

BACHELORPROEF

Maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt: een praktijkonderzoek

Bachelor	Toegepaste psychologie
Academiejaar	2018-2019
Student	Suzanne Landuyt
Begeleider	Helga Peeters
Valorisatiemeter en -peter	Imane El Morabet en Hans Clauwaert

BACHELORPROEF

Maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt: een praktijkonderzoek

Bachelor	Toegepaste psychologie
Academiejaar	2018-2019
Student	Suzanne Landuyt
Begeleider	Helga Peeters
Valorisatiemeter en -peter	Imane El Morabet en Hans Clauwaert

Luik in te vullen door de student:

Ik, ondergetekende, Suzanne Landuyt,
geef de Hogeschool West-Vlaanderen hierbij uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk

de toelating om*:

de volledige tekst*

de samenvatting*

de bibliografische informatie* (titel, auteur, stagebedrijf, ...)

GEEN toelating om*:

het eindwerk met als titel:

“Maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt:
een praktijkonderzoek”

evenals alle nuttige en praktische informatie omtrent dit eindwerk op te nemen in een daartoe speciaal opgezette databank (<http://dspace.howest.be>) en deze databank via het internet toegankelijk te maken voor alle mogelijke geïnteresseerden. Ik geef de hogeschool eveneens de toelating het hierboven aangekruiste te gebruiken voor afgeleide producten, zoals daar zijn: abstractenverzamelingen en catalogi.

Voor de opname van de samenvatting van mijn eindwerk in de databank en voor het gebruik van de afgeleide producten vraag ik geen vergoeding aan de Hogeschool West-Vlaanderen. Mijn toestemming geldt voor de hele beschermingsduur van mijn eindwerk.

Indien ik in de junizittijd niet geslaagd ben en het eindwerk moet herschrijven, vervalt deze toelating automatisch.

Ik verklaar dat mijn werk onuitgegeven is en garandeer aan de Hogeschool West-Vlaanderen het volle en onbezwaarde genot van de afgestane rechten, tegen welke verstoring, vordering of ontzetting ook, zowel voor de teksten als voor de documenten die ze illustreren. Ik zal de Hogeschool West-Vlaanderen vrijwaren tegen alle aanspraken van derden.

Datum + Plaats:

20/05/2019

Oedelem

Handtekening (student):

* Aanvinken waarvoor de toestemming geldt. Meerdere opties mogelijk.

Dankwoord

Het schrijven van een bachelorproef gaat niet vanzelf. Het vergt heel wat moed, doorzetting en concentratie. Eigenschappen die ik wel bezit, maar die zich al eens durven te verstoppen. Gelukkig kon ik steeds rekenen op enkele mensen om deze opnieuw in mij naar boven te halen zodat ik de sprint naar de eindmeet uiteindelijk haalde.

De niet te onderschatten taak van coach en motivator was weggelegd voor mevrouw H. Peeters, een bachelorproefbegeleidster zoals ze er geen meer maken. Vanaf het schrijven van de inleidende paper in februari 2018 tot het indienen van de bachelorproef in mei 2019 stond ze steeds met raad en daad voor me klaar. Bemoedigende woorden, opbouwende feedback en hulp bij het vergaren van interessante lectuur en het verspreiden van de vragenlijst waren meer dan welkom. Het mag dan wel cliché klinken, maar zonder haar was deze bachelorproef me echt niet gelukt. Bedankt!

Voor het terugvinden van die moed, doorzetting en concentratie kon ik ook steeds rekenen op mijn ouders, Gerd en Dirk, en mijn vriend, Dries. Zij speelden een enorm belangrijke rol in het bieden van emotionele ondersteuning en logistieke hulp (een bureau en af en toe een koffietje en wat chocolade). Gelukkig kon mijn zus, Emma, naast het bieden van diezelfde ondersteuning en hulp, mijn bachelorproef voorzien van haar taalkundige kritische blik. Merci!

Daarnaast motiveerden vriendinnen en medestudenten me om steeds die laptop vast te nemen en verder te werken. Ook de stagiairs en mentoren op mijn buitenlandse stage in India vroegen me af en toe hoe het nu ging met het schrijven van die bachelorproef. *Thank you* om me eraan te herinneren!

Verder wil ik ook Imane El Morabet en Hans Clauwaert, valorisatiepersonen, bedanken voor hun input. Dank u!

Last but not least mogen ook alle respondenten die deelnamen aan mijn onderzoek niet ontbreken. Zonder hen waren er geen resultaten, geen conclusie en dus ook geen bachelorproef. Een welgemeende dankjewel!

Inhoud

Abstract	1
Krantenartikel	2
Poster	5
Lijst met afbeeldingen, figuren en tabellen.....	6
Inleiding.....	8
Literatuurstudie	10
1 Definitie discriminatie.....	10
2 Discriminatie op de arbeidsmarkt	10
2.1 Discriminatiegronden.....	11
2.2 Discriminatie op basis van geslacht.....	11
2.3 Discriminatie op basis van raciale gronden	12
2.4 Discriminatie op basis van niet-raciale gronden	15
3 Discriminatie binnen verschillende fases van het rekruterings- en selectieproces	19
4 Redenen tot discriminatie.....	19
5 Wetgevend kader op Europees, federaal en Vlaams niveau	21
6 Antidiscriminatiebeleid	22
7 Maatregelen.....	23
7.1 Quota.....	23
7.2 Anoniem solliciteren	24
7.3 Positieve acties.....	27
7.4 Redelijke aanpassingen	29
7.5 Praktijktesten.....	30
7.6 Andere maatregelen	32
Methode.....	33
1 Onderzoekseenheden.....	33
2 Meetinstrumenten en apparatuur	36

3	Procedure.....	39
4	Analyse.....	39
	Resultaten.....	40
1	Beschrijvende statistiek.....	40
1.1	Inleidende vragen.....	40
1.2	Maatregel 1: quota	41
1.3	Maatregel 2: anoniem solliciteren.....	43
1.4	Maatregel 3: positieve acties.....	45
1.5	Maatregel 4: redelijke aanpassingen.....	47
1.6	Maatregel 5: praktijktesten.....	49
1.7	Andere maatregelen	51
1.8	Bijkomende analyses	52
1.9	Resultaten vragen met betrekking tot ontwikkelen beroepsproduct	53
	Discussie	55
1	Samenvatting resultaten	55
1.1	Welke maatregelen bestaan er in België om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?.....	55
1.2	Hoe worden de maatregelen toegepast in Belgische organisaties?.....	56
1.3	Wat zijn de meningen van Belgische werkgevers in verband met deze maatregelen?.....	57
2	Beperkingen en sterktes van het onderzoek	59
2.1	Beperkingen	59
2.2	Sterktes.....	59
3	Praktische relevantie en beroepsproduct	60
3.1	Praktische relevantie	60
3.2	Omschrijving beroepsproduct.....	61
4	Toekomstig onderzoek	63

4.1	Kennisplatform optimaliseren.....	63
4.2	Onderzoek naar attitudes en motieven.....	63
4.3	Lijst bestaande maatregelen aanvullen.....	64
4.4	Effectiviteit maatregelen.....	64
5	Algemene conclusie.....	64
	Referentielijst.....	66
	Bijlagen.....	70
1	Vragenlijst.....	70
2	Beroepsproduct.....	77
3	Fiche valorisatiemeter of –peter.....	78

Abstract

Discriminatie op de arbeidsmarkt is en blijft een brandend actueel thema. Het gevoel benadeeld te worden bij het zoeken naar een job of op de werkvloer is de meest gerapporteerde vorm van discriminatie. Zelfs tijdens de ‘war for talent’ worden werkzoekenden vaak afgewezen omwille van kenmerken die irrelevant zijn voor de functie zoals geslacht, leeftijd of handicap.

Er verschijnen frequent artikels die de problematiek aankaarten of oplossingen ervoor aanhalen. Welke oplossingen er nu precies allemaal ingezet kunnen worden en hoe, blijft voor werkgevers soms zeer vaag. Daarom geeft deze bachelorproef een overzicht van mogelijke maatregelen en wordt aan de hand van een vragenlijst nagegaan welke reeds toegepast worden in Belgische organisaties. Verder wordt onderzocht wat de attitudes van werkgevers tegenover die verschillende maatregelen zijn. De combinatie van het literatuuronderzoek en de vragenlijst resulteert in een kennisplatform. Daar is zowel een overzicht van de belangrijkste maatregelen te vinden als bijkomende informatie rond het bredere thema discriminatie op de arbeidsmarkt.

Krantenartikel

Wij werven aan: administratief medewerker met commerciële feeling...

...En liefst ook vrouwelijk, onder de 40 jaar, blank en zonder beperking. Een discriminerende vacature waarvan uiteraard enkel het eerste deel gepubliceerd wordt.

Toch behoort het tweede deel vaak ook tot de eisen en maken sommige Belgische organisaties zich anno 2019 nog steeds schuldig aan discriminatie van sollicitanten of werknemers. Of er daar nu echt niets aan te doen valt? Jawel. Wat? Dat lees je hieronder.

Het probleem

Stel u voor. U bent een vrouw van Afrikaanse afkomst, 47 jaar, met een fysieke beperking. U bent werkzoekend en enorm gemotiveerd om aan een nieuwe job als administratief medewerker te beginnen. U solliciteert bij verschillende bedrijven, maar wordt telkens afgewezen en krijgt nooit een uitleg over de reden. Na vier weigeringen voor jobs waarvan u perfect aan de functievereisten voldoet, begint u zich af te vragen wat er in godsnaam mis is met uw cv en motivatiebrief. U bezit volgens de bedrijven jammer genoeg niet over een aantal persoonlijke kenmerken die horen bij de persoon die zij voor ogen hadden. Discriminatie zegt u? Inderdaad.

“ER IS GOED NIEUWS EN ER
IS SLECHT NIEUWS”

Zelfs tijdens de fel woedende ‘war for talent’, waarbij werkgevers als het ware vechten om geschikte werknemers omdat er niet veel werkzoekenden met het juiste profiel zijn, wordt dagelijks gediscrimineerd. Dit vaak op basis van kenmerken die irrelevant zijn voor de functie-inhoud, zoals leeftijd,

geslacht of een beperking.

De oplossingen

Aangezien bovenstaand scenario niet enkel u, uw moeder, vriendin of buurvrouw kan overkomen, is er nood aan oplossingen. Maar... Er is goed nieuws en er is slecht nieuws. Omdat ik u niet kan horen denken, ga ik ervan uit dat u het goede nieuws eerst wil horen. Hier gaan we: Er zijn oplossingen! Het slechte nieuws is dan weer dat deze niet allemaal even effectief zijn of positief bevonden worden door werkgevers. In het onderzoek van Suzanne Landuyt worden de verschillende maatregelen opgelijst en toegelicht. Ook wordt nagegaan welke reeds toegepast worden in Belgische organisaties, hoe ze dit doen en wat de attitudes van werkgevers tegenover die maatregelen zijn. Om terug te komen op u als 47-jarige vrouw (met een donkere huid, een beperking én bakken talent en motivatie) die telkens afgewezen wordt: voor u zijn er meerdere mogelijkheden. Ten eerste kan u als sollicitant nagaan of het bedrijf waarvoor u solliciteert zich moet houden aan opgelegde quota. Dat wil zeggen dat de organisatie een bepaald percentage werknemers uit een

minderheidsgroep moet aanwerven. Binnen deze organisatie kunnen dat bijvoorbeeld personen boven de 45 jaar zijn, waardoor u extra kans maakt. De tweede mogelijkheid is om een anonieme cv en motivatiebrief in te dienen, waarin u uw persoonlijke gegevens zoals leeftijd en geslacht achterwege laat. Zo kan de organisatie geen beroep doen op stereotypen rond personen boven de 45 jaar zoals het feit dat ze sneller moe zijn en dus minder goed presteren. Ten derde is het mogelijk om gebruik te maken van het recente Koninklijk Besluit rond positieve acties. Dankzij dit KB is het voor de organisatie mogelijk om specifieke acties te organiseren. Deze hebben als doel personen uit minderheidsgroepen, zoals personen die Nederlands niet als moedertaal hebben, gelijk aan de start te laten komen met andere kandidaten. De mogelijkheid bestaat dat het bedrijf een opleiding aanbiedt om u beter voor te bereiden op het sollicitatiegesprek. Dit nadat u hiervoor wordt geselecteerd op basis van een rekruterings- en selectieprocedure zonder discriminatie weliswaar. Ten vierde kan u, als u aangenomen wordt, beroep doen op redelijke aanpassingen. Omwille van uw beperking, kan u rekenen op wettelijk verplichte aanpassingen die het bedrijf moet doen. Zo kan u bijvoorbeeld vragen om uw bureau te verhogen waardoor u uw werk even goed kan doen als collega's zonder beperking. Wanneer de werkgever uw verzoek tot een dergelijke redelijke aanpassing zou weigeren, is er sprake van discriminatie. Daarom is het aanvaarden van een verzoek tot redelijke aanpassing verplicht. Een laatste maatregel die aangewend kan worden om discriminatie

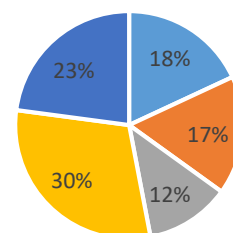
tegen te gaan, is het uitvoeren van praktijktesten. Een sociaal inspecteur kan twee (fictieve) gelijk gekwalificeerde kandidaten laten solliciteren voor de job van administratief medewerker. Deze kandidaten verschillen slechts op één kenmerk: geslacht. Wanneer de man een positief antwoord krijgt en de vrouw wordt afgewezen, zal de sociaal inspecteur dit terugkoppelen naar de organisatie die deze blunder dan (hopelijk) in de toekomst niet meer zal begaan. Zo heeft u als vrouw terug meer kans.

Onderzoek

Bovenstaande maatregelen zijn de meest gekende en meest besproken in België. Of deze ook toegepast worden in Belgische organisaties en wat werkgevers van deze maatregelen vinden?

