



Auteurs

Mellouki Cadat-Lampe
Hanneke Felten

JULI 2020



De inzet van quota: zinvol en haalbaar?

Tegengaan van achterstand van werknemers met migratieachtergrond







Inhoud

Auteurs	1
Inleiding.....	4
<i>Onderzoeksvragen.....</i>	<i>5</i>
<i>Methode van onderzoek.....</i>	<i>6</i>
<i>Opbouw van het rapport</i>	<i>6</i>
1 Achtergrond: probleemschets.....	7
2 Wat zijn quota?	9
3 Wat zijn de voorwaarden voor quota?.....	11
<i>Technische uitvoerbaarheid.....</i>	<i>11</i>
<i>Juridische uitvoerbaarheid</i>	<i>12</i>
<i>Principiële bezwaren</i>	<i>18</i>
<i>Praktische bezwaren</i>	<i>19</i>
5 Wat zijn de argumenten vóór quota?	22
<i>Rechtvaardigheid</i>	<i>22</i>
<i>Economisch voordeel.....</i>	<i>23</i>
<i>Nog niet geprobeerd</i>	<i>23</i>
6 Zijn er ook alternatieven voor quota?	25
<i>Vrijwillige streefcijfers.....</i>	<i>25</i>
<i>Vrijwillig beleid ter bevordering van diversiteit</i>	<i>25</i>
<i>Barometer Culturele Diversiteit.....</i>	<i>30</i>
Conclusie en samenvatting	33
Bijlage 1: Geïnterviewde experts.....	35
Literatuurlijst	36
Colofon	51





Tot nu toe hebben de overheidsplannen tot positieve discriminatie van vrouwen c.q. vrouwen en mannen uit 'etnische minderheden' weinig opwinding opgeleverd. Nergens ziet men optochten om deze mooie bedoelingen te ondersteunen, of – wat toch voor de hand zou liggen – aan te dringen op een hoger tempo en een bredere toepassing (...) betekent dat hier weer sprake is van een (...) 'mus in verregerende staat van ontbinding'?
Anneke van Baalen, 1987.

Inleiding

De roep om quota om de instroom en het loopbaanperspectief van mensen met een migratieachtergrond¹ te verbeteren, groeit. de arbeidsmarkt voor migranten groeit. Het SER-advies² om quota in te voeren voor vrouwen aan en naar de top, integraal overgenomen door de overheid, zorgde in het najaar van 2019 voor veel reacties in kranten en sociale media. De vraag kwam naar voren waarom er geen quota worden ingevoerd voor mensen met

¹ In dit rapport verstaan we onder de benaming mensen met een migratieachtergrond, het volgende: Nederlandse werknemers met een migratieachtergrond die wegens achterstelling een achterstand op de arbeidsmarkt hebben. Het betreft personen uit de volgende herkomstgroepen: Turkije, alle landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië met uitzondering van Japan, Indonesië en de Aziatische Sovjetrepublieken. Zie Bovens, 2018; Leerkes e.a. 2016; Noor e.a., 14-5 2012; Zwart e.a. 2012a.

² Dit advies sluit aan bij eerdere SER advisering. Het advies *Diversiteit in het personeelsbestand* (2009) heeft navolging gevonden in het project *Diversiteit in Bedrijf* (<https://diversiteitinbedrijf.nl/>), getrokken door de sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid met steun van het kabinet. In het advies *Discriminatie werkt niet* (SER 2014) heeft de SER zich gebogen over het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Ferdinand Grapperhaus (2013, 2017), SER-Kroonlid en voorzitter van de SER-commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken (AMV): "Het advies zou eerst 'Gelijke behandeling' heten, maar het werd 'Discriminatie bij de arbeid'. Waarom? Dat is een bewuste keuze. Wij hebben gaandeweg geconstateerd dat het vooral ging om discriminatieproblematiek – en dan moet je dat ook zo benoemen." (SER, mei 2014). Grapperhaus stelde in 2017 in *Rafels aan de rechtstaat*: "(...) iedereen die mee kan doen, doet mee. Mensen die niet mee kunnen doen, moeten bij de maatschappij betrokken worden. Participatiequota moeten verplichtend zijn en vooral degenen met weinig competenties en gebrek aan perspectief ondersteunen (...)"





een migratieachtergrond. De positie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt blijft namelijk structureel achter: de discrepantie tussen de werkloosheid onder deze bevolkingsgroep (7,3%) en personen zonder migratieachtergrond (2,6%) blijft onverminderd groot (Statline CBS)³. Het opleidingsniveau stijgt onder de tweede generatie (SCP, 2018; Inspectie van het Onderwijs, 2020), maar alhoewel men het wel terug ziet op de arbeidsmarkt maakt het de kloof met mensen zonder migratieachtergrond nog niet zo veel kleiner. Dit feit dat de positie van werknemers met een migratieachtergrond op de werkvloer structureel achter blijft, betekent in Nederland als immigratieland (Scheffer, 2020): onbenut talent in de top en subtop, ongelijke kansen voor werknemers, wat resulteert voor werkgevers in misgelopen kansen.

Terwijl de overheid quota inzet voor het opheffen van sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt wat betreft vrouwen en mensen met een beperking, doet de overheid dat niet voor mensen met een migratieachtergrond. Waarom is dat? En zou dat wel mogelijk en wenselijk zijn? Daarover gaat dit rapport. In dit rapport willen we de belangrijkste informatie over quota voor mensen met een migratieachtergrond en de bijbehorende registratie van persoonsgegevens naar voren brengen. Dit doen we op basis van zeventien interviews met deskundigen en de bestudering van verschillende bronnen.

Onderzoeksvragen

In dit verkennende onderzoek staat de volgende vraag centraal: Zouden quota een middel kunnen zijn om arbeidsmarktdiscriminatie van mensen met een migratieachtergrond tegen te gaan en is dat juridisch gezien haalbaar?

Deelvragen zijn:

- 1) Wat zijn quota?
- 2) Wat zijn de voorwaarden voor quota?
- 3) Wat zijn de argumenten tegen quota?
- 4) Wat zijn de argumenten vóór quota?

³ Zie CBS; <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen/werkloosheid-naar-migratieachtergrond#:~:text=In%20de%20afgelopen%20tien%20jaar,was%20dat%207%2C3%20procent>. Voor actuele cijfers, zie de Dashboard Integratie van het CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2019/08/arbeidspositie-naar-migratieachtergrond-2003-2017>





5) Zijn er ook alternatieven voor quota?

Methode van onderzoek

Voor dit verkennende onderzoek, is er gesproken met zeventien experts: zowel juristen als onderzoekers en beleidsmakers op het gebied van arbeidsmarkt en diversiteit. Ze zijn geselecteerd op basis van hun positie en reputatie in het veld van diversiteit in relatie tot de arbeidsmarkt en de positie daarin van mensen met een migratieachtergrond. Daarnaast is er zowel wetenschappelijke literatuur als 'grijze' literatuur in kaart gebracht. Er is via de zoekmachine *Google Scholar* gezocht op de lemma's 'quota', 'quotum', 'quoting', 'positieve actie', 'positieve discriminatie', 'etnische registratie' en 'arbeidsmarktdiscriminatie'. Daarnaast zijn de geselecteerde experts zijn gevraagd naar relevante publicaties.

Opbouw van het rapport

We beginnen met de beschrijving van het probleem, namelijk de achterstelling van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Daarna beschrijven we de definitie van quota (onderzoeksvraag 1) en de voorwaarden waaronder quota kunnen werken (onderzoeksvraag 2). Vervolgens gaan we in op de argumenten voor (onderzoeksvraag 4) en tegen quota (onderzoeksvraag 5). En tot slot beschrijven we eventuele alternatieven voor quota (onderzoeksvraag 6) en eindigen we met conclusies en samenvatting waarin een antwoord komt op de vraag: zouden quota een middel kunnen zijn om arbeidsmarktdiscriminatie van mensen met een migratieachtergrond te verminderen en is dat juridisch mogelijk ?





1 Achtergrond: probleemschets

In dit hoofdstuk beschrijven we het probleem waarvoor quota een oplossing zouden kunnen bieden: de achterstand van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

De landelijke overheid en de sociale partners (organisaties van werkgevers en werknemers) streven naar integratie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. De maatschappelijke opgave is om medewerkers met een migratieachtergrond te laten in- en doorstromen, opdat de arbeidsmarkt de samenleving weerspiegelt. De uitdaging is de realisatie van een evenwichtig personeelsbeleid met als doel een evenredige samenstelling van de Nederlandse arbeidsmarkt in een context waar Nederlanders met een migratieachtergrond 13,8% van de Nederlandse bevolking vormen.

Er zijn verschillende hypothesen over de achterstand van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt (Veenman, 1998), maar duidelijk is

Voor recente discriminatiegegevens, zie:

RADAR/Art.1

<https://radar.nl/cijfers-over-discriminatie-incidenten/>

<https://radar.nl/aankaarten-discriminatie-op-werk-niet-zonder-risico/>

Landelijke Vereniging tegen discriminatie

<https://www.discriminatie.nl/#/cijfers/discriminatiecijfers>

College voor de Rechten van de Mens

<https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/discriminatie-monitor-2019-86-procent-van-de-organisaties-die-discrimineerden-treft>

in ieder geval dat achterstelling - hetzij niet in alle gevallen - een rol speelt. Dit wordt niet alleen zo ervaren door werkzoekenden met een migratieachtergrond (Loeters et al. 2014; Andriessen, 2020), maar is ook objectief vastgesteld door verschillende onderzoeken (van Bon e.a., 2020). Al in de jaren zeventig van de vorige eeuw verrichtte Frank Bovenkerk 'Mystery Guests onderzoek' onder meer

naar uitzendbureaus (Bovenkerk, 1978, 2008). Later is dat soort experimenteel onderzoek regelmatig herhaald onder uitzendbureaus (Backer, 2011) en werkgevers. Niet alleen levert een niet-Nederlandse achternaam minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, maar er is anno 2020 sprake van een vrij stevig structureel discriminatiepatroon⁴.

⁴ Zie: Achiume, 2020; Andriessen e.a., 2010, 2012, 2015, 2017, 2020; Backer, 2011; Bard e.a., 2018; van den Berg e.a., 2015; Bisschop e.a.,





Percentages wisselen per onderzoek, maar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gaat in zijn rapportage uit 2018 uit van ongeveer 60% meer kans om in de eerste selectiefase te worden uitgenodigd als je een Nederlands klinkende achternaam hebt in vergelijking met een Arabisch klinkende naam, ondanks een even goed cv (Blommaert, L. (2013)). Tevens blijkt uit experimenteel onderzoek dat ex-gedetineerden zonder migratieachtergrond, maar met een strafblad méér kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten met een migratieachtergrond, maar zonder strafblad (van den Berg e.a., 2017). Kortom: al zijn er diverse verklaringen voor de achterstand van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, klip en klaar is dat Nederlanders met een migratieachtergrond gediscrimineerd worden in de sollicitatieprocedure.

2020; Blommaert, 2013; CRM, 2019; Felten e.a., 2018a, 2018b, 2019a, 2019b; Klaver e.a., 2015a, 2015b, 2015c; Loeters, 2011; Piek e.a., 2018; Ponds e.a., 2018; Ramos e.a., 2019; ROA, 2016; Thijssen e.a., 2019; Waling e.a., 2015.





2 Wat zijn quota?

Wat verstaan we eigenlijk onder de verschillende bestaande benamingen van voorkeursbeleid, zoals quotum, quota of quoterings? Dat beschrijven we in deze paragraaf.

Van Dale definieert het woord quotum (meervoud 'quota') dat in het Latijn 'het hoeveelste deel' betekent), als 'evenredig aandeel'. Quotum verwijst naar een aandeel in iets en is een hoeveelheid. Deze hoeveelheid kan cijfermatig absoluut worden uitgedrukt, of relatief, in de vorm van een percentage. Het gaat om een maximum of een minimum, zoals bij het bestaande vrouwenquotum of het quotum voor mensen met een beperking. Het doel van een quotum is om ongelijkheid die in het verleden is gegroeid, recht te trekken. Bij bijvoorbeeld een vrouwenquotum wordt dan, bij gelijke geschiktheid, voorkeur gegeven aan een vrouw.

