



## FACTSHEET DISCRIMINATIE EN ARBEID

### Waar gaat het over?

#### Directe en indirecte discriminatie

In Nederland worden veel mensen geconfronteerd met discriminatie op de arbeidsmarkt: zij worden ongelijk behandeld op grond van een kenmerk dat er niet toe doet. Dat kenmerk is vaak een groepskenmerk. Mensen worden niet uitgenodigd op een sollicitatiegesprek omdat zij te oud zijn of omdat hun naam aangeeft dat hun ouders uit Marokko of Turkije komen. Mensen worden gepest op de werkvloer vanwege hun huidskleur of omdat zij homo zijn. Vrouwen worden geconfronteerd met de beëindiging van hun arbeidscontract omdat zij zwanger zijn. Al deze voorbeelden zijn voorbeelden van directe discriminatie.

Naast directe discriminatie is er ook indirecte discriminatie. Daarbij gaat het om handelingen, regels of procedures die ogenschijnlijk neutraal zijn, maar toch tot discriminatie van bepaalde groepen mensen leiden. Een voorbeeld is dat een schoonmaakbedrijf van nieuwe medewerkers vraagt dat zij de Nederlandse taal goed beheersen, terwijl dat voor die functie niet van belang is. Deze taaleis leidt tot uitsluiting van vooral personen van buitenlandse afkomst. Een ander voorbeeld is het hanteren van cultuurgebonden psychologische tests bij de werving van personeel. Dit leidt tot uitsluiting van personen met een niet-Nederlandse culturele achtergrond. Ook het 'last-in-first-out'-principe bij collectieve ontslagen is illustratief: werknemers die het kortst in dienst zijn, komen als eerst in aanmerking voor ontslag. Dit kan nadelig uitpakken voor jongere werknemers.

#### Gevolgen van arbeidsmarktdiscriminatie

Mensen die op de arbeidsmarkt gediscrimineerd worden, ondervinden daar direct gevolgen van. Ze krijgen tenslotte minder snel een baan, krijgen geen loonsverhoging, werken onder hun niveau of voelen zich niet veilig op hun werk. Uit onderzoek blijkt dat zij als gevolg daarvan ook hun eigen gedrag aanpassen: mensen melden zich ziek of gaan minder hun best doen (*Andriessen, Fernee en Wittebrood 2014*).

Indirecte en directe discriminatie hebben daarnaast ernstige gevolgen voor de arbeidsmarkt als geheel. Diverse groepen in de samenleving hebben te maken met achterstanden op de arbeidsmarkt die zich vooral uiten in hogere werkloosheid en lagere arbeidsparticipatie. Zo is de werkloosheid onder Nederlanders van niet-westerse herkomst ruim drie keer zo hoog (16%) vergeleken met de werkloosheid onder autochtone Nederlanders (5%). 28% van de allochtone jongeren tussen de 15 en 24 is werkloos tegen 10% van de autochtone jongeren. Discriminatie is een van de factoren die ervoor zorgt dat mensen van niet-westerse afkomst een achterstand hebben op de arbeidsmarkt ten opzichte van de rest van de bevolking (*Huijnk, Gijsberts & Dagevos, 2014*). Andere factoren zijn een lager opleidingsniveau en minder werkervaring onder mensen van niet-westerse afkomst. De hoge werkloosheid onder mensen ouder dan 55 jaar is mede het gevolg van leeftijdsdiscriminatie

#### Bescherming tegen discriminatie

In Nederland is er een omvangrijk stelsel van wetten dat mensen beschermt tegen discriminatie op het gebied van arbeid. In dit stelsel van wetten worden twaalf discriminatiegronden genoemd:



godsdiens, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras (ook wel aangeduid met etnische afkomst), sekse, nationaliteit, heteroseksuele of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (parttime of fulltime dienstverband) en type arbeidscontract (bepaalde of onbepaalde tijd). Alleen op basis van deze gronden biedt de Nederlandse wetgeving bescherming tegen directe en indirecte discriminatie. De wettelijke bescherming strekt zich uit over de hele breedte van de arbeidsmarkt: het aanbieden van banen, de werving en selectie van personeel, verhoudingen op de werkvloer, toegang tot het beroepsonderwijs, arbeidsvoorwaarden, beëindiging arbeidscontract en ontslag. Iemand kan in diverse hoedanigheden een beroep doen op de wetgeving: als werknemer, als sollicitant, als vrijwilliger, als uitzendkracht, als oproepkracht of als stagiair.