Toepassing maatregelen

- Quota
- Anoniem solliciteren
- Positieve acties
- Redelijke aanpassing
- Praktijktesten



Wel, het grootste deel van de ondervraagden binnen dit onderzoek zegt redelijke aanpassingen toe te passen. Ongeveer de helft werd al onderworpen aan een praktijktest en iets minder respondenten geven aan te werken aan opgelegde quota. Een kleine 35% werkt met anonieme

sollicitaties en 25% voerde reeds positieve in. De kans dat u bij een organisatie solliciteert die een van volgende maatregelen toepast, is dus reëel. Toch wordt slechts één maatregel bij meer dan de helft van de organisaties toegepast. Hoe dit komt? De meningen van HR-medewerkers ten opzichte van de maatregelen zijn vaak niet bijster positief. Een aantal respondenten die de vragenlijst van dit onderzoek invulden, staan sceptisch tegenover de oplossingen. Die houding kan dan ook meteen een reden zijn waarom werkgevers niet staan te springen de maatregelen te treffen. Quota en redelijke aanpassingen zijn de enige maatregelen die (onder voorwaarden) verplicht zijn. Ook dit kan een reden zijn waarom maatregelen niet toegepast worden. Wanneer het gaat om de attitudes van werkgevers tegenover quota, vindt minder dan de helft van de ondervraagde HR-medewerkers het een goede en effectieve maatregel. Enkele respondenten twijfelen ook aan praktijktesten, mogelijk door een gebrek aan kennis over het gebruik en effect ervan. Anoniem solliciteren is een maatregel waarover enkele respondenten kritische zijn. Zo wordt het gevaar voor discriminatie in een latere fase van het sollicitatieproces aangehaald en de administratieve rompslomp zorgt ook voor negatieve meningen. Heel wat HR-medewerkers zijn dan wel weer positief over anonieme sollicitaties en geven aan dat het een goede manier is om objectief te beoordelen en te focussen op competenties. Volgens enkelen kan het invoeren van een positieve actie uitdraaien op positieve discriminatie, wat te ver gaat. Ook het risico om de meest gekwalificeerde kandidaat te moeten

weigeren aangezien deze zich in een meerderheidsgroep bevindt, bestaat. De helft van de ondervraagden vindt positieve acties wel een effectieve oplossing om discriminatie tegen te gaan. Redelijke aanpassingen werden door heel wat HR-medewerkers als effectief aangeduid. Toch zeggen sommigen dat redelijke aanpassingen niet evident zijn voor iedere organisatie en niet in iedere sector even makkelijk uitvoerbaar zijn. Respondenten die het een goede maatregel vinden, hebben het over een vanzelfsprekendheid om aanpassingen te doen voor werknemers met een beperking.

Conclusie?

Uit dit onderzoek blijkt dat er vijf belangrijke maatregelen zijn die ingezet kunnen worden in de strijd tegen arbeidsdiscriminatie. Organisaties passen deze geleidelijk aan toe. De attitudes van werkgevers met betrekking tot de maatregelen verschillen, wat een gevolg kan zijn van beperkte kennis over de maatregelen. Deze soms sceptische meningen zorgen ervoor dat de maatregelen bij veel organisaties niet worden getroffen en daar dus sneller gediscrimineerd wordt. Om u, uw moeder, vriendin of buurvrouw te behoeden van discriminatie is het belangrijk om op de hoogte te zijn van de wetgeving en de maatregelen. Een overzicht hiervan kan u vinden op het kennisplatform dat ontwikkeld werd als resultaat van dit onderzoek op

<https://discriminatieopdearbeidsmarkt785574651.wordpress.com/>.

Maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt: een praktijkonderzoek

INLEIDING

Discriminatie op de arbeidsmarkt vormt een hardnekkig probleem in de maatschappij. De nood aan oplossingen rijst en organisaties moeten actie ondernemen om dit probleem uit te roeien.

In dit onderzoek staan 3 vragen centraal: (1) "Welke maatregelen bestaan er in België om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?", (2) "Hoe worden deze maatregelen toegepast in Belgische organisaties?" en (3) "Wat zijn de meningen van Belgische werkgevers in verband met deze maatregelen?"

METHODE

- Vragenlijst: gesloten en open vragen die peilen naar kennis en gebruik van maatregelen + vragen in functie van beroepsproduct (kennisplatform)
- Sneeuwbalsteekproef (HR-medewerkers, uitzendconsulenten, zaakvoerders,...)
- 46 respondenten → inclusiecriteria → 40 respondenten
- Google Forms → Excel

RESULTATEN

- (1) Quota, anoniem solliciteren, positieve acties, redelijke aanpassingen en praktijktesten.
- (2) Redelijke aanpassingen is de vaakst toegepaste maatregel maar enige waarvan percentage werkgevers die ze toepast boven de helft ligt.
- (3) Meningen zijn verdeeld: respondenten zijn zowel kritisch/sceptisch als lovend over maatregelen. Praktijktesten worden meest effectief gevonden.

DISCUSSIE

- Beperkingen: behoeftenanalyse, generaliseerbaarheid
- Sterktes: krachtig beroepsproduct, bewustmaking respondenten
- Praktijkrelevant (nuttig voor zowel werkgevers als werknemers)
- Inhoud beroepsproduct: wetgeving, verschillende maatregelen toegelicht, literatuur, nuttige links, forum en krantenartikel

CONCLUSIE

De combinatie van een gebrek aan informatie, het feit dat slechts twee van de vijf maatregelen verplicht zijn en een soms sceptische houding tov de maatregelen zorgt ervoor dat niet alle maatregelen even veel worden toegepast in de organisaties van respondenten. Daarom is het belangrijk in te zetten op informatieoverdracht en kennisverruiming aan de hand van het ontwikkelde kennisplatform.

Lijst met afbeeldingen, figuren en tabellen

Afbeeldingen

Afbeelding 1. Item maatregelen in organisatie	36
Afbeelding 2. Item noodzaak en belang maatregelen	36
Afbeelding 3. Item kennis maatregelen.....	36
Afbeelding 4. Voorbeeld item specifieke maatregel	37

Figuren

Figuur 1. Kans voor personen van een bepaalde leeftijd om een discriminatievoordeel of een discriminatienadeel te hebben ten opzichte van een persoon van 35 jaar.	16
Figuur 2. Verdeling steekproef naar geslacht.....	34
Figuur 3. Verdeling steekproef naar leeftijd	34
Figuur 4. Verdeling steekproef naar provincie.....	35
Figuur 5. Verdeling steekproef naar grootte organisatie.....	35
Figuur 6. Overzicht toepassing maatregelen	52

Tabellen

Tabel 1. Overzicht huidige toepassing van maatregelen in organisaties.....	40
Tabel 2. Overzicht gepercipieerde noodzaak en belang.....	41
Tabel 3. Overzicht kennis maatregelen	41
Tabel 4. Overzicht maatregel quota	41
Tabel 5. Overzicht respondenten die quota kennen en effectief vinden	42
Tabel 6. Overzicht respondenten die quota kennen en toepassen	42
Tabel 7. Overzicht maatregel anoniem solliciteren.....	43
Tabel 8. Overzicht respondenten die anoniem solliciteren kennen en effectief vinden.....	44
Tabel 9. Overzicht respondenten die anoniem solliciteren kennen en toepassen	44
Tabel 10. Overzicht maatregel positieve acties.....	46
Tabel 11. Overzicht respondenten die positieve acties kennen en effectief vinden.....	46
Tabel 12. Overzicht respondenten die positieve acties kennen en toepassen	46
Tabel 13. Overzicht maatregel redelijke aanpassingen	47
Tabel 14. Overzicht respondenten die redelijke aanpassingen kennen en effectief vinden	48
Tabel 15. Overzicht respondenten die redelijke aanpassingen kennen en toepassen.....	48

Tabel 16. Overzicht maatregel praktijktesten.....	49
Tabel 17. Overzicht respondenten die praktijktesten kennen en effectief vinden.....	50
Tabel 18. Verband praktijktest en grootte organisatie	50
Tabel 19. Overzicht toepassing maatregelen die respondenten aangeven te kennen.....	53
Tabel 20. Overzicht toepassing maatregelen die respondenten aangeven goed en effectief te vinden.....	53
Tabel 21. Overzicht mogelijkheden beroepsproduct.....	54
Tabel 22. Overzicht mogelijke inhoud beroepsproduct	54

Inleiding

“De arbeidsmarkt is een maatschappelijk verdelingsmechanisme dat sociale ongelijkheid genereert.”

Veenman, 2003

We moeten al lang niet meer twijfelen over het antwoord op de vraag: “Wordt er gediscrimineerd op de arbeidsmarkt?”. Studies uit de jaren '90 bewijzen reeds dat het antwoord volmondig “Ja” luidt. Ook recentere artikels en onderzoeken tonen aan dat er iets grondig mis is. Personen uit verschillende minderheidsgroepen ervaren een gevoel van achterstelling bij het zoeken naar een job of op de werkvloer. Deze manier van buiten spel zetten is de meest gerapporteerde vorm van discriminatie (Unia, 2017). In 2017 behandelde Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, maar liefst 572 dossiers waarin iemand melding maakt van arbeidsdiscriminatie (Unia, 2018). Paradoxaal genoeg is er de laatste jaren sprake van een ‘war for talent’, waarbij werkgevers als het ware oorlog voeren om de beste werknemers te kunnen bemachtigen aangezien er veel openstaande vacatures zijn en weinig geschikte kandidaten (Deros, 2014). Er wordt dus helemaal geen discriminatie verwacht wanneer iemand uit een minderheidsgroep solliciteert voor een functie waarvoor er een beperkt aantal kandidaten is. Toch gebeurt dit op basis van uiteenlopende discriminatiegronden. Meestal wordt iemand afgewezen op basis van raciale criteria, geloof of levensbeschouwing, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie (Unia, 2012). De fase van het werving- en selectieproces waarin de discriminatie plaatsvindt, varieert. Discriminatie komt dus zeker niet alleen voor bij het rekruteren van mogelijke werknemers. Ook tijdens een selectiegesprek met de personeelsverantwoordelijke wordt er vaak achtergesteld. Wanneer het over doorstroom gaat, wordt er bij holebi's bijvoorbeeld in 12% van de gevallen discriminatie gerapporteerd (Vincke, Dewaele, Van den Berghe, & Cox, 2008). Naast het rekruteren, selecteren en promoveren is ook het beëindigen van het arbeidscontract een moment waarop gediscrimineerd wordt (www.unia.be).

Werkgevers zijn zich tot op een bepaald punt bewust dat ze (mogelijk) antidiscriminatie wetten schenden en weten dat dit niet door de beugel kan, maar wat ze concreet kunnen ondernemen blijft vaak zeer vaag. Er verschijnen frequent artikels over het thema en er bestaan verscheidene acties die discriminatie moeten beperken of controleren. Deze bachelorproef geeft een overzicht

van de (beleids)maatregelen zodat werkgevers door de bomen het bos opnieuw zien. Aan de hand van drie onderzoeksvragen wordt onderzocht welke maatregelen er bestaan in België, hoe deze toegepast worden en wat de attitudes van werkgevers hiertegenover zijn: (1) “Welke maatregelen bestaan er in België om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?”, (2) “Hoe worden deze maatregelen toegepast in Belgische organisaties?” en (3) “Wat zijn de meningen van Belgische werkgevers in verband met deze maatregelen?”. Een vragenlijst wordt ontworpen en afgenomen om een antwoord te formuleren op deze vragen. De literatuurstudie schetst het begrip discriminatie, bespreekt discriminatie op de arbeidsmarkt aan de hand van onderzoeken en geeft een overzicht van bestaande maatregelen. Deze informatie biedt een aanvulling op de resultaten vanuit de vragenlijst. Er wordt een kwantitatief onderzoek gevoerd met behulp van analyses in Excel die toelaten percentages te bespreken.

Het onderzoek resulteert in een kennisplatform dat gericht is op iedereen die zich beroepsmatig bezighoudt met rekrutering en selectie en meer informatie wil omtrent arbeidsdiscriminatie.

Literatuurstudie

1 Definitie discriminatie

Om het begrip discriminatie te omschrijven, wordt gebruik gemaakt van de definitie van Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum: *“Discriminatie is het ongelijk of oneerlijk behandelen van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken. Volgens de wet zijn zowel discriminatie, pesterijen, haatboodschappen en haatmisdrijven tegenover een persoon of een groep van personen omwille van specifieke persoonlijke kenmerken strafbaar”*.

Volgens Veenman (2003) verwijst de term naar gedragingen die de nadelige behandeling van personen of groepen inhouden.

Er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand behandeld wordt op grond van een eigenschap die beschermd is door de wet. Bijvoorbeeld wanneer iemand bij een sollicitatie wordt afgewezen omdat hij/zij een donkere huidskleur heeft.

Het kan ook zijn dat een ingreep die op het eerste zicht onschuldig lijkt, toch discriminerende gevolgen heeft. In dat geval spreken we van indirecte discriminatie (www.unia.be). Bijvoorbeeld als een productiebedrijf geen dieren toelaat en een werknemer met een blindengeleidehond er daardoor niet binnen mag.

2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt is geen recent fenomeen. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) voerde in 1997 al onderzoek uit waaruit bleek dat er gediscrimineerd wordt op basis van origine. Ook Unia publiceerde reeds meerdere rapporten waarin bewijsmateriaal voorhanden is dat personen van andere origine, met een hogere leeftijd of met een handicap moeilijker aan een job geraken. Op de website van Unia vinden we 18 discriminatiegronden. Discriminatie op grond van elk van deze criteria of persoonlijke kenmerken is verboden en strafbaar, volgens de drie antidiscriminatie wetten in België die in hoofdstuk 5 besproken worden (www.unia.be).

Voor elk van deze 18 discriminatiegronden is er wel een voorbeeld te vinden van discriminatie op de arbeidsmarkt. In 2012 verschijnt bij Unia de Diversiteitsbarometer Werk waar de resultaten van verschillende bevestigingen en experimenten gepubliceerd worden. De conclusie van dat rapport wijst erop dat België niet goed bezig is op vlak van tewerkstelling van minderheidsgroepen. Vooral op basis van leeftijd, geslacht en afkomst wordt er nog te vaak gediscrimineerd waardoor personen uit deze groepen minder kansen hebben (Unia, 2012).

Wanneer er melding wordt gemaakt van jobdiscriminatie, is dat in bijna één op de tien gevallen in de eerste fase van het sollicitatieproces en dit op grond van een niet-relevant persoonskenmerk (Unia, 2012). Hiermee wordt bedoeld dat een kandidaat geweigerd kan worden op basis van een persoonskenmerk zoals leeftijd, geslacht of etniciteit, dat niet relevant is voor de job. Zo heeft iemand die qua profiel volledig overeenstemt met de functievereisten, maar behoort tot een bepaalde minderheidsgroep, minder kans op een uitnodiging (Unia, 2012). De meeste onderzoeken die hieronder besproken worden, focussen op deze eerste fase van het sollicitatieproces.