Een quotum voor mensen met een migratieachtergrond is gerelateerd aan het totaal aantal arbeidsplaatsen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het gaat erom te zorgen dat een minimaal aantal arbeidsplaatsen aan deze werknemers toekomt. De referentie is het percentage mensen met een migratieachtergrond binnen de Nederlandse bevolking. Daarom hanteren we de volgende definitie: *Een quotum voor Nederlanders met een migratieachtergrond is de aanduiding van een gemiddeld aantal van door deze personen te bekleden (top)functies in bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheidsinstellingen. Het gaat om het reserveren van een gemiddeld aantal arbeidsplaatsen voor deze werknemers met het doel het bereiken van hun evenredig aandeel op de arbeidsmarkt in relatie tot het percentage (CBS, 1-3-2020⁵) van de Nederlandse bevolking dat zij (regionaal/sectoraal) vormt.*

Feitelijk gaat het om het reserveren van een gemiddeld aantal arbeidsplaatsen voor mensen met een migratieachtergrond met als doel een afspiegeling van het landelijk gemiddeld (thans, circa 13,8%).

Het beleid voor het reserveren van deze arbeidsplaatsen kan de vorm aannemen van een vrijwillig quotum: de werkgevers gaan om sociale

⁵ Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-migratieachtergrond>





motieven deze arbeidsplaatsen reserveren. Het alternatief is een verplicht quotum: werkgevers moeten dan voor zichzelf een kosten-batenanalyse maken en handelen vanuit economische belangen. Prikkel begeleidt namelijk de verplichting, zoals positieve en negatieve sancties, afhankelijk van het resultaat van hun inspanningen op de percentages mensen met een migratieachtergrond in hun organisatie.

In alle gevallen doet zich het vraagstuk van etnische registratie voor⁶. Kan men namelijk een quotumbeleid uitvoeren zonder cijfers over de doelgroepen: het verzamelen van relevante persoonsgegevens? Daarbij komt nog de vraag van de vorm van etnische registratie en of het vrijwillige dan wel verplichte registratie is, en onder welke voorwaarden, zowel voor werknemers als voor werkgevers?

Een beleidsingreep met quota kent daarom verschillende voorwaarden: technisch, juridisch en maatschappelijk.

⁶ Met de komst - per 1 juli 2020 - van een Barometer Culturele Diversiteit (zie infra) wordt een antwoord op dit vraagstuk aangeboden aan grote bedrijven (vanaf 250 medewerkers).



3 Wat zijn de voorwaarden voor quota?

Quota invoeren om de achterstelling van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt tegen te gaan, vraagt om een aantal voorwaarden. Deze worden hieronder beschreven.

Technische uitvoerbaarheid

Quota invoeren is een mogelijkheid, maar - zie vrouwenquotum en quotum

“Quota als vorm van 'evenredige vertegenwoordiging' zijn niet goed uitvoerbaar in de praktijk. Dat geldt zeker als je ook nog rekening wilt houden met verschillen naar herkomst, naar bedrijfssector, naar scholingsniveau en/of naar regio. Groepen die zijn oververtegenwoordigd in bepaalde sectoren (bijv. Italianen in pizzeria's) zijn daardoor per definitie ondervertegenwoordigd in andere sectoren. Hoe los je dat op?.”

Han Entzinger, hoogleraar Integratie en migratiestudies, interview.

voor mensen met een beperking - mits meten mogelijk is c.q., mits het bepalen van mensen met een niet-migratieachtergrond mogelijk is. Hier ligt direct de moeilijkheid. Want wie zijn precies die mensen met een migratieachtergrond? Hoe kom je daarachter? Aannemende dat het wel mogelijk is om te bepalen wie tot de doelgroep hoort: quota berusten op percentages. Het landelijk gemiddelde van Nederlanders met een migratieachtergrond bedraagt momenteel 13,8%, maar er is een

zeer groot verschil tussen grote steden (de G4) en de rest van het land, tussen de Randstad en het platteland, tussen de sectoren enzovoort. Daarboven komt de superdiversiteit (Vertovec, 2007) onder bevolkingsgroepen met een migratieachtergrond (Jennissen e.a., 2018). Denk bijvoorbeeld aan de G4, steden die 'majority-minority cities' geworden zijn met Rotterdam aan kop met 206 nationaliteiten (Crul e.a., 2019), waar iedereen, inclusief de mensen met een niet-migratieachtergrond, in feite tot een numerieke minderheid hoort⁷. Hoogleraar Han Entzinger: “Daarbij komt ook nog dat er juist en vooral in de grote steden recentelijk steeds meer niet-westerse migranten komen wonen die hoog zijn opgeleid en die als 'kenniswerkers'⁸ ('expat') naar Nederland zijn gekomen, onder meer uit China,

⁷ Zie het BaM-project (*Becoming a Minority*): <https://bamproject.eu/nl/>

⁸ Nederland telde van 2016 tot en met 2018 gemiddeld 383 duizend internationale kenniswerkers. Dat is 4,2 procent van de Nederlandse





India en Turkije. Voor hen is een stimulerend beleid echt niet nodig. Dat betekent eens te meer dat elke vorm van positieve actie/quoting vraagt om differentiatie.” Dat betekent dat bij een quoteringsbeleid rekening zou moeten worden gehouden met deze verschillen. Want het zou niet logisch zijn als bijvoorbeeld bedrijven in Rotterdam (waar meer dan de helft van de inwoners een migratieachtergrond heeft) een zelfde quotum zouden hanteren als bedrijven in Leeuwarden (waar slechts zo’n 17% van de inwoners een migratieachtergrond heeft)⁹. Tegelijkertijd geeft Mariëtte Turkenburg, voorzitter Talent naar de Top, aan dat het voor topfuncties de vraag is of de regionale eis gewenst is, want mobiliteit is, zeker voor deze soort functies, ook een oplossing.

Juridische uitvoerbaarheid

Quota voor mensen met een migratieachtergrond zijn op dit moment in Nederland niet geregeld: niet toegestaan en ook niet verboden.

Nederlandse gelijkebehandelingswetten¹⁰ en EU-richtlijnen bieden hiervoor wel ruimte op basis van aangetoonde ongelijkheid. Wel moet het quotabeleid – als voorkeursbeleid¹¹ – voldoen aan bepaalde juridische eisen naar de vorm van het quotum, het recht dat van toepassing is, en proportionaliteit van quota als middel tot de aangepakte situatie en inbreuk op de rechten van anderen. Vier

“De Algemene Wet Gelijke Behandeling/ AWGB art. 2(3) staat positieve actie toe. De AWGB spreekt niet over ‘discriminatie’, maar over ‘onderscheid’ en ‘gelijke behandeling’. De wet regelt wanneer wel en wanneer niet een onderscheid in gelijke behandeling gemaakt mag worden. Uitgangspunt is dat onderscheid niet mag. In bepaalde gevallen mag dat wel, zoals in het geval dat een bedrijf bijvoorbeeld de voorkeur mag geven aan vrouwen en alloctonen bij het aannemen van nieuwe werknemers, wanneer deze groepen een achterstandspositie hebben op de arbeidsmarkt. De AWGB staat in zo’n geval voorkeursbeleid of ‘positieve discriminatie’ toe.”

Marjolein van den Brink, universitair docent UU, interview.

beroepsbevolking. Bron: CBS <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/07/in-vergelijking-met-eu-landen-relatief-weinig-internationale-kenniswerkers>

⁹ <https://allecijfers.nl/gemeente/leeuwarden/#bevolking>

¹⁰ Over de Gelijkebehandelingswetgeving College voor de Rechten van de Mens: <http://www.wervingenselectiegids.nl/wet-en-praktijk/gelijkebehandelingswetgeving>

¹¹ Niet elke vorm van voorkeursbeleid komt op het formuleren van voorkeursbeleid neer. Verschillende vormen van voorkeursbeleid bestaan. De





wettelijke criteria¹² zijn van toepassing: 'Achterstandsvereiste', 'evenredigheidsvereiste', 'kenbaarheidsvereiste' en 'zorgvuldigheidsvereiste'. Met name dat laatste criterium kan de toepassing van voorkeursbeleid in de weg staan. Het vereist een zorgvuldige en objectieve beoordeling van álle sollicitanten, op grond van hun kwalificaties. Dat betekent dat geen enkele kandidaat dus bij voorbaat mag worden uitgesloten van de sollicitatieprocedure op grond van een groeps-kenmerk. Kandidaten voor een vacature moeten aan de hand van vooraf op schrift gestelde, zakelijke criteria beoordeeld worden. Een kandidaat kan alleen voorrang krijgen bij 'gelijke geschiktheid'¹³ (die uitsluitend kan worden vastgesteld door vergelijking met de geschiktheid van kandidaten uit andere groepen). En dus niet bij 'voldoende' of 'gebleken' geschiktheid. De huidige jurisprudentie over voorkeursbeleid heeft uitsluitend betrekking op quota voor vrouwen, en biedt geen uitsluitel over de toelaatbaarheid van quota voor mensen met een migratieachtergrond, gelet op hun achterstandssituatie. Verhaar, senior beleidsadviseur van het College voor de Rechten van de Mens zegt hierover: "Derhalve valt niet van tevoren te zeggen of 'quotumbeleid' voor etnische groepen voldoet aan de eisen van het gelijke behandelingsrecht"¹⁴.

lichtste vorm houdt in dat bij 'gelijke geschiktheid' de voorkeur uitgaat naar de mensen met een migratieachtergrond. Quota of quotering vormt de zwaarste vorm van voorkeursbeleid. Ander vormen zijn o.a.: streefcijfers, positieve actie (*Affirmative Action*) en positieve discriminatie. Zie hierover Wiggers, 1991: 270-74.

¹² De AWGB en de EU-richtlijnen zien op een beperkt terrein toe: bijvoorbeeld een commissariaat in een raad van commissarissen valt waarschijnlijk niet onder het begrip werknemer of zelfstandige. Daarmee vallen deze functies buiten de reikwijdte van de gelijkheidsregels. In zo'n geval mag je dus meer. (Bron: interview Marjolein van den Brink)

¹³ Paul Abell signaleert in zijn interview dat er is alleen voorkeur mogelijk bij gelijke geschiktheid en niet bij voldoen aan de eisen. Abell: "Als ook personen meedoen die niet onder het quotum vallen, is het erg makkelijk om vast te stellen dat deze 'geschikter' zijn." Zie hierover Wiggers, 1991: 270-74.

¹⁴ Referentie is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van 27 april 2016 (Overwegingen 51, 71, 75. Art 9, lid 1 - verbod, 2= uitzonderingen en voorwaarden, m.n.). Overwegingen 51 (verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens); Overweging 71 (Geautomatiseerde individuele besluitvorming, waaronder profilering); Overweging 75 (Verantwoordelijkheid van de verwerkings-verantwoordelijke)

<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/algemene-verordening-gegevensbescherming-avg>

Zie verder de Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming (UAVG) Art. 22, lid 1, 2 en Art. 25:





Om quota mogelijk te maken, is er een vorm van 'etnisch registreren' nodig. Registratie van etnische afkomst is niet toegestaan, tenzij aan strenge vereisten wordt voldaan. Verhaar: "Het verbod van etnische registratie (...) is neergelegd in wet- en regelgeving m.b.t. privacy en discriminatie. Uitzonderingen en bijbehorende voorwaarden zijn er wel voor onderzoek en voorkeursbeleid. In dit laatste geval is het doel het toekennen van een bevoorrechte positie aan leden van minderheidsgroepen om achterstand op te heffen."

De Algemene verordening gegevens-bescherming (AVG) stelt het beginsel van verbod in haar artikel 9 (lid 1): 'verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens' is verboden, maar er is een uitzondering bij voorkeursbeleid. De Uitvoeringswet AVG (UAVG, Staatsblad 2018) stelt in haar artikel 25:

"Gelet op artikel 9, tweede lid, onderdeel g, van de verordening, is het verbod om persoonsgegevens te verwerken waaruit ras of etnische afkomst blijkt, niet van toepassing, indien de verwerking geschiedt: (...) met het doel personen van een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke nadelen, verband houdende met de grond ras of etnische afkomst, op te heffen of te verminderen, en slechts voor zover: 1°. de verwerking voor dat doel noodzakelijk is; 2°. de gegevens betrekking hebben op het geboorteland van de betrokkene, diens ouders of diens grootouders, dan wel op andere, bij wet vastgestelde criteria op grond waarvan op objectieve wijze vastgesteld kan worden of iemand tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep behoort; en 3°. de betrokkene¹⁵ tegen de verwerking geen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt¹⁶." (Staatsblad, Jaargang 2018, 144; Schermer, 2018: 43, (Wbv)).

