

# ONDERZOEK TOEZICHT EN HANDHAVING ARBEIDSMARKT- DISCRIMINATIE

INZET MYSTERY GUEST  
ONDERZOEK,  
PRAKTIJKTESTEN EN  
NAMING EN SHAMING

**KLANT**  
**KENMERK**  
**AUTEUR(S)**

**DATUM**  
**VERSIE**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
MB/sb/004147  
Inte van der Tuin, Lois Landman, Renee van Haaren en Maarten  
Batterink  
6 december 2024  
Definitief

---

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1	Achtergrond en aanleiding	4
1.2	Doel en afbakening van het onderzoek	4
1.3	Leeswijzer	6
<b>2</b>	<b>Aanpak van het onderzoek</b>	<b>7</b>
2.1	Deskresearch	7
2.2	Interviews met experts	7
2.3	Experttafels	7
2.4	Werving experts en representativiteit	8
2.5	Begeleidingscommissie	8
<b>3</b>	<b>Huidige aanpak arbeidsmarktdiscriminatie</b>	<b>9</b>
3.1	Toezichthoudende en handhavende partijen	9
3.2	Samenwerking	10
3.3	Knelpunten in de huidige aanpak	10
<b>4</b>	<b>Ervaring met mystery guest-onderzoek en praktijktesten</b>	<b>12</b>
4.1	Huidige inzet mystery guest-onderzoek en praktijktesten	12
4.2	Voor- en nadelen mystery guest-onderzoek en praktijktesten	13
4.3	Inzet mystery guest-onderzoek en praktijktesten in België	16
<b>5</b>	<b>Ervaring met naming en shaming</b>	<b>18</b>
5.1	Inzet naming en shaming	18
5.2	Shaming ongewenst	19
5.3	Wat is er bekend over mogelijke effecten van naming en shaming?	19
<b>6</b>	<b>Conclusie: beantwoording onderzoeksvragen</b>	<b>21</b>
6.1	Hoe kan de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie?	21
6.2	Wat zijn de beperkingen van het huidige stelsel in het kader van toezicht en handhaving?	21
6.3	Is de inzet van mystery guest-onderzoek van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan?	22
6.4	Is de inzet van praktijktesten van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan?	23
6.5	Is naming en shaming van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs tegen te gaan?	23
<b>7</b>	<b>Beleidsopties aanpak arbeidsmarktdiscriminatie</b>	<b>24</b>
7.1	Beleidsoptie inzet praktijktesten	24

---

7.2	Beleids optie inzet mystery guest-onderzoek	28
7.3	Onderzoeken doorontwikkeling beleids opties: juridische vervolging mogelijk?	31
8	<b>Geraadpleegde literatuur</b>	<b>33</b>
9	<b>Begrippen</b>	<b>35</b>

---

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond en aanleiding

Mede naar aanleiding van diverse moties van Tweede Kamerleden Van Baarle en Den Haan in 2021, 2022 en 2023, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) Significant gevraagd om onderzoek te doen naar de mogelijkheden om met mystery guest-onderzoek en naming en shaming een bijdrage te leveren aan de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en in het bijzonder aan de mogelijkheden voor toezicht en handhaving. Dit is een actuele vraag, omdat het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie op 26 maart 2024 door de Eerste Kamer is verworpen. Het onderzoek past ook in de meerjarige focus van SZW op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, zoals blijkt uit het lopende Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025.

Op dit moment zijn de bevoegdheden van de Nederlandse overheid voor toezicht en handhaving op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie (discriminatie tijdens het werving- en selectieproces) beperkt. De Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie zou werkgevers verplichten om een wervings- en selectiebeleid te voeren waarmee arbeidsmarktdiscriminatie wordt voorkomen. En de wet had de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Arbeidsinspectie) bevoegdheden moeten geven voor het controleren van organisaties op de aanwezigheid en toepassing van beleid gericht op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie. Omdat het wetsvoorstel niet is aangenomen, heeft de Arbeidsinspectie geen toezichthoudende en handhavende rol gericht op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, noch bevoegdheden ten aanzien van naming and shaming. De Arbeidsinspectie heeft ook geen wettelijke basis voor het doen van mystery guest-onderzoek. Wanneer wij breder kijken naar toezicht en handhaving op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en de verschillende partijen die hierbij een rol spelen, hebben mystery guest-onderzoek en naming en shaming mogelijk wel potentie.

## 1.2 Doel en afbakening van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om in beeld te brengen of de instrumenten mystery guest-onderzoek, praktijktesten<sup>1</sup> en naming en shaming een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en in het bijzonder aan toezicht en handhaving. De volgende onderzoeksvragen staan centraal:

1. Kunnen de inzet van mystery guests, praktijktesten en naming and shaming bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie? En zo ja, hoe? En wat zijn hierbij de beperkingen van het huidige stelsel in het kader van toezicht en handhaving?
2. Zijn de inzet van mystery guests en praktijktesten van toegevoegde waarde en effectief als instrumenten voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan?
3. Is naming and shaming van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs tegen te gaan?

---

<sup>1</sup> In de oorspronkelijke vraagstelling werden praktijktesten niet genoemd. Deze methode hebben wij vrij snel toegevoegd, omdat deze vaak in combinatie met mystery guest-onderzoek wordt ingezet.

---

Wij bakenen het onderzoek af door ons met name te richten op (ervaren) discriminatie bij de eerste stap binnen een sollicitatieproces: de eerste screening en selectie van kandidaten die hebben gereageerd op een vacature. Daarnaast ligt de focus op een selectie van de wettelijke discriminatiegronden: migratieachtergrond, gender/geslacht, beperking en leeftijd, omdat deze kenmerken veel invloed hebben op iemands kansen bij het solliciteren.<sup>2</sup> En sollicitanten delen vaak informatie over deze kenmerken in hun reactie op een vacature. Ten slotte hanteren wij een duidelijke afbakening van mystery guest-onderzoek en praktijktesten, aangezien deze methoden regelmatig door elkaar worden gebruikt.<sup>3</sup> Wij houden het onderscheid aan dat ook wetenschappers hanteren. In het kader hieronder beschrijven wij de belangrijkste begrippen die in dit onderzoek centraal staan.

### Toelichting begrippen

**Mystery guest-onderzoek:** onderzoeken van de intentie om te discrimineren door het stellen van een discriminerende vraag. Deze methode kan alleen worden ingezet voor het onderzoeken van tussenpersonen of dienstverlenende organisaties, zoals een uitzendbureau. Je meet dus geen daadwerkelijk discriminerend gedrag en kunt ook geen werkgevers onderzoeken.

**Mystery calls:** in de meeste gevallen wordt mystery guest-onderzoek ingezet in de vorm van mystery calls. Acteurs bellen dan een bedrijf op en stellen de vraag of het mogelijk is om kandidaten te werven voor een vacature en daarbij een bepaalde groep uit te sluiten, zoals mannen of mensen met een migratieachtergrond.

**Praktijktesten:** testen van discriminerend gedrag door te onderzoeken of quasi-identieke kandidaten ongelijk worden behandeld. Met praktijktesten kun je daadwerkelijk discriminerend gedrag onderzoeken en aantonen. Praktijktesten kunnen worden ingezet in de vorm van correspondentietesten: quasi-identieke schriftelijke reacties van kandidaten op een vacature. Deze testen stellen objectief vast of er binnen een bepaalde sector discriminatie plaatsvindt of niet. Praktijktesten kunnen ook worden uitgevoerd in de vorm van een situatietest met face-to-face contact: quasi-identieke kandidaten die naar een sollicitatiegesprek gaan. Vermoedelijk denken veel mensen bij mystery guest-onderzoek aan een soortgelijke test. Een belangrijk verschil is dat er bij praktijktesten wordt gewerkt met een controleprofiel en bij mystery guest-onderzoek niet.

**Naming:** publiceren over de uitkomst van controles die zijn uitgevoerd bij organisaties. **Actief** is ongevraagd publiceren van informatie over controles en **passief** is op verzoek van derden informatie over controles delen. Naming en shaming worden vaak in combinatie gebruikt, terwijl er een duidelijk onderscheid is.

**Shaming:** openlijk bekritisieren van een organisatie met als doel gewenste (gedrags)verandering.

---

<sup>2</sup> In de niet-aangenomen Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie zijn alle gronden opgenomen en is arbeidsmarktdiscriminatie als volgt gedefinieerd: “*verboden onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd als bepaald bij en krachtens de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid of de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.*”

<sup>3</sup> Zie bijvoorbeeld: Art.1/ RADAR (2019). *Praktijktesten of mystery guests om discriminatie aan te tonen. Een overzicht van toepassingen.*

---

### Vervolg toelichting begrippen

**Toezicht houden:** het proces van systematisch observeren, controleren en beoordelen van activiteiten, personen of processen om ervoor te zorgen dat deze voldoen aan wet- en regelgeving, normen of gestelde doelen.

**Handhaven:** het ondernemen van maatregelen en acties om naleving van wet- en regelgeving af te dwingen, vaak door het opleggen van sancties of het nemen van corrigerende stappen tegen overtreders.

### 1.3 Leeswijzer

In dit rapport werken wij toe naar de beantwoording van de onderzoeksvragen en de beschrijving van twee beleidsopties die onderdeel zijn van de opdracht. In het volgende hoofdstuk beschrijven wij de aanpak van het onderzoek, de respondenten en andere betrokkenen. In het derde hoofdstuk besteden wij aandacht aan de huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en de knelpunten hiervan volgens geïnterviewde experts. In hoofdstuk vier beschrijven wij de huidige inzet en ervaringen met mystery guest-onderzoek en praktijktesten en in hoofdstuk vijf de inzet en ervaringen met naming en shaming. Hoofdstuk zes is de conclusie waarin wij de onderzoeksvragen beantwoorden. De beleidsopties voor de inzet van praktijktesten en mystery guest-onderzoek beschrijven wij in hoofdstuk zeven. Ten slotte is de geraadpleegde literatuur te vinden in hoofdstuk acht en een beschrijving van belangrijke begrippen in hoofdstuk negen.

---

## 2 Aanpak van het onderzoek

### 2.1 Deskresearch

Als eerste hebben wij deskresearch gedaan om reeds bekende kennis samen te brengen die antwoorden geeft op de onderzoeksvragen. Artikelen van kennisinstituten zoals Movisie en antidiscriminatiebureau RADAR, beleidsonderzoeken en Kamerbrieven vormden de basis.<sup>4</sup> Door een tussentijdse analyse en het hanteren van de 'sneeuwbalmethode' hebben wij de belangrijkste publicaties in beeld gekregen. Op basis van de deskresearch hebben wij een analysekader opgesteld waarin wij de bevindingen hebben gedocumenteerd. Het analysekader vormde de inhoudelijke basis voor het opstellen van de vragenlijst voor de interviews met experts.

### 2.2 Interviews met experts

Om de bevindingen uit de deskresearch te verbreden en verdiepen hielden wij veertien verdiepende interviews met experts op het gebied van (arbeidsmarkt)discriminatie. In overleg met de opdrachtgever hebben wij uiteenlopende experts werkzaam bij de volgende organisaties geïnterviewd: het College voor de Rechten van de Mens, antidiscriminatiebureau RADAR, ministeries van Justitie en Veiligheid en Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), het Openbaar Ministerie (OM), de Arbeidsinspectie, Movisie, de Radboud Universiteit en Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Daarnaast hebben wij twee Belgische experts gesproken: een onderzoeker van de Vrije Universiteit Brussel en een beleidsmedewerker van Unia, een Belgische antidiscriminatievoorziening.

We hebben de experts gesproken in een digitaal interview van ongeveer één uur. De leidraad voor het gesprek was een vooraf opgestelde vragenlijst met als hoofdthema's: de huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en knelpunten, samenwerking rondom de aanpak, ervaringen met mystery guest-onderzoek en praktijktesten en ervaringen met naming en shaming. De vragenlijst hebben wij voor elk gesprek aangescherpt op basis van de expertise van de respondent en de reeds bij ons bekende informatie binnen diens expertise.

