

E-Quality

Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

Factsheet Discriminatie en beeldvorming op de arbeidsmarkt

Een intersectionele aanpak gericht op gender en etniciteit

AANLEIDING

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een ongewenst verschijnsel, vanuit een oogpunt van integratie en vanuit een oogpunt van emancipatie. Daar komt bij dat selecteren op kwaliteit werkgevers een beter resultaat oplevert dan selecteren op basis van vooroordelen. En tot slot: discriminatie is verboden, zowel volgens het wetboek van Strafrecht als volgens de Algemene wet gelijke behandeling.

Ondanks dit alles ondervinden zowel vrouwen als leden van etnische minderheden nog altijd discriminatie als zij een baan zoeken.

De aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt heeft recent een nieuwe impuls gekregen. Een dertigtal organisaties^I heeft op 26 januari 2005 op de conferentie 'Samenwerken aan integratie op de werkvloer' (georganiseerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), actiepunten^{II} opgesteld om de arbeidsparticipatie van allochtonen^{III} een extra impuls te geven en discriminatie tegen te gaan. Op 19 april hebben de betrokkenen de actiepunten op een vervolgonferentie nogmaals doorgesproken, mede aan de hand van een onderzoek dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft laten uitvoeren naar de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Dit door Regioplan uitgevoerde onderzoek bevat veel gegevens over de stand van zaken, en komt ook met voorstellen voor oplossingen. Het kabinet onderschrijft zowel de bevindingen als de aanbevelingen van het onderzoek, en noemt het een gemeenschappelijke basis voor verdere gezamenlijke acties.

Het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) merkt in een reactie op dat de benadering van werkgevers te vrijblijvend is: de overheid zou meer maatregelen moeten nemen gericht op de instroom en doorstroom van allochtonen op de arbeidsmarkt. Ook de FNV pleit voor meer concrete overheidsmaatregelen.

Waar alle betrokken actoren het over eens zijn, is dat discriminatie en beeldvorming op de arbeidsmarkt een serieus probleem is, dat gezamenlijk bestreden moet worden.

DOELSTELLING

E-Quality wil met deze factsheet informatie geven over een intersectionele aanpak van discriminatie, dat wil zeggen een aanpak die tegelijk rekening houdt met de verschillende posities van mannen en vrouwen, én met verschillen naar etnische afkomst. Een dergelijke benadering sluit meer aan bij de werkelijkheid dan wanneer apart beleid wordt gevoerd rond etniciteit en apart beleid rond gender.

Deze factsheet is bedoeld voor alle actoren die zich bezighouden met het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt, met name bij toeleiding, werving en selectie^{IV}.

FEITEN EN CIJFERS

INTERSECTIONELE ANALYSE

Beeldvorming en discriminatie kunnen, naar de huidige wetenschappelijke inzichten, het best worden geanalyseerd via de intersectionele benadering, ook wel het kruispuntdenken genoemd. Iemand's positie wordt bepaald door zijn of haar gender én zijn of haar etniciteit, in onderlinge samenhang. Een Marokkaanse vrouw wordt door een werkgever of collega niet apart gezien als 'vrouw' en los daarvan als 'Marokkaan', maar als 'Marokkaanse vrouw' met de beeldvorming van dien.

Veel moslimvrouwen met hoofddoek hebben bijvoorbeeld de ervaring dat bij sollicitaties gevraagd wordt: 'Mag u wel werken van uw man?' Met dergelijke vragen krijgen moslimmannen niet te maken, en witte Nederlandse vrouwen ook al lang niet meer. Dit eenvoudige voorbeeld geeft aan dat zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen (zmv-vrouwen^v) andere belemmeringen op de arbeidsmarkt kunnen tegenkomen dan witte vrouwen en ook andere dan zmv-mannen.

