

# Factsheet

# Discriminatie en arbeid

## 2019



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



## FACTSHEET DISCRIMINATIE EN ARBEID

### Waar gaat het over?

#### Discriminatie

*Arbeidsmarktdiscriminatie* doet zich voor als iemand in werkcontext ongelijk wordt behandeld op grond van een kenmerk dat er in die arbeidssituatie niet toe doet.<sup>1</sup> Dat kenmerk is vaak een groepskenmerk, bijvoorbeeld omdat iemand te oud is, een migratieachtergrond heeft, vanwege zijn/haar huidskleur of omdat de persoon in kwestie homo of vrouw is.

Bij *directe discriminatie* wordt een direct onderscheid gemaakt naar één van deze mogelijke discriminatiegronden. *Indirecte discriminatie* verwijst naar handelingen, regels of procedures die ogenschijnlijk neutraal zijn, maar toch tot discriminatie van bepaalde groepen mensen leiden. Bijvoorbeeld de eis dat een sollicitant het Nederlands goed moet beheersen, terwijl dat voor de bewuste functie niet van belang is of het hanteren van cultuurgebonden psychologische tests bij de werving van personeel.

#### 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 mensen die discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren ook hun eigen gedrag aanpassen: mensen melden zich ziek of gaan minder hun best doen (*Andriessen, Fernee en Wittebrood 2014*). Het komt ook voor dat mensen 'preventief' hun gedrag op de arbeidsmarkt aanpassen. Bijvoorbeeld door alleen nog te solliciteren of stage te lopen binnen 'de eigen kring' en zo hun toekomstige kansen op de markt beperken.

Indirecte en directe discriminatie hebben daarnaast ernstige gevolgen voor de arbeidsmarkt en daarmee de samenleving als geheel. Diverse groepen hebben een achterstand op de arbeidsmarkt. De werkloosheid onder Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond was in 2018 ruim drie keer zo hoog (16%) als de werkloosheid onder Nederlanders zonder migratieachtergrond (5%). Meer jongeren met een migratieachtergrond tussen de 15 en 24 (28%) zijn werkloos dan jongeren zonder migratieachtergrond (10%). Discriminatie is een van de factoren die hier meespelen (*Huijnk, Gijssberts & Dagevos, 2014*). Onder mensen ouder dan 55 jaar is de werkloosheid hoger mede als gevolg van leeftijdsdiscriminatie.

### Hoe vaak komt discriminatie bij arbeid voor?

#### Ervaren discriminatie en klachten

Negen procent van alle werknemers in Nederland heeft in 2015 discriminatie op de werkvloer meegemaakt (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*). Vijftien procent van alle werkzoekenden heeft zich bij het zoeken naar werk gediscrimineerd gevoeld. In discriminatie-ervaringen bestaan grote verschillen tussen groepen. Vooral werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren discriminatie op de werkvloer: van ongeveer een derde van de werkende Marokkaanse

---

<sup>1</sup> Het gaat hier dus niet om ongelijke behandeling op grond van een kenmerk dat er wel toe doet, zoals bijvoorbeeld vereiste ervaring of opleiding in relatie tot een functie of promotie.



Nederlanders tot een kwart van de werkende Antilliaanse Nederlanders. Het gaat hierbij vooral om kwetsende grappen die gemaakt worden door collega's, leidinggevendenden of managers.

Bij het zoeken naar werk hebben oudere mensen meer last van discriminatie dan jongere mensen. Ruim een op de drie werkzoekenden vanaf 55 tot en met 64 jaar heeft discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk (vanaf 35 tot en met 44 jaar: 14%).

Gemiddeld wordt slechts een op de acht discriminatie-ervaringen ergens gemeld (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*). In 2018 waren er 1.196 meldingen (*Walz, Van Bon & Fiere, 2019*): 28% van het totale aantal meldingen bij de antidiscriminatievoorzieningen (adv's). In Rotterdam ging het om 138 van in totaal 456 meldingen (30%). De arbeidsmarkt is het terrein waarover adv's de meeste meldingen ontvangen. De meest voorkomende discriminatiegronden zijn leeftijd, herkomst/huidskleur en geslacht. Bijna twee derde van de arbeidsmarktklachten gaat over werving en selectie, daarnaast speelt een behoorlijk deel van de discriminatie-ervaringen zich af op de werkvloer. In 2018 ging 54 % van den oordeelverzoeken bij het College voor de Rechten van de Mens om arbeidsmarktdiscriminatie.