### 2.3 Experttafels

Een onderdeel van het onderzoek is het formuleren van beleidsopties voor de inzet van mystery guest-onderzoek, praktijktesten en naming en shaming. Op basis van de deskresearch en interviews met experts hebben wij twee beleidsopties opgesteld. Deze opties zijn gebaseerd op de huidige Nederlandse praktijk en geïnspireerd op de praktijk in België, waar een langere traditie is van de inzet van praktijktesten en mystery guest-onderzoek dan in Nederland. In de beschrijving van de onderzoeksresultaten in de volgende hoofdstukken is te lezen dat er veel kanttekeningen te plaatsen zijn bij de inzet van mystery guest-onderzoek, praktijktesten en naming en shaming, zeker voor toezicht en handhaving. Desondanks hebben wij beleidsopties uitgewerkt voor de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten, omdat deze instrumenten wél inzicht opleveren in arbeidsmarktdiscriminatie en informatie opleveren op basis waarvan gesprekken gevoerd kunnen worden met organisaties. Op dit moment zijn er weinig andere aanknopingspunten om gericht met organisaties in gesprek te gaan over de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, terwijl juist deze individuele aanpak effectief kan zijn. In de volgende hoofdstukken lichten wij dit nader toe.

---

<sup>4</sup> In hoofdstuk 8 is een overzicht te vinden met geraadpleegde literatuur.

---

We hebben gebruikgemaakt van experttafels om de onderzoeksresultaten en twee beleidsopties te bespreken. Per beleidsoptie hebben wij een bijeenkomst georganiseerd. Voor de twee experttafels zijn bijna alle geïnterviewde experts uitgenodigd. Naast de experts is er nog een aantal aanvullende organisaties uitgenodigd, omdat de beleidsvoorstellen relevant zijn voor hun organisatie of hun achterban. Aan de eerste experttafel over de beleidsoptie voor de inzet van mystery guest-onderzoek namen vier organisaties deel: ABU, NBBU, vakbond Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en antidiscriminatiebureau RADAR. De deelnemers aan de experttafel over de beleidsoptie voor de inzet van praktijktesten waren vertegenwoordigers van werkgeversvereniging Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), SER Diversiteit in Bedrijf, het College voor de Rechten van de Mens, antidiscriminatiebureau RADAR, een onderzoeker van de Radboud Universiteit en een expert van het ministerie van BZK. Daarnaast waren de opdrachtgevers van SZW bij beide bijeenkomsten aanwezig. Tijdens de experttafel bespraken wij de beleidsoptie met deelnemers met als doel de eerste uitwerking van de beleidsoptie aan te scherpen, randvoorwaarden en risico's in beeld te brengen en de haalbaarheid te toetsen. Van beide bijeenkomsten is een verslag gemaakt waarin vragen en opmerkingen van deelnemers zijn vastgelegd. Op basis van de input uit de bijeenkomst hebben wij de beleidsvoorstellen aangescherpt, aanvullende randvoorwaarden en risico's geformuleerd en de (juridische) haalbaarheid beschreven.

#### **2.4 Werving experts en representativiteit**

Op basis van ons vooronderzoek en deskresearch hebben wij een selectie gemaakt van organisaties en/of specifieke experts om te interviewen. De opdrachtgever heeft hierbij suggesties gegeven. De meeste organisaties waren bereid om deel te nemen aan het onderzoek door middel van een interview, maar een enkele organisatie weigerde dit of reageerde niet op ons verzoek. Zo gaf de Raad voor de Rechtspraak aan het niet passend te vinden om uitspraken te doen over de inzet van specifieke instrumenten vanwege hun onafhankelijke positie. Uiteindelijk is het gelukt om een brede groep experts te interviewen met uiteenlopende functies, kennis en expertise. Voor dit onderzoek zijn geen belangenvertegenwoordigers van personen die discriminatie ervaren geïnterviewd.<sup>5</sup> Een groot deel van de geïnterviewde experts heeft in hun werk echter te maken met personen die discriminatie ervaren en het perspectief van deze groep kwam via hen naar voren tijdens de interviews en experttafels.

#### **2.5 Begeleidingscommissie**

Naast de opdrachtgevers vanuit de directie Arbeidsverhoudingen was er een begeleidingscommissie betrokken bij dit onderzoek die bestaat uit drie vertegenwoordigers van andere onderdelen van SZW: de Arbeidsinspectie, de afdeling Wetgeving, bestuurlijke en juridische aangelegenheden en de directie Samenleving en Integratie. De begeleidingscommissie heeft vlak na de start van het onderzoek meegedacht over de afbakening van het onderzoek en de aanscherping van de onderzoeksvragen. Na de fase van interviews met experts en na de experttafels is de begeleidingscommissie opnieuw bij elkaar gekomen. Tijdens dit overleg zijn de onderzoeksresultaten en de beleidsopties besproken. Op basis van de feedback van de leden van de begeleidingscommissie zijn een paar keuzes gemaakt in de uitwerking van de beleidsopties en zijn de opties opnieuw aangescherpt. Als laatste heeft de begeleidingscommissie feedback gegeven op de conceptrapportage.

---

<sup>5</sup> In Nederland is het aantal (professionele) belangenvertegenwoordigers ook beperkt, in vergelijking met België.



---

## 3 Huidige aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

In dit onderzoek is een belangrijke vraag hoe het stelsel van toezicht en handhaving op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie er op dit moment uitziet in Nederland. In dit hoofdstuk beschrijven wij de huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, welke partijen daarin een rol spelen en hoe deze partijen samenwerken. Daarna beschrijven wij de knelpunten van de huidige aanpak die geïnterviewde experts benoemen. Deze informatie vormt in de volgende hoofdstukken het uitgangspunt voor de beantwoording van de onderzoeksvragen over de inzet van mystery guest-onderzoek, praktijktesten en naming en shaming.

### 3.1 Toezichthoudende en handhavende partijen

#### 3.1.1 *College voor de Rechten van de Mens*

Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) heeft een rol in toezicht op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, met name ex post. Het doel van het College is om de rechten van de mens, waaronder het recht op gelijke behandeling, te beschermen, het bewustzijn van deze rechten te vergroten en de naleving van deze rechten te bevorderen. Op verzoek van personen die discriminatie hebben ervaren, oordeelt het College aan de hand van de gelijkebehandelingswetgeving of er sprake was van discriminatie. Deze oordelen over individuele situaties, die ook kunnen gaan over arbeidsmarktdiscriminatie, zijn juridisch niet bindend maar wel gezaghebbend. Het College heeft geen handhavende rol.

#### 3.1.2 *Openbaar Ministerie en rechters*

Het Openbaar Ministerie (hierna: OM) heeft een handhavende rol in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Het OM is verantwoordelijk voor het opsporen en vervolgen van strafbare feiten. Wanneer een persoon aangifte doet van discriminatie op de arbeidsmarkt, kan het OM een dader vervolgen. Het strafrecht kan alleen worden ingezet bij bewijsbare arbeidsmarktdiscriminatie waarvan aangifte is gedaan. Geïnterviewde experts met kennis van het strafrecht benadrukken dat dit fungeert als 'sluitstuk van de aanpak' en dat in veel gevallen ook andere oplossingen beschikbaar zijn voor betrokken partijen. Een expert van het OM vertelt dat de 'primaire keuze' voor een gang naar de strafrechter bij de aangever ligt en dat bijvoorbeeld ook mediation kan worden ingezet als de aangever bereid is om in gesprek te gaan met de verdachte.

De rechter heeft een handhavende rol en kan een sanctie opleggen bij bewezen arbeidsmarktdiscriminatie. Er zijn voorbeelden van rechtszaken over arbeidsmarktdiscriminatie bij zowel de strafrechter als de civiele rechter.<sup>6</sup> Bij de strafrechtelijke route ligt het initiatief bij de persoon die discriminatie heeft ervaren en loopt het proces altijd via het OM. Binnen het OM is de strafrechtelijke aanpak van discriminatie prioriteit, wat betekent dat politie en OM een aangifte van (arbeidsmarkt)discriminatie altijd oppakken.<sup>7</sup> Een strafrechtelijke procedure draait om een strafbaar feit.

---

<sup>6</sup> Geïnterviewde experts konden geen voorbeelden delen van de toepassing van het bestuursrecht bij arbeidsmarktdiscriminatie.

<sup>7</sup> In de 'Aanwijzing Discriminatie' en 'Richtlijn voor strafvordering discriminatie' staan de kaders en uitgangspunten beschreven voor de strafrechtelijke vervolging en bestraffing van discriminatie.

---

Bij de civielrechtelijke route, waarin bij arbeidsmarktdiscriminatie een conflict tussen een particulier en een organisatie centraal staat, ligt het initiatief ook bij de persoon die discriminatie heeft ervaren. Deze persoon kan een juridische procedure starten, bijvoorbeeld naar aanleiding van een oordeel van het College (maar een dergelijk oordeel is niet vereist) en/of met begeleiding van een antidiscriminatievoorziening (hierna: adv). Geïnterviewde experts benadrukken dat arbeidsmarktdiscriminatie moeilijk bewijsbaar is en dat hiervan weinig aangifte wordt gedaan. Rechtszaken over arbeidsmarktdiscriminatie komen dan ook weinig voor.

### 3.1.3 Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie heeft geen bevoegdheden gericht op de beoordeling van preventief beleid om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. Op het gebied van arbeidsdiscriminatie<sup>8</sup> heeft de Arbeidsinspectie wel een toezichthoudende en handhavende rol, maar niet voor arbeidsmarktdiscriminatie. Het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie had de Arbeidsinspectie dergelijke bevoegdheden moeten geven, maar deze wet is niet aangenomen.

## 3.2 Samenwerking

De meeste partijen die zich bezighouden met de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie werken structureel of incidenteel samen. Zo vertellen experts van het OM dat er structureel wordt samengewerkt tussen de politie, de adv's en het OM rondom aangiftes van discriminatie. Er is een Landelijk Discriminatie Overleg (LDO) en er zijn Regionale Discriminatie Overleggen (RDO) met als doel om effectief samen te werken op zowel strategisch als op casusniveau.<sup>9</sup> Een paar experts benadrukken dat adv's een belangrijke samenwerkingspartner zijn in de aanpak van (arbeidsmarkt)discriminatie. Personen die discriminatie ervaren, kunnen laagdrempelig een melding doen bij een adv. Ook krijgen zij advies en ondersteuning als zij (juridische) stappen willen zetten. Adv's worden gefinancierd door gemeenten en werken veel samen op lokaal niveau. Landelijk heeft het College een belangrijke adviesfunctie. Zo vertellen experts die werkzaam zijn bij uitzendbrancheverenigingen dat zij regelmatig een concreet vraagstuk of casus voorleggen aan het College. Een expert van de Arbeidsinspectie vertelt dat de inspectie het College soms ook om advies vraagt wanneer zij vragen krijgen van werkgevers en dat er uitwisseling plaatsvindt met het College en enkele adv's over ontwikkelingen.

## 3.3 Knelpunten in de huidige aanpak

Wij hebben de geïnterviewde experts gevraagd naar de knelpunten die zij zien in de huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Alle experts noemen twee belangrijke knelpunten die de huidige mogelijkheden voor toezicht en handhaving beperken. Zij noemen allereerst dat arbeidsmarktdiscriminatie heel moeilijk bewijsbaar is. "Het bewijzen van discriminatie is altijd moeilijk", vertelt een expert van het College, "maar bij arbeidsmarktdiscriminatie is dit extra moeilijk omdat het achter de schermen plaatsvindt en soms onbewust."

---

<sup>8</sup> Arbeidsdiscriminatie valt onder psychosociale arbeidsbelasting en specifiek onder intern ongewenst gedrag. De Arbeidsinspectie is toezichthouder op de naleving van de Arbwet, waaronder de verplichting van bedrijven om beleid te voeren gericht op het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting. De inspectie houdt (risicogericht) toezicht, onder andere op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS/TNO. Dit onderzoek geeft inzicht in scores per sector op het gebied van intern, extern ongewenst gedrag, werkdruk en discriminatie.

<sup>9</sup> In de regionale overleggen tussen adv's, politie en OM wordt casuïstiek besproken en maken deze organisaties afspraken over de rolverdeling. En in landelijke overleggen staat reflectie op de samenwerking en verbeterpunten centraal.

---

Experts van het OM delen enkele voorbeelden van situaties waarin per ongeluk over de discriminerende reden van de afwijzing werd gecommuniceerd naar een kandidaat en juridische vervolging mogelijk was. Maar in de meeste gevallen gebeurt dit niet en hebben personen die discriminatie ervaren geen bewijs om hun vermoeden te onderbouwen.