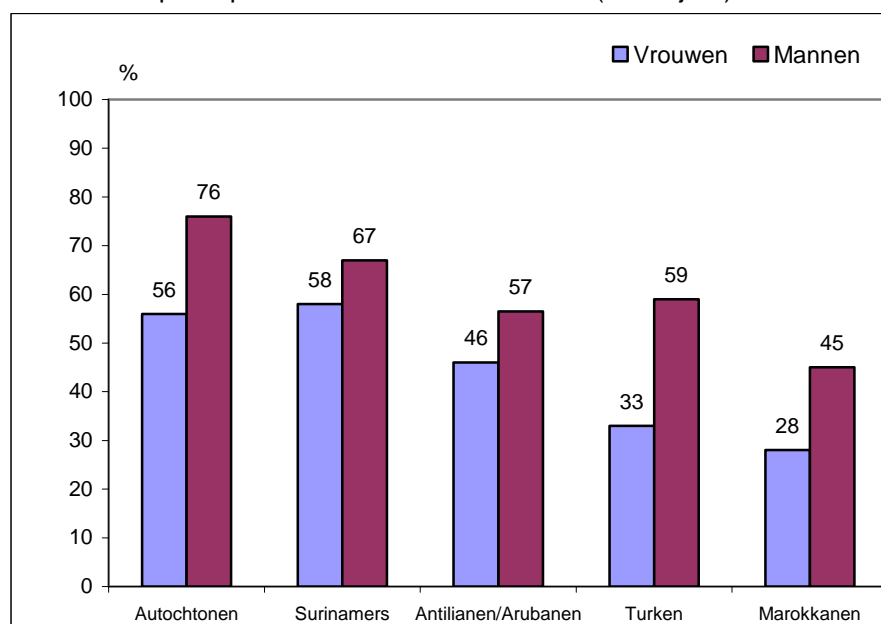
De kans bestaat daarom dat maatregelen voor een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen 'in het algemeen' of migranten 'in het algemeen' niet automatisch effectief zijn voor zmv-vrouwen. De oplossing hiervoor is een intersectionele benadering, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillen tussen mannen en vrouwen binnen een bepaalde etnische groep, en met verschillen naar etnische afkomst binnen de groep mannen of de groep vrouwen.

CIJFERS OVER DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN ZWARTE, MIGRANTEN- EN VLUCHTELINGENVROUWEN

In het onderzoek van Regioplan heeft de positie van vrouwen speciale aandacht gekregen omdat allochtone vrouwen (evenals jongeren) een 'uiterst kwetsbare categorie' op de arbeidsmarkt vormen (Klaver c.s., 2005).

De netto arbeidsparticipatie van vrouwen neemt bij alle etniciteiten (waaronder ook de witte Nederlandse etniciteit) toe, maar is nog altijd lager dan die van mannen. Surinaamse en autochtone vrouwen werken het vaakst, Turkse en Marokkaanse vrouwen veel minder.

Netto arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen (15-64 jaar) naar etniciteit in procenten, 2004