2.1 Discriminatiegronden

In wat volgt worden enkele onderzoeken naar verschillende discriminatiegronden aangehaald. De hierna besproken discriminatiegronden zijn diegene die worden opgesomd in de Europese richtlijnen over discriminatie: (1) geslacht, (2) raciale gronden en (3) niet-raciale gronden. Onder raciale gronden vallen origine en nationaliteit. Onder niet-raciale gronden rekenen we handicap, leeftijd, seksuele geaardheid en geloof of levensbeschouwing (Unia, 2012).

Wel moet er een kanttekening gemaakt worden bij de gronden geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en handicap; deze zijn veel moeilijker in kaart te brengen omdat deze kenmerken vaak niet objectief waarneembaar zijn of omdat er weinig informatie over bestaat doordat ze als privé worden beschouwd (Unia, 2012).

Ook moet er rekening gehouden worden met de overlapping van sommige gronden. We spreken dan van multiële of gekruiste discriminatie. Zo kunnen geloof en levensbeschouwing en origine elkaar raken: als een werkgever een vrouw met een hoofddoek weigert, kan dat met één van beide gronden of met allebei te maken hebben (Unia, 2012).

2.2 Discriminatie op basis van geslacht

Volgens Goff (2016) wordt er op de Vlaamse arbeidsmarkt gediscrimineerd op basis van geslacht. Dit is zichtbaar in de maatschappij door een loonkloof waarbij mannelijke werknemers tot 8% meer verdienen per werkuur dan vrouwelijke (Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, 2017). Deze kloof bestaat volgens Goff vooral doordat werkgevers de kwalificaties van vrouwelijke werknemers onderschatten. Dit leidt tot minder aanwerving van vrouwen en minder kans op promotie (Goff, 2016).

Of iemand al dan niet gediscrimineerd wordt, hangt ook vaak af van de job waarvoor hij/zij solliciteert. Zo worden vrouwelijke kandidaten gediscrimineerd wanneer het gaat om ‘mannelijke beroepen’, zoals een job in de bouwsector (Baerts, Deschacht, & Guerry, 2008) en

mannen wanneer het gaat om ‘vrouwelijke beroepen’ zoals poetshulp of kleuterleidster (www.jobat.be).

Actiris publiceert in 2018 een persbericht waarin staat dat 69% van de personen die melding maakt van discriminatie op het werk bij het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, vrouwen zijn. Deze groep dient voornamelijk klacht in over het oneerlijk behandeld worden op vlak van werkomstandigheden, verloning en rekruterings- en selectievoorwaarden. Zwangere vrouwen, zo’n 38%, geven aan te worden gediscrimineerd wegens hun zwangerschap (Actiris, 2018).

Uit onderzoek binnen de Nederlandse uitzendbranche blijkt dat vrouwelijke werkzoekenden 40% meer kans hebben op baanaanbod dan mannelijke werkzoekenden (25%), ongeacht hun etniciteit. Ook is vastgesteld dat de meeste uitzendconsulenten een voorkeur hebben voor kandidaten van het andere geslacht (van Zon, Zijlstra, & Zagt, 2012).

2.3 Discriminatie op basis van raciale gronden

Discriminatie op basis van origine of nationaliteit is moeilijk in kaart te brengen omdat dit vaak subtiele vormen aanneemt en moeilijk vast te stellen is. Werkgevers zijn zich er immers van bewust dat raciale discriminatie niet door de beugel kan (Unia, 2012). In 2017 echter werden er bij Unia 572 klachten ingediend in verband met arbeidsdiscriminatie, waarvan 27% op grond van raciale criteria (Unia, 2018). Het European Network Against Racism (ENAR) stelde in 2012 dan ook vast dat de arbeidsmarkt (naast onderwijs, huisvesting en media) een van de meest discriminerende sectoren is wat betreft raciale criteria en religieuze of filosofische overtuigingen (www.enar-eu.org). Tot 25 % van de werkgevers van kleine en middelgrote bedrijven willen geen allochtonen aannemen (Tubergen, 2007).

Uit de geaggregeerde gedragstesten voor de Diversiteitsbarometer Werk van Unia uit 2012 blijkt dat een kandidaat van vreemde origine tot 6,6 procentpunt meer kans heeft op een discriminatienadeel dan een evenwaardige kandidaat met hetzelfde profiel van Belgische herkomst. Het is ook Unia dat informatie publiceert over de attitudes van HR-personeel. Hier wordt vastgesteld dat 10% van de HR-medewerkers toegeeft dat origine meespeelt in de uiteindelijke beslissing wie aangeworven wordt en 5% let hierbij ook op de huidskleur van de kandidaten. Van de bevraagde HR-medewerkers zegt 8% dat sollicitanten die behoren tot een etnische minderheid zich meer zullen moeten bewijzen tijdens een sollicitatie (Unia, 2012).

Het Gelijkekansenrapport van Universiteit Antwerpen en UHasselt uit 2011 bevestigt de moeilijkheden die allochtonen in Vlaanderen ondervinden. Uit dat rapport blijkt dat niet-Europese allochtonen zeven keer minder kans op een betaalde job hebben dan autochtonen.

Uit een meta-analyse van praktijktesten in verschillende OESO-landen blijkt dat leden van etnische minderheidsgroepen in elk land discriminatie binnen rekrutering en selectie ervaren. De kans om uitgenodigd te worden voor een jobinterview loopt op tot 40% minder kans dan een evenwaardige kandidaat uit een meerderheidsgroep. Anders gezegd moet een lid uit een minderheidsgroep 1,5 sollicitaties versturen voor iedere sollicitatie die de persoon uit de meerderheidsgroep doet om een telefoontje terug te mogen verwachten. Dit patroon van discriminatie is relatief hardnekkig in alle landen en in alle economische situaties (Zschirnt & Ruedin, 2016).

2.3.1 Specifieke bevolkingsgroepen

Uit onderzoek van de Internationale Arbeidorganisatie (IAO) dat hierboven reeds vermeld werd, blijkt dat de kandidaturen van autochtonen anders behandeld worden dan die van Belgen van Marokkaanse afkomst wanneer deze gelijke gekwalificeerd zijn. De discriminatiegraad lag het hoogst in het Vlaams Gewest met 39%, daarna volgde het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met 34% en dan kwam het Waals Gewest met 27% (www.actiris.be).

Het Brussels observatorium voor de werkgelegenheid (vroeger: Brussels observatorium van de arbeidsmarkt en de kwalificaties) publiceert in 2005 resultaten van zijn studie. Er wordt vastgesteld dat jonge Marokkaanse en Turkse mannen alsook Zuid-Afrikanen het vaakst en meest werkloos zijn, ook wanneer dit personen zijn met een hoger kwalificatieniveau (Brussels observatorium voor werkgelegenheid, 2005). Bij een opvolging van het onderzoek bij 37 personen van buitenlandse afkomst werd bij meer dan de helft van de groep minstens één geval van discriminatie geregistreerd. Dit niet alleen bij het zoeken naar werk, maar eveneens op de werkvloer werden discriminerende houdingen en gedragingen gerapporteerd (Brussels observatorium voor de werkgelegenheid, 2005).

Ook net afgestudeerde jongeren ondervinden gevolgen van de etnostratificatie op de arbeidsmarkt. Turkse en Noord-Afrikaanse schoolverlaters zijn een jaar na afstuderen drie keer zo vaak werkloos dan etnische Belgen (VUB, 2009). Volgens Prof. Dr. Stijn Baert worden Turkse jongeren tijdens het rekruteren benadeeld ten opzichte van Vlaamse schoolverlaters en deze laatste ontvangen dan ook vaker een positief antwoord van de werkgever (Baert, 2013).

Jobs waarvoor er geen arbeidskrachte is worden nog minder vaak ingevuld door allochtone jongeren dan door Vlaamse jongeren (Baert, 2014).

Binnen de groep gediscrimineerde personen van Marokkaanse afkomst vond Eva Derous een verschil tussen mannelijke Marokkanen of vrouwelijke Marokkanen. De mannen worden meer benadeeld wanneer men het cv bekijkt dan de vrouwen of autochtonen.

Ook scoorde deze groep significant lager wanneer de rekruteerders hen beoordeelden op baangeschiktheid (Derous, 2011). Wanneer het HIVA, Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, personen van vreemde herkomst bevaart, geeft maar liefst 75% aan dat hij/zij minstens één keer slachtoffer was van discriminatie tijdens hun zoektocht naar werk (Unia, 2012).

2.3.2 Onderzoeken bij uitzendkantoren en dienstenchequebedrijven

Niet alleen wanneer allochtonen rechtstreeks bij een werkgever solliciteren, ondervinden ze moeilijkheden. Ook wanneer ze naar een uitzendkantoor of dienstenchequebedrijf stappen, lukt het hen vaak niet om op te boksen tegen een Vlaamse medekandidaat.

In 2009 stelt de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI, 2009) vast dat er al heel wat maatregelen zijn om raciale discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden, maar dat dit nog niet voldoende is. Daarom is het geen verrassing wanneer men in het VRT-programma Volt merkt dat zes op de acht uitzendkantoren ingaat op expliciete vragen van klanten om bepaalde personen uit te sluiten op basis van kenmerken die niet belangrijk zijn voor de job (www.deredactie.be). Ook dienstenchequeondernemingen krijgen zeer regelmatig deze vraag, namelijk 47% van de klanten benadrukken dat ze geen allochtoon willen en 62,5% van de ondernemingen willigt deze wens dan ook in (Spaas, 2005).

Bij uitzendkantoor Tempo-Team werd in 2011 een onderzoek gevoerd naar discriminatie door middel van een peiling bij 205 HR-managers en 401 vaste werknemers. Nauwelijks 57% van de bedrijven stelt allochtonen te werk en meer dan de helft van de ondervraagde werknemers en bedrijven denkt over het algemeen negatief over deze kansengroep. Zeven op de tien werkgevers zeggen dat allochtonen niet genoeg inzet en motivatie tonen (Haex, 2013).

In 2015 verschijnen er artikels waarin staat dat ook uitzendkantoor Adecco zich schuldig maakt aan arbeidsdiscriminatie door gebruik te maken van het “Blanc Bleu Belge”-principe. Dit begrip leent zich van de vleesindustrie, waar het gaat over vlees van zuivere Belgische koeien. Adecco registreert welke klanten enkel blanke, Belgische uitzendkrachten wensen en kan zo op die vraag inspelen (Het Laatste Nieuws, 2015).

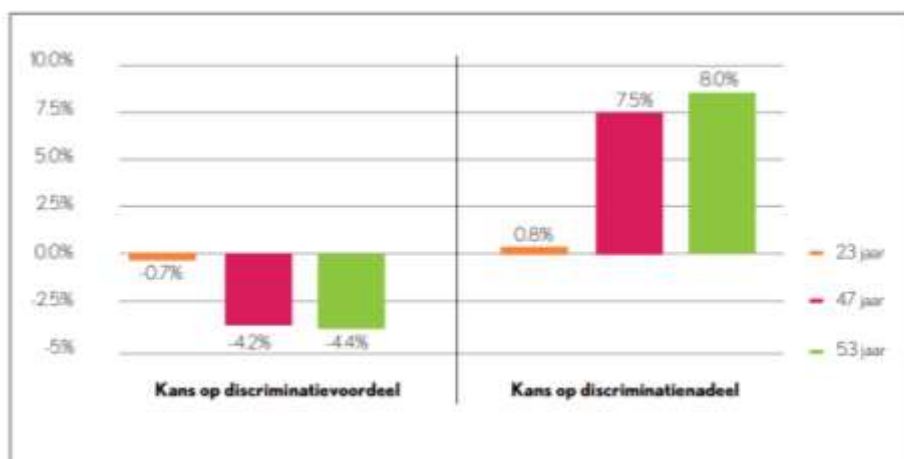
2.4 Discriminatie op basis van niet-rationele gronden

2.4.1 Leeftijd

Van de Belgische werknemers zegt 12% getuige te zijn geweest van leeftijdsdiscriminatie en 6% zegt er slachtoffer van te zijn tijdens een arbeidscontract tussen 2010 en 2012. België behoort hiermee tot de top vijf van de slechtst scorende landen in Europa wat betreft leeftijdsdiscriminatie (Unia, 2012).

Het gebeurt vaak dat kandidaten op basis van leeftijd worden afgewezen wanneer zij voor een nieuwe job solliciteren. In een onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) uit 2014 werd de Nederlandse bevolking gevraagd hoe ze denken over jonge of oude werknemers. De algemene tendens was dat jongere werknemers flexibeler zouden zijn dan oudere werknemers en ze bovendien een hogere bereidheid zouden hebben tot het volgen van opleiding. Deze vooroordelen en stereotypen leiden niet enkel in Nederland, maar ook in België tot benadeling van oudere kandidaten. Andriessen en collega's (2014) schrijven dat leeftijd de belangrijkste grond van discriminatie is bij het laatst meegemaakte discriminatievoorstel van hun ondervraagden en dit vooral bij de leeftijdsgroep vanaf 45 jaar. Ook uit de geaggregeerde gedragstesten, uitgevoerd door HIVA in opdracht van Unia, blijkt dat 45-plussers tot 8 procentpunt meer kans hebben om benadeeld te worden wanneer het gaat om de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek (Unia, 2012).

Op Figuur 1 (Unia, 2012) op pagina 16 worden deze conclusies gevisualiseerd. Hetzelfde cv werd verstuurd naar werkgevers met als enige verschil de leeftijd. Jongeren hadden onmiddellijk een voordeel wanneer het gaat om een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek.



Figuur 1. Kans voor personen van een bepaalde leeftijd om een discriminatievoordeel of een discriminatienadeel te hebben ten opzichte van een persoon van 35 jaar. Overgenomen van Diversiteitsbarometer Werk (p. 53), door Unia.

Niet alleen 45-plussers ervaren leeftijdsdiscriminatie. Zo blijkt uit een onderzoek van Abrams en Swift uit 2012 dat zowel jongeren als ouderen leeftijdsdiscriminatie en –stereotypering ondervinden en dit vaker dan discriminatie op vlak van andere criteria. Uit een enquête bij 1600 personen, uitgevoerd in 2004 door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaaloverleg, kwamen opnieuw verschillende vooroordelen naar voren. Er gelden zowel over jongeren (<30 jaar) als over ouderen (45-65 jaar) positieve én negatieve vooroordelen. Over ouderen wordt gezegd dat hun zicht, gehoor en lichamelijke capaciteiten erop achteruit gaan, ze zich minder snel aanpassen aan nieuwe technologieën, ze sneller moe worden maar ook dat ze bekwaam zijn omwille van hun beroepservaring, makkelijker alleen beslissingen kunnen nemen en minder begeleiding nodig hebben (Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2006). Over jongere werknemers wordt gezegd dat ze een gebrek aan discipline hebben, meer aandacht schenken aan de werk-privébalans en minder trouw aan de werkgever zijn maar ook dat ze betere communicatievaardigheden bezitten en een dynamisch en leergierig karakter hebben (Unia, 2012a).

