



FACTSHEET

Discriminatie en Arbeid

Maart 2021



FACTSHEET DISCRIMINATIE EN ARBEID

Waar gaat het over? Wat is arbeidsdiscriminatie?

Arbeidsdiscriminatie doet zich voor als iemand in werkcontext ongelijk wordt behandeld op grond van een kenmerk dat er in die arbeidssituatie niet toe doet.¹ Dat kenmerk is vaak een groepskenmerk, bijvoorbeeld omdat iemand tot een bepaalde leeftijdsgroep behoort, een migratieachtergrond heeft, vanwege huidskleur, seksualiteit of gender.

Bij *directe discriminatie* wordt een direct onderscheid gemaakt naar een 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 arbeidsdiscriminatie

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 2019 bijna ruim drie keer zo hoog (7,6%) als de werkloosheid onder Nederlanders zonder migratieachtergrond (2,6%) (*CBS, 2020*). Meer jongeren met een migratieachtergrond tussen de 15 en 24 jaar (11,2%) zijn werkloos dan jongeren zonder migratieachtergrond (5,4%). Discriminatie is een van de factoren die hier meespelen (*CBS, 2020*). Onder mensen ouder dan 55 jaar is de werkloosheid hoger mede als gevolg van leeftijdsdiscriminatie.

Hoe vaak komt arbeidsdiscriminatie voor?

Ervaren discriminatie en klachten

Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau wijst uit dat een op de vier mensen die in 2018 naar werk zocht, bij een afwijzing vermoedens had gediscrimineerd te zijn (*Andriessen et al, 2020*). De grond waarop bij uitstek discriminatie wordt ervaren bij het zoeken naar werk is leeftijd (56% van degenen met een discriminatie-ervaring), gevolgd door etnische achtergrond (32%). Hetzelfde onderzoek wijst uit dat 25% van de werkende Nederlanders vermoedt te maken te hebben gehad met discriminatie op het werk (*Andriessen et al, 2020*). 16% van de werkenden zegt zonder twijfel dat men is gediscrimineerd. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een lager salaris krijgen voor hetzelfde werk, onheus worden bejegend door collega's of een leidinggevende of een baan kwijtraken vanwege discriminatie. Vrouwen hebben vaker minimaal één keer discriminatie op

¹ 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.



het werk meegemaakt (31%) dan mannen (20%). Ook werkende mensen met een beperking hebben vaker een discriminatie-ervaring (39%) dan werkenden zonder beperking (22%). De grootste verschillen bestaan tussen werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond en werkenden zonder migratieachtergrond. Van de Nederlanders zonder migratieachtergrond heeft 20% zich het afgelopen jaar gediscrimineerd gevoeld op het werk. Voor werkende Nederlanders met een Turkse achtergrond is dat bijna drie keer zo veel (59%) en voor degenen met een achtergrond in Marokko is dat 57%, in Suriname 57%, Midden- of Oost-Europa 53% of de Antillen 48%.

In 2019 ontvingen de antidiscriminatievoorzieningen 1140 meldingen (*Walz, Van Bon & Fiere, 2020*): 26% van het totale aantal meldingen dat jaar. De arbeidsmarkt is het terrein waarover antidiscriminatievoorzieningen de meeste meldingen ontvangen. In de periode 2015-2019 ontvingen de antidiscriminatievoorzieningen jaarlijks meer dan 1100 meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt (*Van Bon & Fiere, 2020*). Gemiddeld een derde van die meldingen ging over discriminatie op grond van herkomst. In vrijwel alle jaren was leeftijd, na herkomst, de meest gemelde grond, hoewel het aandeel meldingen over leeftijd afnam van 30% in 2015 naar 16% in 2019. Meldingen over arbeidsdiscriminatie hadden in de periode 2015-2019 in 43% tot 51% van de gevallen betrekking op werving en selectie, waarmee dit veruit de grootste subcategorie is. In 2018 en 2019 zijn de meest gemelde discriminatiegronden bij werving en selectie leeftijd, geslacht en herkomst. In 2018 ging 48% van de oordeelverzoeken bij het College voor de Rechten van de Mens om arbeidsmarktdiscriminatie (*College voor de Rechten van de Mens, 2020*). Bij al deze cijfers over meldingen moet worden bedacht dat slechts een op de acht discriminatie-ervaringen ergens gemeld wordt (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*).

In de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (*Hooftman et al., 2020*) onder 22.000 werknemers gaf 92,4% van de respondenten in 2019 aan in de afgelopen 12 maanden niet persoonlijk gediscrimineerd te zijn op het werk; 1,3% gaf aan gediscrimineerd te zijn wegens geslacht, 1,4% wegens huidskleur, 0,8% wegens geloofsovertuiging, 0,4% wegens seksuele geaardheid/voorkeur, 2,2% wegens leeftijd, 3% vanwege een andere reden.

Praktijktesten en mystery calls

Discriminatie kan onderzocht worden door middel van praktijktesten en mystery calls. Bij praktijktesten met testpersonen of fictieve profielen wordt onderzocht of in een bepaald bedrijf of bepaalde sector gediscrimineerd wordt. Praktijktesten met testpersonen worden situatietesten genoemd. Praktijktesten met fictieve profielen worden correspondentietesten genoemd. Andriessen, Nievers, Dagevos en Faulk (2010) tonen glashard aan dat sollicitanten met een 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 de discriminatiegrond 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 een of meerdere decennia geleden.