Bron: CBS Statline

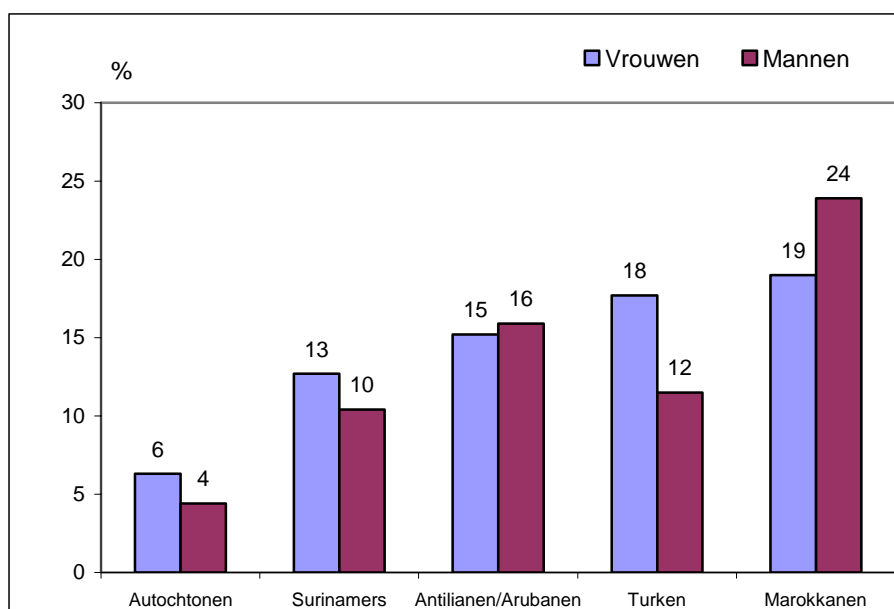
Juni 2005

E-Quality**Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving**

De lage arbeidsparticipatie heeft diverse oorzaken. Beeldvorming en discriminatie, het onderwerp van deze factsheet, spelen een grote rol. Voor een compleet beeld gaan we echter eerst in op twee andere belangrijke oorzaken, namelijk de arbeidsoriëntatie en het opleidingsniveau.

Turkse en Marokkaanse vrouwen van de eerste generatie kennen een relatief geringe arbeidsoriëntatie (Klaver c.s., 2005). Dit geldt echter niet voor de tweede generatie. Ook de werkloosheidscijfers tonen aan dat deze geringere arbeidsoriëntatie niet alles verklaart. Deze cijfers hebben immers betrekking op personen die actief zoeken naar werk voor minimaal 12 uur per week, en daarvoor ook per direct beschikbaar zijn.

Werkloosheidspercentage vrouwen en mannen naar etniciteit, 2004



Bron: CBS Statline

Een andere oorzaak voor de lage arbeidsparticipatie kan gelegen zijn in het opleidingsniveau. Vrouwen vormen een belangrijke risicocategorie binnen de migranten met een taalachterstand (Klaver c.s. 2005). Van de Turkse en Marokkaanse vrouwen in Nederland heeft ruim 60% ten hoogste basisonderwijs genoten. Een deel van hen is zelfs nooit naar school geweest (19% van de Turkse en 39% van de Marokkaanse vrouwen). Een opleiding op minimaal mbo-niveau heeft 20% van de Turkse en 24% van de Marokkaanse vrouwen. 45% van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen heeft minimaal mbo-niveau afgerond, en 65% van de autochtone vrouwen. Sinds de jaren '90 stijgt het opleidingsniveau van zmv-vrouwen echter aanzienlijk. Het aantal ongediplomeerde vrouwen neemt sterk af, en het aantal vrouwen met minimaal een mbo-diploma stijgt (Gijsberts en Meerens, 2004).

IN- EN UITSLUITINGSMECHANISMEN

Regioplan identificeert vier knelpunten die –voor etnische minderheden in het algemeen- de belangrijkste in- en uitsluitingsmechanismen zijn voor instroom op de arbeidsmarkt (Klaver c.s., 2005):

- een ontoereikende bemiddeling

Juni 2005

E-Quality

Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

- de mismatch tussen zoek- en vindkanalen
- verdringing door buitenlandse arbeidskrachten
- beeldvorming en discriminatie bij werving en selectie

In het kader van deze factsheet is met name het laatste knelpunt relevant. Daarnaast kan ook bij de bemiddeling beeldvorming en discriminatie onbewust een rol spelen.

Het rapport van Regioplan haalt diverse onderzoeken aan, waaruit blijkt dat er sprake is van discriminatie bij werving en selectie. Veelal zal dit geen bewuste discriminatie zijn, maar wordt in de praktijk onderscheid gemaakt op basis van negatieve beeldvorming.

Deze beeldvorming betreft enerzijds de kwalificaties en de arbeidsprestatie, anderzijds ook sociaal-normatieve kenmerken zoals sociale vaardigheid, inpasbaarheid, loyaliteit, zelfstandigheid, en representativiteit. Ook speelt mee dat werkgevers soms denken dat klanten moeite zouden hebben met niet-Nederlandse werknemers.

In aanvulling op deze bevindingen van Regioplan kunnen de volgende specifieke problemen van zmv-vrouwen worden genoemd.

De beeldvorming over zmv-vrouwen is anders dan over zmv-mannen, en anders dan over autochtone vrouwen. Zmv-vrouwen worden vaak gezien als onderdanig en onzelfstandig. Een goed opgeleide en assertieve zmv-vrouw wordt als merkwaardige uitzondering beschouwd. Het grootst zijn in deze tijd de problemen voor vrouwelijke moslims, en dan met name moslima's die een hoofddoek dragen. Zij zijn door hun hoofddoek herkenbaarder dan mannelijke moslims, en werkgevers proberen hen soms te weigeren op grond van kledingvoorschriften.