Ondanks het feit dat er eveneens over jongeren heel wat vooroordelen heersen die kunnen leiden tot discriminatie, geraken oudere werklozen in Nederland toch moeilijker aan werk dan jongeren. Ouderen zijn ook vaker langdurig werkloos (CBS, zie Bierings & Loog, 2013).

Wanneer HIVA HR-personeel bevroegt, zegt bijna de helft van de geïnterviewden dat de leeftijd van een kandidaat een impact heeft op de uiteindelijke beslissing welke kandidaat wordt aangeworven. Ook na de uitnodiging voor het eerste gesprek wordt er dus gelet op de leeftijd.

Tevens wordt in de Diversiteitsbarometer Werk van Unia beschreven dat 15% van de selectieverantwoordelijken vindt dat oudere sollicitanten zich meer moeten bewijzen dan jongeren, wat ook kan leiden tot het benadelen van deze groep (Unia, 2012).

2.4.2 Handicap, gezondheidstoestand of chronische ziekte

Wanneer het over discriminatie gaat, wordt vaak niet onmiddellijk aan de gezondheidstoestand van een persoon gedacht. Toch blijkt dat dit criterium op de vierde plaats staat wanneer Unia de binnengekomen klachten in 2017 erbij haalt. Meestal gaat het om vijandig of vernederend gedrag, maar ook ontslag na een legitieme vraag om redelijke aanpassingen of na periodes van afwezigheden wegens ziekte komen voor (Unia, 2018).

Zo'n 70% van het bevroegde HR-personeel zegt dat de gezondheidstoestand van de kandidaat een invloed heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing (Unia, 2012). Ook chronisch zieken merken regelmatig hoe hun relatie met de directie zienderogen afzwakt of hoe snel ze de deur worden gewezen. Zo'n 57% van de voormalige kankerpatiënten in Nederland krijgt te maken met moeilijke reacties van hun werkgever (Unia, 2018).

Uit het masterproefonderzoek van Jarno Stappers uit 2016 blijkt dat Vlaamse kandidaten met een beperking tot 62,5% minder kans op een uitnodiging hebben dan gelijkaardige kandidaten zonder beperking. In zijn onderzoek werd als beperking omschreven: doofheid, blindheid of autisme. Ook uit de geaggregeerde gedragstesten die HIVA uitvoerde in opdracht van het Interfederaal Gelijkekansencentrum blijkt dat personen met een beperking 3 procentpunt minder kans hebben op een discriminatievoordeel wanneer het gaat om een uitnodiging voor een gesprek (Unia, 2012). Er is sprake van een soort zelfvervullende voorspelling: 47% van de Belgen denkt dat de beperking van een kandidaat een negatieve invloed zal hebben op de aanwerving. In 2017 ontvangt Unia dan ook meer dan 2000 klachten over arbeidsdiscriminatie waarvan 20,7% van de dossiers van personen met een beperking komen (Unia, 2018).

2.4.3 Seksuele geaardheid

Uit onderzoek van Vincke in 1999 blijkt dat 9,4% van de mannelijke holebi's en 5,6% van de vrouwelijke holebi's ooit niet aangenomen werd omwille van hun seksuele geaardheid, ondanks de Antidiscriminatiewet. Mannen worden significant meer gediscrimineerd bij aanwerving dan vrouwen (Vincke, zoals geciteerd in SERV, 2015). Uit cijfers van Çavaria, een organisatie die opkomt voor holebi's en transgenders, blijkt dat één op tien holebi's ooit het gevoel heeft ontslagen te zijn geweest, kansen te hebben gemist of niet aangeworven te zijn omwille van hun seksuele voorkeur. Eén op vijf holebi's spreekt op het werk zelfs niet over partner en

kinderen (www.çavaria.be). Sommige holebi's verzwijgen hun seksuele voorkeur voor de werkgever uit angst om gediscrimineerd te worden (SERV, 2015). Soms is dit een bewuste keuze omdat het volgens hen een privézaak is, maar vermoedelijk is dit slechts een beperkte groep. De meesten vrezen voor pesten, beknotten promotiekansen of zelfs ontslag waardoor ze hun seksuele oriëntatie liever voor zichzelf houden. Het is dan ook zo dat holebi's meer kans hebben om extra barrières te ondervinden wanneer zij promotie willen maken (SERV, 2015). Ook een onderzoek in 2008 geeft aan dat het buiten spel gezet worden bij promotie de meest gerapporteerde vorm van discriminatie is, zo'n 12% (Vincke et al., 2008). Enerzijds door direct discriminerend gedrag van leidinggevenden of collega's en anderzijds door collega's binnen de eventuele nieuwe job die aangeven niet te willen werken met een holebi. Volgens Nederlanders Bos en Standfort is er sprake van een glazen plafond waarbij impliciete achterstelmechanismen ervoor zorgen dat holebi's beperkt worden in de uitbouw van een loopbaan. Zo geven bevroegde holebi's binnen het ziekenhuiswezen bijvoorbeeld aan minder geïnformeerd te worden over de gang van zaken en de kwaliteit van het werk dat ze verrichten dan heteroseksuele collega's waardoor ze zich gediscrimineerd voelen op basis van hun seksuele geaardheid (Vincke et al., 2008).

Bij Çavaria komen geregeld klachten binnen omtrent discriminatie bij werving en selectie. Zo werd een man verplicht om een aidstest te ondergaan voor hij een vast contract krijgt bij een werkgever nadat hij zijn coming-out deed (www.çavaria.be).

De Genderwet van 10 mei 2007 biedt nochtans bescherming tegen discriminatie omwille van geslacht, moederschap, geslachtsverandering en genderexpressie (Algemene Christelijke Vakbond, z.j.)

2.4.4 Geloof of levensbeschouwing

Het Europees Hof van Justitie beslist in maart 2017 dat een private werkgever zijn werknemers kan verbieden een hoofddoek te dragen op de werkvloer. Naar aanleiding van een zaak die aangespannen werd door de Belgische Samira Achbita en Unia, besliste het Hof om een nieuwe regel te formuleren voor werkgevers. Deze moeten in het bedrijfsreglement vastleggen dat het zichtbaar dragen van "enig politiek, filosofisch of religieus teken" op de werkvloer verboden is. Op die manier zou er geen sprake zijn van directe discriminatie.

Voordat deze regel werd ingevoerd, werd Samira echter wel ontslagen omdat ze haar hoofddoek bleef dragen (De Morgen, 2017). Daarnaast geeft in Europa één op drie moslims aan arbeidsdiscriminatie te ervaren en één op vier moslims geeft aan het mikpunt te zijn geweest van pesten (FRA, 2017). Moslima's die een hoofddoek dragen, zijn tevens minder

vertegenwoordigd op de Belgische werkvloer, zo blijkt uit een onderzoek van Amnesty International. Velen onder hen zeggen al eens een job te zijn geweigerd omwille van het dragen van hun hoofddoek (Amnesty International, 2012).

3 Discriminatie binnen verschillende fases van het rekruterings- en selectieproces

Uit een onderzoek van KU Leuven blijkt dat in één op de tien gevallen gediscrimineerd wordt in de eerste fase van het selectieproces op basis van een persoonlijk kenmerk dat irrelevant is voor de job. Fictieve kandidaten die tot een minderheidsgroep behoren, worden niet uitgenodigd op gesprek ondanks het feit dat hun profiel perfect matcht met de jobomschrijving (Capéau, Eeman, Groenez, & Lamberts, 2012).

Naast afgewezen worden tijdens het solliciteren voor een job, komt het vaak voor dat er gediscrimineerd wordt in een latere fase van het sollicitatieproces. Het gebeurt soms dat procedures anders verlopen of er afwijkende inlichtingen worden gegeven als het gaat over een kandidaat van vreemde origine. Cijfers van Unia (2010) tonen aan dat de meeste problemen zich voordoen in de fase van selectie (42%). Voor holebi's doen de meeste moeilijkheden zich voor wanneer er promotie kan gemaakt worden (Vincke et al., 2008). Ook in de loop van de arbeidsrelatie werden een groot aantal discriminerende gevallen geregistreerd, zo'n 39%. Bij het beëindigen van het arbeidscontract was er in 10% van de dossiers sprake van discriminatie (Unia, 2010).

4 Redenen tot discriminatie

Een keuze om iemand al dan niet te aanvaarden voor een bepaalde functie ligt soms in de handen van één enkele persoon of een kleine groep mensen en is een keuze zoals iedere andere: persoonlijk. Discriminatie wordt daarom ook weleens opgevat als een vorm van rationeel gedrag, bijvoorbeeld wanneer een organisatie discrimineert op basis van overcategorisatie. Hiermee wordt bedoeld dat een werkgever die weinig informatie ter beschikking heeft over een bepaalde groep en dus geleid wordt door stereotypen en vooroordelen, een lid van deze groep sneller zal discrimineren. De persoon wordt ingedeeld in een bepaalde categorie, bijvoorbeeld 'zwarten' of 'vrouwen' en deze categorie gaat voor de werkgever gepaard met negatieve eigenschappen zoals niet betrouwbaar, minder gekwalificeerd enzovoort. De keuze is dus soms snel gemaakt en daarenboven is er geen geld, motivatie of tijd om meer informatie over het

individueel te verzamelen en af te toetsen of de persoon al dan niet in aanmerking zou komen. De werkgever vertrouwt dan maar op signalen vanuit het cv en de motivatiebrief, zoals het geslacht of de afkomst, en maakt op basis daarvan zijn keuze – die voor hen als rationeel gezien wordt. Ook vorige ervaringen met leden van bepaalde minderheidsgroepen kunnen de keuze beïnvloeden als informatie verzamelen te kostelijk of tijdrovend is (Veenman, 2003).

Als gevolg van deze overcategorisatie (ook wel statistische discriminatie genoemd) zal een werkgever niet altijd de meest gekwalificeerde kandidaat aanwerven (Zschirnt & Ruedin, 2016). Hierdoor kan een bedrijf dat discrimineert minder winstgevend zijn dan een bedrijf dat dit niet doet. De theorie ‘a taste for discrimination’ van Gary Becker focust op dit economische aspect. Er wordt op basis van beperkte informatie gekozen voor een kandidaat die niet uit een minderheidsgroep komt, maar dus niet altijd de meest gekwalificeerde is. Aangezien de productiviteit van deze gekozen kandidaat dus lager kan liggen dan de meer gekwalificeerde kandidaat uit een minderheidsgroep, moet de organisatie meer gaan investeren in deze werknemer. Op lange termijn zou een organisatie die neigt tot discriminatie dus zijn plaats op de markt kunnen verliezen door opgelopen kosten die te vermijden waren (Veenman, 2003). Daarnaast zijn werkgevers niet bereid de ‘psychologische kost’ van contact met het verkeerde ras te betalen en gaan ze liever investeren in een werkkraacht van de ‘juiste’ etnische afkomst (Zschirnt & Ruedin, 2016).

Volgens het concept overcategorisatie is de reden tot discriminatie dus een combinatie van persoonlijke voorkeur, een tekort aan informatie en geen budget om extra informatie in te winnen. Er is echter nog een ander aspect dat kan meespelen in het achterstellen van bepaalde kandidaten: overaanbod. Wanneer er voldoende kandidaten op de arbeidsmarkt zijn om een bepaalde vacature in te vullen, is het te verwachten dat organisaties sneller een keuze maken op basis van een niet-relevant kenmerk als leeftijd, geslacht of afkomst. Er zijn genoeg gekwalificeerde kandidaten dus er wordt een tweede selectie gemaakt op basis van persoonlijke voorkeur. Hier kan overcategorisatie dan weer een rol gaan spelen. Bij de huidige woedende ‘war of talent’ is er door het beperkte aanbod aan arbeidskrachten geen discriminatie te verwachten.

Verder is discriminatie sneller te voorzien bij functies die geen hoge opleiding vereisen. Het aantal laagopgeleiden is namelijk hoger dan het aantal hoogopgeleiden waardoor de keuze voor de werkgever groot is en er dus een risico bestaat op discrimineren (Veenman, 2003).

Zschirnt en Ruedin stelden vast dat discriminatie vaker voorkomt in de private sector dan in publieke organisaties. Na hun meta-analyse bleek dat leden uit minderheidsgroepen tot 46% minder kans hebben om opgebeld te worden voor een jobinterview wanneer deze solliciteren voor een job in de private sector. Verder onderzoek is echter wel aangewezen omdat het aantal studies waarop de meta-analyse werd uitgevoerd, niet groot genoeg is.

De reden voor dit verschil zou te maken hebben met het feit dat publieke werkgevers vaak gebonden zijn aan specifieke procedures om gelijke rechten te verzekeren, zoals anonieme sollicitatieformulieren. Aan de andere kant kan overcategorisatie hier niet volledig uitgesloten worden aangezien de procedures die ze volgen vaak gepaard gaan met een grondige check van de kandidaten (Zschirnt & Ruedin, 2016).

5 Wetgevend kader op Europees, federaal en Vlaams niveau

Het belang van juridische instrumenten mag niet onderschat worden in de strijd tegen discriminatie. Ten eerste is er in de Grondwet ruimte voor twee artikelen die bepalingen in verband met discriminatie vastleggen, namelijk artikel 10 en 11. Artikel 10 stelt dat alle Belgen gelijk voor de wet zijn. Artikel 11 zegt dat de rechten en vrijheden die aan Belgen toegekend zijn zonder discriminatie verzekerd moeten worden en dat de gelijkheid van mannen en vrouwen is gewaarborgd.

Op Federaal niveau kwam de eerste Antidiscriminatiewet er op 30 juli 198. Deze werd op 10 mei 2007 gewijzigd in een samenvoeging van drie wetten: de racismewet (de wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden), de Antidiscriminatiewet (de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie) en de genderwet (de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen). Deze drie wetten zijn tevens het resultaat van de omzetting van vier Europese richtlijnen wat betreft discriminatie. Eén van die vier handelt specifiek over gelijke kansen en gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De Antidiscriminatiewet is de voornaamste wat betreft wetgevend kader voor discriminatie op de arbeidsmarkt. De wet moet dan ook worden toegepast op alle fases van het arbeidsproces, namelijk: werving en selectie, tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst en bij de beëindiging ervan. De wet houdt een verbod in op vijf gedragingen: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht geven tot discriminatie, weigeren van redelijke aanpassingen in geval van handicap en intimidatie/pesterijen (ACV, z.j.).