Mystery calls worden met name ingezet om na te gaan of uitzendbureaus 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 callcenterklus (*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% de vraag positief, 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 op grond van afkomst discrimineren: 40% van de discriminerende verzoeken van potentiële opdrachtgevers wordt gehonoreerd, 60% van de discriminerende verzoeken wordt afgewezen (*Store Support, 2019*). Onderzoek met mystery guests uit 2021 naar discriminatie op online vacatureplatforms toont aan dat daar nauwelijks tot geen controles plaatsvinden op de inhoud van nieuwgeplaatste vacatures (*Westerbaan, Kleefstra & Eefting, 2021*). 85% van de vacatures met discriminerende inhoud heeft zonder problemen 48 uur online gestaan. Daarnaast is een derde van de discriminerende verzoeken voor het aanleveren van kandidaten gehonoreerd.

Waar komt arbeidsdiscriminatie 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 blijkt dat dit soort beelden niet overeenkomen 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 en selectie

Piek, Putnik, Schoone en Wiezel (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 keuzeproces, 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.

Fokken en Beukeboom (2020) laten zien dat leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten nog steeds vaak voorkomt. Zij onderzochten ruim 1,9 miljoen unieke vacatureteksten uit 2017 en 3,1 miljoen teksten uit 2019 met een speciaal ontwikkeld algoritme. Het algoritme vindt in 0,09% tot 0,24% van de vacatureteksten uit 2019 formuleringen die duiden op direct onderscheid op grond van leeftijd. Het gaat daarbij om 2.940 tot 7.542 vacatureteksten. Formuleringen die duiden op indirect onderscheid op leeftijd worden in 2,21% tot 3,14% van de vacatureteksten gevonden. Hierbij gaat het om 69.968 tot 99.462 vacatureteksten. In het aandeel vacatureteksten met direct onderscheid



is een relatief sterkere afname te zien tussen 2017 en 2019 dan in het aandeel met indirect onderscheid. Geconcludeerd kan worden dat zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid regelmatig voorkomt in vacatureteksten. Alhoewel de overall percentages laag lijken, gaat het toch om duizenden wetsovertredingen.

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 of herkomst of huidskleur), geslacht, 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.

Gelijkebehandelingswetten

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, seksuele 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 zo ver 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 2020 heeft het kabinet het wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie gestuurd naar een internetconsultatie (*Staatssecretaris van SZW, 2020*). 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, bijvoorbeeld 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 bedrijfstakken 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 op de website van het College voor de Rechten van de Mens: <https://mensenrechten.nl/nl/subpage/wat-zeqt-de-wet> ; <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/1d70232e-7272-495a-a887-3a7ad18ca701.pdf>).

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) arbeidsdiscriminatie te bevorderen. Dit kan door het initiëren en faciliteren van onderzoek, bewustwordingsworkshops, trainingen en netwerken (bijvoorbeeld 010Inclusief Rotterdam). Ook kunnen maatregelen opgenomen worden in subsidiebeleid.

Wat kun je doen als je wordt gediscrimineerd?

Een vacature waarin alleen wordt gevraagd naar jongeren? Geweigerd vanwege je hoofddoek? Uitgescholden 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 wil 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 en religieuze diversiteit, genderdiversiteit, seksuele diversiteit, leeftijd en handicap en chronische ziekte.



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, middels de knop 'discriminatie melden'

E-mail: Stuur een e-mail naar info@radar.nl

App: Download de gratis app 'Discriminatiemelder'. 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 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., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. van der, A., Berg, E. van der, E., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd Hamelink, M. de (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. 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](#).

Bon, S. van & Fiere, B. (2020). *Monitor arbeidsdiscriminatie 2015-2019*. Discriminatie.nl, de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen. [Volledig document](#).

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](#).

College voor de Rechten van de Mens (2020). *Monitor Discriminatiezaken 2018*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Rapport. Tabellen](#).

Fokkens, A. & Beukeboom, C.J. (2020). *Leeftijdscriminatie in vacatureteksten: Een herhaalde geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten uit 2017 en 2019. Rapport in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam - afdeling Communicatiewetenschap. [Hele document](#).

Hooftman, W., Mars, G., Knops, J.C.M., Dam, L. van, Janssen, B.J.M., Pleijers, A., Vroome, E. de & Bossche, S. van den (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/ Heerlen: TNO/ CBS. [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 (2020). *Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. Wetsvoorstel en memorie van toelichting. [Volledig document](#).

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., Bon, S. van & Fiere, B. (2020). *Discriminatiecijfers in 2019: 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](#).

Westerbaan, Y., Kleefstra, W. & Eefting, T. (2021). *Verkenkend onderzoek naar discriminatiemogelijkheden op online vacatureplatforms*. Amsterdam: Excap. [Volledig document](#).

RADAR, februari 2021 (eerdere versies: november 2019, december 2018, december 2017, november 2016, november 2014)