Een tweede knelpunt dat alle geïnterviewde experts noemen is dat de meldings- en aangiftebereidheid van personen die discriminatie ervaren laag is. Slechts een klein deel van de ervaren discriminatie wordt ergens gemeld.<sup>10</sup> De lage meldingsbereidheid hangt weer samen met moeilijke bewijsbaarheid van arbeidsmarktdiscriminatie. “Slachtoffers snappen dat het weinig zin heeft om aangifte te doen zonder bewijs”, zegt een expert van het OM. Een expert van het College licht toe dat de drempel om discriminatie bij hen te melden ook vrij hoog is en dat een melding doen veel inhoudelijke onderbouwing vraagt van een melder. Verder zegt een expert van het ministerie van BZK dat melden of een oordeel vragen in zijn ogen weinig oplevert voor degene die is gediscrimineerd:

“Melders zijn vaak wel ontzettend blij dat ze gelijk hebben gekregen en vinden het een fijn idee dat het de volgende dan niet overkomt. Het geeft een gevoel van rechtvaardigheid. Maar bijvoorbeeld een vrouw van wie het contract niet werd verlengd vanwege haar zwangerschap houdt er in veel gevallen financieel niets aan over, terwijl zij wel haar verlofperiode van een uitkering heeft moeten leven.”

In lijn hiermee benoemt een aantal geïnterviewde experts dat in de huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie veel verantwoordelijkheid ligt bij personen die discriminatie ervaren. Zonder aangifte is er geen juridische vervolging en geen handhaving. Een aantal experts benoemt daarom ook als overkoepelend knelpunt dat er geen sprake is van proactief toezicht en handhaving op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. Een geïnterviewde expert van Movisie zegt dat de huidige aanpak “vrijblijvend” is en dat bedrijven te veel ruimte hebben om in het geheel niet of op een ineffectieve manier met de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie aan de slag te gaan.

---

<sup>10</sup> Andriessen e.a. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

---

## 4 Ervaring met mystery guest-onderzoek en praktijktesten

In dit onderzoek is een van de centrale vragen of en hoe mystery guest-onderzoek en praktijktesten op dit moment in Nederland worden ingezet, in het bijzonder voor toezicht en handhaving. Hieronder beschrijven wij eerst de huidige inzet van de methoden en beschikbare jurisprudentie. Daarna beschrijven wij de voor- en nadelen van mystery guest-onderzoek en praktijktesten. Ten slotte beschrijven wij hoe deze methoden in België worden ingezet binnen de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

### 4.1 Huidige inzet mystery guest-onderzoek en praktijktesten

#### 4.1.1 *Geen toezicht en handhaving op basis van mystery guest onderzoek en praktijktesten*

De geïnterviewde experts kunnen geen Nederlandse voorbeelden delen van de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten voor toezicht en handhaving in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Het College houdt als toezichthoudende partij niet proactief toezicht, maar beoordeelt enkel specifieke situaties op verzoek van melders van een discriminatieklacht.

In de voorbereiding van het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie heeft de Arbeidsinspectie wel verkend of mystery guest-onderzoek in de vorm van mystery calls kan worden ingezet voor toezicht en handhaving. De vraag was of het juridisch mogelijk is om op basis van de resultaten van mystery guest-onderzoek te gaan inspecteren. Juristen hebben dit bekeken en geconcludeerd dat hiervoor onvoldoende juridische basis is, vertelt een expert van de Arbeidsinspectie. Hij licht toe dat de wettelijke grondslag ontbrak om te inspecteren en handhaven op basis van mystery calls, onder andere omdat het risico bestaat dat de methode als uitlokking wordt aangemerkt.

#### 4.1.2 *Jurisprudentie*

In Nederland is geen jurisprudentie waarin mystery guest-onderzoek als bewijsmateriaal wordt gebruikt, zegt een aantal experts met juridische kennis. Op Rechtspraak.nl en in de College-oordelen, de voornaamste bronnen van veroordelingen van werkgevers, zijn hiervan geen voorbeelden te vinden. De mystery guest-onderzoeksmethode levert volgens geïnterviewde experts ook geen geschikt juridisch bewijsmateriaal op. Mystery guest-onderzoek meet namelijk de intentie om mee te gaan in een discriminerend verzoek in plaats van discriminerend handelen. En anti-discriminatiewetgeving is gericht op de handeling.

Er zijn ook geen voorbeelden van juridische veroordelingen op basis van proactief uitgevoerde praktijktesten, maar wel enkele voorbeelden van individuele melders die een zelf uitgevoerde praktijktest als bewijsmateriaal hebben gebruikt. In deze voorbeelden vermoedden melders te zijn afgewezen in een sollicitatieprocedure vanwege hun migratieachtergrond en hebben zij dit getoetst door opnieuw te solliciteren met een Nederlands klinkende naam. Maar ook een praktijktest op zichzelf is geen sluitend bewijsmateriaal, zeggen geïnterviewde experts. Zowel een College-oordeel als het oordeel van een rechtbank laten zien dat een praktijktest wel als feit wordt beschouwd op basis waarvan discriminatie door een bedrijf wordt vermoed en het bedrijf daarom moet aantonen dat er niet is gediscrimineerd.

---

In de twee gevallen die bekend zijn, oordeelde de rechter dat de werkgever kon bewijzen niet te hebben gediscrimineerd.<sup>11</sup>

#### 4.1.3 Wel inzet gericht op agendering en bewustwording

In Nederland bestaat wel een (korte) traditie van het uitvoeren van mystery guest-onderzoek en praktijktesten om de aard en omvang van het probleem van arbeidsmarktdiscriminatie in kaart te brengen. Zo liet de Arbeidsinspectie in de voorbereiding op het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie een mystery calling-onderzoek uitvoeren bij uitzendbureaus<sup>12</sup> en onderzocht Verwey-Jonker Instituut in opdracht van de gemeente Utrecht objectief vastgestelde stagediscriminatie door middel van praktijktesten<sup>13</sup>. Een Belgische expert benadrukt dat de praktijktest de wetenschappelijke 'gouden standaard' is om discriminerend gedrag aan te tonen, met een lange traditie in de Verenigde Staten.

Naast de inzet voor onderzoeksdoeleinden, gebruiken Nederlandse uitzendbrancheverenigingen mystery guest-onderzoek als een vorm van zelfregulering. Zowel uitzendbranchevereniging ABU als NBBU voeren periodiek mystery calls uit onder leden. De ABU gaat daarnaast met individuele leden het gesprek aan over de resultaten. In de meeste onderzoeken wordt getest of leden meegaan in een discriminerend verzoek op grond van afkomst. De geïnterviewde expert van de ABU vertelt dat de verzoeken in ieder onderzoek anders worden geformuleerd en dat het discriminerende karakter ervan niet zo expliciet is. Op basis van het onderzoek nodigt de branchevereniging leden die het discriminerende verzoek meermalen niet hebben afgewezen uit voor een gesprek over de onderzoeksresultaten. De expert van de ABU benadrukt dat het doel van de gesprekken is om bewustwording te creëren bij leden en handvatten te bieden om discriminatie af te wijzen en te voorkomen. Zij vertelt dat de ABU op basis van de mystery calls afspraken kan maken over verbeteringen die nodig zijn om te voldoen aan de eisen die de ABU stelt op het gebied van antidiscriminatiebeleid. De onderzoeksresultaten worden niet gepubliceerd. Leden zelf krijgen alleen een terugkoppeling over hun eigen resultaten. De totaalcijfers worden gedeeld met het bestuur van de ABU en alleen de medewerkers die betrokken zijn bij het onderzoek en de gesprekken krijgen de resultaten op het niveau van individuele bedrijven te zien. De expert van ABU benadrukt dat de gesprekken met bedrijven "leerzaam en nuttig" zijn om meer inzicht te krijgen in de dagelijkse praktijk bij leden en met het aanbod van de branchevereniging beter aan te sluiten bij die praktijk.

## 4.2 Voor- en nadelen mystery guest-onderzoek en praktijktesten

### 4.2.1 Voor- en nadelen mystery guest-onderzoek

In de literatuur en gesprekken met experts komen verschillende voordelen van mystery guest-onderzoek in de vorm van mystery calls<sup>14</sup> naar voren. Hieronder beschrijven wij de verschillende voordelen:

---

<sup>11</sup> Het gaat om het College-oordeel met nummer 2022-87. Het College oordeelde dat de verzoeker met de praktijktest genoeg feiten had aangevoerd om op basis daarvan discriminatie vanwege afkomst te vermoeden. Alleen de verweerder kon bewijzen dat er niet werd gediscrimineerd. En het gaat om de rechtszaak met nummer 200.016.963/01. Opnieuw voerde de appellant een zelf uitgevoerde praktijktest aan als bewijs, maar ook in dit geval kon de verweerder bewijzen dat er niet werd gediscrimineerd op grond van afkomst.

<sup>12</sup> Store Support (2019). *Onderzoeksrapport Inspectie SZW - Mystery calling onderzoek*.

<sup>13</sup> Andriessen e.a. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Verwey-Jonker Instituut.

<sup>14</sup> Wij hebben experts in de interviews gevraagd naar ervaringen met mystery guest-onderzoek, maar in de gesprekken kwamen vooral voorbeelden van de inzet van mystery calls naar voren. Dit is de simpelste vorm van mystery guest onderzoek. De voor- en nadelen die experts noemden, hebben dan ook vooral betrekking op mystery calls. Daarom ligt de focus daarop in dit onderdeel.

- 
- De uitvoering van mystery calls is vrij simpel en niet erg arbeidsintensief, zeker in vergelijking met praktijktesten. De inzet is ook niet afhankelijk van vacatures. Een aandachtspunt dat een Belgische expert noemt bij dit onderzoek is de praktische uitvoering en vergelijkbaarheid van de resultaten van de calls. Hij benadrukt dat er sterke “interview-effecten” zijn die de onderzoeksresultaten beïnvloeden en dat het van belang is om de kwaliteit van de resultaten te waarborgen door een vergelijkbare gespreksvoering.
  - De aankondiging van mystery calls kan (tijdelijk) leiden tot positieve gedragsverandering. Een ander voordeel van mystery calls dat deze Belgische expert noemt is dat de aankondiging van een onderzoek bedrijven bewust en alert kan maken en daarmee kan leiden tot minder discriminerend gedrag. Dit effect is wel afhankelijk van door welke partijen de aankondiging wordt gedaan<sup>15</sup> en het is tijdelijk. Daarnaast kan een gepubliceerd onderzoek media-aandacht krijgen en op die manier bijdragen aan agendering en bewustwording.
  - De resultaten van mystery calls vormen een aanknopingspunt om met bedrijven in gesprek te gaan over arbeidsmarktdiscriminatie. Een laatste voordeel is dat je naar aanleiding van de onderzoeksresultaten in gesprek kunt gaan met bedrijven, zoals de uitzendbrancheverenigingen doen. Wanneer deze gesprekken effectief worden ingevuld, is het mogelijk om bedrijven een spiegel voor te houden en bewust te maken van het belang van aandacht voor (onbewuste) arbeidsmarktdiscriminatie.

Mystery guest-onderzoek en specifiekere mystery calls hebben volgens experts ook verschillende nadelen:

- Met de mystery calls meet je de intentie om mee te gaan in een discriminerend verzoek en geen discriminerend handelen. Door de aanpak zijn er kanttekeningen en nuances te plaatsen bij de interpretatie van de resultaten, benadrukt een aantal experts die werken met de methode. Mystery guest-onderzoek geeft volgens een van de experts vooral inzicht in hoeverre uitzendbureaus de anti-discriminatie-norm in het eerste contact met potentiële opdrachtgevers communiceren. Bedrijven kunnen allerlei redenen<sup>16</sup> hebben om een discriminerend verzoek niet direct af te wijzen, zegt zij.
- Mystery calls kunnen alleen worden ingezet bij tussenpersonen met opdrachtgevers die een discriminerende vraag zouden kunnen stellen. De methode is dus toepasbaar bij een klein deel van de Nederlandse organisaties. Uitzendbureaus en andere uitleners kunnen in elk geval door middel van mystery calls worden getest. Waarschijnlijk is mystery guest-onderzoek breder in te zetten, maar hiervan zijn in Nederland geen voorbeelden bekend.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> De expert zegt dat hoe meer communicatie er vanuit verschillende partijen is, hoe groter het effect. Daarnaast weten wij uit literatuur over gedragsverandering dat communicatie van een anti-discriminatie norm vooral effectief is als de adressant zich verbonden voelt met degene of de partij die de norm uitdraagt. Zie: Brummelkamp, G. en A. Witkamp (2021). *Eindevaluatie Programma Handhaving en gedragsbeïnvloeding. Inzichten, ervaringen en vooruitblik*. Brummelkamp beleidsonderzoek.