Op Vlaams niveau werden de Europese richtlijnen omgezet in het decreet van 10 juli 2008: decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid. Dit kaderdecreet is nog iets ruimer dan wat door Europa werd opgelegd doordat de lijst van beschermende kenmerken ruimer is, het toepassingsgebied alle Vlaamse bevoegdheden omvat, het onafhankelijk orgaan ook rechtsbescherming en rechtshandhaving in haar takenpakket opneemt en er een netwerk van 13 lokale meldpunten discriminatie werd opgericht (www.gelijkekansen.be).

Ten slotte zijn er nog enkele Cao's (collectieve arbeidsovereenkomst, vastgelegd in de arbeidsvoorwaarden) waarop een beroep gedaan kan worden. Eerst en vooral stelt Cao 95 dat werknemers gelijk behandeld moeten worden in alle fasen van de arbeidsrelatie. Cao 38 heeft betrekking op het feit dat werkgevers niet mogen discrimineren bij selectie en werving. Het recht om informatie op te vragen over de tewerkstelling van kansengroepen in het bedrijf wordt beschreven in Cao 9 en Cao 22 beschrijft het recht op een goed onthaal. Deze laatste twee kunnen onrechtstreeks aangewend worden, aangezien ze niet specifiek over discriminatie handelen, maar er wel een link mee hebben (ACV, z.j.).

Uit de meta-analyse van praktijktesten binnen OESO-landen (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) blijkt dat het invoeren van de EU-richtlijnen geen effect heeft gehad op het achterstellen van kandidaten uit etnische minderheidsgroepen. Integendeel, over het algemeen kregen deze kandidaten nog minder uitnodigingen voor een jobinterview dan voor de invoering van de richtlijnen. Dit resultaat kan echter te maken hebben met de groepen waarmee de praktijktesten werden uitgevoerd, maar er is zeker geen bewijs dat EU-richtlijnen tot een directe vermindering van discriminatie geleid hebben (Zschirnt & Ruedin, 2016).

6 Antidiscriminatiebeleid

Naast wetten en decreten, wordt er in België ook gewerkt aan een antidiscriminatiebeleid door het departement Werk en Sociale Economie. Hier ligt de focus op sensibilisering, zelfregulering en versterkte controles.

Het Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) vormt de rode draad doorheen het beleid. Dit plan werd gelanceerd in 2008 en boekte sindsdien al enkele successen. Zo werd er onder andere een checklist Diversiteit ontwikkeld voor inspecteurs, een instrument ontwikkeld voor opleiding en vorming over discriminatiewetgeving (eDiv) en werd

de diversiteitsbarometer gepubliceerd. Deze twee laatste werden onder leiding van Unia uitgevoerd.

Onder sensibilisering valt het voeren van een campagne om het thema discriminatie bespreekbaar te maken op de werkvloer onder de naam ‘Het is gauw gebeurd’. De bedoeling is om bewustwording en kennis bij zowel werknemers als werkgevers te vergroten en slachtoffers te informeren over de plaatsen waar ze terecht kunnen om melding te maken. Het voeren van dergelijke campagnes moet er uiteraard voor zorgen dat het aantal klachten dat het meldpunt (ook opgericht door het departement) ontvangt, vermindert.

Ten slotte biedt het departement Werk en Sociale Economie een tool om als bedrijf zelfregulerend te werk te gaan. Er werd een lijst gepubliceerd op de website (www.werk.be) met zaken die nuttig zijn voor werkgevers die zelf actie willen ondernemen, zoals de mogelijkheid om opleiding en vorming te volgen rond het thema, een partnerschap met Unia aangaan, werken met gestandaardiseerde sollicitatieformulieren, een non-discriminatieclausule opnemen in de algemene voorwaarden of het reglement, ... Met behulp van deze website zouden werkgevers in staat moeten zijn zelf actie te ondernemen.

7 Maatregelen

In 2009 stelt de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) vast dat er al heel wat maatregelen zijn om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden, maar dat dit nog niet voldoende is. Drie op vier Belgische organisaties nemen nog geen specifieke maatregelen om gelijke kansen te bevorderen bij selectie. Bedrijven die een diversiteitsbeleid voeren, zetten logischerwijs significant meer in op discriminatievrije rekrutering en selectie dan bedrijven die niet zo'n beleid voeren (Unia, 2012).

De belangrijkste maatregelen die in België ingezet kunnen worden in de strijd tegen arbeidsdiscriminatie, worden hieronder besproken.

7.1 Quota

Wellicht een van de meest besproken maatregelen in België is het opleggen van een quotum. Dit houdt in dat er bepaalde percentages opgelegd worden door middel van een wet of regel om de participatie van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In België is het reeds meer dan vijftig jaar zo dat er voor alle federale posities evenveel Nederlandstalig als Franstalig personeel moet zijn, een fifty-fiftyverdeling. Daarnaast is er ook een genderquotum waarbij 33% van de federale ambtenaren uit het midden-en topmanagement vrouwelijk moet zijn. Niet alleen in de politiek worden dergelijke quota ingevoerd, maar ook

in de bedrijfswereld. Op 28 juli 2011 trad de quotawet in werking die voorschrijft dat raden van bestuur van Belgische beursgenoteerde ondernemingen, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij niet meer dan twee derde bestuurders van hetzelfde geslacht mogen tellen. Zes jaar later is het aantal vrouwen in bestuursraden in België verdubbeld, zo schrijft De Morgen. Er is echter nog veel ruimte voor verbetering en bovendien is de wet enkel toegepast op grote beursgenoteerde ondernemingen (in 2017) en op kleine bedrijven werd deze wet pas toegepast in 2019. Net na het in werking treden, werd de wet enkel toegepast voor overheidsbedrijven, vandaar is de evolutie vooral opgemerkt bij bedrijven als NMBS en Bpost. Aangezien er geen nieuwe posities gecreëerd worden voor vrouwen, maar zij enkel de mandaten van mannelijke collega's opvolgen, verloopt het halen van het quotum relatief traag. Bijkomend nadeel aan de wet: deze is niet van toepassing op directiecomités. Het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen merkt in 2018 dan ook op dat vrouwen in directieposities nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn (De Morgen, 2018).

Niet alleen om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen wordt gebruik gemaakt van quota. Ook om discriminatie op basis van leeftijd tegen te gaan, wordt deze maatregel getroffen. Zo moet elke werkgever, zowel binnen de publieke als binnen de private sector, die minstens 50 werknemers in dienst heeft, ervoor zorgen dat 3% daarvan jonger is dan 26 jaar (het aanwervingsquotum voor jongeren). Daarnaast moeten alle werkgevers samen, behalve de onderwijssector, 1% extra jongeren aanwerven in totaal. Voor de social profit, de regionale en lokale besturen is dit 1,5% . Uit een evaluatie van de maatregel blijkt dat er in 2015 77,8% van de bedrijven voldeed aan het quotum, terwijl dat in 2008 nog 87% was (www.abvv.be).

Prof. Dr. Stijn Baert is geen voorstander van het invoeren van quota. Volgens hem is het moeilijk te bepalen wie onder het quotum valt en wie niet en vormt het een risico. Dit omdat er minder ruimte is voor het aanwerven van personen uit minderheidsgroepen die niet onder het quotum vallen. Zij zouden dan nog meer gediscrimineerd worden. Het combineren van verschillende quota is volgens Baert ook veel te complex, waardoor de maatregel niet praktisch is (Baert, S., z.j.).

7.2 Anoniem solliciteren

Anoniem solliciteren of *anonymous application procedures (AAP)* houdt in dat kandidaten solliciteren zonder vermelding van persoonlijke gegevens zoals naam, leeftijd, burgerlijke staat of geslacht (www.werksite.nl). Er wordt dus een cv en/of sollicitatiebrief bezorgd aan de werkgever of het uitzendbureau waarbij bepaalde gegevens of de pasfoto worden

geanonimiseerd of weggelaten. Vaak is het de werkgever die in de vacature uitdrukkelijk vermeldt om anoniem te solliciteren, maar het kan ook voorkomen dat personen uit eigen beweging een anonieme sollicitatie versturen om te voorkomen dat er vooroordelen geveld worden. Na een uitnodiging voor het jobinterview kunnen de weggelaten gegevens echter wel onthuld worden, maar het gaat er vooral om de eerste selectie zo objectief mogelijk te houden. Dit meestal aan de hand van een beoordelaar die derde partij is, intern of extern en los van de effectieve rekruteerder (Territoriaal pact voor de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, z.j.).

7.2.1 Methodes

Anoniem solliciteren kan op twee verschillende manieren gedaan worden. De eerste manier om een bestaand cv anoniem te maken, is om de persoonlijke gegevens te schrappen. Een voorbeeld van schrapping is wanneer de naam van de persoon wordt veranderd in een code, die dan later opgevraagd kan worden. Los van het weglaten van een bepaald gegeven is het cv hetzelfde als wanneer het toekwam bij de werkgever. Deze kan het profiel dus beoordelen op basis van relevante kenmerken. De kans dat een oordeel geveld wordt alvorens de persoon te ontmoeten, verkleint.

Naast het schrappen van gegevens is er ook de optie om een gestandaardiseerd formulier te gebruiken waarbij deze gegevens simpelweg niet moeten worden ingevoerd. De sollicitant kan enkel relevante zaken voor de job invoeren, zoals de organisaties waar hij/zij reeds werkte, competenties zoals talenkennis, kennis van bepaalde software of de opleiding die hij/zij genoot (Bouchrafat, 2017). De bedoeling is dat de rekruteerder iedereen die aan bepaalde criteria voldoet, uitnodigt voor een gesprek en zelf geen selectie maakt. Deze voorselectie zou bij niet-anonieme cv's wel gemaakt kunnen worden (IFAU, 2007).

7.2.2 Voor- en nadelen

Een eerste voordeel van anoniem solliciteren is dat een cv en sollicitatiebrief die anoniem gemaakt zijn, minder vatbaar zijn voor subjectieve beoordeling. Althans, de beoordelaars kunnen enkel een oordeel vellen over de opleiding, ervaring en vaardigheden van de persoon. Leeftijd, geslacht, afkomst of andere persoonlijke kenmerken blijven vrij van kritiek omdat ze simpelweg niet meegegeven zijn. Op deze manier is een uitnodiging voor een gesprek louter gebaseerd op de professionele kenmerken van een persoon, zoals het eigenlijk zou moeten. De werkgever (of uitzendconsulent) met vooroordelen kan dus alleen maar positief verrast zijn wanneer de persoon die uitgenodigd wordt, een persoon is die hij/zij anders nooit opgebeld zou

hebben. Ook kan het een kostenbesparing zijn voor de werkgever. Geld dat anders besteed zou worden aan de opleiding van de persoon die aangenomen wordt, kan uitgespaard blijven door de meest productieve kandidaat voor het bedrijf te kiezen op basis van anonieme cv's. De kans dat de kandidaat met de beste competenties, ervaring, vaardigheden of motivatie gekozen wordt, is dus ook groter, wat opnieuw een voordeel is voor de werkgever (Bouchrafat, 2017).

7.2.3 Nadelen

Ten eerste is volgens Pieter-Paul Verhaeghe, doctor in de sociologie, de houding van werkgevers tegenover anoniem solliciteren niet zo positief. Hij zegt dat velen er erg sceptisch over zijn wat er dus voor kan zorgen dat de leidinggevende van het bedrijf de maatregel niet snel zal invoeren (www.hln.be). Ten tweede bestaat altijd het gevaar dat de discriminatie zich gewoon naar de volgende fase(n) van het sollicitatieproces verplaatst. Er zullen bijvoorbeeld meer mensen met migratie-achtergrond uitgenodigd worden op gesprek, maar na het gesprek zullen zij in grotere aantallen afgewezen worden dan de niet-migranten. Dit doordat de attitude van de beoordelaars tegenover personen van andere origine negatief is (www.hln.be).

Ten derde kan het gebeuren dat er omgekeerd gediscrimineerd wordt, ook wel positieve discriminatie genoemd. Mensen uit minderheidsgroepen worden aan de lopende band aangeworven omdat het bedrijf dan zogezegd open staat voor diversiteit. Zo krijgen andere kandidaten minder kans op een job binnen dit bedrijf, waardoor zij dus gediscrimineerd worden. Ten vierde is er het feit dat er een stuk administratie bijkomt doordat de gegevens moeten worden weggelaten en nadien weer opgevraagd moeten kunnen worden en de werkgever hiervoor ofwel één van zijn HR-medewerkers moet aanstellen ofwel een extern bedrijf zal moeten inschakelen, wat dan ook weer kostelijk en tijdrovend is (Radar, 2015). In sommige bedrijven wordt gevraagd anoniem te solliciteren, waardoor de sollicitant extra tijd nodig heeft en de kosten die in de sollicitatie steken dus wel eens hoger zouden kunnen zijn dan de baten (IFAU, 2007).

Ook door professor arbeidseconomie aan de Universiteit van Gent, Stijn Baert, wordt een nadeel aangehaald. Volgens hem zijn werkgevers door een anoniem cv veel meer vastgepind op objectieve feiten als de scholing van de persoon, opmerkelijk lange periodes van werkloosheid op het cv, spelfouten,... Bij een niet-anonieme cv van een persoon van vreemde origine, kan die spelfout misschien nog door de vingers gezien worden. Bij een anoniem cv zal de beoordeling veel strenger verlopen (De Morgen, 2016).

Het zesde en laatste nadeel is het risico dat er een blanco cv bij de werkgever of het uitzendbureau belandt. Laaggeschoolden kunnen namelijk geen enkele opleiding of relevante

werkervaring noteren. Ook personen die reeds eerdere ervaringen hebben met discriminatie kunnen hiermee te maken krijgen omdat ze op deze manier nog geen enkele ervaring hebben kunnen opdoen (Territoriaal pact voor de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, z.j.).

7.2.4 Effectiviteit?

Voor het allereerste wetenschappelijk bewijs voor het effect van anonieme sollicitaties komen we bij een onderzoek van Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU) uit 2007 terecht (Andersson, 2008). De studie werd uitgevoerd in Göteborg, Zweden naar aanleiding van een actie van de gemeente. Het bestuur wou de kansen voor een job aan de gemeente voor migranten vergroten en ging een periode aan de slag met anonieme cv's. Tijdens de eerste fase van het sollicitatieproces werden gegevens die herkomst of geslacht kunnen onthullen zoals naam, geslacht, geboorteland of herkomst verborgen. De resultaten waren positief: vrouwen en personen van niet-Westerse afkomst kregen vaker een uitnodiging voor een interview wanneer zij anoniem solliciteren (Andersson, 2008).