Een onderzoek onder 40 moslima's met hoofddoek in Rotterdam leerde dat 25 van hen bij sollicitaties problemen hadden ervaren wegens hun hoofddoek (LBR, 2002). Van de 15 vrouwen die zeiden geen probleem te hebben ondervonden, gaven er veel aan dat zij bij voorbaat al niet solliciteerden bij werkgevers waarvan zij wisten dat een hoofddoek niet werd geaccepteerd. Het komt ook voor dat een hoofddoek makkelijker wordt geaccepteerd bij laaggekwalificeerde banen, bijvoorbeeld in de schoonmaak, terwijl hetzelfde bedrijf een hoofddoek in de hogere functies niet acceptabel vindt.

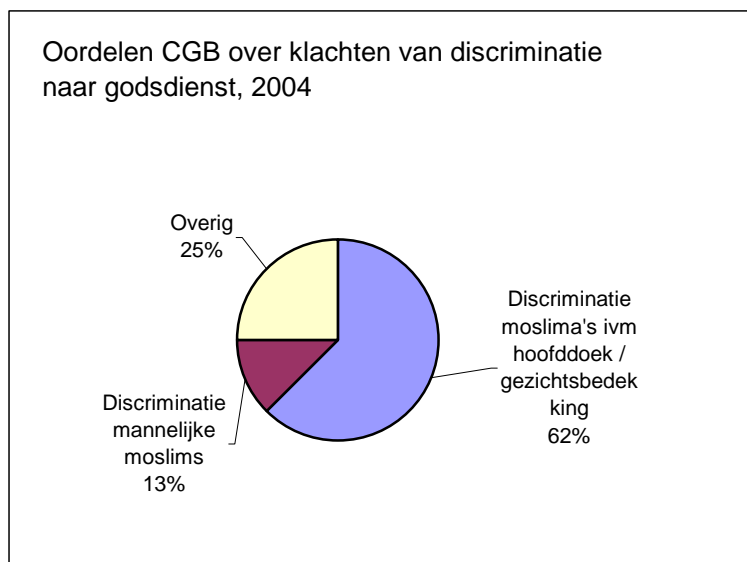
Bij werkgevers bestaan veel vooroordelen over zmv-vrouwen, en vooral over moslimvrouwen. In contacten met de betrokken vrouwen hoort E-Quality bijvoorbeeld regelmatig dat zij tegen de volgende beeldvorming oplopen:

- “Moslimvrouwen zijn te onderdanig, zij kunnen niet van zich afbijten als dat nodig is.”
- “Migrantenvrouwen krijgen veel kinderen, en zijn dus vaak met zwangerschapsverlof.”
- “Vrouwen met een hoofddoek zijn niet representatief, de klanten/patiënten/opdrachtgevers hebben bezwaar tegen hoofddoeken.”
- “Migrantenvrouwen mogen veel dingen niet van hun man: zij mogen bijvoorbeeld niet 's avonds werken, of ze mogen niet met mannelijke collega's of klanten werken.”
- “Moslimvrouwen die geen hoofddoek dragen gaan die later alsnog dragen, bijvoorbeeld omdat hun man dat wil.”

Slechts een klein deel van de mensen die discriminatie ervaren, dient hierover een klacht in. De zaken die bij bijvoorbeeld de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) terecht komen vormen dus een topje van de ijsberg – maar zij bevestigen wel het beeld dat moslima's meer worden gediscrimineerd dan mannelijke geloofsgenoten.

De CGB sprak in 2004 haar oordeel uit over 24 klachten over discriminatie naar godsdienst. Driekwart van die zaken gingen over (vermeende) discriminatie van moslims. Van deze zaken over discriminatie van moslims ging slechts éénzesde deel over discriminatie van mannelijke moslims.

Vijfzede van de klachten over discriminatie van moslims betrof kwesties rond hoofddoeken of gezichtsbedekking door moslima's.