<sup>16</sup> Zo kan een bedrijf bijvoorbeeld targets hebben en een verzoek om die reden niet direct afwijzen of kan een onervaren medewerker, bijvoorbeeld een stagiair, het te spannend vinden om een verzoek te weigeren.

<sup>17</sup> In België wordt bijvoorbeeld ook de schoonmaakbranche getoetst door middel van mystery calls.

- 
- Mystery guest-onderzoek komt strafrechtelijk gezien in de buurt van uitlokking. Dit brengt risico's met zich mee voor de inzet ervan. Geïnterviewde experts van het OM lichten toe dat om te bepalen of mystery guest-onderzoek echt beschouwd kan worden als uitlokking, de vraag beantwoord moet worden of iemand daarmee wordt uitgelokt om een strafbare handeling te verrichten. Zij zeggen dat het (nog) onbekend is of een discriminerende vraag stellen juridisch gezien als uitlokking wordt beschouwd.
  - Er is geen sprake van geïnformeerde toestemming, zogenaamde *informed consent*, van organisaties die worden getest door middel van mystery guest-onderzoek. In de wetenschap is bij kwalitatief onderzoek het uitgangspunt dat respondenten toestemming geven om onderdeel te zijn van een onderzoek. Maar in soortgelijk onderzoek naar discriminatie is dit geen reden om het onderzoek niet uit te voeren. Daarnaast wordt dit ethische bezwaar wel enigszins ondervangen door onderzoek aan te kondigen.

#### 4.2.2 Voor- en nadelen praktijktesten

Praktijktesten hebben vergelijkbare voordelen als mystery guest-onderzoek en minder nadelen. Hieronder beschrijven wij eerst de voordelen van praktijktesten:

- Praktijktesten meten daadwerkelijk discriminerend handelen. Praktijktesten, waarmee wordt onderzocht of quasi-identieke kandidaten die enkel van elkaar verschillen op een bepaalde discriminatiegrond, geven inzicht in feitelijke ongelijke behandeling. De resultaten bieden daarom minder ruimte voor interpretatie en discussie dan de resultaten van mystery calls.
- Praktijktesten kunnen worden ingezet bij alle organisaties die formeel en openbaar vacatures publiceren. Daarmee is de methode geschikt voor een (aanzienlijk) groter deel van de organisaties dan mystery guest-onderzoek.
- Net als mystery calls kan de aankondiging van praktijktesten organisaties bewust en alert maken en daarmee leiden tot minder discriminerend gedrag. Opnieuw is dit effect tijdelijk en afhankelijk van door welke partijen de aankondiging wordt gedaan. Daarnaast kan publicatie van onderzoeksresultaten media-aandacht krijgen en bijdragen aan agendering en bewustwording.
- Net als mystery calls bieden praktijktesten een aanleiding om over de resultaten in gesprek te gaan met organisaties. Deze gesprekken kunnen zorgen voor bewustwording en gedragsverandering.

De geïnterviewde experts benoemen ook nadelen van praktijktesten:

- De uitvoering van praktijktesten is methodologisch complex en daarmee arbeidsintensief en kostbaar.
- Praktijktesten moeten op een vrij groot schaalniveau worden uitgevoerd om discriminatie aan te tonen en zijn gericht op formele vacatures. Dit betekent dat de methode minder geschikt is om kleinere organisaties en/of sectoren met minder openstaande vacatures te testen. Resultaten moeten namelijk statistisch significant zijn om toeval uit te sluiten, legt een Belgische expert van de Vrije Universiteit Brussel uit. Hij vertelt uit dat de vuistregel is dat er 200 vacatures nodig zijn om op een discriminatiegrond een representatieve uitspraak te doen over het voorkomen van discriminatie binnen het totaal aantal onderzochte organisaties. Dit aantal ligt in de praktijk iets hoger of lager, afhankelijk van de hoeveelheid non-respons. De expert legt uit: "Non-respons is bepalend; je hebt wel een reactie nodig. Een antwoord op een sollicitatie krijg je niet altijd. Die 200 is dus een houvast."



---

Voor het testen van individuele organisaties is de vuistregel dat je tien geslaagde praktijktesten nodig hebt om discriminatie te kunnen aantonen, zeggen experts van de Radboud Universiteit en van RADAR.

- Net als bij mystery guest-onderzoek is er bij de uitvoering van praktijktesten geen sprake van geïnformeerde toestemming (*informed consent*). Opnieuw kan aankondiging van het onderzoek dit ethische bezwaar verminderen.

### 4.3 Inzet mystery guest-onderzoek en praktijktesten in België

In België worden al langer dan in Nederland praktijktesten en mystery calls ingezet om inzicht te krijgen in het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt en de woningmarkt, en om de ontwikkeling daarvan te monitoren. De geïnterviewde Belgische expert van de Vrije Universiteit Brussel benadrukt dat praktijktesten worden beschouwd als “de wetenschappelijke ‘gouden standaard’ om objectief discriminerend gedrag te testen.” De twee geïnterviewde Belgische experts vertellen dat praktijktesten en mystery guest-onderzoek op drie verschillende, elkaar aanvullende, manieren worden ingezet in België. Ten eerste vanuit academische interesse om ontwikkeling in het voorkomen van discriminatie te monitoren. Ten tweede om te “sensibiliseren”, wat het “terugdringen van discriminatie zonder de inzet van juridische sanctie” betekent, legt een geïnterviewde Belgische expert uit. Hij vertelt dat “sensibiliseren” kan plaatsvinden op “geaggregeerd niveau”, zoals trainingen aanbieden binnen bepaalde sectoren, en op het niveau van individuele bedrijven. De inzet op individuele bedrijven is volgens de expert effectiever, omdat het dan mogelijk is om gericht bedrijven te benaderen die discrimineren, naar hun kant van het verhaal te vragen en passende instrumenten om discriminatie tegen te gaan mee te geven. De expert vertelt dat bedrijven in België niet verplicht zijn om in gesprek te gaan:

“Dat is een oproep en een bedrijf kan weigeren. Unia, een [antidiscriminatievoorziening en] semioverheidsinstelling, voert deze taak uit. Unia krijgt subsidies van de overheid. Unia kan wel dreigen om bedrijven ertoe te bewegen om in gesprek te gaan, bijvoorbeeld met de overdracht van de bevindingen van het onderzoek aan de arbeidsinspectie of door met dit bewijs naar de rechter te stappen.”

Juridische vervolging op niveau van individuele bedrijven is de derde manier waarop praktijktesten ook worden ingezet. In de gemeente Gent wordt bijvoorbeeld ook deze ‘benadering van afschrikken en handhaven’ aangewend, omdat in internationaal wetenschappelijk onderzoek naar voren komt dat ‘sensibiliseren’ effectiever is in combinatie met een ‘stok achter de deur’.<sup>18</sup> Tot nu toe werd meestal niet gekozen voor juridische opvolging, zeggen de twee Belgische experts. Unia stapt in het algemeen enkel naar de rechter in het kader van “*strategic litigation*”<sup>19</sup>, vertelt een beleidsmedewerker arbeidsmarkt van Unia, zo ook in dit dossier: “Wanneer bedrijven die flagrant in de fout gingen in de praktijktest opvolgmeting hiervoor geen bevredigende uitleg kunnen geven, dan behouden we ons het recht voor om een juridische procedure te starten. Zo kan de rechter toetsen of een proactieve praktijktest voldoende bewijsmateriaal is om te kunnen constateren dat er discriminatie in het spel was.” De uitkomst is nog onbekend.

---

<sup>18</sup> Beyza Elif Dinçer en Pieter-Paul Verhaeghe (2024). *Juridische en sensibiliserende praktijktesten op de Gentse arbeidsmarkt. Opvolgmeting 2023-2024*. Amal vzw en Vrije Universiteit Brussel.

<sup>19</sup> Strategische rechtszaken zijn de Nederlandse vertaling hiervan. Het gaat om rechtszaken met als doel een breder maatschappelijk belang aan de orde te stellen, zoals het verminderen van discriminatie.



---

Naast deze combinatie van academisch onderzoek, 'sensibiliseren' en juridische vervolging, heeft de Belgische arbeidsinspectie de bevoegdheid om praktijktesten en/of mystery guest-onderzoek in te zetten wanneer er aanwijzingen zijn dat een bedrijf discrimineert. Zo kan een inspecteur bijvoorbeeld een mystery call uitvoeren. De geïnterviewde expert van Unia vertelt dat deze methoden in de praktijk nog niet goed worden ingezet, waardoor het weinig relevant bewijsmateriaal oplevert op basis waarvan de arbeidsinspectie kan handhaven. Zij benadrukt dat de recente wettelijke mogelijkheden om praktijktesten proactief in te zetten na aanwijzingen van discriminatie in een sector op dit moment nog niet worden benut.

Ten slotte worden in België mystery calls ingezet door sectorverenigingen<sup>20</sup> als 'zelfregulering', gefinancierd door de overheid. De geïnterviewde Belgische experts zijn kritisch op de wijze waarop deze 'zelfregulering' wordt vormgegeven. Zij hebben kritiek op de praktische uitvoering van de mystery calls, waarbij sectorverenigingen het onderzoek laten uitvoeren door verschillende bureaus en resultaten niet vergelijkbaar zijn. En zij benoemen dat de effecten van het onderzoek beperkt zijn omdat "er geen bereidheid is om openheid van zaken te geven." De expert van Unia licht toe: "Er is een zekere weerstand bij sectorverenigingen tegen publicatie van de onderzoeksresultaten, uit vrees voor imagoschade en gebruik voor handhavingsdoeleinden."

---

<sup>20</sup> In België worden bedrijven verplicht georganiseerd in een sector. Die sectoren krijgen budget van de overheid om bepaalde acties uit te voeren, zoals de opdracht om iets te doen tegen discriminatie.

---

## 5 Ervaring met naming en shaming

In het onderzoek bekijken we mystery guest onderzoek en naming en shaming apart. Wij onderzoeken dus de inzet van naming en shaming in brede zin en niet alleen naming en shaming op basis van mystery guest onderzoek. Hieronder beschrijven wij op welke manier naming en shaming op dit moment plaatsvindt bij arbeidsmarktdiscriminatie en door welke partijen. Daarna besteden wij aandacht aan hoe geïnterviewde experts aankijken tegen shaming en wat er bekend is over de (mogelijke) effecten ervan.

### 5.1 Inzet naming en shaming

In Nederland zijn er geen organisaties die actief naming en shaming toepassen in hun aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Het meest in de buurt van shaming komt het publiceren van oordelen met bedrijfsnamen door het College. Het College is wettelijk bevoegd om op de website oordelen te publiceren en daarbij de namen van bedrijven openbaar te maken die verzoekers (wel en niet) discrimineerden. Alleen oordelen over kleine bedrijven die herleidbaar zijn tot een natuurlijk persoon worden anoniem gepubliceerd, vertelt een geïnterviewde juridisch adviseur van het College. Zij en de meeste andere geïnterviewde experts vinden dat het publiceren van College-oordelen vooral naming is. In de situatie dat een oordeel veel media-aandacht krijgt, kan dit overgaan in shaming. Maar het College zet hier over het algemeen niet op in, legt een geïnterviewde programmamanager van het College uit:

“Het College is zich wel bewust van het feit dat sommige oordelen nieuwswaarde hebben en dan publiceren wij daarover een persbericht. Zo’n bericht heeft als doel om een oordeel uit te leggen. Het heeft niet het doel om te shamen. In sommige oordelen gaat de verzoeker zelf naar de media om te berichten dat diegene de zaak heeft ‘gewonnen.’”

Een aantal geïnterviewde experts zegt dat er wel bedrijven zijn die de publicatie van een oordeel over verboden onderscheid op de website van het College ervaren als shaming. Een geïnterviewde jurist van het College vertelt dat het sterk verschilt per bedrijf hoe de publicatie van een oordeel wordt ervaren. “Sommige bedrijven staan heel open in de procedure”, vertelt zij, “en andere bedrijven verzoeken het College om andere bewoordingen te kiezen of om het oordeel anoniem te publiceren.” Een expert van BZK deelt een voorbeeld van een bedrijf dat de publicatie van een oordeel zelfs via een kort geding probeerde te voorkomen (en in het ongelijk werd gesteld).

