



FACTSHEET

Discriminatie en Arbeid



FACTSHEET DISCRIMINATIE EN ARBEID

1. Wat is arbeidsdiscriminatie?

Arbeidsdiscriminatie doet zich voor wanneer 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.

1.1 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 & 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 arbeidsmarkt 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 2021 bijna ruim drie keer zo hoog (8,6%) als de werkloosheid onder Nederlanders zonder migratieachtergrond (3,3%) (*CBS, 2023*). Onder mensen ouder dan 55 jaar is de werkloosheid hoger mede als gevolg van leeftijdsdiscriminatie.

2. Hoe vaak komt arbeidsdiscriminatie voor?

2.1 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, het vermoeden had bij een afwijzing 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 zij zijn 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

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.



baan kwijtraken vanwege discriminatie. Vrouwen hebben vaker minimaal één keer discriminatie op 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 zijn 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 (57%), Suriname (57%), Midden- of Oost-Europa (53%) of de Antillen (48%).

In 2023 registreerden de antidiscriminatievoorzieningen 1.266 meldingen op het gebied van arbeid (*Van Kleef, Jak & Fiere, 2024*): 20% van het totale aantal meldingen dat jaar. De meest gemelde discriminatiegronden in 2023 zijn: herkomst (547), geslacht of gender (213), beperking of handicap (104) en leeftijd (84). De arbeidsmarkt is het terrein waarover de antidiscriminatievoorzieningen de meeste meldingen ontvangen. In de periode 2015-2023 ontvingen de antidiscriminatievoorzieningen jaarlijks meer dan 1.100 meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt (*Van Bon & Fiere, 2020; Van Kleef, Jak, & Fiere, 2024*). Bij al deze cijfers over meldingen, is het van belang om te weten dat slechts een op de acht discriminatie-ervaringen ergens gemeld wordt (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*).

In de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (*CBS & TNO, 2024*), gehouden onder 61.000 werknemers in het laatste kwartaal van 2023, geeft 11% van de respondenten aan in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd te zijn op het werk. Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit (2,9%) en vanwege leeftijd (2,6%) kwamen het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege geslacht (inclusief zwangerschap; 2,1%). Gevoelens van leeftijdsdiscriminatie komen het meest voor onder werknemers tot 25 jaar (4,5%) en onder 55-plussers (3,5%). Van de vrouwen geeft 4% aan gediscrimineerd te worden vanwege hun geslacht, van de mannen was dat minder dan 1%. Op basis van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden uit 2022, heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek in een artikel een beeld geschetst van discriminatie op de werkvloer (*Dirven & Van Thor, 2023*). In 2022 gaf 10,3% van de werknemers aan zich in de voorgaande twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Werknemers voelen zich het vaakst gediscrimineerd op grond van herkomst. Dit komt met 15,7% het vaakst voor bij mensen die zelf geboren zijn buiten Europa. Gediscrimineerde werknemers ervaren vooral discriminerende opmerkingen en het gevoel genegeerd of buitengesloten te worden (beide 35 procent). Het vaakst was de dader volgens hen een collega. Bij 5,5% gaat het om bedreigingen, geweld of agressief gedrag. Hierbij wijzen zij klanten, patiënten, leerlingen of passagiers het vaakst als schuldige aan. De ervaring met discriminatie op het werk houdt niet alleen verband met kenmerken van de persoon zelf, maar ook met kenmerken van het werk en de organisatie. Behalve personen met een buitenlandse herkomst voelen vooral ook vrouwen, werknemers met een langdurige ziekte of aandoening, werknemers met weinig autonomie en werknemers met gevaarlijk werk zich relatief vaak gediscrimineerd. In mindere mate hangt de ervaring met discriminatie ook samen met de personeelssamenstelling: in organisaties waar weinig vrouwen werken, voelt een groter deel van de vrouwen zich gediscrimineerd op grond van hun geslacht. Daarentegen voelen werknemers met een niet-Nederlandse herkomst zich minder vaak gediscrimineerd als er relatief weinig andere werknemers met een buitenlandse herkomst zijn.

2.2 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. Vanaf de jaren zeventig zijn er diverse onderzoeken naar discriminatie door middel van praktijktesten uitgevoerd. 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 op grond van etniciteit, in de zin van migratieachtergrond (*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 migratieachtergrond. 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 doen een discriminerend verzoek aan het uitzendbureau. In 2018 bellen redacteurs van televisieprogramma *Radar* naar 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% de vraag positief, 14% legde de verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever neer, 36% zei nee en 3% nam geen beslissing. Onderzoek met mystery calls uit 2019, verricht in opdracht van de Nederlandse Arbeidsinspectie (toentertijd de Inspectie SZW), 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.