Voor de wettelijke bescherming tegen discriminatie op de arbeidsmarkt is met name de gelijkebehandelingswetgeving van belang. Deze wetgeving omvat vier artikelen uit het Burgerlijk Wetboek (7:646-649), twee artikelen uit de Ambtenarenwet (125g en 125h) en zes specifieke gelijkebehandelingswetten. De belangrijkste is de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) die betrekking heeft op de volgende discriminatiegronden: godsdiens, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Daarnaast zijn er nog vijf andere gelijkebehandelingswetten die betrekking hebben op één enkele grond: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet onderscheid arbeidsduur, en de Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd. Het College voor de Rechten van de Mens ziet toe op naleving van de gelijkebehandelingswetgeving. Mensen die zich gediscrimineerd voelen kunnen bij het College op grond van gelijkebehandelingswetgeving hun gelijk halen.

In het strafrecht zijn twee artikelen van belang: artikelen 137g en 429quater van het wetboek van strafrecht die discriminatie bij de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf strafbaar stellen. Artikel 137g slaat op de discriminatiegrond ras en 429quater op de discriminatiegronden ras, godsdiens, levensovertuiging, geslacht, seksuele gerichtheid en handicap. Een werkgever of werknemer die mensen uitsluit tijdens een sollicitatieprocedure kan op basis van deze artikelen door een rechter worden veroordeeld. Zo veroordeelde de Rechtbank Gelderland op 27 augustus 2014 een werknemer van een elektronikabedrijf, omdat hij in e-mailverkeer met zijn baas had laten blijken dat een sollicitant was afgewezen op grond van zijn huidskleur (dat valt onder de discriminatiegrond ras).

In de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) maakt discriminatie onderdeel uit van het algemene begrip 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA). Artikel 3, lid 2 van de Arbowet verplicht werkgevers om binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid een beleid te voeren gericht op het zover mogelijk voorkomen van de vier vormen van PSA: agressie, pesten, discriminatie of onderscheid en werkdruk. De Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) kan werkgevers boetes opleggen als zij deze plicht niet nakomen.

Tot slot is er artikel 28, lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden die regelt dat de ondernemingsraad moet letten op discriminatie in de onderneming. In het bijzonder heeft elke ondernemingsraad volgens dit artikel de taak om toe te zien op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en om de inschakeling van mensen met een beperking en etnische minderheden te bevorderen.



Bedrijven of bedrijfstakken kunnen ook zelf regels opstellen om discriminatie binnen de organisatie of bedrijfstak te voorkomen. Een voorbeeld daarvan is de gedragscode. Een gedragscode bestaat uit richtlijnen voor een organisatie over mensen binnen de organisatie zich horen gedragen. Essentieel daarin is een klachtenprocedure voor mensen die zich gediscrimineerd voelen of die getuige zijn van discriminatie. In Nederland werd in 1987 de eerste gedragscode ter voorkoming en bestrijding van discriminatie (en dat met name rassendiscriminatie) opgesteld. Dit was de gedragscode bestemd voor uitzendbureaus uitgegeven door de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (Bochhah, 2002).

### Voorkeursbeleid

De gelijkebehandelingswetgeving bepaalt dat werkgevers in sommige gevallen wel onderscheid mogen maken om achterstanden weg te werken bij vrouwen, mensen van niet-westerse afkomst en mensen met een handicap of chronische ziekte. Deze vorm van onderscheid wordt voorkeursbeleid en soms ook wel positieve actie genoemd. Het doel ervan is ongelijkheden op te heffen door in sollicitatieprocedures de voorkeur te geven aan kandidaten uit een van bovenstaande groepen. Voorkeursbeleid moet aan strikte eisen voldoen. Voordat een werkgever beslist om een voorkeursbeleid te gaan voeren kan hij of zij het best eerst de website van het College voor de Rechten van de Mens raadplegen (met name de webpagina 'Wat zegt de wet': <https://mensenrechten.nl/nl/subpage/wat-zegt-de-wet> ).