In de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (*Hoofman et al., 2018*) onder 22.000 werknemers gaf 94,4 % van de respondenten in 2017 aan in de afgelopen 12 maanden niet persoonlijk gediscrimineerd te zijn op het werk; 0,8% 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. In 2017 gaf 16,3% van de werknemers aan te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag (pesten, intimidatie, seksuele aandacht, agressie).

### Praktijktesten en mystery calls

Discriminatie kan ook onderzocht worden door middel van praktijktesten en mystery calls. Bij praktijktesten met testpersonen of fictieve profielen wordt) onderzocht of er in een bepaald bedrijf of sector gediscrimineerd wordt. Praktijktesten met testpersonen worden situatietesten genoemd. Praktijktesten met fictieve profielen worden correspondentietesten genoemd. *Andriessen, Nievers, Dagevos, & Faulk (2010)* tonen glashard aan dat sollicitanten met niet-westerse migratieachtergrond minder kans hebben om te worden uitgenodigd dan sollicitanten zonder migratieachtergrond, bij volledig gelijke arbeidsmarktrelevante kenmerken. Op lagere functieniveaus vindt meer discriminatie plaats dan op hogere. Volgens het onderzoek staan de horeca en de detailhandel het meest afwijzend tegenover sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond. In juli 2019 publiceren onderzoekers van de Universiteit Utrecht en de Universiteit van Amsterdam de eerste resultaten van een grootschalig onderzoek met correspondentietesten naar discriminatie grond van etniciteit (*Thijssen, Coenders en Lancee, 2019*). Uit dit onderzoek blijkt dat, in relatief opzicht, de kans dat een sollicitant met een Nederlandse achtergrond wordt benaderd ongeveer 30% groter is dan die voor kandidaten met een migratieherkomst. Dit resultaat is daarmee vergelijkbaar met de resultaten van andere grootschalige Nederlandse studies één of meerdere decennia geleden.

Mystery calls worden met name ingezet om na te gaan of uitzendbureau bereid zijn te discrimineren. Onderzoekers doen zich voor als klanten en stellen aan het uitzendbureau een



discriminerend verzoek. In 2018 telefoneren redacteuren van televisieprogramma Radar 78 uitzendbureaus en doen zich voor als medewerkers van een bedrijf dat op zoek was naar mensen voor een tijdelijke callcenter-klus (Avrotros, 2018). In het gesprek wordt door de redacteur 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 beantwoordde 47% vraag positief beantwoord, 14% legde de verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever neer, 36% zei 'nee' en 3% nam geen beslissing. Onderzoek uit 2019 verricht in opdracht van Inspectie SZW, uitgevoerd met mystery calls, toont aan dat uitzendbureaus discriminatie op grond van afkomst aan: 40% van de discriminerende verzoeken van potentiële opdrachtgevers wordt gehonoreerd, 60% van de discriminerende verzoeken wordt afgewezen (Store Support, 2019).

## Waar komt discriminatie bij arbeid vandaan?

### Beeldvorming

Beeldvorming speelt een belangrijke rol bij het verklaren van discriminatie door werkgevers. De denkbeelden die werkgevers hebben over oudere werknemers of werknemers met een migratieachtergrond zijn vaker negatief dan hun beelden over jongeren of werknemers zonder migratieachtergrond. Werkgevers gaan er bijvoorbeeld van uit dat oudere werknemers vaker ziek zijn en minder productief en flexibel zijn dan jongere werknemers (Inspectie SZW, 2013). Uit onderzoek blijken dit soort beelden niet overeen te komen met de werkelijkheid (Van der Werff, Volkerink, Heyma & Bisschop, 2012). Over werknemers met een migratieachtergrond is het arbeidsprestatiebeeld bij werkgevers minder positief dan over werknemers zonder migratieachtergrond (Kruisbergen & Veld, 2002). Concrete ervaringen met individuele werknemers met een migratieachtergrond zijn een stuk positiever dan het algemene beeld onder werkgevers. Toch neemt bijna een kwart van de werkgevers liever geen werknemers met een migratieachtergrond aan.