3. Waar komt arbeidsdiscriminatie vandaan?

3.1 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*). Het meest recente onderzoek over de beeldvorming bij werkgevers over werknemers met een migratieachtergrond laat zien dat werkgevers een minder gunstig arbeidsprestatiebeeld hebben van deze groep werknemers (*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.

3.2 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 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. Een onderzoek van SEO Economisch Onderzoek (*Vervliet, 2022*) concludeert dat haast alle werkgevers (vaak op indirecte wijze) gebruik maken van algoritmes bij het selecteren en werven van personeel. Een aanzienlijk deel van de werkgevers (23%) geeft aan dat er veel risico's kleven aan het automatiseren van werving en selectie.

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 wordt dat zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid regelmatig voorkomt in vacatureteksten. Alhoewel de overall percentages laag lijken, gaat het toch om duizenden wetsovertredingen.

4. Wettelijke bescherming tegen discriminatie

4.1 Wettelijke bescherming

Nederland kent een omvangrijk stelsel van wetten ter bescherming tegen discriminatie op het gebied van arbeid. Hierin 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.

4.2 Gelijkebehandelingswetten

Met name de gelijkebehandelingswetgeving is van belang en omvat vier artikelen uit het Burgerlijk Wetboek (BW 7:646-649), twee artikelen uit de Ambtenarenwet (Sr 125g en 125h) en zes specifieke gelijkebehandelingswetten. De belangrijkste is de Algemene wet gelijke behandeling die betrekking heeft op de volgende discriminatiegronden: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, homoseksuele of heteroseksuele 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.



4.3 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 veroordeelt de Rechtbank Gelderland op 27 augustus 2014 (ECLI:NL:RBGEL:2014:5457) een werknemer van een elektronicabedrijf, omdat hij in e-mailverkeer met zijn baas had laat blijken dat een sollicitant was afgewezen op grond van zijn huidskleur (dat valt onder de discriminatiegrond ras).

4.4 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 zoveel mogelijk voorkomen van de vier vormen van PSA: agressie, pesten, discriminatie of onderscheid en werkdruk. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan werkgevers boetes opleggen als zij deze plicht niet nakomen.

Op 26 maart 2024 verwerpt de Eerste Kamer de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Dit wetsvoorstel beoogde de Arbowet en de Wet allocatie arbeidskrachten te wijzigen door werkgevers en intermediairs diverse verplichtingen op te leggen. Zo was de bedoeling dat zij werden verplicht een werkwijze op te stellen die aangeeft hoe discriminatie bij de werving te voorkomen (*Min. Van SZW, 2023*). Voorts was de bedoeling dat werkgevers en intermediairs die van een geautomatiseerd systeem gebruik maken zich ervan moesten vergewissen dat dit systeem geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengt.

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.

4.5 Gedragscodes

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. Een essentieel onderdeel van een gedragscode is een klachtenprocedure voor mensen die zich gediscrimineerd voelen of getuige zijn van discriminatie. De gedragscode ‘Gedragsregels ter voorkoming van discriminatie’ van de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (ABU) uit 1987 was de eerste gedragscode ter voorkoming van discriminatie in Nederland.

5. Beleid

5.1 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 of discriminatie genoemd. Het doel van voorkeursbeleid is om ongelijkheden op te heffen door in sollicitatieprocedures de voorkeur te geven aan kandidaten uit de groepen die te kampen hebben met achterstanden op de arbeidsmarkt. Voorkeursbeleid moet aan strikte eisen voldoen. Op zijn



[website](#) zet het College voor de Rechten van de Mens uiteen wanneer een voorkeursbeleid is toegestaan.

5.2 Overheidsbeleid

De Nederlandse overheid is sinds 2014 actiever om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Op 1 mei 2015 start een team van de Nederlandse Arbeidsinspectie met beoordelende bedrijfsbezoeken, waarbij wordt gekeken wat voor beleid werkgevers voeren om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden. Van 2018 tot en met 2021 loopt het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021' (*Staatssecretaris van SZW, 2018*). In 2022 stuurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (*Min. van SZW, 2022*) een nieuw actieplan 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Gelijkwaardige kansen voor iedereen' naar de Tweede Kamer. Het Actieplan is opgebouwd rond vier clusters:

1. Vergroten van kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven.
2. Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld door het verspreiden van goede voorbeelden.
3. Betere en doeltreffender naleving van wetgeving.
4. Het vergroten van kennis en expertise.

In 2023 publiceert de landelijke overheid een toolbox voor de aanpak van stagediscriminatie die bestemd is voor mbo-instellingen (*Rijksoverheid, 2023*).

Op 27 mei 2024 stuurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief over de Ontwikkelagenda 'Gelijke Kansen' naar de Tweede Kamer (*Min. van SZW, 2024*). Werkgevers, intermediairs, HR-professionals, maatschappelijke organisaties en de overheid bundelen in deze agenda krachten voor meer gelijke kansen bij sollicitaties en op het werk. Ruim vijftig bedrijven en organisaties hebben de verklaring 'Gelijke Kansen' ondertekend. Bedrijven en organisaties die de verklaring ondertekenen, krijgen ondersteuning vanuit de 'Ontwikkelagenda Gelijke Kansen'. Deze wordt verder uitgewerkt en loopt in elk geval door tot eind 2026.