Uit een onderzoek bij de Gemeentes Utrecht en Den Haag blijkt dat zowel kandidaten als werkgever wel positief tegenover anoniem solliciteren stonden, maar dat ze beiden moeilijkheden ervaarden (Wegkamp, 2016). De werkgevers melden dat zij het jammer vinden dat ze geen informatie over de sollicitant kunnen opzoeken. Sollicitanten zien de standaard anonieme cv dan weer als een nadeel omdat sommigen enorm trots zijn op hun cv (Weel, 2018). Hoewel anoniem solliciteren in de Benelux nog niet vaak wordt toegepast, werd in het Brussels Hoofdstedelijk gewest reeds een testperiode met anonieme cv's toegepast. Daaruit blijkt dat deze manier van solliciteren bij werkgevers eerder een negatieve connotatie oproept. De maatregel zou op weerstand botsen bij werkgevers indien het een verplichting zou worden. Daarnaast is het een term die doet denken aan 'controle', 'sanctie' en 'administratieve belasting', veeleer dan op een resultaatgerichte maatregel (Territoriaal pact voor de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, z.j.)

7.3 Positieve acties

Een derde maatregel die genomen kan worden om discriminatie te voorkomen, is het voeren van positieve acties. Dit houdt een geheel van maatregelen in die binnen een antidiscriminatiebeleid passen en genomen kunnen worden in arbeidsorganisaties (De Jong, Masson, & Verkuyten, 1989). Het doel is om personen die tot een ondervertegenwoordigde groep binnen de arbeidsmarkt behoren, extra kansen te bieden zodat ze gelijk aan de start komen

met andere kandidaten. Een voorbeeld kan zijn dat een werkgever bepaalde stageplaatsen of vakantiejobs voorbehoudt aan personen uit die minderheidsgroepen. Op die manier krijgen zij de kans om kennis en vaardigheden te verwerven waar ze misschien geen kans toe krijgen als ze solliciteren voor een andere functie binnen die organisatie die niet voor hen voorbehouden werd (www.unia.be). Er kan eveneens extra aandacht geschonken worden aan scholing, opleiding en werving van bepaalde personen.

Het behalen van opgelegde quota valt in principe ook onder positieve acties aangezien deze maatregel gericht is op het bevoordelen van een bepaalde minderheidsgroep. Daarnaast is het coachen en mentoren van bijvoorbeeld vrouwen om door te stromen naar een hogere positie binnen een bedrijf een mogelijkheid (www.steunpuntgelijkekansen.be).

Een voorkeursbehandeling krijgt de persoon echter niet, want dit valt onder positieve discriminatie, wat verboden is (De Jong et al., 1989). Enkel wanneer kandidaten gelijk gekwalificeerd zijn, kan er voorrang gegeven worden aan een kandidaat uit een minderheidsgroep. Ook is het enkel toegelaten wanneer het niet automatisch of onvoorwaardelijk gebeurt en na een objectieve beoordeling van kandidaten (www.unia.be).

Positieve acties werden twaalf jaar geleden al in de wet opgenomen, maar pas in september 2018 werd een Koninklijk Besluit ingediend in de Ministerraad. Het was een van de hoofdpunten van de nieuwe arbeidsdeal van toenmalig minister van werk Kris Peeters (De Morgen, 2018). Uiteindelijk werd het voorstel in januari 2019 goedgekeurd waardoor werkgevers sindsdien de mogelijkheid hebben om positieve acties te organiseren (Unia, 2018). Wel vindt Unia dat er een onderscheid moet gemaakt worden tussen de private en de publieke sector, waarbij er binnen de overheidsdiensten bijvoorbeeld met quota gewerkt kan worden. Dit omdat de overheid een voorbeeldfunctie heeft en dus sneller sterkere maatregelen moet invoeren. Voor de private sector vraagt Unia streefcijfers met duidelijke actieplannen die bepalen hoe die streefcijfers gehaald kunnen worden. Indien ze niet gehaald worden, moet ook daar een dwingender kader worden ingevoerd (www.unia.be). Tot op vandaag is er echter nog geen concrete reglementering rond de manier waarop organisaties positieve acties kunnen invoeren. Wel zijn er enkele voorwaarden opgesteld waaraan voldaan moet zijn: er moet sprake zijn van een duidelijke ongelijkheid, het wegwerken van die ongelijkheid moet een doelstelling zijn die de overheid nastreeft, de maatregel moet tijdelijk zijn en dus worden ingetrokken

wanneer de nagestreefde doelstelling is gerealiseerd en de positieve actiemaatregel mag de rechten van anderen nietodeloos inperken (www.ediv.be).

7.4 Redelijke aanpassingen

Het invoeren van redelijke aanpassingen of *reasonable accommodations* kan naast quota, anoniem solliciteren of positieve acties een manier zijn om een antidiscriminatiebeleid te voeren (www.gripvzw.be). Een redelijke aanpassing verandert iets aan een omgeving, waardoor die toch toegankelijk wordt voor een persoon met een handicap. Zo'n maatregel komt tegemoet aan de onaangepaste omgeving waarmee een persoon met een handicap te maken krijgt (www.unia.be). Personen met een beperkingen zijn de enigen voor wie redelijke aanpassingen afdwingbaar zijn. Deze maatregel is dan ook zo opgenomen in de Antidiscriminatiewet (Unia, 2017). Het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een beperking vormt één van de vijf verboden gedragingen vastgelegd in die wet (ACV, z.j.).

Er zijn twee soorten redelijke aanpassingen te onderscheiden: aanpassingen in de fysieke omgeving en aanpassingen in de niet-fysieke omgeving. Aanpassingen in de fysieke werkomgeving zijn aanpassingen die een barrière in de fysieke werkomgeving wegwerken, bijvoorbeeld het toegankelijk maken van parkings en gebouwen alsook een braillelezer voor slechtzienden. Aanpassingen in de niet-fysieke werkomgeving zijn aanpassingen die de werkprocessen en cultuur van het werkproces aanpakken zoals meer pauzes en hulp van derden (Harlan & Robert, zoals geciteerd in Beyens, 2016).

Redelijke aanpassingen om tegemoet te komen aan de culturele of religieuze achtergrond van werknemers, worden door Unia ook besproken. Deze zijn echter niet afdwingbaar, maar kunnen door een werknemer wel aangevraagd worden. De werkgever is dus niet verplicht om deze in te voeren aangezien het niet gaat om een persoon met een beperking. Een voorbeeld van een redelijke aanpassing om religieuze redenen is om een gebedsruimte te voorzien op de werkvloer of een snipperdag op specifieke religieuze feestdagen.

Ook oudere werknemers kunnen een beroep doen op redelijke aanpassingen. Sommige werkgevers (48,7% van de bevraagde organisaties in een onderzoek van Unia) zijn bereid om de jobinhoud aan te passen naargelang de leeftijd van de werknemer (Unia, 2012).

Redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap zijn verplicht voor de werkgever, maar niet vrij van voorwaarden. De werkgever hoeft de aanvraag enkel goed te keuren wanneer de aanpassing effectief redelijk is. Er zijn voorwaarden vastgelegd die bepalen wat 'redelijk'

is. Eerst en vooral moeten de kosten evenredig zijn. Ten tweede is het al dan niet beschikbaar zijn van ondersteuningsmaatregelen die de aanpassingen voor de werkgever goedkoper maken zoals een premie, een factor die de redelijkheid mee bepaalt. Ten derde mag de impact op de organisatie ook niet te groot zijn en ten vierde moeten de voorziene frequentie en duur van de aanpassing redelijk zijn. Ten vierde moet de impact van de aanpassing op de omgeving en de andere werknemers in evenwicht zijn. Ten slotte bepaalt het al dan niet voorhanden zijn van alternatieven de redelijkheid. Wanneer de redelijke aanpassing voor een persoon met een beperking dan wordt ingevoerd, moet deze aan enkele criteria voldoen: ze komt tegemoet aan individuele behoeften en is efficiënt, ze laat een persoon toe op een gelijke manier aan het bedrijfsleven deel te nemen, ze laat de persoon toe zelfstandig te werken, ze verzekert de veiligheid en respecteert de waardigheid van de persoon.

Wanneer de aanvraag niet voldoet aan de voorwaarden en geweigerd wordt, wordt dit niet gezien als discriminatie. Ook het weigeren van een redelijke aanpassing omwille van geloof, leeftijd of een andere reden wordt niet gezien als discriminatie omdat deze criteria niet afdwingbaar zijn (Unia, 2017).

7.5 Praktijktesten

Wanneer men spreekt over een praktijktest of *correspondence test* heeft men het over een experimentele conditie waarin twee kandidaten solliciteren voor eenzelfde job. Het is belangrijk dat de kandidaten op zo veel mogelijk vlakken identiek zijn, behalve op het kenmerk waarop men gediscrimineerd zou kunnen worden. Zaken als werkervaring, diploma, motivatie enzovoort zouden dus identiek moeten zijn en de discriminatiegrond zo verschillend mogelijk. Zo kan het bijvoorbeeld gebeuren dat twee vrouwen met een cv die 95% overeenkomt, maar met een enorm verschillende leeftijd, anders behandeld worden door de werkgever. De jongste vrouw kan uitgenodigd worden om een intakegesprek te doen en de oudere vrouw zou de melding kunnen krijgen dat ze niet weerhouden is. Bedoeling is dan om na te gaan of de uitnodiging te wijten is aan de discriminatiegrond (hier: leeftijd) of niet. In België werden praktijktesten tot nu het vaakst gebruikt met onderzoeksdoeleinden, anders dan als beleidsinstrument. Praktijktesten worden door de overheid immers nog niet uitgevoerd (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017).

7.5.1 Mystery shoppers en mystery calls

Een variant van praktijktesten zijn mystery calls of mystery shoppers waarbij door sociaal inspecteurs nagegaan wordt of organisaties of uitzendkantoren al dan niet discrimineren op

grond van een wettelijk beschermd criterium door te bellen (mystery calls) of langs te gaan (mystery shoppers) bij de organisatie. Dit concept wordt door Kris Peeters (minister van werk bij de invoering van deze maatregel) het ‘sluitstuk van de antidiscriminatiewetgeving’ genoemd. In een persmededeling op 31 maart 2017 wordt het wetsontwerp voorgesteld dat mystery calls door de sociale inspectie mogelijk zouden gaan maken en op 15 januari 2018 werd dit in de wet opgenomen. Volgens Peeters vormen mystery calls of shoppers een extra instrument om discriminatie tegen te gaan en gaan deze hand in hand met zelfregulering. Concreet kan er onder een fictief profiel gesolliciteerd worden om na te gaan of er sprake is van discriminatie op verschillende discriminatiegronden zoals afkomst, geslacht, leeftijd of handicap (www.praktijktestennu.be). Dit kan enkel gedaan worden door personen die bevoegd zijn als sociaal inspecteur en zich daarom (onder voorwaarden) mogen voordoen als (potentiële) klanten of (potentiële) werknemers (www.soconsult.be). Anders dan bij een pure praktijktest, wordt er bij mystery shoppers of callers geen gebruik gemaakt van quasi-identieke kandidaten. Wel is het de bedoeling dat de sociaal inspecteur zich bijvoorbeeld voordoet als een klant die nood heeft aan nieuwe werknemers en dat hij specifiek vraagt naar een blanke kandidaat.

Daarnaast kan het concept mystery shopping ook ingezet worden als een vorm van zelfregulering waarbij een bedrijf zijn eigen processen checkt. Het bedrijf gaat dus bij zijn eigen werknemers na in hoeverre men discrimineert of laat een extern, gespecialiseerd bedrijf dit onderzoek voeren (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017).

In België en Nederland is er nog maar één enkel onderzoek gepubliceerd rond mystery calls, namelijk door Evelien Loeters in 2011. Aan de hand van 187 mystery calls wou Loeters testen of Nederlandse uitzendconsulenten ingaan op het verzoek om geen mensen van Turkse afkomst naar het bedrijf te sturen. Het grootste deel van de consulenten (72,7%) ging, al dan niet meteen, akkoord met het voorstel. De antwoorden van deze personen waren echter uiteenlopend van onmiddellijk instemmen naar eerst zeggen dat het eigenlijk niet mag van de wet, maar dat ze er toch rekening mee zullen houden. Slechts 15% van de uitzendconsulenten wees het verzoek af. Er was ook een groep (7%) die het verzoek terugkaatste naar de aanvrager, waarmee wordt bedoeld dat de consulent aangeeft dat hij/zij geen selectie zal maken in de profielen, maar dat de klant dit alsnog kan doen in de volgende fase van het selectieproces.

Ook kantoren die aangesloten zijn bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) of de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) gaan in respectievelijk 82,5% en 63,2% van de gevallen in op het verzoek om geen mensen van Turkse

afkomst te sturen. Hieruit kunnen we afleiden dat deze kantoren het niet zo nauw nemen met de ethische gedragscode die ze onderschrijven en dus verplicht moeten naleven (Loeters, 2011).

7.6 Andere maatregelen

De meeste maatregelen die vandaag getroffen worden, hebben als doel de selectiemethode en -procedure zo objectief mogelijk te maken. Zo wordt er onder andere ingezet op het gebruik van gestandaardiseerde en gestructureerde interviewschema's, anonieme sollicitatieformulieren en worden subjectieve conclusies uit de interviews getoetst bij een onafhankelijke beoordelaar. Deze conclusies worden ook soms getoetst aan objectieve en relevante testresultaten op basis van cultuurvrije testprocedures om objectiviteit te garanderen. Vaak wordt er ook gelet op de persoon die de selectieprocedure moet uitvoeren. Deze maakt meestal de eindbeslissing en kan dus doorslaggevend zijn in het wel of niet discrimineren van een kandidaat. Daarom maken sommige organisaties gebruik van een onafhankelijke beoordelaar die nagaat of de beoordeling objectief genoeg is. Daarnaast wordt er vaak ingezet op vormingen voor leidinggevenden of HR-medewerkers in verband met een antidiscriminatiebeleid binnen de werving en selectie, de manier waarop vooroordelen een rol spelen en hoe hiermee kan omgegaan worden (Unia, 2012).