De geïnterviewde experts van het College vertellen dat de huidige werkwijze van het publiceren van oordelen in veel gevallen het effect heeft dat bedrijven naar aanleiding daarvan maatregelen treffen. Gemiddeld werden de afgelopen jaren in ruim driekwart van de gevallen waarin wordt geconcludeerd dat sprake is van discriminatie of waarin een aanbeveling wordt gedaan maatregelen getroffen. Deze variëren van het aanbieden van excuses, personeel laten trainen tot het aanpassen van de sollicitatieprocedure.<sup>21</sup> Bedrijven krijgen een schriftelijk verzoek om het College te informeren over de maatregelen die zij hebben getroffen, maar zijn niet verplicht om hierop te reageren. Toch reageert het merendeel van de bedrijven op het verzoek en neemt maatregelen. Waarschijnlijk heeft dit te maken met de ‘gezaghebbende’ positie van het College en mogelijk speelt de druk van de publicatie van het oordeel ook een rol, vertelt een geïnterviewde juridisch adviseur van het College. Andere factoren die van invloed zijn op de bereidheid van bedrijven om maatregelen te treffen zijn de vraag of het bedrijf het eens is met het oordeel of niet en hoe uitvoerbaar maatregelen naar aanleiding van de aanbeveling zijn, zegt de expert. Zij licht toe:

---

<sup>21</sup> College voor de Rechten van de Mens (2024). *Jaarverslag 2023*.

---

“Als de verweerder echt overtuigd is dat het oordeel onterecht is, dan geven ze ook wel eens aan dat ze daarom geen maatregelen gaan treffen. Het is niet altijd dat ze beredeneren waarom ze dat vinden, maar vaak benoemen ze de intentie: “Dat was toch niet onze bedoeling.” Terwijl het gaat om het effect van de actie.”

Geen andere organisaties die zich specifiek bezighouden met discriminatie hebben de bevoegdheid om te publiceren over bedrijven waarbij arbeidsmarktdiscriminatie is vastgesteld.<sup>22</sup> Het OM publiceert anoniem over veroordelingen in zaken die gaan over discriminatie, tenzij de aangifte gaat over een bekend persoon.<sup>23</sup> Daarnaast heeft het OM een actief persbeleid over discriminatiezaken met als doel de sociale norm te bevestigen via het strafrecht. Ten slotte heeft de Arbeidsinspectie geen bevoegdheden op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie en publiceert hierover dus geen inspectieresultaten.<sup>24</sup>

## 5.2 Shaming ongewenst

De meeste geïnterviewde experts zijn van mening dat shaming van bedrijven die zich schuldig maken aan arbeidsmarktdiscriminatie ongewenst is. Een geïnterviewde expert van RADAR benadrukt daarbij dat je hiervoor in zijn ogen structureel moet monitoren om goed te kunnen onderbouwen welke bedrijven discrimineren. Andere experts benoemen dat shaming leidt tot weerstand en dat dit positieve gedragsverandering in de weg staat. Zo legt een Belgische expert van de Vrije Universiteit Brussel uit:

“Als je bij sensibilisering het conflict opzoekt, roept dat aversie op en gaat dat ook ten koste van de bereidheid om te veranderen in gedrag. Er wordt soms wel om [shaming] gevraagd door middenveldorganisaties. Maar ik twijfel of discriminerend gedrag door shaming van individuele bedrijven echt structureel gaat veranderen. Een uitzondering is uiteraard wanneer een bedrijf effectief is veroordeeld voor discriminatie, dan mag het arrest gerust openbaar zijn.”

Het College kiest er dan ook bewust voor om niet (meer dan op dit moment gebeurt) aan shaming te doen, legt een geïnterviewde programmamanager uit: “De schade daarvan is immers erg groot voor de organisatie. En het discriminatieoordeel volgt vaak op verzoeken waarbij de intentie niet was om te discrimineren, maar dit wel feitelijk aan de orde is.” Dit aandachtspunt; werkgevers discrimineren volgens hen regelmatig ‘onbedoeld’, noemen verschillende experts.

## 5.3 Wat is er bekend over mogelijke effecten van naming en shaming?

“Empirisch is er weinig bekend over effecten van naming en shaming, want het is niet geïmplementeerd”, zegt een geïnterviewde expert van de Radboud Universiteit. Net als verschillende andere experts lijkt het hem aannemelijk dat een positieve benadering beter werkt om organisaties mee te krijgen, maar ook hiervoor is volgens hem geen empirisch bewijs.

---

<sup>22</sup> Ook in vonnissen van de rechtbank worden bedrijfsnamen genoemd indien deze niet herleidbaar zijn tot een persoon.

<sup>23</sup> Dit is vastgelegd in de ‘Aanwijzing Discriminatie’ en ‘Richtlijn voor strafvordering discriminatie’ waarin de kaders en uitgangspunten staan beschreven voor de vervolging en bestraffing van discriminatie.

<sup>24</sup> De Arbeidsinspectie publiceert inspectieresultaten op grond van bepaalde wetgeving, zowel overtredingen als niet-overtredingen. Een geïnterviewde expert van de Arbeidsinspectie vertelt dat deze publicatie van resultaten met bedrijfsnamen op een website geen afschrikwekkend effect heeft. Hij noemt als belangrijkste redenen dat de website weinig bekendheid geniet en de lijst van overtreders lang is. Zie ook: SEO Economisch Onderzoek (2019). *Effecten openbaarmaking inspectiegegevens Inspectie SZW 2019*.

---

Ook in een beleidsevaluatie gericht op handhaving en gedragsbeïnvloeding wordt geconcludeerd dat het “nog niet is vastgesteld dat bedrijven discriminatie actiever tegengaan als zij het risico lopen publiekelijk bekritiseerd te worden”.<sup>25</sup>

Uit een uitgebreide literatuurstudie blijkt wel dat naming en shaming effect kan hebben op het gedrag van bedrijven.<sup>26</sup> In bestudeerde wetenschappelijke onderzoeken komt naar voren dat het kan bijdragen aan het veranderen van normen richting maatschappelijk verantwoord ondernemen. In de studie komen verschillende voorwaarden voor effectiviteit van naming en shaming naar voren. De eerste voorwaarde is dat naming en shaming langdurig komt vanuit meerdere partijen, zoals ngo's, regeringen en burgers. Daarbij is media-aandacht noodzakelijk. Verder werkt het met name bij bedrijven waarvoor hun (goede) reputatie belangrijk is en die direct afhankelijk zijn van consumenten. Een laatste voorwaarde is dat bedrijven financiële ruimte moeten hebben om zich te verbeteren en een prikkel om dit te doen.<sup>27</sup>

De studie laat zien dat naming en shaming meestal niet wordt uitgevoerd door de overheid, maar door andere partijen zoals ngo's en burgers, die gebruikmaken van sociale media. De rolverdeling is over het algemeen zo dat de overheid zorgt voor duidelijke wetgeving en het uitdragen van de wettelijke/sociale normen. En het zijn de ngo's en de publieke opinie die zich inzetten voor positieve verandering door aandacht te vragen voor misstanden. De overheid heeft daarbij weer de taak om ngo's te faciliteren en ondersteunen en hun adviezen te ondersteunen.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Brummelkamp, G. en A. Witkamp (2021). *Eindevaluatie Programma Handhaving en gedragsbeïnvloeding. Inzichten, ervaringen en vooruitblik*. Brummelkamp beleidsonderzoek.

<sup>26</sup> Visser, A. en H. Felten (2018). *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Movisie. H.7.

<sup>27</sup> Idem p.37.

<sup>28</sup> Idem p.38.

---

## 6 Conclusie: beantwoording onderzoeksvragen

In dit hoofdstuk geven wij op basis van de resultaten één voor één antwoord op de verschillende onderzoeksvragen die centraal staan in dit onderzoek. Deze beantwoording vormt ook de onderbouwing voor de twee beleidsopties voor de inzet van praktijktesten en mystery guest-onderzoek die wij in de hoofdstuk 7 beschrijven.

### 6.1 Hoe kan de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie?

Mystery guest-onderzoek en praktijktesten zijn onderzoeksmethoden en worden op dit moment in Nederland ingezet voor onderzoeksdoeleinden, zoals het verkrijgen van inzicht in het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in een bepaalde sector. Dit beschouwen wij als een vorm van toezichthouden. Dit soort onderzoek kan door publicatie van de resultaten bijdragen aan agendering van het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie en aan bewustwording bij organisaties dat discriminatie plaatsvindt in Nederland (en/of in hun sector en daarmee mogelijk ook binnen hun eigen bedrijf). Dit inzicht kan organisaties stimuleren om te investeren in diversiteit en inclusie en antidiscriminatiebeleid. Op deze manier draagt de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten indirect bij aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.

Wanneer praktijktesten en mystery guest-onderzoek worden aangekondigd en gecombineerd met gesprekken met organisaties bij wie in het onderzoek ongelijke behandeling is vastgesteld en/of die een discriminerend verzoek niet afwezen, zoals in België gebeurt, kan dit meer effect hebben. Ook deze combinatie beschouwen wij als een vorm van toezichthouden. De resultaten van de aanpak in België leren dat een individuele aanpak, waarin bedrijven tijdens een gesprek een spiegel wordt voorgehouden, effectiever is dan bijvoorbeeld een aanpak op het niveau van een gehele sector. Als bedrijven worden geconfronteerd met onderzoeksresultaten die laten zien dat zij ongelijk behandelen en/of een discriminerend verzoek niet afwijzen, is de kans (aanzienlijk) groter dat zij maatregelen zullen nemen om arbeidsmarktdiscriminatie in de toekomst te voorkomen. De ervaring van het College leert dat het merendeel van de bedrijven naar aanleiding van een College-oordeel maatregelen neemt. In de twee beleidsopties voor de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten in de volgende hoofdstukken beschrijven wij hoe een aanpak van onderzoek in combinatie met gerichte gesprekken eruit kan zien.

### 6.2 Wat zijn de beperkingen van het huidige stelsel in het kader van toezicht en handhaving?

De belangrijkste beperking van het huidige stelsel, waarin de Arbeidsinspectie geen bevoegdheden heeft, is dat er geen proactief toezicht en handhaving plaatsvindt op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. De huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie biedt geen informatie en/of cijfers waarop organisaties kunnen worden beoordeeld.

Toezicht en handhaving vindt op dit moment enkel reactief plaats op basis van verzoeken om een oordeel bij het College, een procedure bij de civiele rechter en aangiftes bij de politie van personen die arbeidsmarktdiscriminatie hebben ervaren. Het College oordeelt, maar deze oordelen zijn niet juridisch bindend. Het vonnis van een civiele rechter is juridisch wel bindend. Het OM heeft een handhavende rol, want op basis van een aangifte bij de politie gaat het OM over tot vervolging en kan een zaak worden voorgelegd aan de strafrechter.

---

In het huidige stelsel ligt dus het initiatief en veel verantwoordelijkheid bij personen die discriminatie ervaren. Dit is des te meer een knelpunt, omdat arbeidsmarktdiscriminatie moeilijk bewijsbaar is en personen die discriminatie ervaren vaak geen feiten kunnen aanvoeren om hun vermoeden te onderbouwen. Dit verhoogt de drempel om een melding te doen bij een adv, een verzoek in te dienen bij het College en/of aangifte te doen, terwijl die drempel al (vrij) hoog is.

### **6.3 Is de inzet van mystery guest-onderzoek van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan?**

De inzet van mystery guest-onderzoek kan van toegevoegde waarde zijn in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, omdat er in het huidige stelsel geen sprake is van proactief toezicht. Er zijn op dit moment ook geen cijfers beschikbaar die het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in kaart brengen. Mystery guest-onderzoek heeft als toegevoegde waarde dat deze onderzoeksmethode informatie oplevert op het niveau van sectoren en van organisaties over een aspect van arbeidsmarktdiscriminatie, namelijk de omgang met een discriminerend verzoek van een potentiële opdrachtgever. En dat deze informatie aanknopingspunten biedt om over het onderwerp in gesprek te gaan met organisaties, zoals is uitgewerkt in de beleidsoptie in hoofdstuk 7. De beleidsoptie is een vorm van toezichthouden. Handhaving op basis van mystery guest-onderzoek is niet mogelijk, omdat de methode geen discriminerend gedrag in beeld brengt en er geen gediscrimineerd persoon is die aangifte kan doen.

