagsheid van de ervaren arbeidsmarktdiscriminatie door moslima's. Deze discriminatie speelt in meerdere mate wanneer zij één hoofddoek dragen (zie toelichting).
- Naar aanleiding van de resultaten van de verkenning brengen de onderzoekers vijf aanvullende handelingsperspectieven naar voren op het bestaande beleid tegen arbeidsmarktdiscriminatie: 1) aanpak op de werkvloer; 2) monitoring en opsporing; 3) sanctioneren en handhaven; 4) stigmatisering bestrijden; en 5) de voorbeeldrol van de overheid.
- In de Kamerbrief geeft u aan dat dit onderzoek bevestigt dat de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie een integrale aanpak vereist waaronder handhaven en naleven van antidiscriminatiewetgeving.

BRIEF ONDERTEKENEN

Directie

Datum

21 mei 2024

Onze referentie

2024-

Opgesteld door

Bijlage(n)

8

22/5 DEY
cc: C!
Pittige uitkomsten
→ Bouw mag met hogere normen
nog wel wat

- U geeft ook aan het te betreuren dat het wetsvoorstel Toezicht Gelijke Kansen bij Werving en Selectie is verworpen door de Eerste Kamer en dat de volgende maatregelen aanvullend worden opgepakt naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek:
- SZW zal de inzichten uit het onderzoek, zoals de alledaagsheid en intersectionaliteit van de discriminatie, toegankelijk maken voor werkgevers middels een handreiking. Op deze manier wordt het bewustzijn en zichtbaarheid over de prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's vergroot.
- U geeft aan de NCDR te zullen vragen om met werkgevers uit die sectoren waar discriminatie van moslima's het meeste voorkomt (detailhandel, economische en commerciële sector en bij sectoren met veel klantcontact) in gesprek te gaan over wat te doen aan stigmatisering van moslima's op de arbeidsmarkt en daardoor ontstane microagressies op de werkvloer.
- Om breder te bezien of en zo ja hoe de aanpak van moslimdiscriminatie versterkt kan worden heeft u Regioplan en de Universiteit Utrecht in december 2023 opdracht gegeven een Nationaal Onderzoek naar Moslimdiscriminatie uit te voeren, in uitvoering van het amendement Van Baarle. Resultaten worden in Q1 2025 verwacht.
- Voorafgaand aan de bijeenkomst "Gelijke kansen" op 27 mei a.s. stuurt u een brief over de door u geïnitieerde beweging onder werkgevers voor gelijke kansen. We adviseren om het onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (volgend uit een toezegging) in een aparte brief onder de aandacht te brengen. Dit doet recht aan de eigenstandige uitwerking van de kamertoezegging voor onderzoek naar discriminatie van moslima's en uw eigen initiatief om met bedrijven te gaan werken aan gelijke kansen in den brede. Omdat in de brief wordt verwezen naar de bijeenkomst en brief van 27 mei, is het voorstel om deze brief over arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's kort na 27 mei te versturen.

Datum
21 mei 2024

Onze referentie
2024-

elms

aksh ✓

Toelichting

- Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een mixed-method van literatuurstudie, analyse van bestaande survey-data, focusgroepen met moslima's en belangenorganisaties, diepte-interviews met beleidsmakers en ronde tafel gesprekken met werkgevers. Zo is een beeld gevormd van waar en wanneer discriminatie ervaren wordt door moslima's op de arbeidsmarkt en waar mogelijke aanknopingspunten zitten om de huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie voor deze groep vrouwen aan te vullen.
- Naast de eindrapportage (bijlage 1), zijn vijf achtergrondnotities opgeleverd (bijlagen 2 t/m 6). Deze gaan dieper in op de uitgevoerde deelstudies, te weten a) literatuurstudie; b) secundaire surveydata-analyse; c) focusgroepen; d) expertinterviews; e) rondetafelgesprek werkgevers.
- De studie van de Radboud Universiteit geeft zicht op de alledaagsheid van de ervaren arbeidsmarktdiscriminatie door moslima's, en in meerdere mate wanneer zij een hoofddoek dragen. Die alledaagsheid zit hem in
 - o dat zij dit in alle fasen van het arbeidsproces meemaken (in zoektocht naar werk/bij werving en selectie, op de werkvloer, bij doorstroom, behoud, in zoeken en uitvoeren van stages);

- o dat het in alle sectoren voorkomt, maar vaker en explicieter bij beroepen in de detailhandel, de economische en commerciële sector en bij beroepen waarvoor klantcontacten vereist zijn;
 - o dat het op de werkvloer veelvuldig voorkomt in de vorm van microagressies: een subtiele, vaak niet heel openlijke vorm van ongewenst gedrag, bijvoorbeeld pesten, dat voor mensen die het niet betreft meestal minder duidelijk zichtbaar is, niet herkend wordt en door hen veelal wordt weggewuifd als iets kleins.
- Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek brengen de onderzoekers vijf aanvullende handelingsperspectieven op het bestaande beleid dat zich richt op de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie:
1. Bestrijd ook discriminatie op de werkvloer;
 2. Benut extra mogelijkheden voor monitoring en opsporing;
 3. Zet ook in op sanctioneren en handhaven, zorg dat melden loont;
 4. Bestrijd stigmatisering van moslims en moslima's en zorg voor positieve erkenning van religieuze diversiteit;
 5. Kijk kritisch naar de rol van de overheid en bestrijd systemische discriminatie.
- In uw brief gaat u in op deze handelingsperspectieven in relatie tot beleid dat bijdraagt aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's.

Datum
21 mei 2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's.	Bijlage bij verzending	
2	Achtergrondnotitie A	Bijlage bij verzending	
3	Achtergrondnotitie B	Bijlage bij verzending	
4	Achtergrondnotitie C	Bijlage bij verzending	
5	Achtergrondnotitie D	Bijlage bij verzending	
6	Achtergrondnotitie E	Bijlage bij verzending	
7	Artikel Sociological Review 'Discrimination unveiled' (2022)	Ter informatie (niet verzenden)	
8	Beantwoording vragen van de leden Belhaj (D66) en Van Baarle (DENK) over arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (11 november 2022)	Ter informatie (niet verzenden)	