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0040940/2019-02-19>

¹⁵ Voor de betrokkene (dat is degene van wie de persoonsgegevens verwerkt worden) moet het behoorlijk en transparant zijn hoe en waarom de persoonsgegevens verwerkt worden. Zie Autoriteit Persoonsgegevens: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/algemene-verordening-gegevensbescherming-avg>

¹⁶ Expert Marylin Haimé, oud-directeur Inburgering en Integratie bij het ministerie van VROM, expert integratie nieuwe Nederlanders: "Het moet dan ook echt informed consent zijn en het doel moet helder zijn. De werknemer geeft toestemming voor het uitvoeren van registratie van etnische persoonsgegevens. Zonder toestemming is er immers sprake van een





Jeroen de Wildt, oud-beleids- en wetgevingsadviseur en secretaris van de Visitatiecommissie Emancipatie (2004-2007) geeft aan dat "dat betekent dat voor de verwerking van persoonsgegevens ondubbelzinnig toestemming van de individuele betrokkenen nodig is. Er mag geen twijfel bestaan over het feit dat de betrokkene uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven."

"Registratie is lastig, want voor een groeiende groep gaat het om waar de grootouders geboren zijn. En dan de mengvormen."
Sjiera de Vries, lector Sociale innovatie Hogeschool Windesheim. Interview.

De eis dat mensen zelf toestemming moeten geven, sluit aan bij de gedachten van verschillende geïnterviewde deskundigen die aangeven dat het zinnig is om mensen zelf te laten bepalen of en hoe ze zich registreren. Want: wie heeft een migratieachtergrond? Wie mag dat bepalen? Wie reken je tot welke groep? De deskundigen Abell, Rodrigues en de Vries geven aan dat etnische identiteit fluïde wordt,

zeker met de komst van een derde generatie en de groei van het aandeel van mensen met een bi-culturele achtergrond. In een artikel bepleitten Marcel Ham en Jelle van der Meer (2012) dan ook om mensen zelf te laten kiezen waar ze bij willen horen. De Zwart en Duyvendak (2012a) zien in zelfregistratie een manier om enerzijds te zorgen voor burgerbetrokkenheid bij etnische bevolkingsstatistiek en anderzijds kennis te

"Wie is migrant? Wie mag dat definiëren? Als de migrant zichzelf ziet als een Nederlander?"
Paul Abell, raadslid van de Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming, interview.

ontwikkelen voor het aanpakken van sociaaleconomische ongelijkheid tussen etnisch-culturele groepen. Maar Verweij (2012a, 2012b) stelt op zijn beurt dat zelfidentificatie niet werkt, omdat er de kans bestaat dat bijvoorbeeld meer geïntegreerde personen zich niet meer identificeren als 'migrant'. Marjolein van den Brink geeft aan dat "Degenen die gevraagd worden zich te

ongeoorloofde inbreuk op de privacy van een werknemer. Om rechtsgeldig toestemming te geven heeft de werknemer goede informatie nodig. De werknemer krijgt eerst informatie over het voorgenomen beleid of voorgestelde handeling. De informatieplicht van de werkgever en de toestemmingsvereiste van de werknemer vormen een twee-eenheid. Dit wordt ook wel 'informed consent' genoemd." Zie Autoriteit Persoonsgegevens (2106), Mag u persoonsgegevens verwerken?:

<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/algemene-informatie-avg/mag-u-persoonsgegevens-verwerken#wanneer-mag-u-zich-baseren-op-de-grondslag-toestemming-6331>





'identificeren', zouden moeten weten wat het doel is van die vraag: op basis daarvan kunnen ze zelf bepalen of ze in dat kader hun eventuele migratieachtergrond relevant vinden." Justus Veenman kaart een verwant aspect aan: "Bij zelfidentificatie bestaat de kans dat 'iedereen' zich aanmeldt als migrant om aldus in aanmerking te komen voor een baan. 'Iedereen' is natuurlijk overdreven, maar iemand uit de derde generatie die slechts 1/4 migrantenbloed heeft, kan bij quotering opteren voor 'migrant', terwijl hij/zij in elke andere situatie opteert voor autochtoon. Mensen zijn immers calculerende wezens.¹⁷" Veenman vindt deze tegenwerping "op zichzelf correct, maar onvoldoende zwaarwegend om quotering principieel af te wijzen." Daarvoor is discriminatie, volgens hem, "een te groot maatschappelijk probleem en is bestrijding van ongerechtvaardigde achterstand te belangrijk."

"Het besef dat je nog steeds een regeling à la de WBEAA zou mogen maken, is inmiddels geheel weggezaakt. Het zal je niet veel moeite kosten beleidsmakers te vinden die denken dat zoiets juridisch helemaal niet meer mogelijk is (...) Heersende opvatting bij de rijksoverheid is daarom dat je alleen etnisch mag registreren als dat niet tot personen herleidbaar is."

Jeroen de Wildt, oud-beleids- en wetgevingsadviseur en secretaris van de Visitatiecommissie Emancipatie (2004-2007), interview.

Op de vraag of wetgeving nog aangepast zou moeten worden om quota en dus etnische registratie mogelijk te maken, reageert men genuanceerd. Eerder was er de 'Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen (WBEAA)': deze beoogde de evenredige arbeidsdeelname van etnische minderheden in arbeidsorganisaties. De wet legde vanaf 1994 verplichtingen van etnische registratie van eigen personeel op aan (grotere) bedrijven. De wet kende geen quotaverplichtingen, maar ging uit van de veronderstelling dat werkgevers een

eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben om diversiteit in het personeelsbestand na te streven. Etnische registratie is daarbij een hulpmiddel, dat in Canada goed bleek te werken (bron: Entzinger, interview). De WBEAA werd rond de eeuwwisseling gewijzigd in de Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (Wet Samen¹⁸) met een beperkte vorm van

¹⁷ Naar ons weten, is er niet expliciet onderzoek hiernaar gedaan. Of mensen van zelfidentificatie er 'misbruik' van gaan maken en zo ja, hoe dat te voorkomen, zou nog onderzocht moeten worden.

¹⁸ De Wet SAMEN legde individuele werkgevers een wettelijke inspanningsverplichting op om te streven naar een evenredige vertegenwoordiging binnen de onderneming van personen die behoren tot de





zelfidentificatie door de werknemer (Berkhout, 1998). Uiteindelijk werd de wet afgeschaft in 2004, een politiek besluit¹⁹. Juridisch gezien had de wet kunnen doorgaan, zo stelt de geïnterviewde deskundige Marjolein van den Brink. En Jeroen de Wildt stelt dat "juridisch gezien de wet of een soortgelijke regeling (her)ingevoerd kan worden, zolang de etnische registratie maar het opheffen van feitelijke ongelijkheden ten doel heeft." Kortom: de wetgeving aanpassen om quota mogelijk te maken voor mensen met een migratieachtergrond, is een optie.

De geïnterviewde universitair docent Van den Brink oppert het idee om breder te registreren dan alleen etniciteit. Deze verbreding van registratie vanuit intersectioneel oogpunt, bijvoorbeeld de opleiding van ouders zou beter rekening houden met sociale achterstellingen. Bovendien zou het meer draagvlak voor registratie creëren en daarbij minder polarisatie en weerstand in de hand werken van mensen met een Nederlandse achtergrond die zich benadeeld voelen door voorkeursbeleid.

zogenaamde doelgroepen van de wet. Daarmee beoogde de wet vooral de vraagkant van de arbeidsmarkt te stimuleren. (Essafi e.a., 2004).

¹⁹ N.a.v. het verschijnen van de Rapportage Minderheden 2003 van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), riep het toenmalige Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) – thans gefuseerd in RADAR/Art.1 - de regering en de Tweede Kamer op het voornemen van het kabinet om de Wet SAMEN per 1 januari 2004 af te schaffen te heroverwegen. Bron: <https://www.duurzaam-ondernemen.nl/lbr-roept-regering-op-wet-samen-niet-af-te-schaffen/>

In zijn rapport meldt het SCP een aantal positieve ontwikkelingen wat betreft de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond – in het rapport aangeduid als allochtonen, maar dat de etnische minderheden een structurele achterstand op de arbeidsmarkt hebben en dat daardoor specifieke op minderheden gerichte maatregelen noodzakelijk zijn. Het SCP signaleert een positieve balans van de wet en ziet een lacune in gevoerd beleid aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt ontstaan door de beëindiging van de wet: "(...) wat kan nu worden gezegd over de werking van de Wet SAMEN en de noodzaak om deze wet ook na 2003 te continueren? Op de keper beschouwd zijn er flink wat argumenten om de Wet SAMEN niet zomaar terzijde te schuiven. Zo blijft de arbeidsmarktpositie van de minderheden nog steeds structureel achter bij die van autochtonen. (...) Hoewel het lang heeft geduurd, lijkt de Wet SAMEN steeds beter te functioneren. (...) Een meer principiële argument om de Wet SAMEN te handhaven is dat deze wet zich richt op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. (...) De Wet SAMEN doet een expliciet beroep op werkgevers om het aandeel minderheden binnen het personeelsbestand te vergroten. Deze dimensie mag in arbeidsmarktbeleid voor minderheden niet ontbreken." (Dagevos e.a., 2003:294)





4 Wat zijn de argumenten tegen quota?

Tegenstanders van etnische registratie hanteren verschillende soorten bezwaren: principiële bezwaren ('Het zou niet moeten mogen') en meer praktische bezwaren ('het werkt niet'). We beschrijven deze bezwaren in deze paragraaf.

Principiële bezwaren

Er bestaan principiële bezwaren tegen het registreren van de etnische afkomst van medewerkers. Het trauma van de Shoah in de Tweede Wereldoorlog en de massale deportatie van Joodse Nederlanders naar de Duitse vernietigingskampen maakt dat een grote maatschappelijke weerstand domineert bij het categoriseren van mensen op basis van hun etnisch-culturele achtergrond.

Toelichting registratie van etniciteit en de Jodenvervolgung

Vanaf 1941 werden alle Nederlanders van 14 jaar en ouder door de Duitse bezetter verplicht een bijna onvervalsbaar identiteitsbewijs - bedacht door het hoofd van de Rijksinspectie van de Bevolkingsregisters in Den Haag J.L. Lentz - bij zich te dragen. Vanaf 23 januari 1942 kregen de joden op weerskanten van hun persoonsbewijs een grote zwarte hoofdletter 'J', waardoor ze makkelijk te herkennen waren. De persoonsbewijzen werden aan een centraal register gekoppeld, waardoor de echtheid van een document gemakkelijk te controleren was. Loe de Jong noemde het mechanisme 'een onmisbaar hulpmiddel voor het vervolgingsbeleid van de Duitse bezetter'. Nederland kende namelijk het laagste overlevingspercentage van joden van alle West-Europese landen²⁰. *De Jong, Koninkrijk, deel 5, pag. 434 geciteerd door Shorto, 2013.*

De historische achtergrond verklaart in 1971 het verzet, geleid door het Comité Waakzaamheid Volkstelling (CWV), tegen de Volkstelling van het CBS. De telling, niet anoniem, zou voor de eerste keer uitgevoerd worden met behulp van de computer. De Amsterdamse advocate Lau Mazirel, actief geweest in het verzet, waarschuwde voor de computer als mensensorteermachine en stelde dat de computerregistratie misbruik en vervolging door een bezetter zou vergemakkelijken (Mazirel, 1970). Martin van Amerongen noemde in Vrij Nederland/VN de volkstelling levensgevaarlijk

²⁰ Over de historisch context, zie: Griffioen, 2011.





en herinnerde eraan dat de Jodenvervolging plaats had kunnen vinden 'dankzij het goed geoliede mechaniek van onze bevolkingsadministratie' (VN, 17 oktober 1970).

Kortom: een principiële bezwaar tegen quota is dat het etnische registratie vereist; bovendien maakt registratie het machthebbers met verkeerde intenties makkelijker om de mensenrechten te schenden van de geregistreerde groep, zoals eerder is gebeurd in de geschiedenis.

Andere principiële argumenten hebben te maken met weerstand en polarisatie vanuit mensen uit de meerderheidsgroep, die zich ook achtergesteld voelen en aldus juist kan leiden tot polarisatie. De geïnterviewde deskundige Marilyn Haimé, oud-directeur Inburgering en Integratie bij het ministerie van VROM, expert integratie nieuwe Nederlanders, stelt: "De polarisatie in de samenleving ten aanzien van migranten is een hedendaagse realiteit. Bij quota ten behoeve van etnische minderheden is de kans groot dat daardoor weerstand ontstaat en dus de polarisatie alleen maar groter zal worden." Hierop aansluitend: een ander principiële argument van de tegenstanders tegen quota is dat het middel niet zou passen in de huidige maatschappelijke context. Zij zien het als 'laatste redmiddel' en als een beleidsinstrument dat niet in lijn is met de persoonlijke erkenning die individuele medewerkers wensen. Het beeld dat quota scheppen is dat de werving en selectie niet op basis van eigen kwaliteit, maar op basis van collectieve achtergrond geschiedt.