5.3 Anoniem solliciteren en structurering selectieproces

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 blijkt dat de invoering van anoniem solliciteren gepaard ging met een grotere toestroom en meer gelijke kansen voor kandidaten met een migratieachtergrond. De invoering van de pilot in Den Haag heeft het gesprek op de werkvloer gestart over onbewuste vooroordelen en het belang van diversiteit binnen de eigen organisatie (*Blommaert & Coenders, 2023*). Inmiddels zijn de meeste gemeenten gestopt met anoniem solliciteren (*Weel, 2018*).

Een onderzoek naar anoniem solliciteren bij werkgevers concludeert dat anoniem solliciteren geen generiek middel is dat overal werkt, maar sluiten niet uit dat het in bepaalde contexten (zoals specifieke sectoren en functies) waar sprake is van grote kansenongelijkheid, wel kan werken (*Hulsegge, Hummel & Emmert, 2022*).

Een onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam concludeert dat structurering van het selectieproces door gestructureerd interviews en objectieve briefselectie leidt tot gelijkere kansen voor sollicitanten met en zonder een niet-Westerse migratieachtergrond (*Odijk, Hiemstra & Born, 2024*). Populaire selectiemethoden zoals het traditionele cv en ongestructureerde interviews zijn



vatbaar voor de invloed van persoonlijke vooroordelen en biases op de beoordeling van sollicitanten.

6. 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 wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.

Meer informatie:

- Webpagina van de Rijksoverheid met informatie over gelijke behandeling en discriminatie op de arbeidsmarkt: [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 procedures: [Training Selecteren Zonder Vooroordelen](#).
- 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.
- De [webpagina](#) van de Nederlandse Arbeidsinspectie over discriminatie.

DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

Discriminatie.nl, het discriminatiemeldpunt van RADAR, is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0800 0880

Website: Via de website www.discriminatie.nl

App: Download de gratis app 'Discriminatiemelder'. Verkrijgbaar in Play Store en iOS

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](#).

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](#).

CBS (2023). *Werkloosheid naar migratieachtergrond*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). [Volledig document](#) (geraadpleegd op 25-07-2023).

CBS & TNO (2024). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023. Resultaten in vogelvlucht*. Den Haag / Leiden: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) & TNO. [Volledig document](#).

Blommaert, L. & Coenders, M. (2023). 'The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Published online: 16 Nov 2023 [Volledig document](#).

Dirven, H.-J. & Van Thor, J. (2023). *Discriminatie op de werkvloer*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). [Volledig document](#).

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](#).

Hulsegge, G., Hummel, L. & Emmert, S. (2022). *Een onderzoek naar anoniem solliciteren bij werkgevers*. Leiden: TNO. [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.

Min. van SZW (2022). *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Gelijkwaardige kansen voor iedereen*. Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. [Volledig document](#).

Min. van SZW (2024). *Ontwikkelagenda gelijke kansen*. Brief naar de Tweede Kamer, 27 mei 2024. Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. [Brief](#). [Verklaring gelijke kansen](#).



Odijk, M., Hiemstra, A. & Born, M.Ph. (2024). *Kansgelijkheid in Selectie en Assessment : Een labstudie naar de effectiviteit van structurering om kansgelijkheid voor etnisch-cultureel diverse sollicitanten te recente onderzoeksbevindingen*. Rotterdam : Erasmus Universiteit Rotterdam. [Volledig document](#).

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](#).

Rijksoverheid (2023). *Toolbox Aanpak stagediscriminatie. Voor het ontwikkelen van een aanpak tegen stagediscriminatie voor mbo-instellingen*. Den Haag: Rijksoverheid. [Volledig document](#).

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

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

Thijssen, 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](#).

Van Kleef, N., Jak, L & Fiere, B. (2024). *Discriminatiecijfers in 2023: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Utrecht / Rotterdam/ Den Haag: Movisie / Art.1. [Hele document](#)

Vervliet, (2022). *Digitale werving & selectie: Algoritmegebruik in het werving- en selectieproces van werkgevers en het bewustzijn van risico's op uitsluiting en discriminatie*. Amsterdam: SEO Onderzoek. [Volledig document](#).

Werff, S. van der, Volkerink, M., Heyma, A. & Bisschop, P. (2012). *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. [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). *Verkennd onderzoek naar discriminatiemogelijkheden op online vacatureplatforms*. Amsterdam: Excap. [Volledig document](#).

RADAR

augustus 2024 (eerdere versies: augustus 2023, februari 2021, november 2019, december 2018, december 2017, november 2016, november 2014)