EUROPEES ONDERZOEK NAAR DE POSITIE VAN MOSLIMVROUWEN

Elders in Europa doen zich vergelijkbare problemen voor. De Europese Commissie heeft een onderzoek gefinancierd naar discriminatie van moslimvrouwen in een aantal Europese landen (Blaschke ed., 2004). Enkele citaten uit de conclusies die de onderzoekers trekken op het gebied van arbeid:

- *Duitsland*: “De hoofddoek (...) vormt een van de grootste obstakels voor toegang tot de arbeidsmarkt, en ook binnen het werk zelf. In alle gevallen voerde de werkgever aan dat klanten beschermd moesten worden tegen de aanblik van een werknemer met een hoofddoek. (...) Van hun kant schatten de vrouwen hun kans op werk laag in. (...)”
- *Denemarken*: “In het algemeen zijn de mogelijkheden om tot de arbeidsmarkt toe te treden voor moslimvrouwen beperkt, temeer daar de arbeidsbureaus vooral banen in bepaalde sectoren lijken aan te bevelen. (...) In de private sector (...) zijn werkgevers vaak meer geïnteresseerd in het privé-leven van de sollicitant dan in de kwalificaties. Sommige werkgevers nemen geen moslimvrouwen aan uit angst voor de reacties van klanten en om hun imago te beschermen. (...)”
- *Groot-Brittannië*: “Moslimvrouwen zijn vaak meer ‘zichtbaar’ als moslim, en worden daarom meer gediscrimineerd. (...) Ons onderzoek heeft aangetoond dat zij vaak situaties, waaronder betaalde arbeid, proberen te vermijden waarin zij discriminatie ervaren.”
- *Italië*: “Vrouwen met hoofddoek worden in de Italiaanse maatschappij openlijk gediscrimineerd (...) en hebben meer problemen dan andere vrouwen bij het vinden van werk. (...) Het beeld dat de Italiaanse maatschappij heeft van de moslimvrouw houdt in dat zij passief is en onderdanig aan haar mannelijke familieleden. Moslimvrouwen voelen zich gediscrimineerd door deze beeldvorming.” (...) “Discriminatie is bijzonder complex voor moslimvrouwen, op grond van de volgende contradictie: de ontvangende maatschappij hangt een bepaald model van emancipatie aan, maar geeft moslimvrouwen niet de instrumenten (zoals betaalde arbeid) om deze emancipatie te kunnen waarmaken.”

AANBEVELINGEN**ONTOEREIKENDE BEMIDDELING**

Regioplan constateert dat alle betrokkenen (werkgevers- en werknemersorganisaties, maatschappelijke organisaties, publieke en private intermediairs, en externe deskundigen) het erover eens zijn dat etnische minderheden onvoldoende profiteren van instrumenten voor bemiddeling en toeleiding. Van evenredige plaatsing van etnische minderheden door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) is nog geen sprake, aldus het rapport van Regioplan.

Cijfers m.b.t. de plaatsing specifiek van zmv-vrouwen zijn niet beschikbaar.

E-Quality beveelt het CWI aan om dergelijke cijfers wel te verzamelen en te publiceren, zodat kan worden nagegaan in welke mate zmv-vrouwen door het CWI worden geplaatst.

Het is waarschijnlijk dat de gesignaleerde onevenredige plaatsing van etnische minderheden in het algemeen in nog sterkere mate geldt voor zmv-vrouwen dan voor zmv-mannen. Het bestrijden van de onevenredige plaatsing zal dus niet effectief kunnen zonder specifieke aandacht voor vrouwen.