"De grenzen van etnische groepen zijn zodanig flexibel dat je altijd proliferatie van claims kan verwachten. Een quota-beleid verdeelt de samenleving in plaats van de samenleving te verenigen tegen discriminatie, want het gaat om een strijd om schaarse middelen."

Frank de Zwart, Universitaire docent Universiteit Leiden, interview.

Praktische bezwaren

Uit de interviews en de literatuur komen ook praktische bezwaren naar voren tegen quota. Allereerst denken sommige tegenstanders dat quota niet werken (Trommelen e.a. 15-6-1995). Deze tegenstanders van quota stellen vast dat Nederland reeds een etnisch voorkeursbeleid heeft uitgevoerd (WBEEA, Wet





Samen²¹), dat niet heeft gewerkt en nu verlaten is. Ze denken dat etnische registratie geen kennis oplevert over maatschappelijke problemen (Reekum, 2012), dat het blikvernauwend en stigmatiserend is en uitsluiting in de hand werkt (Noor, Wahedi, 2012). Dit terwijl de overheid zo veel mogelijk neutraal dient te zijn. Dit was in 2012 de analyse van de toenmalige Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling/RMO (Frisse e.a., 2012).

Een andere reden waarom quota niet zouden werken, is dat wetten te weinig invloed zouden hebben. De geïnterviewde deskundige Peter Rodrigues, hoogleraar Immigratierecht, Universiteit Leiden, stelt dat de wet maar beperkt gedrag kan veranderen: "Eigen voorkeuren en vooroordelen blijven bestaan".

"Registratie naar etniciteit is zeer omstreden, want ervaringen in het verleden laten zien dat registratie van etniciteit ook kan worden misbruikt." *Marjolein van den Brink, universitair docent UU, interview.*

Tevens zouden quota wel zorgen dat mensen binnen komen, maar niet dat zij binnen blijven. Peter Rodrigues: "Quota zijn te dwingend: het versnelt wellicht de instroom, maar de sfeer op de werkvloer - die niet discriminatievrij is - wordt verziekt en dan volgt de uitstroom". In haar onderzoek Diversiteit in de top wijst de SER erop dat strategieën die vrij zijn van controle en verplichtingen vaak beter blijken te werken (SER, 2019: 90, Dobbin, 2016).

Een ander praktisch argument tegen quota is de vrees dat het leidt tot ongewenste effecten in de samenleving. Een Mattheuseffect (Merton, 1968) treedt op: Het zou de toplaag bevorderen en juist niet mensen in een kwetsbare positie: "(...) We helpen kinderen uit de hogere klassen met positieve discriminatie die was bedoeld voor mensen die echt onbevoorrecht zijn, de generaties die afstammen van slaven (...)". (Lionel Shriver in de Volkskrant, 12-6-2020). Een aantal geïnterviewde deskundigen stelt dat overheden enerzijds bevreesd zijn voor etnische ongelijkheid, en anderzijds vrezen dat erkenning van etnisch-culturele groepen leidt tot een reeks van onbedoelde gevolgen: accentuering van groeps grenzen en bevordering van het ontstaan van gevestigde belangen bij bepaalde groepsidentiteiten (Cadat en Fennema, 1996; Cadat 2002, 2006; Michon, 2011). De erkenning van etnische categorieën, in combinatie met een beleid van herverdeling - bijvoorbeeld van arbeidsmarktplaatsen door quota, kan leiden tot proliferatie van zelf geproclameerde etnische groepen en etnische groepsclaims op de

²¹ Zie: WBEAA: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0006670/2002-01-01> en Wet SAMEN: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0006670/2002-01-01/0/informatie> | <https://web.archive.org/web/20031214144325/https://www.wetsamen.nl/>





overheid (Sowell, 1990, 2004; Zwart, 2005b, 2007, 2011, 2012b). Dit veroorzaakt wat genoemd wordt negatieve 'etnisering', en het ontstaan van een '*dilemma of recognition*' (de Zwart, 2005a): erkenning van de achterstelling van diverse groepen maakt de weg vrij voor claims en klachten tegen de overheid vanwege die achterstelling.





5 Wat zijn de argumenten vóór quota?

In de literatuur en in de interviews worden verschillende argumenten genoemd voor de invoering van quota. Deze beschrijven we in deze paragraaf.

Allereerst vindt een aantal experts quota rechtvaardig en ten tweede is het economisch voordelig volgens een aantal andere experts. Ook is het een argument dat quota nooit goed zijn geprobeerd in Nederland; dus dat nog niet gesteld kan worden dat het niet werkt, zoals tegenstanders beweren.

Rechtvaardigheid

Voorstanders én tegenstanders van etnische registratie wijzen erop dat etnische registratie onmisbaar is om achterstanden op de arbeidsmarkt en onrechtmatigheden (discriminatie) te bestrijden (Verweij, 2012, Dagevos, Gijssberts, 2012, Atria 2013). Zonder cijfers kan de overheid beleidsdoelen van integratie niet realiseren. Daarbij vinden zij dat quota een ongelijke situatie kunnen rechttrekken. Zo stelt emeritus hoogleraar EUR Justus Veenman: "Natuurlijk wordt wel aangevoerd dat individuele autochtone Nederlanders (of mannen) ten onrechte slachtoffer worden van quotering ten gunste van migranten (of vrouwen), en dat quotering dus níet mag. Daar staat tegenover dat zij momenteel ten onrechte voordeel ondervinden ten koste van migranten (of vrouwen). Bij de afweging van deze voor- en nadelen zou ik willen aanvoeren dat het nadeel voor migranten (nog sterker dan voor vrouwen) op collectief niveau, is dat werkloosheid en/of oververtegenwoordiging in lage functies bijdraagt aan negatieve beeldvorming/ stigmatisering. De effecten daarvan acht ik zwaarwegend, niet alleen voor migranten (of vrouwen), ook voor de Nederlandse samenleving." Voorstanders van quota vinden quota dus gerechtvaardigd, omdat de huidige ongelijke situatie tot veel schade leidt: men wijst erop dat onevenredigheid in de verdeling van de werkgelegenheid een belangrijke bron van frustratie is, dat het zelfs welzijn en gezondheid aantast en bijdraagt tot sociale instabiliteit door (vergaande) maatschappelijke onrust.





Economisch voordeel

Voorstanders van quota geven ook een economische argumentatie: quota bevorderen diversiteit op de arbeidsmarkt, wat een positieve impact heeft op de economie, want diverse en inclusieve bedrijven leveren betere prestaties (Bellaart e.a., 2016; Hunt e.a., 2015, 2018). De geïnterviewde deskundige Govert Bijwaard, senior onderzoeker Nederland Interdisciplinair Demografisch Instituut NIDI, stelt: "Dergelijke quota, voor werk dat een autochtone Nederlander niet wil doen, zijn niet discriminatoir, maar wel nuttig, omdat het de economie van Nederland vooruit helpt." Geïnterviewde Justus Veenman wijst erop dat dit economische voordeel de optimalere inzet betreft van arbeidskrachten in de economie: "Het gaat hierbij dus om indirect voordeel voor de hele samenleving. Het directe voordeel is voor de migranten die dankzij quotering een geschikte arbeidsplaats verkrijgen, alsook voor werkgevers die nu wel migranten aannemen, waar zij dit eerder niet deden omdat ze suboptimaal kozen voor autochtone sollicitanten/ werknemers. Terzijde: het wijzen op indirect voordeel voor de economie en direct voordeel voor een categorie werkgevers, kan gunstig uitpakken voor de acceptatie van quotering!"

Nog niet geprobeerd

Daarnaast wordt er gesteld dat het hanteren van quota nooit echt goed is uitgevoerd in Nederland en dat dus niet gesteld kan worden, zoals de tegenstanders doen, dat het niet werkt²². De geïnterviewde deskundige emeritus hoogleraar Criminologie Bovenkerk, voorstander van quota en pleitbezorger van positieve actie in het rapport Een eerlijke kans (1986), dat aan de toenmalige minister Rietkerk van Binnenlandse Zaken werd aangeboden (1986), wijst erop dat volkomen etnische registratie nooit bestaan heeft in Nederland. Hij stelt vast dat ongelijkheid alleen aangepakt kan worden als men in staat is om eerst de ongelijkheid in kaart te brengen. Bovenkerk: "Zonder feiten, kun je niet meten. Ik pleitte al in 1988 voor

²² In de Verenigde Staten is een omstreden doch effectieve quotabeleid van *Affirmative Action* toegepast m.n. met de Executive Order 11246 ondertekend door president Lyndon B. Johnson op 24 september 1965 (http://www.oeod.uci.edu/policies/aa_history.php). Dit beleid heeft een positief effect op de werkgelegenheden van minderheden en vrouwen. Het heeft geresulteerd in de vorming van een Afro-American middenklasse. Zie Freeman, 2019; Miller, 2019, William, 2019; Dianat, 2018; Miller, 2017; Kurtulus, 2016; Skrentny, 1996; Bovenkerk, 1986; Sloot, 1986.





etnische registratie, want anders kun je allerlei idiote claims van tegenstanders niet weerspreken, tegenspreken, maar er gebeurde niks. We zijn al 30 jaar bezig met hetzelfde verhaal.”





6 Zijn er ook alternatieven voor quota?

Er zijn verschillende initiatieven die lijken op quota, maar die net anders werken. Deze lichten we hieronder toe²³.

Vrijwillige streefcijfers

Er zijn diverse initiatieven gericht op het aantrekkelijk maken van culturele diversiteit voor bedrijven en organisaties. En eventueel daaraan zelfopgelegde streefcijfers te koppelen. Streefcijfers maken de cijfermatige transparantie van het personeelsbestand noodzakelijk. Als je streeft als bedrijf naar evenredige vertegenwoordiging van werknemers, gebaseerd op achtergrond, dan moet je kunnen meten. Want meten is weten. Hoe je dat kan doen met behulp van de statistieken van het CBS²⁴, laten we hieronder zien in het voorbeeld van de Barometer Culturele Diversiteit.

Het idee van culturele diversiteit in bedrijven en organisaties is gebaseerd o.a. op een doorlopend onderzoek van McKinsey en Company (Hunt, 2018), waaruit blijkt dat bedrijven en organisaties met een divers personeelsbestand en een beleid van diversiteit en inclusie beter presteren als het gaat om kansgelijkheid en bedrijfsresultaat²⁵. Het Rijksoverheidsbeleid ondersteunt gelijke behandeling op het werk en culturele diversiteit op de werkvloer (Beek, 2015).

Vrijwillig beleid ter bevordering van diversiteit²⁶

Er zijn in Nederland diverse elkaar aanvullende manieren, zowel op landelijk niveau als op regionaal en lokaal niveau waarop bedrijven kunnen werken

²³ Er is nog weinig bekend over de effectiviteit van deze initiatieven.

²⁴ Toen de Wet SAMEN werd afgeschaft, hebben EGA HRM Consult en I-nova nog onderzocht wat dan wel mogelijk zou zijn, zoals het leveren van cijfers door het CBS, wat nu dus gebeurt met de Culturele Barometer Diversiteit I-nova. Zie Abell e.a., februari 2004. Essafi, 2003.

²⁵ Zie ook de Vries, 2009, 2012; Wolk e.a., 2009; Van Praag en Hoogendoorn, 2012; Grapperhaus, 2013. Voor een kritisch perspectief, zie Ghorashi, H. & Sabelis, I. (2013).

²⁶ De term 'diversiteit' is een koepelbegrip voor (achterstand of uitsluiting op basis van): etnische achtergrond, maar ook beperking, leeftijd, seksuele oriëntatie of genderidentiteit. En denk ook aan armoede of laaggeletterdheid.





"Topvrouwen heeft gekozen om inzichtelijk te maken dat de vrouwen er zijn. We laten ze zien met een database. In deze database komen ook vrouwen voor met een niet-westerse achtergrond. Marry de Gaay-Fortman – oud-voorzitter Topvrouwen – reageerde in Buitenhof op de bewering dat de cijfers van CBS aantonen dat vrouwen niet naar de top willen, door te stellen: 'De cijfers zullen er wel zijn, maar waar het om gaat, is dat wij een database met 2.000 vrouwen hebben'."