Methode

In deze bachelorproef wordt een vragenlijst (zie bijlage 1) ontworpen om de onderzoeksvragen (1) “Welke maatregelen bestaan er in België om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?”, (2) “Hoe worden deze maatregelen toegepast in Belgische organisaties?” en (3) “Wat zijn de meningen van Belgische werkgevers in verband met deze maatregelen?” te beantwoorden. De resultaten van vraag (1) worden aangevuld met informatie vanuit de literatuur om een zo volledig mogelijk antwoord te formuleren. Hieronder worden de onderzoekseenheden, meetinstrumenten en apparatuur, procedure en analyse van de vragenlijst besproken.

1 Onderzoekseenheden

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werd zelf een vragenlijst opgesteld. Deze werd na zes weken afgesloten met een totaal van 46 deelnemers. Er was slechts één inclusiecriteria: de respondent moet te maken krijgen met rekrutering en/of selectie binnen zijn functie. Op basis van deze voorwaarde werden de antwoorden van zes deelnemers uit de data verwijderd. Bij de vraag “Wat is uw functie?” vulden zij iets anders in dan HR-medewerker, manager, zaakvoerder, gedelegeerd bestuurder, management assistant, consultant,... Drie van deze zes respondenten antwoordden op de vraag of er in hun organisatie maatregelen genomen worden tegen discriminatie “Weet ik niet”, wat bevestigt dat zij hier niet mee te maken krijgen. De jobs van deze respondenten zijn respectievelijk: docent, opvoeder-begeleider, plantmanager, technisch directeur, coach-adviseur en administratief medewerker. De antwoordformulieren van deze respondenten zijn bijgevolg niet mee opgenomen in de analyse, waardoor het aantal respondenten na schrapping op 40 ligt.

Los van het inclusiecriteria werden alle leeftijden, provincies en sectoren toegelaten aangezien dit een ruimer beeld geeft van het gebruik van maatregelen tegen discriminatie in België. Zo wordt beoogd de steekproef zo representatief mogelijk te maken ten opzichte van de populatie waardoor de betrouwbaarheid stijgt.

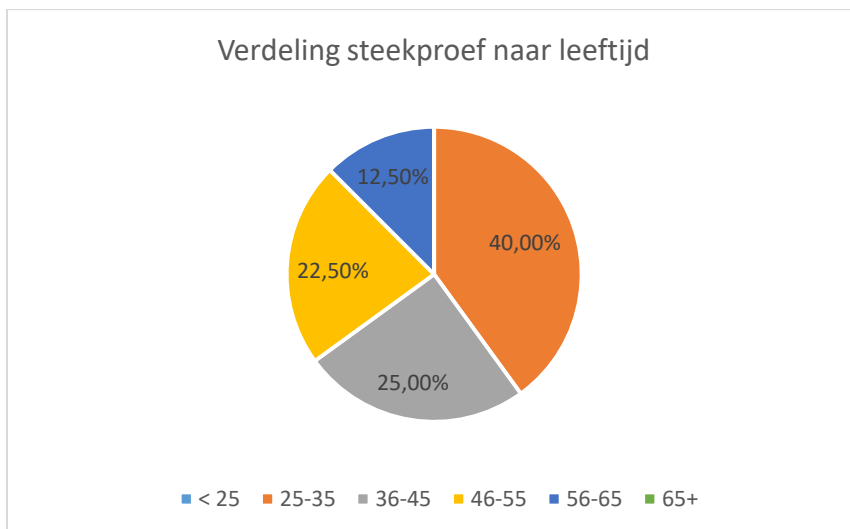
Het verzamelen van respondenten gebeurt via e-mail, LinkedIn en Facebook. Er wordt op die manier gebruik gemaakt van een sneeuwbalsteekproef, waarbij respondenten de vragenlijst doorsturen naar vrienden, familie, kennissen of collega's die binnen de doelgroep passen. Ook bachelorproefbegeleidster mevrouw Helga Peeters ging op deze manier te werk om deelnemers te rekruteren.

1.1.1 Beschrijving steekproef



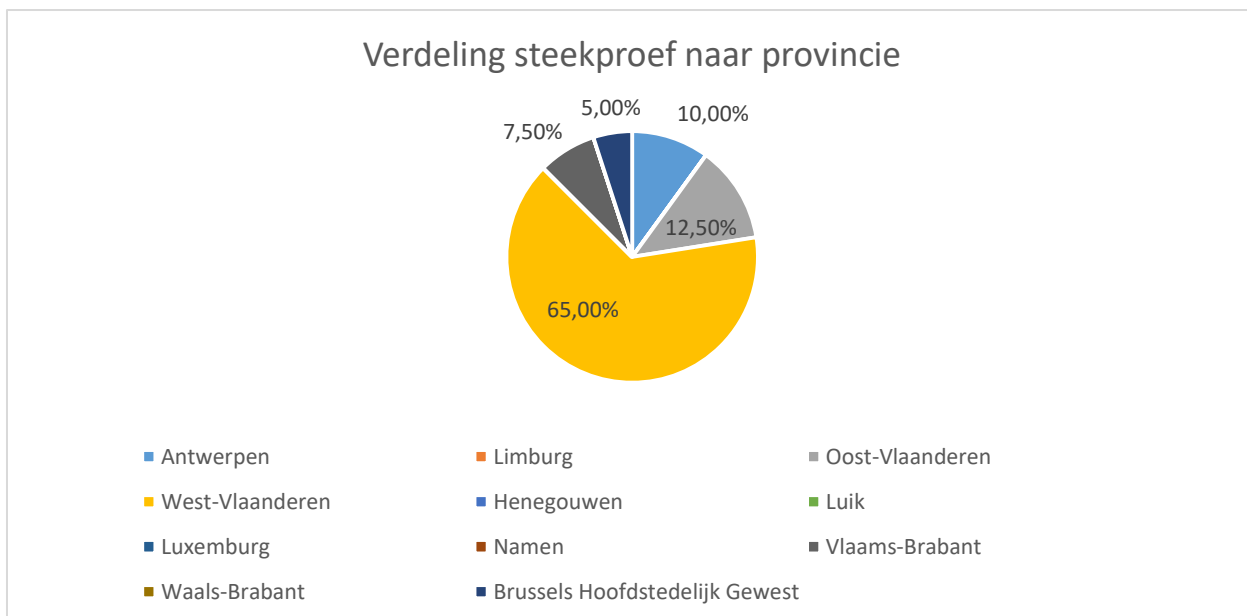
Figuur 2. Verdeling steekproef naar geslacht

De steekproef bestaat uit 35% of 14 mannen en 65% of 26 vrouwen. Geen enkele respondent duidde X aan als geslacht.



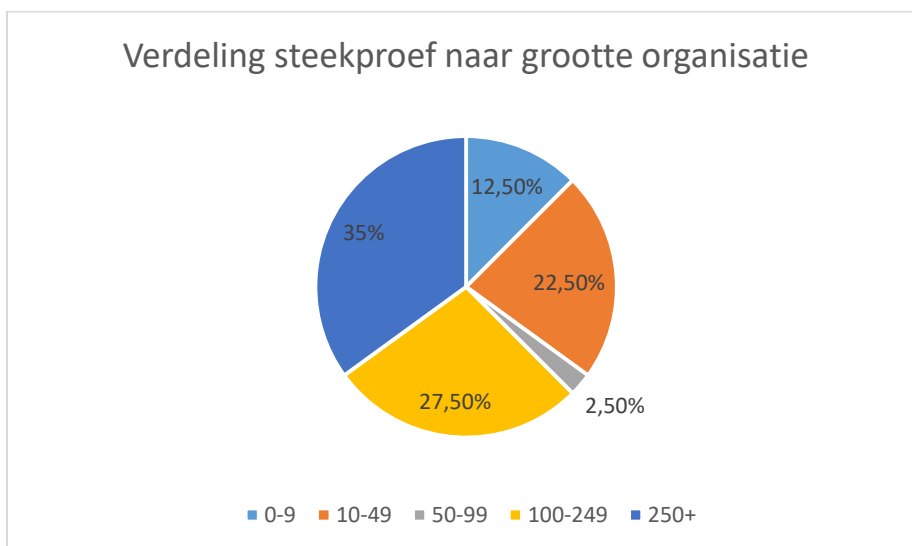
Figuur 3. Verdeling steekproef naar leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt tussen de 25 en 35 jaar (40% van de respondenten). Verder is 25% tussen de 36 en 45 jaar, 22,50% tussen de 46 en 55 jaar en 12,50% tussen de 56 en 65 jaar. Geen enkele respondent is jonger dan 25 jaar of ouder dan 65 jaar.



Figuur 4. Verdeling steekproef naar provincie

Zo'n 65% van de respondenten is werkzaam in een organisatie gevestigd in West-Vlaanderen, dit gaat dus om 26 respondenten. De overigen zijn werkzaam in Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant, Antwerpen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met respectievelijk 12,5%, 7,5%, 10% en 5% van de respondenten.



Figuur 5. Verdeling steekproef naar grootte organisatie

Het grootste deel van de respondenten werkt in een organisatie waar meer dan 250 werknemers aan de slag zijn (35%). Zo'n 27,5% werkt in een organisatie met 100 tot 249 werknemers, 22,5% in een organisatie met 10 tot 49 werknemers en 12,5% in een organisatie met 0 tot 9

werknemers. De overige 2,50% van de respondenten is werkzaam in een bedrijf met 50 tot 99 werknemers.

2 Meetinstrumenten en apparatuur

De vragenlijst (zie bijlage 1) werd ontwikkeld in Google Forms en bestaat uit 18 items waarin zowel open als gesloten vragen aan bod komen. Eerst worden enkele demografische gegevens bevraagd alsook de grootte van het bedrijf uitgedrukt in aantal werknemers. Daarna worden drie algemene vragen gesteld die peilen naar de toepassing van maatregelen, het noodzakelijk en belangrijk vinden dat er maatregelen zijn en de kennis over maatregelen. Hieronder volgen deze items.

7. Worden er in uw organisatie maatregelen genomen om discriminatie ten opzichte van sollicitanten/werknemers tegen te gaan?

- Ja
- Neen
- Weet ik niet

7b. Zo ja, welke maatregelen worden in uw organisatie genomen?

Tekst lang antwoord

Afbeelding 1. Item maatregelen in organisatie

8. Vindt u het noodzakelijk en belangrijk dat er maatregelen genomen worden * in organisaties om discriminatie tegen te gaan?

	Helemaal niet ...	Niet akkoord	Eerder niet ak...	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akk...
Ik vind het noo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het bela...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Afbeelding 2. Item noodzaak en belang maatregelen

9. Heeft u het gevoel dat u goed op de hoogte bent van maatregelen die bestaan om discriminatie te voorkomen of tegen te gaan? *

	Helemaal niet ...	Niet akkoord	Eerder niet ak...	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akk...
Ik ben goed op...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Afbeelding 3. Item kennis maatregelen

In de daaropvolgende gesloten vragen wordt per maatregel gevraagd of de respondent de maatregel kent, ze goed en effectief vindt, ze al dan niet toepast of overweegt om toe te passen in de eigen organisatie. Daarna wordt er na iedere gesloten vraag over een maatregel een open vraag gesteld waar de respondent een opmerking of mening kan neerschrijven. Hier krijgt de respondent genoeg ruimte om opmerkingen in verband met die maatregel te beschrijven. Het item is bewust ‘Opmerkingen over deze maatregel’ genoemd zodat de respondent vrij is om in te vullen, gaande van kritiek over vragen tot een toelichting van de toepassing in eigen organisatie. Hieronder volgt een voorbeeld van een vraag over een specifieke maatregel.

10. Eén van de maatregelen die gehanteerd wordt binnen de rekrutering en selectie is het invoeren van bepaalde quota ten voordele van minderheidsgroepen (vb. x procent van de werknemers moet vrouwelijk zijn). *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opmerkingen over deze maatregel (invoeren quota).						
<small>Tekst lang antwoord</small>						

Afbeelding 4. Voorbeeld item specifieke maatregel

De data vanuit de gesloten vragen leiden tot kwantitatief onderzoek. Deze resultaten worden aangevuld met analyses vanuit de open vragen waardoor het onderzoek ook beschrijvend van aard is.

Voor de vragen in verband met maatregelen is gekozen voor een beoordeling op een 6-punt Likertschaal. Deze gaat van ‘helemaal niet akkoord’ tot ‘helemaal akkoord’. Per maatregel zijn er vier stellingen: “Ik ken deze maatregel”, “Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is”, “Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie” en “Ik overweeg om deze

maatregel toe te passen in onze organisatie”. De respondent moet dus voor elk van deze stellingen één bolletje aanklikken in de rij. Alle stellingen zijn positief geformuleerd om verwarring te vermijden. Daarnaast werd bewust voor een 6-punt Likertschaal gekozen zodat de deelnemers geen neutraal standpunt kunnen innemen.

De items in verband met maatregelen zijn gekozen aan de hand van de voornaamste en bekendste die ook in de literatuurstudie voorkomen. Zo is de vragenlijst ook niet te lang en wordt vermeden dat er een antwoordtendens optreedt waarbij telkens hetzelfde antwoord wordt aangeduid om er snel van af te zijn of omdat de deelnemer vermoeid geraakt.

Om de vragenlijst af te ronden, worden enkele vragen in verband met het beroepsproduct (praktijkrelevant kennisplatform) gesteld om een beeld te krijgen van de behoeften van werkgevers in verband met het onderwerp.

Enerzijds wordt gevraagd onder welke vorm het product het best zou worden aangeboden (website, folder, handleiding, filmpje of infosessie) en is er plaats voorzien om zelf een suggestie in te vullen. Anderzijds wordt gepeild naar welke informatie er in dit product te vinden zou moeten zijn (regels en wetgeving, getuigenissen van organisaties, de verschillende maatregelen, interessante onderzoeken of tips en tricks zoals bij welke instanties werkgevers terecht kunnen). De respondenten moeten beide vragen beantwoorden op een 6-punt Likertschaal gaande van ‘helemaal niet akkoord’ tot ‘helemaal akkoord’.

Hierna volgt een open vraag waarbij specifieke vragen in verband met maatregelen gesteld kunnen worden, zodat hier in het beroepsproduct op ingegaan kan worden.

De vragenlijst werd op 20 maart 2019 gepubliceerd en op 1 mei 2019 afgesloten, met een eindtotaal van 40 respondenten. De volledige vragenlijst is bijgevoegd als bijlage (bijlage 1).

2.1.1 Betrouwbaarheid en validiteit

De steekproef is eerder klein (40 respondenten) waardoor de resultaten niet generaliseerbaar zijn en de externe validiteit dus laag is. Generaliseren was echter niet het opzet van dit onderzoek, aangezien het enkel bedoeld is om een beeld te krijgen van hoe maatregelen tegen discriminatie in enkele Belgische organisaties toegepast worden en wat de attitudes zijn. De resultaten van de genomen steekproef zijn dus niet representatief voor alle Belgische organisaties.