Op basis van mystery guest-onderzoek is het enkel mogelijk om inzicht te geven in hoe intermediairs ofwel tussenpersonen, zoals uitzendbureaus, omgaan met een discriminerend verzoek. De methode brengt geen discriminerend gedrag in beeld en is niet geschikt om bedrijven die geen personeel uitlenen te onderzoeken. De inzet van mystery guest-onderzoek in combinatie met praktijktesten (zie hieronder) maakt het mogelijk om zowel intermediairs als werkgevers te onderzoeken.

In Nederland zetten uitzendbrancheverenigingen mystery guest-onderzoek in de vorm van mystery calls in om te onderzoeken hoe hun leden omgaan met een discriminerend verzoek. Op basis van de resultaten voeren zij gesprekken met leden die het discriminerende verzoek niet afwezen met als doel bewustwording te creëren en handvatten te bieden om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. De uitzendbrancheverenigingen ervaren dat deze aanpak van mystery guest-onderzoek in combinatie met gesprekken effectief is om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Het stimuleert bedrijven actief om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen. De inzet van mystery guest-onderzoek heeft toegevoegde waarde als dit is gericht op tussenpersonen die niet lid zijn van een branchevereniging (en nog niet worden onderzocht) en wordt uitgevoerd in afstemming en/of samenwerking met brancheverenigingen.

De inzet van alleen mystery guest-onderzoek lijkt onwenselijk, omdat dan slechts een (zeer) klein deel van de bedrijven wordt onderzocht die zich bezighouden met werving en selectie. Daarbij is de afgelopen jaren vaak onderzoek gedaan naar uitzendbureaus en roept die eenzijdige focus veel weerstand op bij uitzendbrancheverenigingen. Om voldoende toegevoegde waarde te hebben, moet de focus worden verbreed naar werkgevers en de inzet worden gecombineerd met de inzet van praktijktesten.

---

#### **6.4 Is de inzet van praktijktesten van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan?**

De inzet van praktijktesten kan van toegevoegde waarde zijn in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, omdat er in het huidige stelsel geen sprake is van proactief toezicht. Er zijn op dit moment ook geen cijfers beschikbaar die het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in kaart brengen. Praktijktesten hebben als toegevoegde waarde dat deze onderzoeksmethode informatie oplevert over het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie op het niveau van sectoren en van organisaties. En dat deze informatie aanknopingspunten biedt om over het onderwerp in gesprek te gaan met organisaties, zoals is uitgewerkt in de beleids optie in hoofdstuk 7. De beleids optie beschouwen wij als een vorm van toezichthouden. Handhaving op basis van praktijktesten is in het huidige stelsel niet mogelijk.

Praktijktesten geven inzicht in discriminerend gedrag van werkgevers en vormen daarmee een krachtig aanknopingspunt om in gesprek te gaan met werkgevers over arbeidsmarktdiscriminatie. De onderzoeksresultaten zijn zeer geschikt om organisaties een spiegel mee voor te houden en daarmee bewustwording te creëren. Daarnaast is het mogelijk om tijdens een gesprek over de onderzoeksresultaten ook handvatten te delen met organisaties om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. De Belgische aanpak laat zien dat de inzet van praktijktesten in combinatie met gesprekken op bedrijfsniveau effectief kan zijn om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Het stimuleert organisaties actief om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen.

#### **6.5 Is naming en shaming van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs tegen te gaan?**

De inzet van naming en shaming is niet van toegevoegde waarde in de huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en de effectiviteit van dit instrument bij discriminatie is onbekend. Hoewel een wetenschappelijke onderbouwing hiervoor ontbreekt, zijn experts van mening dat shaming bij arbeidsmarktdiscriminatie ongewenst is. Hierbij speelt een rol dat discriminatie vaak onbewust en onbedoeld plaatsvindt. En dat shaming - juist wanneer niet bewust is gediscrimineerd - leidt tot weerstand en daarmee positieve gedragsverandering in de weg staat. Experts verwachten en/of ervaren dat een open gesprek eerder leidt tot antidiscriminatiebeleid en/of maatregelen bij bedrijven dan bestraffing. Binnen dit onderzoek is daarom geen beleids optie uitgewerkt voor de inzet van shaming.

---

# 7 Beleidsopties aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

Een onderdeel van deze (onderzoeks)opdracht is het formuleren van beleidsopties voor de inzet van mystery guest-onderzoek, praktijktesten en/of naming en shaming in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Op basis van de onderzoeksresultaten hebben wij twee beleidsopties uitgewerkt: een optie voor de inzet van praktijktesten en een optie voor de inzet van mystery guest-onderzoek. In de conclusie in hoofdstuk 6 onderbouwen wij de inhoudelijke keuze voor deze beleidsopties. In dit hoofdstuk beschrijven wij eerst de meest kansrijke beleidsoptie voor de inzet van praktijktesten en daarna de beleidsoptie voor de inzet van mystery guest-onderzoek. Per beleidsoptie beschrijven wij deze allereerst inhoudelijk en zetten wij de verschillende stappen van de uitvoering op een rijtje. Daarna besteden wij aandacht aan de beslissingen die nog moeten worden genomen voorafgaand aan de uitwerking van de beleidsoptie en aan randvoorwaarden voor de uitvoering. Ten slotte beschrijven wij de risico's die uitvoering van de beleidsoptie met zich mee kan brengen. Er zijn veel overeenkomsten tussen de beleidsopties.

## 7.1 Beleidsoptie inzet praktijktesten

### 7.1.1 Inhoudelijke beschrijving beleidsoptie praktijktesten

In opdracht van het ministerie van SZW<sup>29</sup> worden praktijktesten uitgevoerd waarin wordt onderzocht of werkgevers discrimineren bij de eerste selectie van kandidaten bij vacatures. De praktijktest richt zich op de vraag of er sprake is van ongelijke behandeling van kandidaten op basis van bepaalde discriminatiegronden. Het doel van deze beleidsoptie is inzicht verkrijgen in het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie door ongelijke behandeling bij werving en selectie door organisaties in beeld te brengen. Onderstaand voorstel is geïnspireerd op de Belgische praktijk, waar al jaren praktijktesten worden uitgevoerd op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de stad Gent.<sup>30</sup> Met deze beleidsoptie wordt arbeidsmarktdiscriminatie binnen een deel van de sectoren gemonitord en op de agenda gezet, wordt bewustwording bij organisaties vergroot en worden organisaties gestimuleerd om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen.

De opdrachtgever draagt, al dan niet met andere partijen, zorg voor de financiering van de uitvoering van de beleidsoptie. De praktijktesten worden aangekondigd door de verantwoordelijk minister en deze aankondiging wordt verspreid door andere partijen die betrokken zijn bij de uitvoering van de beleidsopties en/of een taak en verantwoordelijkheid hebben op het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie. De praktijktesten worden uitgevoerd door (wetenschappelijk) onderzoekers en de resultaten worden geanalyseerd op sector- en organisatieniveau. Publicatie van de resultaten vindt alleen plaats op sectorniveau. Er vindt geen publicatie plaats op het niveau van organisaties (dus geen naming en shaming).

---

<sup>29</sup> In de praktijk kan dit ook gaan om een andere organisatie of een samenwerkingsverband.

<sup>30</sup> In de volgende publicatie wordt de aanpak in Gent beschreven: B. Elif Dinçer en P. Verhaeghe (2024). *Juridische en sensibiliserende praktijktesten op de Gentse arbeidsmarkt. Opvolgmeting 2023-2024*. Amal vzw en Vrije Universiteit Brussel.



---

Op basis van de testresultaten worden gesprekken gevoerd met organisaties bij wie ongelijke behandeling en/of aanwijzingen daarvoor zijn vastgesteld. Verschillende partijen komen in aanmerking voor het uitvoeren van dergelijke gesprekken, zoals brancheverenigingen, SER Diversiteit in Bedrijf en/of antidiscriminatievoorzieningen. De insteek is een open constructief gesprek om organisaties bewust te maken van (onbewuste) discriminatie. Organisaties worden nadrukkelijk aangemoedigd om akkoord te gaan met een gesprek, maar kunnen daartoe niet worden verplicht. Het doel van de gesprekken is inzicht krijgen in de ervaringen en werkwijze van organisaties, in hoe zij aandacht besteden aan arbeidsmarktdiscriminatie en handvatten delen om (onbewuste) discriminatie te voorkomen. Indien mogelijk worden er afspraken gemaakt over stappen die de organisatie zet om discriminatie te voorkomen. De resultaten van de gesprekken, zoals stappen die een organisatie gaat zetten, worden in een totaaloverzicht vastgelegd om in kaart te brengen wat de gesprekken opleveren. Dit overzicht heeft niet tot doel om een dossier op te bouwen rond een individuele casus (per organisatie) maar om inzicht te geven in het geaggregeerde niveau.

Praktijktesten worden na één of twee jaar opnieuw aangekondigd en uitgevoerd, net als de daaropvolgende gesprekken. De inzet van praktijktesten en gesprekken kan periodiek worden herhaald.

Hieronder beschrijven wij de uitvoering van de beleidsoptie:

#### **Stap 1: aankondigen en (laten) uitvoeren van praktijktesten**

- **Aankondiging** van de praktijktesten en de gesprekken die erop volgen door de minister.
- Verspreiding van het bericht van de minister door brancheverenigingen en andere betrokken partijen.
- **Uitvoering** praktijktesten door een onafhankelijk onderzoeksbureau (of meerdere bureaus in nauwe samenwerking).
- **Analyse** van de resultaten door onderzoeksbureau op het niveau van de sector én op het niveau van individuele bedrijven.
- **Publicatie** van resultaten op sectorniveau.

#### **Stap 2: agenderende gesprekken voeren met bedrijven die zijn onderzocht**

- **Uitnodigen voor gesprek** van bedrijven bij wie ongelijke behandeling en/of aanwijzingen daarvoor zijn vastgesteld.
- **Gesprekken voeren** met bedrijven over ervaringen en werkwijze, inzet om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en acties.

#### **Stap 3: herhaling: aankondigen en (laten) uitvoeren van praktijktesten**

- **Aankondiging** van een nieuwe ronde praktijktesten en daaropvolgende gesprekken door de minister en door brancheverenigingen via officiële overheidswebsites, sociale media en nieuwsbrieven.
- **Uitvoering** nieuwe ronde praktijktesten door een onafhankelijk onderzoeksbureau (of meerdere bureaus in nauwe samenwerking).
- **Analyse** van de resultaten op het niveau van de sector én op het niveau van individuele bedrijven.
- **Publicatie** van resultaten op sectorniveau.

---

Vervolg beschrijving uitvoering van de beleidsoptie:

**Stap 4: herhaling: agenderende gesprekken voeren met bedrijven die zijn onderzocht**

- **Uitnodigen voor gesprek** van bedrijven bij wie ongelijke behandeling en/of aanwijzingen daarvoor zijn vastgesteld.
- **Gesprekken voeren** met bedrijven over ervaringen en werkwijze, inzet om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en acties.

**7.1.2 Inhoudelijke afwegingen bij nadere uitwerking beleidsoptie**

Een aantal aspecten van de beleidsoptie moet nader worden uitgewerkt. Hieronder beschrijven wij de inhoudelijke beslissingen die moeten worden genomen:

- Op welke manier worden werknemers die met discriminatie te maken hebben aan de voorkant betrokken? Praktijktesten onderzoeken fictieve situaties, dus er zijn geen slachtoffers, maar een paar experts benadrukt dat het van belang is om in de uitwerking ook aandacht te besteden aan het perspectief van gediscrimineerde groepen. Het betrekken van deze perspectieven levert waarschijnlijk interessante inzichten op en vergroot het draagvlak voor de beleidsoptie. Reflectie op de beleidsoptie vanuit het perspectief van werknemers die met discriminatie te maken hebben, kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via vakbonden, antidiscriminatiebureaus en/of vertegenwoordigers van ondernemingsraden.
- Op welke discriminatiegronden wordt getest. In de praktijktesten kan worden getest op één of meerdere gronden, zoals gender, migratieachtergrond, religie en/of leeftijd. Hoe meer discriminatiegronden, hoe groter het draagvlak van de beleidsoptie waarschijnlijk is. Maar testen op meer gronden betekent ook dat er een groter aantal praktijktesten moet worden uitgevoerd.
- Worden trio-testen ingezet of de tot nu toe gangbare duo-testen. In België wordt sinds kort ook gewerkt met trio-testen: dan zijn er twee testpersonen, waarvan de tweede een nog beter cv heeft dan de controlepersoon. De twee vergelijkbare cv's worden eerst verstuurd en later nog het cv van de tweede testpersoon met een sterker cv. Als twee test-cv's niet worden uitgenodigd en de controle-cv wel, dan is er sterker bewijs voor ongelijke behandeling.
- Welke partij vervult welke rol in de uitvoering. Bij de uitwerking van de beleidsoptie moet worden bepaald welke partijen de verschillende onderdelen gaan uitvoeren:
  - Uitvoering praktijktesten: Aan welke (kwaliteits)eisen moeten de partijen voldoen die hiervoor in aanmerking kunnen komen?
  - Gesprekken voeren met organisaties: Welke partijen werken hierbij samen? Het is wenselijk dat verschillende partijen samenwerken bij het voeren van de gesprekken vanwege hun elkaar aanvullende positie, perspectief, kennis en expertise. Denk bijvoorbeeld aan de brancheverenigingen, SER Diversiteit in Bedrijf, antidiscriminatievoorzieningen en het College voor de Rechten van de Mens.
- Om de uitvoering behapbaar te houden, worden praktijktesten via een streekproef bij organisaties ingezet. Vooraf moet worden bepaald hoe groot die steekproef is en welke sectoren er onderdeel van worden. Voor iedere ronde moet (opnieuw) de steekproef worden bepaald.