Directeur Topvrouwen Caroline Holtgreve, gesprek.

aan het vergroten van de diversiteit van hun organisatie. Dan wordt niet gewerkt met streefcijfers, maar met beleid dat de organisatie toegankelijker maakt voor mensen met een migratieachtergrond. Het landelijk netwerk Topvrouwen²⁷ bijvoorbeeld maakt zich momenteel sterk in de SER-infrastructuur voor een cultureel diverse arbeidsmarkt. De rol van Topvrouwen op het gebied van culturele diversiteit is om de database uit te breiden naar cultureel talent. Zo wordt talent

zichtbaar en kan o.a. aan het vooroordeel 'zijn ze er wel?' gewerkt worden. Voor kandidaten leidt deze zichtbaarheid tot de toegang tot andere netwerken.

Er zijn regionale netwerken die zich bezighouden met het bevorderen van diversiteit op de werkvloer in de regio. Een voorbeeld is ION: een netwerk van en voor inclusieve ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen. Dit netwerk heeft als doel deze inclusieve ondernemers met elkaar te verbinden, zichtbaar te maken en te versterken. Daarnaast heeft dit netwerk de ambitie om inclusief ondernemen te stimuleren in de regio en actief in te zetten op het behalen van de doelstelling in het Sociaal Akkoord: meer werk voor mensen met een beperking. Dit doen ze onder andere door zich in te zetten als ambassadeur van het WerkBedrijf.

ION is ontstaan vanuit de landelijke baanafpraak, meer werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en voor sociale ondernemers. Je kunt je

²⁷ Vanaf april 2020 is [Topvrouwen.nl](https://www.topvrouwen.nl) onderdeel van de ondersteuningsstructuur rondom diversiteit waarvan de SER initiatief heeft genomen. Die ondersteuningsstructuur is erop gericht organisaties die zich bezighouden met diversiteit met elkaar te verbinden, maar ook om adequate monitoring mogelijk te maken. Behalve genderdiversiteit moeten bedrijven ook meer culturele diversiteit realiseren. Het opzetten van een database voor multicultureel talent – als spin off van de bekende database met vrouwelijk talent van Topvrouwen.nl – is een van de mogelijkheden die verkend wordt. Bron: Topvrouwen.nl (11 mei 2020). [Topvrouwen.nl gaat belangrijke rol spelen in SER-infrastructuur](#). SER.nl (12-5-20) [Topvrouwen.nl krijgt belangrijke rol in SER-infrastructuur voor diversiteit](#).





aanmelden voor het netwerk en er wordt een belofte gedaan op de website dat ze ook ondersteunen bij het inclusiever worden.

Een ander voorbeeld is 'Diversiteit loont': een coalitie en campagne voor bedrijven in de provincie Zeeland. Doel is om bedrijven en (overheids)organisaties inzicht te geven in de meerwaarde van diversiteit op de werkvloer en diversiteitsbeleid. In de Zeeuwse coalitie voor meer diversiteit deelt men met elkaar de problemen die bedrijven tegenkomen bij het aantrekken van meer divers personeel. Er worden netwerkbijeenkomsten gehouden en vanuit Diversiteit in Bedrijf wordt ondersteuning geboden aan (komende) charterondertekenaars van de Charter Diversiteit (zie hieronder).

Een ander voorbeeld van een netwerk van werkgevers is platform '010 inclusief' in de regio Rotterdam. In 2015 is dit platform opgestart door de

gemeenteraad van Rotterdam en het zette in op gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. In 2017 is het initiatief 'Culturele Diversiteit In de Top' gestart. Onder meer mensen uit het bedrijfsleven en experts gingen voor de tweede keer op 29 januari 2019 met elkaar in gesprek over hoe meer talenten met een migratieachtergrond in topposities kunnen komen. Koningin Máxima, minister Van Engelshoven (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) en staatssecretaris Van Ark (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) waren aanwezig. De Alliantie bestaat uit organisaties die zich inzetten voor meer divers talent: Agora Network, Diversiteit in Bedrijf, Etnische Zaken Vrouw Nederland, NL2025, de Sociaal-Economische Raad (SER), Talent naar de Top en The Other Network. Werkgevers die lid zijn van de Alliantie Culturele Diversiteit in de Top onderstrepen het belang van meer leidinggevenden met een migratieachtergrond. Ze doen dit bijvoorbeeld door ambassadeurs in te zetten, bijeenkomsten te organiseren en vacatures en kandidaten voor

"Cultuurverandering is een ambacht. Iets dat je ontwikkelt door het te doen. Door bewust te worden van je socialisatie, koloniale en algemene onderdrukkingsgeschiedenis van je land en je organisatie en het effect ervan op de samenleving en je medewerkers etc. Het vraagt om de bereidheid om je daderschap onder ogen te zien en daarvoor verantwoordelijkheid te nemen. Het vraagt om bewustzijn van patronen van jezelf, van je team en de organisaties die discriminatie mogelijk maken. Belangrijk hierbij is ook om consequent en congruent te zijn als leidinggevende. Deze inzichten en bekwaamheden horen deel uit te maken van alle leiderschapstrajecten. Het heeft te maken met dat er bewustzijn en kennis is over wat discriminatoir en racistisch is en wat het in de praktijk betekent om insluitend en inclusief te zijn. Inzicht in mechanismen van macht en privileges en de subtiele mechanismen die een rol spelen in groepsdynamieken etc. Het gaat om vakmanschap en handelingsbekwaamheid in leiding geven op een inclusieve manier."
Domenica Ghidei, vicevoorzitter ECRI, interview.





leidinggevende posities aan te dragen. Voorbeelden van de werkgevers zijn onder meer Google, Philips, ABN AMRO, PWC²⁸, RANDSTAD en de NS.

De alliantie zorgt onder meer voor het volgende:

- Kennisdeling en ontmoeting: onder andere training over impliciete vooroordelen.
- Monitoring: onderzoek naar de stand van zaken van culturele en genderdiversiteit in de top.
- Rolmodellen en multiculturele netwerken: de werkgevers die meedoen, krijgen toegang tot alternatieve kanalen om multicultureel talent te bereiken en er is een pool met rolmodellen.
- Communicatie: er wordt 'exposure' gegeven aan de resultaten op bedrijfs- en overstijgend niveau via artikelen, digitale platforms en media. Ook wordt multicultureel talent zichtbaar gemaakt via onder andere rolmodellen en ambassadeurs.

Het Charter Diversiteit en Talent naar de Top hebben allebei een groot netwerk van werkgevers, die zich inzetten voor meer diversiteit op de werkvloer en die allemaal een intentieverklaring hebben ondertekend. Door een Charter te ondertekenen, committeert een bedrijf zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Talent naar de Top richt zich op gender- en culturele diversiteit in de top. De aangesloten bedrijven stellen een streefcijfer op. Dit streefcijfer is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. De resultaten, zowel kwantitatief als kwalitatief, worden jaarlijks gemonitord door een onafhankelijke monitoringcommissie. Talent naar de Top ondersteunt de aangesloten organisaties met onder meer effectieve cross (cultural) mentoring programma's, het netwerk en advies en training. Na een pilot, gestart vanaf mei 2018, wordt dit jaar de Monitoring Cultureel Talent naar de Top (Verhoeven e.a., 2020) voor de tweede keer uitgevraagd. Meedoen betekent dat bedrijven hun ambitie aangeven door een streefcijfer voor culturele diversiteit aan de top te bepalen. De pilotbedrijven die hebben meegedaan ervaren culturele diversiteit als complexer dan m/v diversiteit. In het monitoringrapport over 2018 staat een uitgebreide toelichting over de pilotresultaten²⁹. De stichting Diversiteit in bedrijf biedt, voor de bij hen aangesloten organisaties, ondersteuning bij het diversiteitsbeleid. Werkgevers die de intentie ondertekenen, kunnen zelf beslissen voor welke dimensies van diversiteit zij zich inzetten, waaronder culturele, etnische & religieuze achtergrond, gender, leeftijd, LHBTI en

²⁸ PWC en ABN AMRO zijn de echte voorlopers in NL

²⁹ Zie: <https://talentnaardetop.nl/monitor-talent-naar-de-top-2018>





arbeidsvermogen. Het Charter Diversiteit is onderdeel van een Europees netwerk van Charters in 20 landen. Meer dan 10.000 werkgevers zijn hier onderdeel van. In de intentieverklaring omschrijft ieder bedrijf de eigen concrete uitdaging op het gebied van diversiteit en inclusie. Vervolgens ontvangt het bedrijf van Diversiteit in bedrijf een meerkeuzelijst over het diversiteitsbeleid en kan het bedrijf aanvinken op welke gebieden het zich wil focussen en welke strategische middelen daarvoor worden ingezet.





Barometer Culturele Diversiteit

Vanaf 1 juli 2020 kunnen werkgevers met tenminste 250 medewerkers³⁰ gebruik maken van de Barometer Culturele Diversiteit (Ruig e.a., 2019a) om inzicht te krijgen in het aandeel werknemers met en zonder migratie-achtergrond binnen hun organisatie, aan de hand van een geanonimiseerde versie van hun personeelsbestand. Het doel van de Barometer is a) om de meetbaarheid van culturele diversiteit in het personeelsbestand te verbeteren, zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers en b) mogelijk te maken dat werkgevers effectief cultureel diversiteitsbeleid kunnen maken en evalueren (zie Kamerbrief 14 mei 2020). Hoewel de Barometer er niet op gericht is werkgevers tot een bepaald soort beleid te brengen, maakt de Barometer het voor bedrijven mogelijk dat ze bovendien vrijwillige en zelfopgelegde streefcijfers hanteren, waarop ze ieder jaar publiekelijk verantwoording moeten afleggen³¹. De SER pleit voor deze benadering in haar advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling* (2019a, 2019b, 2019c, 2019d). Dit SER-advies is door de Tweede Kamer ondersteund en in februari 2020 door de Rijksoverheid integraal overgenomen. Enkele acties zijn het vervolg geweest van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt/VIA. Bedoeling van het programma VIA is om de achterblijvende arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migratieachtergrond duurzaam te verbeteren met vernieuwende aanpakken. Het programma loopt tot het eind van de huidige kabinetsperiode. Onderdeel is de ontwikkeling van de Barometer Culturele Diversiteit. Deze niet-

³⁰ Dit betekent dat circa 60% van de werknemers in Nederland buiten het bereik van de Barometer vallen, want ze werken in midden- en kleinbedrijven (tot 250 werknemers). Bij deze bedrijven is een Barometer niet mogelijk vanwege het feit dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers wegens het kleine aantal werknemers. Jeroen de Wildt, oud-beleids- en wetgevingsadviseur en secretaris van de Visitatiecommissie Emancipatie (2004-2007), wijst echter op de mogelijkheid dat het midden- en kleinbedrijf gebruik maakt van artikel 25 UAVG: "Als je die route kiest, kun je wél bij individuele personen uitkomen. Dat is geen probleem, omdat die dan – gesteld dat men zich aan de wettelijke eisen heeft gehouden – in de gelegenheid zijn geweest een vetorecht uit te oefenen ten aanzien van verwerking van gegevens m.b.t. hun etniciteit. Dat zou dus voor SZW en de SER een stimulans moeten betekenen om artikel 25 UAVG te operationaliseren met handleidingen, voorbeelden, instructievideo's etc."

³¹ "Dit is vrijwel exact de gedachte die destijds achter de Wet BEAA en de Wet Samen zat." (Entzinger, interview).





dwingende tool³² is een hulpmiddel waarmee, in een nieuwe aanpak, werkgevers, vrijwillig, de culturele diversiteit van hun personeelsbestand in beeld brengen, want 'meten is weten'. Dit draagt bij aan het vergroten van de zichtbaarheid van talent met een migratie-achtergrond. Bedrijven die dat willen, kunnen de mogelijkheden verkennen om de individuele doorstroom naar de top van talenten met een migratieachtergrond te volgen³³. Het geeft een antwoord op het voor werkgevers dwingende vraagstuk van transparantie

"Aan een quotum zitten sancties. Ik ben hier niet op tegen, al denk ik dat het nu nog te vroeg is voor een quotum. Er zitten nog teveel haken en ogen onder andere aan de vastlegging van de culturele achtergrond. Ook is er nog veel verandering nodig op gebied van bewustwording en inclusief gedrag. Anders heeft een quotum weinig zin. Ik ben wel voor een zelfopgelegde doelstelling die dan wel weer door een onafhankelijke commissie wordt gemonitord. Wij hebben namelijk gezien dat de Charter van Talent naar de Top voor vrouwen, gebaseerd op dezelfde principes, werkt. Deze bedrijven doen het namelijk substantieel beter dan niet-ondertekenaars. En progressie willen we ook zien op gebied van culturele diversiteit en dat kan dus!"