### Werving & Selectie

In de werving en selectie bestaan de meeste risico's op discriminatie en daarover komen ook de meeste meldingen binnen bij adv's. Ook uit ervaringsonderzoek blijkt dit steeds. Dit laat onverlet dat ook op andere terreinen van de arbeidsmarkt, zoals op de werkvloer, bij promotie, door- en uitstroom stagevoorzieningen en arbeidsvoorwaarden discriminatie een rol kan spelen en ook bij adv's gemeld wordt.

Piek, Putnik, Schoone & Wiesel (2018) laten zien dat gedurende alle fasen van het wervings- en selectieproces het risico op discriminatie aanwezig is. Discriminatie begint met wie informatie ontvangt 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, wat tot kansenongelijkheid leidt. Nieuwe selectiemiddelen, algoritmen en artificiële intelligentie brengen nieuwe risico's op discriminatie met zich mee.

Fokkens, Beukeboom, & Maks (2018) laten zien dat leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten nog steeds vaak voorkomt. Zij onderzochten 1,8 miljoen vacatures (vrijwel alle Nederlandstalige vacatureteksten in 2017 op het internet). Directe leeftijdsdiscriminatie wordt in minstens 8.000 (0,44%) gevallen geschat en indirecte discriminatie in minstens 61.000 (3,33%) gevallen.



## Wettelijke bescherming tegen discriminatie

### Wettelijke bescherming

In een omvangrijk Nederlands stelsel van wetten ter bescherming tegen discriminatie op het gebied van arbeid worden twaalf discriminatiegronden genoemd: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras (ook wel aangeduid met etnische afkomst en huidskleur), 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).

De wettelijke bescherming betreft 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, promotie, beëindiging arbeidscontract en ontslag. Iemand kan in diverse hoedanigheden een beroep doen op de wetgeving: als werknemer, sollicitant, vrijwilliger, uitzend- of oproepkracht of stagiair.

### Gelijke behandelingswetten

Met name de gelijkebehandelingswetgeving is van belang en 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: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Vijf andere gelijkebehandelingswetten richten zich elk 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.

### Strafrecht

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, godsdienst, 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).

### Arbowet en Wet op de ondernemingsraden

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 kan werkgevers boetes opleggen als zij deze plicht niet nakomen. In het najaar van 2019 heeft het kabinet het conceptwetvoorstel Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie gestuurd naar een internetconsultatie (*Staatssecretaris van SZW, 2019*). Dit wetsvoorstel beoogt de Arbowet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs zo te wijzigen dat werkgevers verplicht worden een werkwijze op te stellen die aangeeft hoe



discriminatie bij de werving te voorkomen. Bij inschakeling van een intermediair, bv. een uitzendbureau, moet de werkgever nagaan of ook deze over een werkwijze beschikt. De Inspectie SZW kan controleren of werkgevers over een werkwijze beschikken en indien de werkgever in gebreke blijft een boete opleggen

Artikel 28, lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden regelt dat de ondernemingsraad moet letten op discriminatie in de onderneming. Elke ondernemingsraad heeft de taak toe te zien op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de inschakeling van mensen met een beperking en mensen met een migratieachtergrond te bevorderen.

### Gedragcode

Bedrijven of bedrijfstakingen kunnen zelf regels opstellen om discriminatie te voorkomen. Een voorbeeld is de gedragscode, die bestaat uit richtlijnen voor gedrag binnen de organisatie. Essentieel is een klachtenprocedure voor mensen die zich gediscrimineerd voelen of getuige zijn van discriminatie. In Nederland werd in 1987 de eerste gedragscode opgesteld. Deze gedragscode betrof uitzendbureaus binnen de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (*Bochhah, 2002*).

## Beleid

### Voorkeursbeleid

In sommige gevallen mogen werkgevers wel onderscheid maken om ondervertegenwoordiging in hun personeelsbestand weg te werken (vrouwen, mensen met een niet-westerse migratieachtergrond of met een handicap of chronische ziekte). Dit wordt voorkeursbeleid en soms positieve actie/discriminatie genoemd. Het doel hiervan is om ongelijkheden op te heffen door in sollicitatieprocedures de voorkeur te geven aan kandidaten uit deze groepen. Voorkeursbeleid moet aan strikte eisen voldoen (zie website College voor de Rechten van de Mens: <https://mensenrechten.nl/nl/subpage/wat-zegt-de-wet>).