---

### 7.1.3 *Randvoorwaarden voor een doelmatige en doeltreffende uitvoering*

Voor een optimale effectiviteit van de inzet van deze beleids optie moet aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan:

- Het is van belang dat organisaties die worden getest goed op de hoogte zijn van de wettelijke kaders op basis waarvan zij worden beoordeeld en dat er voldoende informatie beschikbaar is over hoe discriminatie bij werving en selectie voorkomen kan worden. Wij gaan ervan uit dat aan deze voorwaarde wordt voldaan, gezien het feit dat ongelijke behandeling op grond van onder andere migratieachtergrond, gender/geslacht, beperking en leeftijd al jaren verboden is en er de afgelopen jaren veel aandacht was voor het belang van objectief werven en selecteren (onder andere in de voorbereiding van het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie). Daarnaast is er een breed aanbod van handreikingen, trainingen en dergelijke beschikbaar gericht op objectief selecteren. Organisaties kunnen hierover informatie vinden op de websites van uiteenlopende partijen, zoals kennisinstituten als Movisie, het College en bij uitzendbranche- en werkgeversverenigingen.
- Het is belangrijk om praktijktesten schriftelijk aan te kondigen, zodat organisaties weten dat zij kunnen worden getest. Hiermee is geen sprake van geïnformeerde toestemming, maar weten organisaties wel dat zij onderzocht kunnen worden. Aankondiging draagt daarmee ook bij aan bewustwording.
- Om impact te hebben, is het noodzakelijk om praktijktesten gedurende een langere periode in te zetten. Een enkele testronde heeft weinig effect, maar een (twee)jaarlijks terugkerende testronde met daaropvolgende gesprekken wel. Daarom dient er voldoende budget beschikbaar te zijn om ten minste drie rondes praktijktesten uit te voeren.
- Naast budget voor de uitvoering van de praktijktesten dient er voldoende budget beschikbaar te zijn voor het bekostigen van de uitvoeren van de gesprekken met organisaties.
- Deze beleids optie heeft niet tot doel om naming en shaming in te zetten op basis van de resultaten. Voorafgaand aan de uitvoering wordt zorgvuldig onderzocht hoe de privacy van onderzochte organisaties wordt gewaarborgd. De partijen die de gesprekken voeren, krijgen inzicht in de individuele resultaten van organisaties. Er worden duidelijke afspraken gemaakt tussen partijen die bij de uitvoering betrokken zijn over rollen en het waarborgen van privacy.

### 7.1.4 *Risico's van de beleids optie*

Er zijn twee belangrijke risico's die de uitvoering van de beleids optie met zich meebrengt:

- De resultaten van de praktijktesten die in gesprekken worden gedeeld met organisaties kunnen weerstand oproepen, omdat organisaties zich bekritiseerd voelen en discriminatie vaak onbewust en onbedoeld plaatsvindt. Om de kans op weerstand te verminderen, is het van belang om voorafgaand aan de praktijktesten informatie over arbeidsmarktdiscriminatie en handreikingen om dit te voorkomen te delen. En om duidelijk uit te leggen wat het doel van het onderzoek en de gesprekken is (geen naming en shaming, wel bewustwording creëren en handvatten delen).
- Aangekondigde praktijktesten kunnen ertoe leiden dat discriminatie niet vermindert, maar dat dit wordt verplaatst naar een ander moment in het werving- en selectieproces. Praktijktesten brengen alleen de eerste stap van dit proces in beeld en ook daarna kan discriminatie een rol spelen bij de selectie van kandidaten voor een vacature. Idealiter worden praktijktesten gecombineerd met onderzoek naar andere stappen binnen het werving en selectieproces.

---

## 7.2 Beleidsoptie inzet mystery guest-onderzoek

### 7.2.1 Inhoudelijke beschrijving

In opdracht van het ministerie van SZW<sup>31</sup> worden mystery calls uitgevoerd bij uitleners waarin wordt onderzocht hoe uitleners omgaan met een discriminerend verzoek van een (potentiële) opdrachtgever. Het doel van deze beleidsoptie is inzicht verkrijgen in het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie door de omgang met een discriminerend verzoek door uitleners in beeld te brengen. Uitleners zijn alle partijen die betrokken zijn bij het ter beschikking stellen van arbeid. Deze beleidsoptie bouwt voort op de huidige Nederlandse praktijk van brancheverenigingen die (periodiek) mystery calls uitvoeren onder leden en hierover in gesprek gaan met leden die het discriminerend verzoek niet afwezen. De huidige uitvoering wordt in deze optie verbreed door (ook) uitleners te testen die niet zijn aangesloten bij een branchevereniging. Met deze beleidsoptie wordt arbeidsmarktdiscriminatie binnen een deel van de uitleensector gemonitord en op de agenda gezet, wordt bewustwording bij organisaties vergroot en worden organisaties gestimuleerd om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen.

De opdrachtgever draagt, al dan niet met andere partijen, zorg voor de financiering van de uitvoering van de beleidsoptie. Hierdoor kan de overheid eisen stellen aan de uitvoering van de beleidsoptie. De mystery calls worden aangekondigd door de verantwoordelijk minister en deze aankondiging wordt verspreid door andere partijen die betrokken zijn bij de uitvoering van de beleidsoptie en/of een taak en verantwoordelijkheid hebben op het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie. De mystery calls worden uitgevoerd door (wetenschappelijk) onderzoekers en de resultaten worden geanalyseerd op sector- en organisatieniveau. Publicatie van de resultaten vindt alleen plaats op sectorniveau. Er vindt geen publicatie plaats op het niveau van organisaties (dus geen naming en shaming).

Op basis van de resultaten worden gesprekken gevoerd met uitleners die het discriminerende verzoek niet hebben afgewezen. De gesprekken kunnen bijvoorbeeld worden gevoerd door brancheverenigingen, SER Diversiteit in Bedrijf en/of antidiscriminatievoorzieningen. De insteek is een open constructief gesprek om organisaties bewust te maken van (onbewuste) discriminatie. Organisaties worden nadrukkelijk aangemoedigd om akkoord te gaan met een gesprek, maar kunnen daartoe niet worden verplicht. Het doel van de gesprekken is inzicht krijgen in de ervaringen en werkwijze van organisaties, in hoe zij aandacht besteden aan arbeidsmarktdiscriminatie en handvatten delen om (onbewuste) discriminatie te voorkomen. De resultaten van de gesprekken worden vastgelegd om de effecten van de gesprekken in kaart te brengen.

Mystery calls worden na één of twee jaar opnieuw aangekondigd en uitgevoerd, net als de daaropvolgende gesprekken. De inzet van mystery calls en gesprekken kan periodiek worden herhaald.

---

<sup>31</sup> In de praktijk kan dit ook gaan om een andere organisatie of een samenwerkingsverband.

---

Hieronder beschrijven wij de uitvoering van de beleidsoptie:

**Stap 1: aankondigen en (laten) uitvoeren van *mystery calls***

- **Aankondiging** van de *mystery calls* en de gesprekken die erop volgen door de minister.
- Verspreiding van het bericht van de minister door brancheverenigingen en andere betrokken partijen.
- **Uitvoering** *mystery calls* door een onafhankelijk onderzoeksbureau (of meerdere bureaus in nauwe samenwerking).
- **Analyse** van de resultaten door onderzoeksbureau op het niveau van de sector én op het niveau van individuele bedrijven.
- **Publicatie** van resultaten op sectorniveau.

**Stap 2: agenderende gesprekken voeren met uitleners die zijn onderzocht**

- **Uitnodigen voor gesprek** van uitleners die het discriminerende verzoek niet direct hebben afgewezen.
- **Gesprekken voeren** met uitleners over ervaringen en werkwijze, inzet om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en acties.

**Stap 3: herhaling: aankondigen en (laten) uitvoeren van *mystery calls***

- **Aankondiging** van een nieuwe ronde *mystery calls* en daaropvolgende gesprekken door de minister.
- **Uitvoering** nieuwe ronde *mystery calls* door een onafhankelijk onderzoeksbureau (of meerdere bureaus in nauwe samenwerking).
- **Analyse** van de resultaten op het niveau van de sector én op het niveau van individuele bedrijven.
- **Publicatie** van resultaten op sectorniveau.

**Stap 4: herhaling: agenderende gesprekken voeren met uitleners die zijn onderzocht**

- **Uitnodigen voor gesprek** van uitleners die het discriminerende verzoek niet direct hebben afgewezen.
- **Gesprekken voeren** met uitleners over ervaringen en werkwijze, inzet om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en acties.

**7.2.2 Inhoudelijke afwegingen bij nadere uitwerking beleidsoptie**

Een aantal aspecten van de beleidsoptie moeten nader worden uitgewerkt. Hieronder beschrijven wij de inhoudelijke beslissingen die moeten worden genomen:

- Op welke discriminatiegronden wordt getest. In de *mystery calls* kan worden getest op één of meerdere gronden, zoals gender, migratieachtergrond, religie en leeftijd. Hoe meer discriminatiegronden, hoe groter waarschijnlijk het draagvlak van de beleidsoptie is. Maar testen op meer gronden betekent ook dat er een groter aantal *mystery calls* moet worden uitgevoerd.
- Welke partij vervult welke rol in de uitvoering. Bij de uitwerking van de beleidsoptie moet worden bepaald welke partijen de verschillende onderdelen gaan uitvoeren:
  - Uitvoering *mystery calls*: Aan welke (kwaliteits)eisen moeten de partijen voldoen die hiervoor in aanmerking kunnen komen?

- 
- Gesprekken voeren met organisaties: Welke partijen werken hierbij samen? Het is wenselijk dat verschillende partijen samenwerken bij het voeren van de gesprekken vanwege hun elkaar aanvullende positie, perspectief, kennis en expertise. Denk bijvoorbeeld aan de uitzendbrancheverenigingen, SER Diversiteit in Bedrijf, antidiscriminatievoorzieningen en het College voor de Rechten van de Mens.
  - Hoe groot wordt de steekproef en welke typen uitleners worden er onderdeel van. Om de uitvoering behapbaar te houden worden mystery calls via een streekproef bij uitleners ingezet. Voor iedere ronde moet (opnieuw) de steekproef worden bepaald.