Jelly Weidenaar, Directeur Talent naar de Top, betrokken bij het pilot Barometer Culturele Diversiteit, interview.

van de personeelsdiversiteit van hun bedrijven en organisaties. Door praktische en juridische drempels, die we eerder in deze verkenning hebben beschreven, hebben werkgevers namelijk onvoldoende zicht op de culturele diversiteit en het arbeidspotentieel van hun organisatie in hun eigen sector en regio. In de pilot Barometer Culturele Diversiteit is een tool gemaakt voor werkgevers van m.n. grote bedrijven (>250 fte's) waarmee ze transparantie kunnen verkrijgen. Het stelt werkgevers in staat hun eigen probleemanalyse te maken – op cijfers gebaseerd – en beleid te ontwikkelen, zoals gericht aandacht in hun HR-beleid (instroom, doorstroom, uitstroom) of zelf vrijwillig instellen van targets met streefcijfers of zelfs quota. De Barometer Culturele Diversiteit, op basis van het SER-advies Diversiteit in de Top (2019) is een proefproject van het Rijk, getest door het CBS met grote bedrijven (Achmea, Gemeente Den Haag, Hogeschool van Amsterdam, Politie Nederland, PricewaterhouseCoopers en

het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Culturele diversiteit verwijst naar Nederlanders met een migratieachtergrond.

³² Het verschil met eerdere aanpakken is dat de wet (WBEAA, Wet Samen) destijds dwingend was, zij het dat niet of nauwelijks werd gehandhaafd.

³³ Voor de goede orde: dit is niet het doel van de Barometer. Het is niet mogelijk met de Barometer over kleine groepen te rapporteren, zoals de top, en evenmin is het mogelijk om individuen te volgen.





Hoe werkt de Barometer Culturele Diversiteit? Door CBS-databases te koppelen, ontstaat inzicht in de culturele diversiteit onder werknemers. Daarmee hebben werkgevers een middel om op basis van cijfermatig inzicht beleid op diversiteit te voeren (Lennart, 2019). De rapportage vindt alleen plaats op geaggregeerd niveau, waardoor resultaten alleen anoniem en onherleidbaar tot individuen gepresenteerd worden. De pilot is op haalbaarheid en bruikbaarheid (niet op effectiviteit) in 2018-2019 succesvol getest met CBS en 8 werkgevers. Het doel van de pilot was om te komen tot een aanbod voor werkgevers, waarmee ze kunnen zien (1) hoe cultureel divers hun eigen personeelsbestand is (2) hoe zich dat verhoudt tot de diversiteit bij vergelijkbare werkgevers (benchmarks) en (3) hoe cultureel divers het huidige aanbod van werkzoekenden is. Op termijn zou het gebruik van deze barometer ertoe moeten leiden dat werkgevers meer medewerkers met een migratieachtergrond laten instromen, hen beter behouden en beter door laten stromen (Ruig e.a., 2019b: 32).





Conclusie en samenvatting

In Nederland hebben mensen met een migratieachtergrond een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, die onder meer te verklaren is door de discriminatie die zij tegenkomen in werving en selectie. Tot nu toe worden er in Nederland geen quota gehanteerd om die situatie te veranderen. Maar zou dat wel een reële optie zijn? Deze vraag hebben we verkend op basis van interviews met experts en het bestuderen van de relevante literatuur.

Een quotum voor mensen met een migratieachtergrond betekent dat er voor gezorgd wordt dat een gemiddeld minimaal aantal arbeidsplaatsen op de Nederlandse arbeidsmarkt toekomt aan Nederlanders met een migratieachtergrond. Hoe groot dat percentage is, zou verschillend moeten zijn per regio, omdat niet overal in het land evenveel mensen met een migratieachtergrond wonen. Dat zou een belangrijke voorwaarde zijn voor zo'n quotum, omdat een quotum bedoeld is voor het bereiken van een evenredig aandeel op de arbeidsmarkt in relatie tot het percentage van de lokale Nederlandse bevolking. Voor de hogere functies blijft de vraag open of de regionale eis gewenst is, want mobiliteit is, zeker voor deze soort functies, ook een oplossing.

Juridisch gezien is een quotum mogelijk; voorkeursbeleid is in Nederland toegestaan mits personen die niet vallen onder het quotum niet op voorhand worden uitgesloten. Een grote hobbel is echter dat dit betekent dat er een registratie moet komen op etniciteit. Een van de opties die genoemd is, is om dit vrijwillig te maken, omdat moeilijk is vast te stellen wie nu wel of niet onder de doelgroep 'mensen met een migratieachtergrond' valt en niet iedereen het wenselijk vindt om dusdanig gecategoriseerd te worden.

Tegenstanders van quota verwachten dat het niet werkt, omdat eerdere wetgeving (WBEAA en de Wet SAMEN) ook niet de gewenste effecten had. Voorstanders voeren aan dat deze wetgeving niet gericht was op quota en dus niet gesteld kan worden of quota werken in de Nederlandse context. Tegenstanders hebben ook principiële bezwaren, met name tegen etnische registratie, die de associatie oproept met de zwarte bladzijden in de Nederlandse geschiedenis, waarbij de vervolging van Joden juist mogelijk werd gemaakt door registratie van afkomst. Een ander principiële argument tegen is dat sommigen verwachten dat quotering polariserend zal werken. Quota kunnen stigmatiserend werken. Ze wekken de indruk dat personen met migratie achtergrond op een bepaalde arbeidsplaats zitten, omdat ze migrant





zijn en niet wegens hun persoonlijke verdiensten. De voorstanders van quota voeren daartegenin dat quota rechtvaardig zijn; het is een middel om de scheve situatie van nu recht te trekken. Daarbij kan een meer divers personeelsbestand winst betekenen voor een bedrijf.

Of er gekozen wordt voor quota zal het politiek en maatschappelijk debat moeten uitwijzen. Ook zal er nog meer onderzoek moeten komen naar de effectiviteit ervan. In ieder geval is duidelijk geworden dat quota, om de situatie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt te verbeteren, tot de mogelijkheden behoren. Echter, er zijn ook andere alternatieven, zoals *De Barometer Culturele Diversiteit*, die bedrijven inzicht geeft in de diversiteit van hun (potentiële) werknemers, en Talent naar de Top, die nog een stap verder gaat met de Culturele Monitoring (Verhoeven e.a., 2020), waar bedrijven een streefcijfer vaststellen, en zowel op de aantallen als kwalitatieve dimensies van een goed diversiteitsbeleid worden gemonitord. Maar anders dan alle andere bestaande initiatieven zijn quota een bindend middel, dat vrijwillig gehanteerd kan worden, maar ook vanuit de overheid kan worden opgelegd, terwijl de huidige initiatieven geen dwingend karakter kennen (Yilmaz, 2016). Wel kan een initiatief zoals de Barometer aan quota gekoppeld worden: met het inzicht uit de barometer ziet een bedrijf waar het scheef zit. En kan het bedrijf zelf een quota-commitment aangaan en (vrijwillige) streefcijfers hanteren.





Bijlage 1: Geïnterviewde experts

- Paul Abell. Raadslid van de Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming.
- Govert Bijwaard. Senior onderzoeker NIDI (Nederland Interdisciplinair Demografisch Instituut).
- Frank Bovenkerk. Emeritus Hoogleraar Universiteit Utrecht.
- Marjolein van den Brink. Lector Rechten Universiteit Utrecht, oud lid van de Commissie Gelijke Behandeling (nu het College voor de Rechten van de Mens).
- Han Entzinger. Emeritus Hoogleraar Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Domenica Ghidei. Vicevoorzitter Europese Commissie Tegen Racisme en Intolerantie, oud plaatsvervangend lid College voor de Rechten van de Mens.
- Marylin Haimé. Oud-topambtenaar, jurist, expert mensenrechten, toezichthouder goede doelen, vertolkt de stem van migrantenouderen in de Raad van Ouderen.
- Caroline Holtgreffe. Directeur Topvrouwen.
- Marina Lacroix. Pilotcoördinator programma Verder Integratie op de Arbeidsmarkt, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Peter Rodrigues. Hoogleraar immigratierecht en voorzitter Immigratierecht Instituut, Universiteit Leiden.
- Mariëtte Turkenburg. Voorzitter Talent naar de Top, bestuurslid stichting Topvrouwen.
- Odile Verhaar. Senior Beleidsadviseur bij College voor de Rechten van de Mens.
- Justus Veenman. Emeritus-Professor at Erasmus University Rotterdam.
- Sjiera de Vries. Lector Sociale Innovatie Windesheim, Adviserend lid Commissie Arbeidsmarkt- en Onderwijsvraagstukken (AMV) gedurende de voorbereiding van het advies Diversiteit in het personeelsbestand (2009).
- Yelly Weidenaar. Directeur Talent naar de Top.
- Jeroen de Wildt. Oud beleids- en wetgevingsadviseur, secretaris Visitatiecommissie Emancipatie (2004-2007).
- Frank de Zwart. Universitair docent vergelijkende politiek en beleidsanalyse, Universiteit Leiden.



Literatuurlijst

Abell, P. (2007). Oog voor verschil. Het beste uit diversiteit door criteriumgericht selecteren. Amsterdam: van Genneep.

Abell, J.P., R.H., Sordam, M. Carrilho, F. Glastra, M.G.M. Meerman, (februari 2004). Uitwerking kabinetsstandpunt Evaluatie Wet Samen.

Abell, P. (2002). Diversiteitsbeleid: Echte actie is zeldzaam.

Achiume, T. (2020). Visit to the Netherlands. Report of the special rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance. New-York: Human Rights Council. Bron:

https://njcm.nl/wp-content/uploads/2020/07/A_HRC_44_57_Add2_AdvanceEditedVersion.pdf

Amerongen, M. Van (17 oktober 1970). De neuzen worden geteld. Vrij Nederland.

Andriessen, I., Dijkhof, J., Hoegen, van der Torre, A., Berg, E. v. d., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd-Hamelink, M. d. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II.SCP. Bron:

<https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii/Ervaren+discriminatie+in+Nederland+II.pdf>

Andriessen, I. (2017). Discriminatie herkennen, benoemen en melden. Sociaal en Cultureel Planbureau. Bron:

<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:scp.nl:d33ca66e-1613-497f-a93b-579106003a4a>

Andriessen, I., Barbara van der Ent, Manu van der Linden, & Guido Dekker. (2015). Op afkomst afgewezen. Sociaal en Cultureel Planbureau. Bron:

<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:scp.nl:197002ef-e7da-4c6e-9d32-5fc1e5b76dcf>

Andriessen, I., Eline Nievers, & Jaco Dagevos. (2012). Op achterstand. Discriminatie van niet westerse migranten op de arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Bron:

<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:scp.nl:ecd37c2f-6f96-418a-9dfe-2625b5908c92>





Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Bron: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/255623/liever-mark-dan-mohammed.pdf>

ATRIA. (2013). Factsheet migratie-en etniciteitscijfers. welke informatie voor welk beleidsthema? ATRIA. Bron: <https://atria.nl/nieuws-publicaties/internationaal-nationaal/nationaal-beleid/factsheet-migratie-en-etniciteitscijfers/>

Autoriteit Persoonsgegevens (2016). Onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens bij pre-en in-employment screening. Den Haag: Autoriteit Persoonsgegevens. Bron: https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/01_rapport_db_hoffmann_openbare_versie_21062016_def.pdf

Baalen, B. van (1987). Positieve discriminatie, een carnavaleske eis. Nemesis, blz. 127-134.

Backer, A. (2011). Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken? Passieve discriminatie bij uitzendbureaus. Amsterdam: VU. Bron: <https://adoc.tips/uitzendbureaus-gekleurde-doorgeefluiken-passieve-discriminat.html>

Bard, B., Felten, H., Taouanza, I., & Walz, G. (2018). Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten. Utrecht: Ministerie van BZK / Movisie. Bron: <https://www.movisie.nl/publicatie/handreiking-antidiscriminatiebeleid-gemeenten>

Beek, A. v., & Henderikse, W. (2015). Goede voorbeelden culturele diversiteit en 'good principles' in de praktijk. Zeist. Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/documenten/rapporten/2015/09/01/goede-voorbeelden-culturele-diversiteit-en-good-principles-toegepast-in-de-praktijk>

Bellaart, H., Oostrik, S., Razenberg, I., & Waesberghe, E. S. v. (2016). Effectief diversiteitsbeleid: Tel uit je winst! Utrecht: KIS. Bron: <https://www.kis.nl/publicatie/effectief-diversiteitsbeleid-tel-uit-je-winst>





Berg, C. van den, Bijleveld, C., Blommaert, L., & Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g)een baan : Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. Tijdschrift Voor Criminologie, 59(1-2), 113.
Bron:
<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:dSPACE.library.uu.nl:1874%2F357250>

Berkhout, B., Homburg, G., & Waveren, B. v. (1998). Administreren of activeren. De WBEAA en het personeelsbeleid van werkgevers.