Immers:

- Een van de door de betrokkenen genoemde oorzaken van de lagere uitstroom van zmv-werkzoekenden in het algemeen is dat zmv-werkzoekenden in fase 4 worden ingedeeld puur op grond van onvoldoende beheersing van het Nederlands, terwijl zij misschien op grond van andere eigenschappen wel degelijk bemiddelbaar zijn. Aangezien vrouwen relatief vaak taalproblemen hebben, is aannemelijk dat dit probleem relatief veel vrouwen treft. Het is daarom aan te bevelen bij vrouwelijke werkzoekenden extra aandacht te besteden aan een nauwkeurige fase-indeling, waarbij niet alleen taalbeheersing overheerst.
- Gemeld wordt verder dat het CWI teveel op het aantal plaatsingen is gericht, en daardoor minder doet voor moeilijk plaatsbare groepen. Ook hiervan valt te vrezen dat vrouwen relatief veel de dupe zijn. Streefcijfers voor de plaatsing van specifiek zmv-vrouwen kunnen hier een tegenwicht bieden.
- Bij toeleidingsinstrumenten wordt een gebrek aan maatwerk gesignaleerd. Een van de door Regioplan genoemde voorbeelden is dat in reïntegratietrajecten te weinig aandacht wordt besteed aan de dubbele belasting die allochtone vrouwen ervaren bij de combinatie van arbeid en zorg. Het UWV heeft inmiddels specifieke trajecten voor allochtone vrouwen aanbesteed om hierin verbetering aan te brengen. Aan te bevelen valt om dit ook elders in de toeleiding te doen^{VI}.

NIET UITSLUITEND DOELGROEPENBELEID

Er zijn in Nederland diverse voorbeelden van doelgroepenbeleid specifiek voor de arbeidsdeelname van zmv-vrouwen. Het rapport van Regioplan noemt de plannen voor het wegwerken van de taalachterstand, een project voor allochtone vrouwen in de gezondheidszorg in Oost-Nederland, de lokale convenanten van de commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM), CWI, gemeente en werkgevers, de Participatieteams in diverse gemeenten, het project Doe Mee in Nijmegen, het coachproject van PaVEM en CWI, twee initiatieven rond 'etnisch ondernemerschap' speciaal voor vrouwen, en een nieuwe reïntegratiemethode voor lager opgeleide zmv-vrouwen met een WAO-uitkering.

Dergelijke initiatieven en instrumenten kunnen zeker een bijdrage leveren aan betere arbeidstoeleiding van zmv-vrouwen, en aan bijvoorbeeld een betere beeldvorming bij werkgevers. Naast dit doelgroepenbeleid is het echter belangrijk om ook in het 'algemene' beleid ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt specifiek te letten op de situatie van zmv-vrouwen. Op die manier is het mogelijk meer vrouwen te bereiken dan met alleen het doelgroepenbeleid. Bovendien is de bedoeling van 'algemene' instrumenten uiteraard om mannen én vrouwen te bereiken.

De tientallen 'algemene' plannen en instrumenten die worden genoemd in het rapport van Regioplan en in de kabinetsreactie kunnen voor zowel vrouwen als mannen waardevol zijn. De ervaring leert echter dat hiervoor nodig is dat gelet wordt op deelname van vrouwen en op

specifieke belemmeringen die voor vrouwen gelden. Gebeurt dat niet, dan is het beleid minder effectief omdat (onbedoeld) te weinig vrouwen bereikt worden.

SUGGESTIES VOOR EEN INTERSECTIONELE BENADERING

In onderstaand schema staan enkele oplossingen uit het rapport van Regioplan en uit de kabinetsreactie vermeld, met daarbij aandachtspunten die van belang kunnen zijn om het instrument ook geschikt te laten zijn voor vrouwen.