### Hoe vaak komt discriminatie bij arbeid voor?

#### Ervaren discriminatie en klachten

Uit een onderzoek naar ervaren discriminatie van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat 9% van alle werknemers in Nederland in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie op de werkvloer heeft meegemaakt (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Van alle werkzoekenden heeft 15% zich bij het zoeken naar werk gediscrimineerd gevoeld. Dit onderzoek maakt ook duidelijk dat er grote verschillen bestaan in discriminatie-ervaringen tussen verschillende groepen. Zo hebben vooral werknemers van niet-westerse herkomst ervaringen met discriminatie op de werkvloer: van ongeveer een derde van de werkende Marokkaanse Nederlanders, tot een kwart van de werkende Antilliaanse Nederlanders. Het gaat hierbij vooral om kwetsende grappen die gemaakt worden door collega's, leidinggevenden of managers. Bij het zoeken naar werk hebben oudere mensen meer last van discriminatie dan jongere mensen. Ruim een op de drie werkzoekenden in de leeftijd vanaf 55 tot en met 64 jaar heeft discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. Bij werkzoekenden in de leeftijd vanaf 35 tot en met 44 jaar is dat veel minder (14%).

Discriminatie-ervaringen kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (adv), maar uit onderzoek blijkt dat gemiddeld slechts een op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Jaarlijks komen er meer dan duizend klachten over arbeidsmarktdiscriminatie binnen bij de adv's. In 2017 waren het er 1.308 (Walz & Mink, 2017) : 28% van het totale aantal meldingen bij de adv's dat de . In 2016 waren het er 1.437. Sinds jaar en dag is de arbeidsmarkt het terrein waarover ADV's de meeste meldingen binnenkrijgen. De meest voorkomende discriminatiegronden van meldingen over de arbeidsmarkt zijn leeftijd, afkomst en geslacht. Bijna twee derde van de arbeidsmarkt klachten gaat over werving en selectie en daarnaast een behoorlijk deel over zaken die zich afspelen op de werkvloer.

Om de twee jaar worden in de Nationale enquête arbeidsomstandigheden vragen opgenomen over discriminatie (Hoofman et al., 2018). Aan de enquête nemen elk jaar 22.000 werknemers deel. In de laatste editie die werd gehouden in 2017 gaf 94,4 % van de respondenten in de afgelopen 12



maanden niet persoonlijk gediscrimineerd te zijn op het werk. 0,8% van de respondent gaf aan gediscrimineerd te zijn wegens geslacht, 1,1% wegens huidskleur, 0,8% wegens geloofsovertuiging, 0,2% wegens seksuele geaardheid/voorkeur, 1,7% wegens leeftijd, 2,1% vanwege een andere reden. Als gekeken wordt naar alle vormen van ongewenst gedrag (pesten, intimidatie, seksuele aandacht, agressie) dan heeft 16,3% van de werknemers hier mee te maken in 2017.

### Praktijktesten en beeldvorming

Naast het in kaart brengen van discriminatie-ervaringen is er ook op andere manieren onderzoek gedaan naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Een van die manieren is het uitvoeren van praktijktests. De praktijktest is een werkwijze waarbij je met testpersonen of fictieve profielen (bijvoorbeeld in de vorm van een sollicitatiebrief en cv) onderzoekt of er in een bepaald domein van het dagelijkse leven gediscrimineerd wordt. Je laat bijvoorbeeld twee testpersonen (een van allochtone afkomst en een van autochtone herkomst) solliciteren naar dezelfde vacature. Uit onderzoek met behulp van praktijktests van het Sociaal en Cultureel Planbureau wordt glashard aangetoond dat niet-westerse, allochtone sollicitanten minder kans hebben om te worden uitgenodigd dan autochtone sollicitanten, terwijl zij wat betreft arbeidsmarktrelevante kenmerken volledig overeenkwamen (*Andriessen, Nievers, Dagevos, & Faulk, 2010*). Op lagere functieniveaus vindt meer discriminatie plaats dan op hoger functieniveau. Van de onderzochte sectoren staan volgens het onderzoek de horeca en de detailhandel het meest afwijzend tegenover sollicitanten van niet-westerse herkomst. Een onderzoek met praktijktesten uit 2017 laat zien dat sollicitanten uit etnische minderheidsgroepen zonder strafblad een geringere kans hebben op het ontvangen van een positieve reactie naar aanleiding van een sollicitatie dan een geweldsdelinquent met een Nederlandse achtergrond (*Van den Berg, Blommaert, Bijleveld & Ruiter, 2017*).