Bijwaard, G. E. (2015). Retourmigratie en arbeidsmarktsucces van arbeidsmigranten. Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken, 2(36), 205-218.
Bron:
https://www.tijdschriftvoorarbeidsvraagstukken.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/T-A-36-2-8/Retourmigratie-en-arbeidsmarktsucces-van-arbeidsmigranten

Bijwaard G. E., J. Veenman (2008), Ongelijke kansen op de transitionele arbeidsmarkt, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 42(2), pp. 137-147.

Bisschop, e. a. (2020). De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Blommaert, L. (2013). Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira? A study on the prevalence and sources of ethnic discrimination in recruitment in the Netherlands using experimental and survey data. Proefschrift. Utrecht: University of Utrecht. Bron:
https://www.researchgate.net/publication/273055286_Are_Joris_and_Renske_more_employable_than_Rashid_and_Samira_A_study_on_the_prevalence_and_sources_of_ethnic_discrimination_in_recruitment_in_the_Netherlands_using_experimental_and_survey_data

Bon, S. van, & Fiere, B. (2020). Monitor arbeidsmarktdiscriminatie 2015-2019. Rotterdam: RADAR/Art.1. Bron: <https://discriminatie.nl/files/2020-04/monitor-arbeidsdiscriminatie-2015-2019.pdf>

Bovenkerk, F. (2008). Hebben praktijktests tegen discriminatie effect? In A. Böcker, & e.a. (Eds.), Liber amicorum prof. mr. C.A. Groenendijk (pp. 521-530). Nijmegen: Wolf Legal Publishers.

Bovenkerk, F. (1986). Een eerlijke kans: Over de toepasbaarheid van buitenlandse ervaringen met positieve actie voor etnische minderheden op de





arbeidsmarkt in Nederland. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en ministerie van Sociale Zaken.

Bovenkerk, F. (1978). Omdat zij anders zijn: Patronen van rasdiscriminatie in Nederland. Boom.

Bovens, M. A. P., Bokhorst, M., Jennissen, R., & Engbersen, G. (2016). Migratie en classificatie : Naar een meervoudig migratie-idiom Bron: <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:dspace.library.uu.nl:1874%2F362287>

Brink van den, M., Burri, S.D. & Goldschmidt, J.E. (2015). Equality and human rights: nothing but trouble? Liber amicorum Titia Loenen. (414 p.). Utrecht: SIM/Universiteit Utrecht. Bron: https://www.uu.nl/sites/default/files/sim-special-38_equality_and_human_rights.pdf

Cadat, M. (2006). Religie in Rotterdam. houdingen tegenover het geloofsleven. Culturele contrasten (pp. 125-167). Amsterdam: Bert Bakker. Bron: https://www.researchgate.net/publication/342698917_Religie_in_Rotterdam_Houdingen_tegenover_het_geloofsleven

Cadat, M. (2005). Etnische minderheden en sociaal beleid. Handboek lokaal sociaal beleid (pp. 1-46). Den Haag: Elsevier Overheid. Bron: https://www.academia.edu/27745509/Etnische_minderheden_en_sociaal_beleid

Cadat, B., Sprinkhuizen, A., & Wild, J. d. (2002). Over kloven en overbruggen. sociaal-cultureel werk, accommodatiebeleid en de multiculturele buurt. In R. P. Hortulanus, & J. E. M. Machielse (Eds.), De multiculturele uitdaging (pp. 115-127). 's-Gravenhage: Elsevier. Bron: https://www.researchgate.net/publication/322071962_Over_kloven_en_overbruggen_Sociaal-cultureel_werk_accommodatiebeleid_en_de_multiculturele_buurt

Cadat, B., & Fennema, M. (1996). Het zelfbeeld van Amsterdamse migrantenpolitici in de jaren negentig. Amsterdams Sociologisch Tijdschrift, 22(4), 655-681. Bron: <https://ugp.rug.nl/ast/article/view/23742>





CBS. Volkstelling 1971 wordt media-event. In: Het licht van de statistiek.
Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/overzicht-publicaties/het-licht-van-de-statistiek/1960-1980/volkstelling-1971-wordt-media-event>

CRM. (2019). Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Bron:
<https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/5def5903b55daa48dd78be4d>

Crul, M. R. J., Scholten, P., & van Laar, P. (2019). Coming to terms with superdiversity: The case of Rotterdam Springer Open. Bron:
<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:research.vu.nl:publications%2Fbdbcfb1-5e2e-4c97-a935-f82ac701dee2>

Dianat, A. (2018). Statistical discrimination and affirmative action in the lab. London: Centre for Economic Policy Research. Bron:
<http://www.econis.eu/PPNSET?PPN=1036438600>

Dagevos, J., & Gijsberts, M. (2012). Registratie herkomst migranten blijft belangrijk. Bron: <https://www.socialevraagstukken.nl/registratie-herkomst-migranten-blijft-belangrijk/>

Dagevos, J., M. Gijsberts, C. van Praag, (2003). Rapportage minderheden 2003. Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Bron: <http://www.nidi.nl/shared/content/output/scp-2003-13-rapportage-minderheden.pdf>

Diversiteit in Bedrijf. (2017). Meten is weten. kennisdocument 'zicht op effecten van diversiteitsbeleid'. Bron: <https://diversiteitinbedrijf.nl/verslag-charterbijeekomst-meten-is-weten-2/>

Dobbin, F. [et al.]. (2016) Why Diversity Programs Fail And what works better. Harvard Business. Bron: <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>

El Marini, S., S. de Vries (2007) De meerwaarde van diversiteit: Verslag van een literatuur- studie, TNO-rapport, in opdracht van Div, Hoofddorp : TNO Kwaliteit van Leven.

Entzinger, H. (2018). Migratie. Amsterdam: Amsterdam University Press.
Bron: <https://www.kobo.com/nl/nl/ebook/migratie>





Entzinger, H. (2006). The parallel decline of multiculturalism and the welfare state in the Netherlands. *Multiculturalism and the welfare state* (pp. 177-202) Oxford University Press. doi:10.1093/acprof:oso/9780199289172.003.0006

Bron:

<http://www.oxfordscholarship.com/oso/public/content/politicalscience/9780199289172/acprof-9780199289172-chapter-6.html>

Essafi, M., IJzeren, J. v., Kolthoff, E. W., & Vonk, V. (2003). 'De partners aan het woord'. *Evaluatie Wet SAMEN. Feiten, ervaringen en visies*. Utrecht: KPMG. Bron: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-27223-48-b1.pdf>

Felten, H. (2019a). Nieuwe wetgeving wil arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken. Bron: <https://www.movisie.nl/artikel/nieuwe-wetgeving-wil-arbeidsmarktdiscriminatie-aanpakken>

Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I., & Visser, A. (2019b). *Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeenten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving. Bron: <https://www.kis.nl/publicatie/arbeidsmarktdiscriminatie-aanpakken-naming-faming-en-andere-maatregelen-voor-gemeenten>

Felten, H., & Taouanza, I. (2018a). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. Bron: https://www.kis.nl/sites/default/files/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def_0.pdf

Felten, H., Taouanza, I., & Broekroelofs, R. (2018b). *Meerdere vliegen in één klap. onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. Bron: <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/meerdere-vliegen-in-een-klap.pdf>

Freeman, R. B. (2019). *Black economic progress after 1964: Who has gained and why? Studies in labor markets* (pp. 247-294). Chicago: University of Chicago Press. doi:10.7208/9780226726304-010 Bron: <http://www.degruyter.com/doi/10.7208/9780226726304-010>

Frissen, P. H. A., Harchaoui, S., van Diepen, A., & Janssens, R. (2012). *Tussen afkomst en toekomst. Etnische categorisering door de overheid*.





Briefadvies aan de minister van immigratie, integratie en asiel. Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling. Bron: <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:tilburguniversity.edu:publications%2F2f47c860-acfc-474b-8d07-98166b40d796>

Gaay-Fortman, M. d. (2019). Verdrink geen dooie eend. De kunst van beminnelijke doeltreffendheid. Amsterdam/ Antwerpen: Business Contact. Bron: <https://www.topvrouwen.nl/nieuws/verdrink-geen-dooie-eend-%E2%80%93-de-kunst-van-beminnelijke-doeltreffendheid>

Ghorashi H. (2015). Waarom is racisme taboe in Nederland? In: Davidovic, M. Diversiteit en discriminatie: onderzoek naar processen van in-en uitsluiting. Amsterdam: Amsterdam University Press. Bron: <https://research.vu.nl/en/publications/waarom-is-racisme-taboe-in-nederland>

Ghorashi, H. & Sabelis, I. (2013). Juggling difference and sameness: Rethinking strategies for diversity in organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 29(1), 78-86. Bron: <https://research.vu.nl/en/publications/juggling-difference-and-sameness-rethinking-strategies-for-divers>

Grapperhaus, F. (2017). Rafels aan de rechtstaat. Amsterdam: Prometheus. Bron: <https://webwinkel.uitgeverijprometheus.nl/book/ferdinand-grapperhaus/9789044631791-rafels-aan-de-rechtsstaat.html>

Grapperhaus, F. (2013). Terug de polder in. Pleidooi voor een werkende arbeidsmarkt. Amsterdam: Bert Bakker. Bron: <https://webwinkel.uitgeverijprometheus.nl/book/ferdinand-grapperhaus/9789035139558-terug-de-polder-in.html>

Griffioen, P., & Zeller, R. (2011). Jodenvervolging in Nederland, Frankrijk en België 1940 – 1945 Bron: https://www.researchgate.net/publication/290114243_Pim_Griffioen_en_Ron_Zeller_Jodenvervolging_in_Nederland_Frankrijk_en_Belgie_1940-1945_Insa_Meinen_De_Shoah_in_Belgie_Ad_van_Liempt_en_Jan_H_Kompagnie_ed_Jodenjacht_De_onthutsende_rol_van_de_Nederlan

Ham, M., & van der Meer, J. (2012). De etnische bril. Categorisering in het integratiebeleid. Bron: <https://www.nidi.nl/shared/content/output/books/nidi-book-84.pdf>





Hoogendoorn, S., & van Praag, M. (2012). Ethnic diversity and team performance: A field experiment. Tinbergen Institute Discussion Paper, 12-068/3 Bron: <https://www.econstor.eu/handle/10419/87413>

Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through diversity. McKinsey & Company. Bron: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

Inspectie van het Onderwijs. (2020). De staat van het onderwijs 2020. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs. Bron: <https://www.destaatvanhetonderwijs.nl/>

Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M., & Bovens, M. A. P. (2018). De nieuwe verscheidenheid: De toegenomen diversiteit naar herkomst in Nederland Bron: <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:dspace.library.uu.nl:1874%2F364991>

Jong, L. de (1969-1994). Het Koninkrijk der Nederlanden in de Tweede Wereldoorlog. Bron: <https://www.niod.nl/nl/download>

Klaver, P. d., Bourma, S., Velden, M. v. d., Stoutjesdijk, F., Sloot, Y. v. d., & Grijpstra, D. (2015a). Discriminatie in de wervings- en selectiefase - methodologische verantwoording van 'virtuele' praktijktests. Zoetermeer: Panteia.

Klaver, P. d., & en c.s. (2015b). Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van 'virtuele' praktijktests. Zoetermeer: Panteia. Bron: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/255620/discriminatie-in-de-wervings-en-selectiefase-resultaten-van-virtuele-praktijktests.pdf>

Klaver, P. d., & en c.s. (2015c). Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie. Zoetermeer: Panteia.

Kurtulus, F., Ana. (2016). The impact of affirmative action on the employment of minorities and women over three decades: 1973-2003. SSRN Electronic Journal, doi:10.2139/ssrn.2573219 Bron: https://people.umass.edu/fidan/Kurtulus-2016-Journal_of_Policy_Analysis_and_Management.pdf





Leerkes, A., & Dagevos, J. (2016). Herziening van de termen 'autochtoon' en 'allochtoon' is nodig: Afschaffen, hernoemen of herdefiniëren? Bron: <https://www.socialevraagstukken.nl/herziening-van-de-termen-autochtoon-en-allochtoon-is-nodig-afschaffen-hernoemen-of-herdefinieren/>

Loeters, E., Backer, A., & Andriessen, I. (2014). Uitzendbureaus: Gekleurde doorgeefluiken? Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken, 30(4), 341-349. doi:10.5553/TvA/016922162014030004003

Loeters, E. (2011). De klant is koning. Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland. Amsterdam: VU. Bron: <http://docplayer.nl/11173679-Fen-onderzoek-naar-het-honoreren-van-discriminerende-verzoeken-van-werkgevers-door-intercedenten-van-uitzendbureaus-in-nederland.html>

Mazirel, L. (1970). Mensen in de sorteermachine.