Voorgestelde oplossing	Relevante aandachtspunten m.b.t. positie van vrouwen
Betere leerlingbegeleiding in voortgezet onderwijs	Worden meisjes en jongens in gelijke mate bereikt? Welke problemen hebben meisjes van diverse etniciteiten in deze leeftijdsgroep? Welke speciale interventies zijn er mogelijk?
Stages en werkervaringsplaatsen	Hebben meisjes specifieke problemen bij het vinden van een stageplaats? (Denk aan de hoofddoek, maar ook aan andere gevolgen van negatieve beeldvorming.) Wat kunnen scholen en sociale partners doen om deze problemen te verhelpen?
Registratie naar etniciteit bij arbeidsbemiddeling, en sturing op evenredigheid	Wordt ook geregistreerd op sekse, binnen de etniciteit? Komen vrouwen evenredig aan bod?
Inschakelen allochtonenorganisaties voor werving sollicitanten	Bereiken de in te schakelen organisaties ook vrouwen? Worden ook organisaties van zmv-vrouwen ingeschakeld?
Bewustwording P&O'ers t.a.v. uitsluiting, beeldvorming en discriminatie	Wordt aandacht besteed aan specifieke beeldvorming over zmv-vrouwen, bijvoorbeeld moslimvrouwen?
Inzet positieve rolmodellen tegen onjuiste beeldvorming	Worden ook vrouwelijke rolmodellen gebruikt?
Vergroten <i>employability</i> om doorstroom te bevorderen	Wordt ook gelet op vrouwelijke werknemers c.q. <i>employability</i> en doorstromingsmogelijkheden in typische 'vrouwenberoepen'?
Inzet coaches en vertrouwenspersonen tegen discriminatie op de werkvloer	Worden ook steeds vrouwelijke coaches en vertrouwenspersonen ingezet (waar dat wel gebeurt blijkt dat waardevol te zijn), en wordt er gelet op bijvoorbeeld seksuele intimidatie als uiting van discriminatie?
Actieve betrokkenheid vanuit de doelgroep; allochtonenorganisaties hierop aanspreken	Vertegenwoordigen de aangesproken organisaties ook vrouwen, en zo ja zijn dat vrouwen van diverse culturele/religieuze achtergronden en van diverse opleidingsniveaus? Worden ook organisaties van zmv-vrouwen erbij betrokken?
-Leerbanenproject MKB -JOP-stages VNO-NCW -Coaching VMBO-jongeren -Project 'on stage' -Coaching hoogopgeleide allochtone jongeren	Wordt er geregistreerd en gestuurd op evenredige deelname van meisjes? Zijn er specifieke drempels voor de meisjes zelf of hun ouders, is er specifieke beeldvorming bij de werkgevers, etc.?
Banenoffensief vluchtelingen	Wordt er geregistreerd en gestuurd op evenredige deelname van vrouwen? Wat zijn specifieke problemen voor hun toetreding tot de arbeidsmarkt?

Juni 2005

E-Quality**Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving**

De concrete invulling van een intersectioneel beleid kan het beste plaatsvinden per bedrijf of per sector. Veel hangt immers af van de concrete arbeidsmarktsituatie in die sector of in dat bedrijf. Een eerste stap is in elk geval dat men zich in het personeelsbeleid bewust is van het feit dat gender en etniciteit tegelijk een rol spelen. Wil een bedrijf meer zmv-werknemers aannemen, dan dient er niet alleen naar cijfers op basis van etniciteit gekeken te worden maar ook naar de m/v-verschillen binnen die cijfers:

- Hoeveel mannen en hoeveel vrouwen uit diverse etnische minderheden werken er in het bedrijf?
- Hoeveel gekwalificeerde mannelijke en vrouwelijke kandidaten uit etnische minderheden zijn er in de regio?
- Als er sprake blijkt te zijn van een ondervertegenwoordiging van zmv-vrouwen in het personeelsbestand: wat kunnen hiervan de achtergronden zijn, en hoe kunnen we die wegnemen? Heeft het te maken met het imago van het bedrijf bij potentiële kandidaten? Heeft het te maken met het klimaat binnen het bedrijf, de reacties van collega's? Speelt er in sollicitatieprocedures misschien onbewust bepaalde beeldvorming over zmv-vrouwen een rol?
- Als we streefcijfers vaststellen naar etniciteit, kunnen we dan ook streven naar een minimaal percentage zmv-vrouwen in het personeelsbestand?

Aan de hand van dergelijke vragen kan per bedrijf of sector een beleid worden vastgesteld waarbij de bestrijding van discriminatie van etnische minderheden effectief is voor mannen en vrouwen.