In een studie heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau met praktijktesten onderzocht of uitzendbureaus discrimineren (*Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012*). Dit onderzoek wijst uit dat Turkse, Surinaamse en Antilliaanse werkzoekenden die bij het uitzendbureau langsgaan om werk te vinden minder kans hebben om een baan aangeboden te krijgen dan autochtone Nederlandse werkzoekenden met precies hetzelfde cv. Ten aanzien van Marokkaanse werkzoekenden is er geen sprake van onderscheid: Marokkaanse Nederlanders hebben evenveel kans op baanaanbod als autochtone Nederlanders. Bij online sollicitaties discrimineren uitzendbureaus niet naar etniciteit. In deze fase lijkt vooral te worden geselecteerd op de aan- of afwezigheid van kerncompetenties. In januari 2018 toont het televisieconsumentenprogramma Radar aan dat discriminatie door uitzendbureaus nog steeds voorkomt (*Avrotros, 2018*). Redacteuren van Radar doen zich tijdens de uitzending voor als medewerkers van een bedrijf dat op zoek is naar mensen voor een tijdelijke callcenter-klus. De redacteuren bellen met 78 uitzendbureaus. In het gesprek wordt door de redactie gezegd dat het kantoor recentelijk een vervelende ervaring heeft gehad met Marokkanen, Surinamers of Turken. Kan de intercedent daar rekening mee houden? Van alle 78 benaderde uitzendbureaus heeft 47 procent de vraag positief beantwoord, 14 procent legde de verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever neer, 36 procent zei 'nee' en 3 procent nam geen beslissing.

Beeldvorming speelt een belangrijke rol bij het verklaren van discriminatie door werkgevers. De denkbeelden die werkgevers hebben over bepaalde groepen werknemers zoals oudere werknemers of werknemers van allochtone afkomst zijn vaker negatief dan over jongere werknemers of werknemers van autochtone herkomst. Werkgevers gaan er bijvoorbeeld van uit dat oudere werknemers vaker ziek zijn en minder productief en flexibel zijn dan jongere werknemers (*Inspectie SZW, 2013*). Het is dan ook niet verrassend dat ouderen minder kans hebben om een baan te vinden dan jongeren. Overigens blijkt uit ander onderzoek dat dit soort beelden niet



overeenkomen met de werkelijkheid (*Van der Werff, Volkerink, Heyma & Bisschop, 2012*). Ook over werknemers van allochtone of buitenlandse afkomst hebben werkgevers geen goed beeld: het arbeidsprestatiebeeld over allochtone categorieën is minder positief dan dat over autochtonen blijkt uit onderzoek dat in 2002 is gepubliceerd (*Kruisbergen & Veld, 2002*). Ditzelfde onderzoek wijst uit dat de concrete ervaringen met individuele allochtone werknemers een stuk positiever zijn dan het algemene beeld dat er onder werkgevers over hen bestaat. Toch zegt bijna een kwart van de werkgevers in dit onderzoek liever geen allochtonen aan te nemen (*Kruisbergen & Veld, 2002*). Het zou interessant zijn om dit soort onderzoek regelmatig te herhalen om te kijken of de beelden veranderen.

### Werving & Selectie

Een recent onderzoek van TNO inventariseert de risico's voor discriminatie met name grond van leeftijd, afkomst, chronische ziekte of handicap en geslacht bij werving en selectie (*Piek, Putnik, Schoone & Wiezel, 2018*). Deze risico zijn aanwezig gedurende alle fasen van het wervings- en selectieproces is het risico op discriminatie aanwezig. Discriminatie begint met wie ontvangt informatie over een vacature en wie niet. Niet alleen de werkgever speelt een rol in het keuzeprocess maar ook partijen als uitzendbureaus, recruitmentbureaus, assessmentbureaus, reclame- en marketingbureaus en vacaturewebsites. De preselectie door deze partijen is vaak niet transparant en er kleven veel risico's voor discriminatie aan. Voorts worden informele netwerken steeds belangrijker. Nieuwe selectiemiddelen, algoritmen en artificiële intelligentie brengen nieuwe risico's op discriminatie met zich mee.

Onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam wijst uit dat leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten nog steeds vaak voorkomen (*Fokkens, Beukeboom, & Maks, 2018*). Het onderzoek onderzocht 1,8 miljoen vacatures, nagenoeg alle Nederlandstalige vacatureteksten die in 2017 op het internet zijn gepubliceerd. Het aantal daadwerkelijke gevallen van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten wordt op minstens 8.000 (0,44%) gevallen geschat voor directe discriminatie en minstens 61.000 (3,33%) voor indirecte discriminatie

### Overheidsbeleid

De Nederlandse overheid stelt zich sinds 2014 weer actiever op om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Zo is op 1 mei 2015 het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW van start gegaan met zijn met beoordelende bedrijfsbezoeken. Daarbij wordt gekeken wat voor beleid werkgevers voeren ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de werkvloer. Op 19 juni 2018 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021' aan de Tweede Kamer (*Staatssecretaris van SZW, 2018a*). Op 22 november 2018 werd het implementatieplan gepresenteerd dat de uitwerking is van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 (*Staatssecretaris van SZW, 2018a*). Beide plannen zijn een vervolg op het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie' dat liep van 2014 tot en met 2017. Het Actieplan en het Implementatieplan zijn opgebouwd rond drie pijlers. De eerste pijler is toezicht en handhaving en gaat met name in op de rol van de Inspectie SZW. De bevoegdheden van de Inspectie SZW worden verruimd zodat toezicht en handhaving met betrekking het wervings- en selectiebeleid bij werkgevers mogelijk wordt. Inspectie zal niet alleen optreden tegen discriminatie op de werkvloer maar ook tegen de discriminatie tijdens werving en selectie. Er wordt een wijziging van Arbeidsomstandighedenwet voorbereid om toezicht en handhaving van de Inspectie SZW op het wervings- en selectiebeleid werkgevers mogelijk te maken. De tweede pijler, onderzoek en instrumenten, is gericht op het ontwikkelen van toepasbare instrumenten voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden om vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. Binnen de derde pijler wordt ingezet op het stimuleren van kennis over en



bewustwording van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en wat welwillende werkgevers kunnen doen om dit te voorkomen.

Een aantal gemeenten in Nederland heeft geëxperimenteerd met anoniem solliciteren. Anoniem solliciteren is een procedure waarbij de werkgever ervoor kiest om in de eerste selectieronde een aantal kenmerken (zoals etnische achtergrond) te anonimiseren. Een onderzoek naar de een grootschalige pilot met anoniem solliciteren van de gemeente Den Haag blijkt dat de invoering van anoniem solliciteren gepaard ging met een grotere toestroom en meer gelijke kansen voor kandidaten met een migratie-achtergrond. Verder blijkt dat de invoering van de pilots anoniem solliciteren in de gemeente Den Haag en de gemeente Utrecht het gesprek heeft gestart op de werkvloer over onbewuste vooroordelen en het belang van diversiteit binnen de eigen organisatie (Coenders, Walz, Blommaert & Braakman, 2016). Inmiddels zijn de meeste gemeenten gestopt met anoniem solliciteren (Weel, 2018).

### Wat kan je doen als je wordt gediscrimineerd?

Een vacature waarin alleen wordt gevraagd naar jongeren? Geweigerd vanwege je hoofddoek? Uitgescholden op de werkvloer vanwege je herkomst? Collega's die je beledigen, omdat je homoseksueel bent? De kans is groot dat het om een verboden onderscheid gaat. Kom in actie!

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of aangifte doen bij de politie. Of een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Ook als je geen stappen wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.