Merton, R. K. (1968). Social theory and social structure (1968 enlarged edition. ed.). New York: Free Press.

Michon, L. B. (2011). Ethnic minorities in local politics: Comparing Amsterdam and Paris. Amsterdam: UvA

Ministerie van Sociale Zaken. (2018). Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bron: https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2018/11/16/rapport-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via/116850_Rapport_Integratie_WEB.pdf

Miller, C. (2019). Affirmative action and its persistent effects: A new perspective. California Management Review, 61(3), 19-33. doi:10.1177/0008125619849443

Miller, C. (2017). The persistent effect of temporary affirmative action. American Economic Journal. Applied Economics, 9(3), 152-190. <https://doi.org/10.1257/app.20160121>

Noor, S., & Wahedi, S. (14 mei 2012). Registreer allochtonen niet langer. Bron: <https://www.nrc.nl/nieuws/2012/05/14/registreer-allochtonen-niet-langer-1103836-a359091>





Piek, P., Putnik, K., Schoone, M., & Wiezer, N. (2018). Risico's voor discriminatie bij werving en selectie: Huidige gang van zaken en trends. TNO. Bron:

<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:tudelft.nl:uuid:9a1b1d9c-bccd-42b7-ab4d-9c9d4c7a3053>

Pleij, S. (2020). Lionel Shriver: 'Witte mannen worden gezien als slapjanussen'. De Volkskrant, Bron: <https://www.volkskrant.nl/cultuur-media/lionel-shriver-witte-mannen-worden-gezien-als-slapjanussen~b5905b09/>

Ponds, R., Middeldorp, M., Tempelman, C., & Vriend, S. (2018). Kansen bekeken: Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Atlas voor gemeenten. Bron: <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:dare.uva.nl:publications%2F3b000304-5b97-4817-82b5-2fc7d1d30920>

Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2019). Labour market discrimination against moroccan minorities in the Netherlands and Spain: A cross-national and cross-regional comparison. Journal of Ethnic and Migration Studies, 1-24. Bron: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1369183X.2019.1622824>

Reekum, R. v. (2012). Weet, eer u etnisch meet.... Bron: <https://www.socialevraagstukken.nl/weet-eer-u-etnisch-meet/>

ROA. (2016). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Bron: http://www.fachportal-paedagogik.de/fis_bildung/suche/fis_set.html?FId=1104980

Ruig, L. d., Walz, G., & Zwinkels, W. (2019a). Evaluatiekader programma verdere integratie op de arbeidsmarkt. Tweede tussenrapport. Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/12/2e-tussenrapport-evaluatiekader-programma-via>

Ruig, L. d., Witkamp, A., & Walz, G. (2019b). Evaluatie programma verdere integratie op de arbeidsmarkt. Eerste rapport: Stand van zaken. Bron:





<https://verwonderzoek.nl/wp-content/uploads/2019/08/Eerstetussenrapportprogramma-evaluatieVIA.pdf>

Scheffer, P. (11 juli 2020). Een immigratieland moet keuzes maken. NRC. Bron: <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/07/10/een-immigratieland-moet-keuzes-maken-a4005572>

Schermer, B., Hagenauw, D., & Falot, N. (2018). Handleiding Algemene Verordening Gegevensbeschermingen en Uitvoeringswet algemene verordening gegevensbescherming. Den Haag: Ministerie van Justitie en Veiligheid. Bron: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/handleidingalgemeneverordeninggegevensbescherming.pdf>

SCP. (2018). Jaarrapport integratie 2018. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2018/47/jaarrapport-integratie-2018>

SER. (2019a). Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling: Deel I samenvatting & visie raad op gender en culturele diversiteit. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. Bron: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/diversiteit-in-de-top.pdf>

SER. (2019b). Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling: Deel II analyse. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. Bron: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/diversiteit-in-de-top-analyse.pdf>

SER. (2019c). Handreiking voor bedrijven - meer diversiteit op de werkvloer en in de top : Gewoon een kwestie van doen. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

SER. (2019d). Publieksversie - diversiteit in de top : Tijd voor versnelling. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. Bron: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/diversiteit-in-de-top-publieksversie.pdf>

SER (mei 2014). Kroonlid Grapperhaus over SER-advies: Zeven bouwstenen tegen discriminatie. Discriminatie op de werkvloer te lijf. SERmagazine, (54ste Jaargang, nr. 5), 10-13.

SER. (2014). Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. Bron:





<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2014/discriminatie-werkt-niet.pdf>

Shorto, R. (2013). Amsterdam. Geschiedenis van de meest vrijzinnige stad ter wereld. Amsterdam: Ambo.

Shriver, L. (2020). De weg van de meeste weerstand. Amsterdam: Atlas Contact.

Skrentny, D. (1996). The ironies of affirmative action: Politics, culture, and justice in America University of Chicago Press. Bron:

Sloot, B. P. (1986). Positieve discriminatie: Maatschappelijke ongelijkheid en rechtsontwikkeling in de Verenigde Staten en in Nederland. Zwolle: Tjeenk Willink.

Sowell, T. (2004). Affirmative action around the world. New Haven: Yale Univ.

Sowell, T. (1990). Preferential policies (1. ed. ed.). New York, NY: Morrow.

Staatsblad (2018). Wet van 16 mei 2018, houdende regels ter uitvoering van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PbEU 2016, L 119) (Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming). Bron: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2018-144.html>

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Mens En Maatschappij, 94(2), 141-176. Bron: <https://www.ingentaconnect.com/content/aup/mem/2019/00000094/00000002/art00002>

TK. (2020). Kamerstukken. arbeidsmarktbeleid. Brief van de ministers van onderwijs, cultuur en wetenschap, van sociale zaken en werkgelegenheid en voor rechtsbescherming. Den Haag: Tweede Kamer der Staten-Generaal.

TK (2020). Kamerbrief Barometer culturele diversiteit komt per 1 juli 2020 beschikbaar





Trommelen, J., & Muller, H. (15 juni 1995). Hoogleraren oneens over nut van positieve discriminatie in Nederland. 'Compromismolen maakt uitvoering onmogelijk'. De Volkskrant, Bron: <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/hoogleraren-oneens-over-nut-van-positieve-discriminatie-in-nederland-compromismolen-maakt-uitvoering-onmogelijk~bb7b7886/>

Uitvoeringswet AVG (2018). Bron: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/uavg.pdf>

Veenman, J. (2010). Measuring labor market discrimination: An overview of methods and their characteristics. *American Behavioral Scientist*, 53(12), 1806-1823. doi:10.1177/0002764210368098

Veenman, J. (1998). Minderheden in het arbeidsbestel. Etnische minderheden en de multiculturele samenleving (pp. 261-296). Groningen: Wolters-Noordhoff.

Ven, C. van de, M.C. de Groot, S. de Vries (2004) Werk maken van diversiteit: tien tips, *Management Executive*, 2004 - juli/augustus, pp. 1-13.

Verhaar, O. M. L. (1998). Recht doen aan pluriformiteit als politieke opgave. het Nederlandse debat over voorkeursbehandeling in het licht van de filosofische discussie over rechtvaardigheid en burgerschap.

Verhoeven, N., & Henderikse, W. (2020). Succes verzekerd! Monitor Talent naar de Top 2019. Amsterdam: Stichting Talent naar de Top. Bron: <https://talentnaardetop.nl/monitortalentnaardetop2019>

Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies: 'New Directions in the Anthropology of Migration and Multiculturalism'*, 30(6), 1024-1054. doi:10.1080/01419870701599465

Verweij, A. (2012a). Etnisch onderscheid: Onontbeerlijk voor beleidsmakers. Bron: <https://www.socialevraagstukken.nl/etnisch-onderscheid-onontbeerlijk-voor-beleidsmakers/>

Verweij, A. (2012b). Zonder etnisch onderscheid blijven achterstanden onzichtbaar. Bron: <https://www.trouw.nl/nieuws/zonder-etnisch-onderscheid-blijven-achterstanden->





[onzichtbaar~b9b884e3/?utm_source=link&utm_medium=app&utm_campaign=shared%20content&utm_content=free](https://www.kis.nl/onderzoek/onderzoeksthema/2019-05-05-10)

Visser, A., Felten, H., Taouanza, I., & Keuzenkamp, S. (2018). Discriminatie in werving en selectie aanpakken. Utrecht: Movisie. Bron: <https://www.movisie.nl/publicatie/discriminatie-werving-selectie-aanpakken-wat-werkt>

Vries, S. de (2012). Verscheidenheid maakt het verschil. Productiever en prettiger werken in organisaties door het benutten van sociale innovatie en verscheidenheid. Zwolle: Christelijke Hogeschool Windesheim. Bron: <https://www.windesheim.nl/onderzoek/onderzoeksthema/strategisch-ondernemerschap/-/media/files/windesheim/research-publications/120316-verscheidenheid-maakt-het-verschil-sjiera-de-vries.pdf>

Vries, S. de (2009). E=MCV2. Ofwel Effectiviteit = Multicultureel Vakmanschap². Rede bij de installatie als lector Multicultureel Vakmanschap en Diversiteit van de Politieacademie op 24 september 2009. Apeldoorn: Politieacademie, Lectoraat Multicultureel Vakmanschap & Diversiteit.

Waling, I., Crul, M., & Ghorashi, H. (2015). Discrimination of second-generation professionals in leadership positions. *Social Inclusion*, 3(4), 38-49. doi:10.17645/si.v3i4.227

Wiggers, J. H. (1991). Recht doen aan gelijkheid: een beschouwing over voorkeursbehandeling en de betekenis van het gelijkheidsbeginsel in het grensgebied van recht en sociaal-politieke ethiek. Nijmegen: Ars Aequi Libri.

William M. Rodgers. (2019). Race in the labor market: The role of equal employment opportunity and other policies. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, 5(5), 198-220. doi:10.7758/RSF.2019.5.5.10

Wolk, J., v.d., Keijzer, L., & de Vries, S. (2009). De meerwaarde van etnische diversiteit: Goed voor de business. Hoofddorp: Div, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Yilmaz, C. (2016). Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie 2.0. Bron: <https://www.kis.nl/blog/aanpak-arbeidsmarktdiscriminatie-20>





Zwart, F. de, & Duyvendak, J. (2012a). Mag ik zelf bepalen wie ik ben? Bron: <http://www.republiekallochtonie.nl/blog/achtergronden/mag-ik-zelf-bepalen-wie-ik-ben>

Zwart, F. de (2012b). Pitfalls of top-down identity designation: Ethno-statistics in the Netherlands. *Comparative European Politics*, 10(3), 301-318. Bron: https://www.researchgate.net/publication/263328327_Pitfalls_of_top-down_identity_designation_Ethno-statistics_in_the_Netherlands

Zwart, F. de (2011). Het systeem van etnische categorieën in Nederland. Onbedoelde gevolgen van institutionalisering. *Migrantenstudies*, 1, 2-21. Bron: <http://www.migrantenstudies.nl/wp-content/uploads/MS-2011-NR1-P2-21.pdf>

Zwart, F. de, & Poppelaars, C. (2007). Redistribution and ethnic diversity in the Netherlands: Accommodation, denial and replacement. *Acta Sociologica*, 50(4), 387-399. Bron: https://www.researchgate.net/publication/249770428_Redistribution_and_Ethnic_Diversity_in_the_NetherlandsAccommodation_Denial_and_Replacement

Zwart, F. de (2005a). The dilemma of recognition: Administrative categories and cultural diversity. *Theory and Society*, 34(2), 137-169. Bron: <https://www.peacepalacelibrary.nl/ebooks/files/The-Dilemma-of-Recognition-Administrative-Categories-and-Cultural-Diversity-Zwart.pdf>

Zwart, F. de (2005b). Targeted policy in multicultural societies: Accommodation, denial, and replacement. *International Social Science Journal*, 57(183), 153-164. Bron: https://www.researchgate.net/publication/230147108_Targeted_policy_in_multicultural_societies_Accommodation_denial_and_replacement



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Mellouki Cadat-Lampe en Hanneke Felten

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving

Catharijnesingel 47

3511 GC Utrecht

T (030) 789 20 009

E info@movisie.nl

I www.movisie.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

Juli, 2020

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2020 De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Kennisplatform Integratie & Samenleving niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