### 7.2.3 *Randvoorwaarden voor een doelmatige en doeltreffende uitvoering*

Voor een optimale effectiviteit van de inzet van deze beleids optie moet aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan:

- Het is van belang dat organisaties die worden getest goed op de hoogte zijn van de wettelijke kaders op basis waarvan zij worden beoordeeld en dat er voldoende informatie beschikbaar is over hoe discriminatie bij werving en selectie voorkomen kan worden. Wij gaan ervan uit dat aan deze voorwaarde wordt voldaan, gezien het feit dat ongelijke behandeling op grond van onder andere migratieachtergrond, gender/geslacht, beperking en leeftijd al jaren verboden is en er de afgelopen jaren veel aandacht was voor het belang van objectief werven en selecteren (onder andere in de voorbereiding van het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie). Daarnaast is er een breed aanbod van handreikingen, trainingen en dergelijke beschikbaar gericht op objectief selecteren. Organisaties kunnen hierover informatie vinden op de websites van uiteenlopende partijen, zoals kennisinstituten als Movisie, het College en bij uitzendbranche- en werkgeversverenigingen.
- Het is belangrijk om mystery calls schriftelijk aan te kondigen, zodat organisaties weten dat zij kunnen worden getest en de mogelijkheid hebben om zich hierop voor te bereiden. Hiermee is geen sprake van geïnformeerde toestemming, maar weten organisaties wel dat zij onderzocht kunnen worden. Aankondiging draagt daarmee ook bij aan bewustwording.
- Om impact te hebben, is het noodzakelijk om mystery calls als monitoringsinstrument in te zetten gedurende een langere periode. Een enkele testronde heeft weinig effect, maar een (twee)jaarlijks terugkerende testronde met daaropvolgende gesprekken wel. Daarom dient er voldoende budget beschikbaar te zijn om ten minste drie rondes mystery calls uit te voeren. Om te zorgen voor betrouwbare resultaten en toeval (zoveel mogelijk) uit te sluiten, worden organisaties meerdere keren gebeld per ronde.
- Naast budget voor de uitvoering van de mystery calls dient er voldoende budget beschikbaar te zijn voor het bekostigen van de uitvoeren van de gesprekken met organisaties en voor dossieropbouw.
- Deze beleids optie heeft niet tot doel om naming en shaming in te zetten op basis van de resultaten. Voorafgaand aan de uitvoering wordt zorgvuldig onderzocht hoe de privacy van onderzochte organisaties wordt gewaarborgd. De partijen die de gesprekken voeren, krijgen inzicht in de individuele resultaten van organisaties. Er worden duidelijke afspraken gemaakt tussen partijen die bij de uitvoering betrokken zijn over rollen en het waarborgen van privacy.

- 
- Er wordt niet alleen onderzoek gedaan naar uitleners, maar ook naar (potentiële) opdrachtgevers van uitleners door middel van praktijktesten (zie beleidsoptie inzet praktijktesten). De groep uitleners (met name uitzendbureaus) is al vaak onderzocht en vindt dat de focus onterecht op hen ligt. De inzet van een instrument dat eenzijdig op uitleners is gericht, zal veel weerstand oproepen.

#### 7.2.4 *Risico's van de beleidsoptie*

Er zijn drie belangrijke risico's die de uitvoering van de beleidsoptie met zich meebrengt:

- De resultaten van de mystery calls die in gesprekken worden gedeeld met organisaties kunnen weerstand oproepen, omdat organisaties zich bekritiseerd voelen en discriminatie vaak onbewust en onbedoeld plaatsvindt. Om de kans op weerstand te verminderen, is het van belang om voorafgaand aan de mystery calls informatie over arbeidsmarktdiscriminatie en handreikingen om dit te voorkomen te delen. En om duidelijk uit te leggen wat het doel van het onderzoek en de gesprekken is (geen naming en shaming, wel bewustwording creëren en handvatten delen).
- Het uitvoeren van mystery calls kan extra weerstand oproepen, omdat het de afgelopen jaren vaak de uitzendbureaus waren (en niet hun opdrachtgevers) bij wie arbeidsmarktdiscriminatie is onderzocht. Daarom is het van groot belang om te benadrukken dat breder onderzoek wordt gedaan en ook (potentiële) opdrachtgevers worden getest door middel van praktijktesten (zie randvoorwaarden). En om daarbij te benoemen dat hun rol als uitleners belangrijk blijft voor het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie.
- Aangekondigde mystery calls kunnen ertoe leiden dat discriminatie niet vermindert, maar dat dit wordt verplaatst naar een ander moment in het werving- en selectieproces. Mystery calls brengen alleen een onderdeel van dit proces in beeld en discriminatie kan ook op een ander moment plaatsvinden. Een aantal experts benadrukt dat het uitvoeren van mystery calls en het stellen van een discriminerende vraag 'achterhaald' is. De methode is zeer bekend en daarom wordt op een andere manier gediscrimineerd, die niet aan het licht komt door middel van dit type onderzoek.<sup>32</sup>

### 7.3 **Onderzoeken doorontwikkeling beleidsopties: juridische vervolging mogelijk?**

Het uitgangspunt van deze beleidsopties is dat een positieve insteek effect heeft en dat het werkt om organisaties een spiegel voor te houden en handvatten te bieden om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. Maar op basis van ervaringen in België en van geïnterviewde experts verwachten wij dat er ook organisaties zullen zijn bij wie ongelijke behandeling is vastgesteld en die niet bereid zijn om in gesprek te gaan over het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie. Of organisaties die wel meewerken aan een gesprek, maar die tijdens dit gesprek geen bereidheid tonen om stappen te zetten om arbeidsmarktdiscriminatie in de toekomst te voorkomen. Bij organisaties die zich op deze manier opstellen werkt een constructieve insteek niet of onvoldoende en is het nodig om een stok achter de deur te creëren. Als tijdens de uitvoering van de beleidsopties (na een aantal rondes praktijktesten en/of mystery calls) blijkt dat een aanzienlijke groep organisaties niet wil meewerken aan de gesprekken, dan kan het interessant zijn om te onderzoeken of het mogelijk en wenselijk is om de beleidsopties door te ontwikkelen. Die doorontwikkeling zou dan gericht kunnen zijn op het creëren van mogelijkheden voor handhaving in de vorm van juridische vervolging.

---

<sup>32</sup> Zo kunnen uitzendbureaus bijvoorbeeld zelf geen verboden onderscheid maken bij hun (voor)selectie, maar hun opdrachtgever vervolgens wel de ruimte geven om te discrimineren door kandidaten met bepaalde kenmerken niet uit te nodigen voor een gesprek.

---

In België wordt er momenteel geëxperimenteerd met juridische vervolging op basis van (trio)praktijktesten. In België is het juridisch mogelijk om de dossiers met aanwijzingen voor discriminatie die op basis van praktijktesten zijn opgebouwd over te dragen aan de Arbeidsinspectie. De Belgische Arbeidsinspectie heeft meer bevoegdheden dan de Nederlandse en kan op basis van aanwijzingen van discriminatie besluiten om een inspectie uit te voeren bij een bedrijf. Daarnaast kunnen Belgische belangenbehartigers, zoals LEVL voor personen met een migratieachtergrond, een rol spelen bij juridische vervolging. Wanneer deze belangenbehartigers betrokken zijn bij de uitvoering van onderzoek naar (arbeidsmarkt)discriminatie kunnen zij de resultaten als bewijsmateriaal gebruiken en een juridische procedure starten.

In Nederland heeft de Arbeidsinspectie minder bevoegdheden en zijn er minder professionele belangenbehartigers. Het kan interessant zijn om te onderzoeken of de bevoegdheden van de Arbeidsinspectie kunnen worden uitgebreid naar het voorbeeld van België en of daarmee mogelijkheden kunnen worden gecreëerd voor de inspectie om stappen te zetten op basis van de resultaten van praktijktesten en/of mystery calls. Daarnaast zou onderzocht kunnen worden of er mogelijkheden zijn voor het betrekken van een professionele belangenbehartiger bij de uitvoering van het onderzoek en bij juridische vervolging.



---

## 8 Geraadpleegde literatuur

Andriessen e.a. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen e.a. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Verwey-Jonker Instituut.

Art.1/ RADAR (2019). *Praktijktesten of mystery guests om discriminatie aan te tonen. Een overzicht van toepassingen*.

Art.1/RADAR (2021). *Aanpak discriminatie bij woningverhuur. Verkenning van acties naar aanleiding van praktijktesten en mystery calls*.

Brummelkamp, G. en A. Witkamp (2021). *Eindevaluatie Programma Handhaving en gedragsbeïnvloeding. Inzichten, ervaringen en vooruitblik*. Brummelkamp beleidsonderzoek.

College voor de Rechten van de Mens (2024). *Jaarverslag 2023*.

Elif Dinçer, B. en P. Verhaeghe (2024). *Juridische en sensibiliserende praktijktesten op de Gentse arbeidsmarkt. Opvolgmeting 2023-2024*. Amal vzw en Vrije Universiteit Brussel.

Eerste Kamer der Staten-Generaal (2021). *Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving. Verslag van een deskundigenbijeenkomst*.

Eerste Kamer der Staten-Generaal (2022). *Gelijk recht doen. Deelrapport Arbeidsmarkt bij het parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan*.

Erp, J.G. van (2009). *Naming en shaming in het markttoezicht: Een onderzoek naar de openbaarmaking van sancties op de financiële markt*. Boom Uitgevers.

Felten e.a. (2021). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Een literatuuronderzoek*. Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten e.a. (2019). *Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeenten*. Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Jongen e.a. (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt. Beleidsopties voor het verbeteren van de arbeidsmarktuitskomsten van personen met een migratieachtergrond*. Centraal Planbureau en Sociaal en Cultureel Planbureau.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2021). *Kamerbrief Versterking naleving en handhaving discriminatie*.

Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie. Eindrapportage*.

SEO Economisch Onderzoek (2019). *Effecten openbaarmaking inspectiegegevens Inspectie SZW 2019*.

---

Store Support (2019). *Onderzoeksrapport Inspectie SZW – Mystery calling onderzoek.*

Verhaeghe P.P. en K. van der Bracht (2017). *Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie?*

Visser, A. en H. Felten (2018). *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep.* Movisie.

---

## 9 Begrippen

### Toelichting begrippen

**Arbeidsmarkdiscriminatie:** (ervaren) discriminatie tijdens werving- en selectieproces. Ongelijke behandeling van een sollicitant vanwege een kenmerk dat niet relevant is in de betreffende situatie.

**Arbeidsdiscriminatie:** (ervaren) discriminatie op de werkvloer.

**Toezicht houden:** het proces van systematisch observeren, controleren en beoordelen van activiteiten, personen of processen om ervoor te zorgen dat deze voldoen aan wet- en regelgeving, normen of gestelde doelen.

**Handhaven:** het ondernemen van maatregelen en acties om naleving van wet- en regelgeving af te dwingen, vaak door het opleggen van sancties of het nemen van corrigerende stappen tegen overtreders.

**Mystery guest-onderzoek:** onderzoeken van de intentie om te discrimineren door het stellen van een discriminerende vraag. Deze methode kan alleen worden ingezet voor het onderzoeken van tussenpersonen of dienstverlenende organisaties, zoals een uitzendbureau. Je meet dus geen daadwerkelijk discriminerend gedrag en kunt ook geen werkgevers onderzoeken.

**Mystery calls:** in de meeste gevallen wordt mystery guest onderzoek ingezet in de vorm van mystery calls. Acteurs bellen dan een bedrijf op en stellen de vraag of het mogelijk is om kandidaten te werven voor een vacature en daarbij een bepaalde groep uit te sluiten, zoals mannen of mensen met een migratieachtergrond.

**Praktijktesten:** testen van discriminerend gedrag door te onderzoeken of quasi-identieke kandidaten ongelijk worden behandeld. Met praktijktesten kun je daadwerkelijk discriminerend gedrag onderzoeken en aantonen. Praktijktesten kunnen worden ingezet in de vorm van correspondentietesten: quasi-identieke schriftelijke reacties van kandidaten op een vacature. Deze testen stellen objectief vast of er binnen een bepaalde sector discriminatie plaatsvindt of niet. Praktijktesten kunnen ook worden uitgevoerd in de vorm van een situatietest met face-to-face contact: quasi-identieke kandidaten die naar een sollicitatiegesprek gaan. Vermoedelijk denken veel mensen bij mystery guest onderzoek aan een soortgelijke test. Een belangrijk verschil is dat er bij praktijktesten wordt gewerkt met een controleprofiel en bij mystery guest onderzoek niet.

**Naming:** publiceren over de uitkomst van controles die zijn uitgevoerd bij organisaties. **Actief** is ongevraagd publiceren van informatie over controles en **passief** is op verzoek van derden informatie over controles delen. Naming en shaming worden vaak in combinatie gebruikt, terwijl er een duidelijk onderscheid is.

**Shaming:** openlijk bekritisieren van een organisatie met als doel gewenste (gedrags)verandering. Faming is het tegenovergestelde: het positief onder de aandacht brengen en daarmee belonen van organisaties die het goed doen.

---

### Vervolg toelichting begrippen

**Uitlener:** een bedrijf dat werknemers in dienst heeft met als doel deze werknemers in te laten huren door een andere werkgever. Uitleners worden ook wel **tussenpersonen** of **intermediairs** genoemd. Voorbeelden van uitleners op de arbeidsmarkt zijn uitzend- en detacheringsbureaus.

**Opdrachtgever van uitlener:** een bedrijf dat werknemers inhuurt van een uitlener.