### Zie voor meer informatie:

- De Rijksoverheid houdt een website bij over gelijke behandeling op het werk, waar informatie is te vinden over discriminatie op de arbeidsmarkt. [Website Gelijke Behandeling op het Werk.](#)
- Het College voor de Rechten van de Mens heeft een speciaal project voor werkgevers en HR- en P&O-professionals: 'Selecteren zonder vooroordelen: voor de beste match!'. Het project behelst een interactieve training die deelnemers bewust maakt van stereotypen en hen stimuleert na te denken over de inrichting van hun organisatie en de procedures die zij hanteren. [Website Selecteren Zonder Vooroordelen.](#)
- inzetbaarheid waarbij er ook aandacht is voor de aanpak van discriminatie. De website is <http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/>. De website een wegwijzer die gediscrimineerden, omstanders en leidinggevenden of HR-medewerkers ondersteunt bij het herkennen en het aanpakken van discriminatie op de werkvloer. De wegwijzer is ontwikkeld door TNO en is [hier](#) te downloaden.
- De [website](#) van 'Diversiteit in Bedrijf' biedt een overzicht van kennis uit de wetenschap en praktijk over het managen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Aandacht gaat daarbij uit naar meerdere dimensies van diversiteit, waaronder etnische & religieuze diversiteit, genderdiversiteit, seksuele diversiteit, leeftijd en handicap & chronische ziekte.



## EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

RADAR is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0900- 2354 354 (10 ct/pm)

Website: Via de website [www.radar.nl](http://www.radar.nl), middels de knop 'discriminatie melden'

Email: Stuur een email naar [info@radar.nl](mailto:info@radar.nl)

App: Download de gratis 'Meld Discriminatie Nu' app. Verkrijgbaar in Play Store en iOS

Afspraak: Maak een afspraak op een van onze kantoren in: Tilburg (013-8200212), Den Bosch (073-7440118) of Rotterdam (010-4113911)

Schriftelijk: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Zie de website [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl) voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.

## Bronvermelding

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Volledig document](#).

Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J. & Faulk L. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Volledig document](#).

Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. (2012). *Op achterstand : Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Volledig document](#).

Avrotros (2018). Discriminatie door uitzendbureaus : Radar (29-01-2018). [Volledig document](#).

Bochhah, N. (2002). *Van must tot lust: Potentie gedragscodes nog te weinig benut*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie. [Volledig document](#).

Berg, C. van den, Blommaert, L., Bijleveld & Ryuiter, S. (2017). 'Veroordeeld tot (g)een baan : Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden" *Tijdschrift voor Criminologie* (59) 1-2. [Website](#).

Coenders, M., Walz, G., Blommaert, L. & Braakman, M. (2016). *Monitor anoniem solliciteren en netwerkbijeenkomsten*. Utrecht / Nijmegen / Rotterdam : Universiteit Utrecht / Radboud Universiteit Nijmegen / Art.1, kenniscentrum discriminatie. [Volledig document](#).

Fokkens, A., Beukeboom, C.J. & Maks, I. (2018). *Leeftijdscriminatie in vacatureteksten : Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Rapport in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Amsterdam : Vrije Universiteit Amsterdam - afdeling Communicatiewetenschap. [Hele document](#).

Huijnk, W., Gijsberts, M. & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport Integratie : Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). [Volledig document](#).

Hooftman, W. et al (2018). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017 : Methodologie en globale resultaten*. Volledig document. Leiden / Heerlen: TNO / CB. [Volledig document](#).



Inspectie SZW (2013). *Literatuuranalyse Dienstverlening oudere werklozen: Nota van bevindingen*. Utrecht: Inspectie SZW. [Volledig document](#).

Kruisbergen, E.W. & Veld, H. (2002). *Een gekleurd beeld : Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Piek, P., Putnik, K., Schoone, M. & Wiezer, N. (2018). *Risico's voor discriminatie bij werving en selectie. Huidige gang van zaken en trends*. Amsterdam : TNO. [Volledig document](#).

Rechtbank Gelderland (2014). Oordeel parketnr. 05/800112-14, ECLI:NL:RBGEL:2014:5457, 27 augustus 2014. [Volledig oordeel](#).

Staatssecretaris van SZW (2018a). *Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. [Volledig document](#).

Staatssecretaris van SZW (2018b). *Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. [Volledig document](#).

Werff, S. van der, Volkerink, M., Heyma, A. & Bisschop, P. (2012). *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?* Amsterdam : SEO Economisch Onderzoek. Volledig document.

Walz, G. en Mink, I. (2018). *Discriminatiecijfers in 2017 : Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam / Den Haag: Art.1 / Nationale Politie. [Hele document](#).

Weel, I. (2018). 'Anoniem solliciteren geen succes: gemeenten stoppen alweer', *Trouw*, 15 juni, 2018. [Volledig document](#).

## **RADAR**

**December 2018 (eerdere versies: december 2017, november 2016, november 2014)**