BRONNEN

- Blaschke, J. (ed.). *Multi-level Discrimination of Muslim Women in Europe* (2004, second revised edition). Berlijn: Edition Parabolis.
- Botman, M. & M. Hermans (2002). *Burgers in Beeld*; beeldvorming naar gender en etniciteit in overheidsbeleid. Den Haag: E-Quality.
- Gijsberts, M. & A. Merens (red.) (2004). *Emancipatie in estafette; de positie van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: SCP en ISEO.
- E-Quality. *Dit geldt voor iedereen; verslag van de conferentie 'Intersectionaliteit: Van theorie naar praktijk'*. Den Haag: E-Quality.
- E-Quality & IIAV (2004). *Literatuurlijst Intersectionaliteit en Beleid*. Den Haag/Amsterdam: E-Quality en IIAV.
- FNV (2005). Brief d.d. 7 juni 2005 aan commissie SZW van de Tweede Kamer over arbeidsmarktpositie etnische minderheden [ongepubliceerd document], geraadpleegd begin juni 2005. Beschikbaar via:
<http://lokaal.cms.fnv.nl/renderer.do/menuld/52753/returnPage/52753/itemId/28059/pageld/6553/instancelid/52755/>
- Hermans, M. *Intersectionaliteit; een uitnodiging tot inclusief denken over gender, etniciteit, discriminatie en beeldvorming*. Den Haag: E-Quality.
- Klaver, J., J.W.M. Mevissen & A.W.M. Odé (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt; beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- LBR (2002). *Een onfortuinlijke positie; discriminatie van moslima's in Nederland*. Rotterdam: LBR.
- LBR (2005). Reactie op het onderzoek Etnische minderheden op de arbeidsmarkt, niet gepubliceerd, vindplaats: <http://www.lbr.nl/?node=3504/>
- Portegijs, W., Boelens, A & L. Oltshoorn (2004). *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag: SCP en CBS.
- Meer, M. van der, & J. Roosblad (2004). *Overcoming marginalisation? Gender and ethnic segregation in the Dutch construction, health, IT, and printing industries*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.
- RADAR (2004). *Buitenspel of buitenkans? Belemmeringen en kansen voor allochtonen op de arbeidsmarkt*. Rotterdam: RADAR.

Juni 2005

E-Quality

Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

^I Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), brancheorganisatie reïntegratiebedrijven Borea, Commissie Gelijke Behandeling, Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM), vakcentrale CNV, Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), DIV Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement, E-Quality, vakcentrale FNV, FORUM, Gemeente Amsterdam, Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, LTO Nederland, Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten, vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel MHP, MKB-Nederland, Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling, Overlegorgaan Caribische Nederlanders, Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid, Raad voor Werk en Inkomen (RWI), Samenwerkingsorgaan Marokkanen en Tunesiërs, Taskforce Jeugdwerkloosheid, UWV, Vluchtelingenwerk Nederland, Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), werkgeversorganisatie VNO-NCW, en Zwarte Zakenvrouwen Nederland.

^{II} E-Quality heeft onder andere een adressenlijst van zmv-organisaties opgesteld en beschikbaar gesteld via de website: www.e-quality.nl>factsheets.

^{III} De term allochtonen gebruikt E-Quality in deze factsheet alleen waar sprake is van een citaat of parafrase uit een tekst van anderen. E-Quality zelf geeft de voorkeur aan de term 'zwarten, migranten en vluchtelingen', afgekort tot zmv (zie noot 5).

^{IV} Discriminatie op de arbeidsmarkt doet zich ook voor bij bijvoorbeeld promotiekansen en beloning. Gezien de beperkte omvang van een factsheet gaan wij hier in deze factsheet niet verder op in.

^V Deze terminologie verwijst naar een analyse waarin zowel verschillen – in etniciteit en migratiegeschiedenis – als gemeenschappelijkheid en een gedeelde positie van marginalisering in de samenleving tot uitdrukking komt.

^{VI} Meer informatie over reïntegratie van zmv-vrouwen is onder andere te vinden in het verslag van de E-Quality-expertmeeting 'Zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen in het WAO-beleid' (17 november 2004), beschikbaar via de website: www.e-quality.nl > publicaties 2004. September 2005 verschijnt bij E-Quality de factsheet 'Arbeids(on)geschiktheid. Reïntegratie van zmv-vrouwen' Deze bevat een analyse van feiten en cijfers over de in- en uitstroom van zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen in de WAO. Ook komen *good practices* aan bod, evenals suggesties voor nieuw beleid.