### Overheidsbeleid

De Nederlandse overheid is sinds 2014 weer actiever om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Op 1 mei 2015 startte het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW met beoordelende bedrijfsbezoeken, waarbij wordt gekeken wat voor beleid werkgevers voeren om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden. Op 19 juni 2018 stuurde de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021' naar de Tweede Kamer (*Staatssecretaris van SZW, 2018a*). Op 22 november 2018 presenteerde de staatssecretaris het Implementatieplan (*Staatssecretaris van SZW, 2018b*). Het Actieplan en het Implementatieplan zijn opgebouwd rond drie pijlers:

1. Toezicht en handhaving, waarbij de bevoegdheden van de Inspectie SZW worden verruimd zodat toezicht en handhaving met betrekking tot het wervings- en selectiebeleid bij werkgevers mogelijk wordt (zie ook hierboven).
2. Onderzoek en instrumenten, gericht op het ontwikkelen van toepasbare instrumenten voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden om vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan.
3. Stimuleren van kennis over en bewustwording van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en wat welwillende werkgevers kunnen doen om dit te voorkomen.

### Lokaal beleid

Een aantal gemeenten in Nederland heeft als werkgever geëxperimenteerd met anoniem solliciteren. Anoniem solliciteren is een procedure waarin bij de eerste selectieronde een aantal



kenmerken (zoals etnische achtergrond) wordt geanonimiseerd. Uit onderzoek bij de gemeente Den Haag en Utrecht, waar pilots plaatsvonden, blijkt dat de invoering van anoniem solliciteren gepaard gaat met een grotere toestroom en meer gelijke kansen voor kandidaten met een migratie-achtergrond. De invoering van de pilots in Den Haag en Utrecht heeft het gesprek op de werkvloer gestart 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).

Er zijn natuurlijk vele mogelijkheden op lokaal niveau om bewustzijn over en alertheid op (het voorkomen van) arbeidsmarktdiscriminatie te bevorderen. Dit kan door het initiëren en faciliteren van onderzoek, bewustwordingsworkshops, trainingen en netwerken (bijvoorbeeld O10-Inclusief Rotterdam). Ook kunnen maatregelen opgenomen worden in subsidiebeleid.

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

Een vacature waarin alleen wordt gevraagd naar jongeren? Geweigerd vanwege je hoofddoek? Uitgesloten op de werkvloer vanwege je huidskleur? 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:

- Website van de Rijksoverheid met informatie over gelijke behandeling en 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!' met een interactieve training over stereotypen en de inrichting van de organisatie en de procedures: [Website Selecteren Zonder Vooroordelen.](#)
- Duurzame Inzetbaarheid met ook aandacht voor de aanpak van discriminatie: <http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/>. Met een wegwijzer ter herkenning en aanpak van discriminatie voor gediscrimineerden, omstanders en leidinggevenden of HR-medewerkers. De wegwijzer van TNO is [hier](#) te downloaden.
- De [website](#) van 'Diversiteit in Bedrijf' met een overzicht van kennis uit wetenschap en praktijk over het managen van diversiteit en inclusie op de werkvloer met meerdere dimensies van diversiteit, als etnische & religieuze diversiteit, genderdiversiteit, seksuele diversiteit, leeftijd en handicap & chronische ziekte.



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie

November 2019

## 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), Eindhoven (040-2491444) 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](#).

Avrotros (2018). *Discriminatie door uitzendbureaus : Radar (29-01-2018)*. Hilversum : Avrotros. [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 & Ruiter, 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](#).

Staatssecretaris van SZW (2019). *Conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie*. [Conceptwetsvoorstel](#). [Memorie van Toelichting](#).

Store Support (2019). *Rapport Inspectie SZW mystery calling-onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie*. Groningen : Store Support. [Volledig document](#).

Tijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2019). 'Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten' *Mens & Maatschappij* (94)2. [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. S. Van Bon & B. Fiere (2019) *Discriminatiecijfers in 2018: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam/ Den Haag: Art.1/ Nationale Politie. [Volledig document](#)

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

**RADAR**

**November 2019 (eerdere versies: december 2018, december 2017, november 2016, november 2014)**