Om de herhaalbaarheid van het onderzoek te verhogen werd de data via een online vragenlijst verzameld die in maximum vijf minuten kan worden ingevuld.

3 Procedure

De vragenlijst wordt verspreid via verschillende kanalen. Er wordt in de inleidende beschrijving vermeld dat de link mag gedeeld worden met kennissen die binnen de doelgroep passen om een groter publiek te bereiken. Er wordt dus gebruik gemaakt van de sneeuwbal methode, waarbij respondenten de vragenlijst doorspelen aan personen in gelijkaardige functies binnen andere organisaties.

Alvorens de respondenten beginnen met het invullen van de vragenlijst, kunnen ze een korte informatietekst lezen waarin de doelgroep omschreven wordt, de bedoeling van de vragenlijst toegelicht wordt en de contactgegevens meegedeeld worden indien er vragen of opmerkingen zouden zijn. Er wordt ook vermeld dat de deelnemers de mogelijkheid hebben om de vragenlijst op elk moment te beëindigen.

4 Analyse

Om een beeld te krijgen van de steekproef en hier uitspraken over te doen, wordt gebruik gemaakt van Excel. Ook om de antwoorden op de gesloten en open vragen te verwerken en percentages in tabellen te weergeven, wordt Excel gebruikt. Per item wordt een tabel opgemaakt om aan te tonen hoeveel procent van de deelnemers welke antwoordmogelijkheid (gaande van 'helemaal niet akkoord' tot 'helemaal akkoord') aankruiste. Op die manier wordt duidelijk welke maatregelen gekend zijn, effectief gevonden worden, welke toegepast worden en welke eventueel toegepast zouden worden door de deelnemers. De open vragen geven een aanvulling op hoe de maatregelen worden toegepast en wat de attitudes van de werkgevers zijn.

Daarnaast worden ook enkele bijkomende analyses gedaan die op basis van een combinatie van resultaten uit verschillende vragen gemaakt worden. Zo kan bijvoorbeeld de vraag "Hoeveel van de respondenten die aangeven de maatregel (quota) te kennen, past deze ook toe?" beantwoord worden.

Resultaten

De vooropgestelde onderzoeksvraag in verband met welke maatregelen er in België bestaan, wordt beantwoord aan de hand van de zelfontworpen vragenlijst en aangevuld met informatie vanuit het literatuuronderzoek. De onderzoeksvragen met betrekking tot de toepassing en attitudes van werkgevers tegenover deze maatregelen worden beantwoord aan de hand van de vragenlijst. De antwoorden van de respondenten worden vanuit Google Forms geëxporteerd naar Excel om van daaruit overzichtstabellen te verkrijgen en analyses op te maken. De resultaten worden hieronder besproken.

1 Beschrijvende statistiek

De antwoorden op de gesloten vragen worden in tabellen weergegeven, aangevuld met analyses van de antwoorden op de open vragen. De resultaten zullen weergegeven worden in de volgorde waarin de vragen in de vragenlijst voorkomen. Er worden ook enkele bijkomende analyses besproken, die de antwoorden op de onderzoeksvraag met betrekking tot de toepassing van de maatregelen aanvullen. In de discussie wordt een overzicht van de verkregen resultaten per onderzoeksvraag gegeven.

1.1 Inleidende vragen

Na de demografische gegevens werden enkele inleidende vragen gesteld die peilen naar de huidige toepassing van maatregelen, gepercipieerde noodzaak en belang van het nemen van maatregelen en het al dan niet op de hoogte zijn van bestaande maatregelen.

Worden er in uw organisatie maatregelen tegen discriminatie genomen?

Er worden maatregelen genomen	Ja	Neen	Weet ik niet
	72,50%	27,50%	0,00%

Tabel 1. Overzicht huidige toepassing van maatregelen in organisaties

Op de vraag of er in eigen organisatie maatregelen worden genomen om discriminatie ten opzichte van sollicitanten of werknemers tegen te gaan, antwoordt het grootste deel van de respondenten “Ja” (72,5%). De overige 27,5% geeft aan dat dit niet zo is. De antwoordmogelijkheid “Weet ik niet” wordt door niemand aangeduid.

Vindt u het noodzakelijk en belangrijk dat er maatregelen genomen worden in organisaties om discriminatie tegen te gaan?

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik vind het noodzakelijk	0,00%	0,00%	10,00%	12,50%	35,00%	42,50%
Ik vind het belangrijk	0,00%	0,00%	5,00%	12,50%	25,00%	57,50%

Tabel 2. Overzicht gepercipieerde noodzaak en belang

Het overgrote deel van de respondenten gaat akkoord met de stelling dat het noodzakelijk is om maatregelen tegen discriminatie te nemen (90%). De overige 10% gaat eerder niet akkoord. Maar liefst 95% van de respondenten zegt het ook belangrijk te vinden om maatregelen te nemen.

Heeft u het gevoel dat u goed op de hoogte bent van maatregelen die bestaan om discriminatie te voorkomen of tegen te gaan?

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ben goed op de hoogte	0,00%	2,50%	12,50%	42,50%	17,50%	25,00%

Tabel 3. Overzicht kennis maatregelen

In totaal gaat 85% van de respondenten eerder tot helemaal akkoord met de stelling. De resterende 15% gaat eerder tot niet akkoord en geeft dus aan weinig kennis te hebben van maatregelen.

1.2 Maatregel 1: quota

Eén van de maatregelen die gehanteerd wordt binnen de rekrutering en selectie is het invoeren van bepaalde quota ten voordele van minderheidsgroepen (vb. x procent van de werknemers moet vrouwelijk zijn).

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	2,50%	5,00%	0,00%	15,00%	57,50%	20,00%
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	2,50%	20,00%	32,50%	22,50%	12,50%	10,00%
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	17,50%	22,50%	22,50%	15,00%	17,50%	5,00%
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	12,50%	30,00%	17,50%	20,00%	12,50%	7,50%

Tabel 4. Overzicht maatregel quota

Wat betreft het hanteren van quota, gaat 92,50% van de deelnemers eerder tot helemaal akkoord met de stelling “Ik ken deze maatregel”. De overige 7,50% is eerder tot helemaal niet akkoord en heeft dus nog nooit gehoord van het invoeren van quota in de strijd tegen arbeidsdiscriminatie. Ongeveer de helft van de respondenten (55%) geeft aan dat de maatregel niet goed en effectief is en past deze dan ook niet toe in eigen organisatie (62,50% gaat eerder tot helemaal niet akkoord met de stelling “Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie”). Daarnaast gaat 60% ook eerder tot helemaal niet akkoord met de stelling “Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie”.

Hoeveel procent van de respondenten die de maatregel (quota) kennen, vindt deze goed en effectief?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	37	92,50%
Ik vind het een goede en effectieve maatregel	18	48,65%

Tabel 5. Overzicht respondenten die quota kennen en effectief vinden

Van de 37 respondenten die de maatregel kennen, vindt 48,65% het ook een goede en effectieve maatregel.

Hoeveel van de respondenten die de maatregel (quota) kennen, passen deze al toe of overwegen deze toe te passen in de toekomst?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	37	92,50%
Ik pas deze toe	15	40,54%
Ik overweeg om deze toe te passen	16	43,24%

Tabel 6. Overzicht respondenten die quota kennen en toepassen

Van de 92,50% die aangeeft de maatregel quota te kennen, past minder dan de helft van de respondenten (40,54%) deze ook toe in eigen organisatie. Ook iets minder dan de helft (43,24%) overweegt om deze maatregel in de toekomst toe te passen.

1.2.1 Analyse open antwoorden

Wanneer we de percentages bekijken van respondenten die quota invoeren en proberen te halen, blijkt dat de meerderheid van de respondenten dit niet doet. In de open antwoorden komen enkele meningen naar voren. Een groot aantal deelnemers verklaart nieuwe werknemers te selecteren op basis van competenties en kwaliteiten en geen rekening te houden met bijvoorbeeld geslacht “omdat het moet van het quotum”.

Ook geven sommigen aan dat quota discriminerend werken voor diegenen die niet binnen de minderheidsgroep vallen.

Eén van de respondenten die quota geen goede maatregel vindt, zegt dat het niet als een verplichting mag aanvoelen om personen uit minderheidsgroepen aan te werven, maar dat het een deel van de bedrijfscultuur moet vormen. Wanneer gevraagd wordt op welke manier de respondenten maatregelen in hun organisatie toepassen, komt er dan ook vaak naar voren dat er geprobeerd wordt een non-discriminatiehouding uit te dragen naar de buitenwereld en de medewerkers.

Eén respondent, die werkt als coördinator bij een dienstenchequebedrijf, verklaart waarom ze niet akkoord gaat met het opleggen van quota. Zij merkt op dat dit de zoektocht naar huishoudhulpen nóg moeilijker zou maken dan die nu al is. Een andere respondent, werkzaam in de machinebouw, haalt ook dergelijk argument aan. Arbeiders zijn sowieso moeilijk te vinden en rekening houden met geslacht zou een té grote opdracht worden.

Respondenten die de maatregel overwegen, geven aan dat er in de organisatie gelet wordt op een goede balans tussen man en vrouw of jong en oud, maar dat deze regel niet formeel op papier staat en dus niet als quotum beschouwd wordt. Het gaat meer om de waarden die de organisatie belangrijk vindt en uitdraagt en dus niet zozeer om opgelegde regels van bovenaf.

1.3 Maatregel 2: anoniem solliciteren

Anoniem solliciteren is een manier om ervoor te zorgen dat de sollicitant niet afgewezen wordt op basis van naam, nationaliteit of geslacht en enkel beoordeeld wordt op relevante informatie zoals opleiding en ervaring. Hierbij vult de sollicitant een gestandaardiseerd sollicitatieformulier in zonder leeftijd, geslacht of andere persoonlijke kenmerken. Het kan ook dat de sollicitant zijn/haar cv en motivatiebrief instuurt en deze dan geanonimiseerd wordt door een medewerker die deze niet zal beoordelen.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	2,50%	15,00%	5,00%	15,00%	32,50%	30,00%
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	7,50%	5,00%	22,50%	25,00%	27,50%	12,50%
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	25,00%	25,00%	15,00%	15,00%	5,00%	15,00%
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	12,50%	15,00%	30,00%	17,50%	10,00%	15,00%

Tabel 7. Overzicht maatregel anoniem solliciteren

Anoniem solliciteren is een maatregel die in totaal door 77,50% van de deelnemers gekend is. Een klein aantal van de respondenten (22,50%) geeft aan hier nog nooit van gehoord te hebben. De meerderheid vindt anoniem solliciteren een goede en effectieve maatregel, zo'n 65% gaat eerder tot helemaal akkoord. Van de 40 ondervraagden past 35% de maatregel reeds toe en overweegt 42,50% dit te doen.

Hoeveel procent van de respondenten die de maatregel (anoniem solliciteren) kennen, vindt deze goed en effectief?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	31	77,50%
Ik vind het een goede en effectieve maatregel	21	67,74%

Tabel 8. Overzicht respondenten die anoniem solliciteren kennen en effectief vinden

Wanneer gekeken wordt naar het aantal respondenten dat de maatregel kent én effectief vindt, zien we dat zo'n 67,74% met beide stellingen eerder tot helemaal akkoord gaat.

Hoeveel van de respondenten die de maatregel (anoniem solliciteren) kennen, passen deze al toe of overwegen deze toe te passen in de toekomst?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	31	77,50%
Ik pas deze toe	13	41,94%
Ik overweeg om deze toe te passen	13	41,94%

Tabel 9. Overzicht respondenten die anoniem solliciteren kennen en toepassen

Iets minder dan de helft van de respondenten die aangeeft de maatregel te kennen, past deze ook toe of overweegt deze toe te passen (41,94%).

1.3.1 Analyse open antwoorden

Anoniem solliciteren is volgens 65% van de respondenten een goede en effectieve maatregel en wordt door 50% van die 65% ook toegepast. Van de totale steekproef past 35% anonieme sollicitaties toe. Volgens sommige respondenten is het de ideale oplossing voor discriminatie. Enkele bevraagden die de maatregel goed en effectief vinden en ook toepassen, geven aan dat er door anonieme sollicitaties enkel gekeken wordt naar de essentie van de persoon, namelijk de competenties en dat persoonlijke gegevens irrelevant zijn. Dit is dan ook het opzet van de maatregel: de beoordeling zo objectief mogelijk houden en focussen op de opleiding, ervaring en kwaliteiten van de persoon.

Opvallend is dat 65% van de respondenten aangeeft het een goede maatregel te vinden en de open antwoorden dit niet lijken te bevestigen. Zo zeggen enkelen dat de intentie nobel is of het op papier een goede maatregel lijkt, maar ze denken dat deze methode niet zou werken binnen hun eigen organisatie. Eén respondent legt uit dat het gevaar bestaat dat discriminatie naar een latere fase in het sollicitatieproces verschuift, met als bijkomend gevolg dat de sollicitant heel wat tijd verloren heeft met solliciteren voor een job waar hij/zij dan uiteindelijk toch niet voor in aanmerking komt.

Een andere respondent is geen voorstander van de maatregel omdat het volgens haar niet praktisch haalbaar is. In de organisatie waar zij werkzaam is, wordt steeds gecheckt of iemand al eens bij hen solliciteerde door de naam op te zoeken in de database. Volgens haar kan dit enkel op naam gecheckt worden.

Een andere respondent, werkzaam als uitzendconsulent, maakt cv's altijd zo anoniem mogelijk door enkel de voornaam zichtbaar te laten en de leeftijd en woon-en geboorteplaats te verbergen. Toch wordt ze in 90% van de gevallen opgebeld door de klant waarnaar ze de cv stuurde met de vraag de achternaam, origine van de kandidaat of nationaliteit van de ouders bekend te maken of zelfs een foto door te sturen. Volgens haar is het een onbegonnen opdracht om alle cv's anoniem te maken omdat klanten gewoon zouden afhaken.

Heel wat respondenten zijn wel positief over anonieme sollicitaties en geven aan dat het een goede manier is om objectief te beoordelen en te focussen op competenties. Een respondent zegt het altijd toe te passen op de schriftelijke proef.

1.4 Maatregel 3: positieve acties

Een derde maatregel die genomen kan worden is het invoeren van positieve acties. Anders dan het invoeren van quota, focust deze nog specifiek op het bevoordelen van minderheidsgroepen. Er wordt een tijdelijke voorkeursbehandeling gegeven aan bepaalde doelgroepen om hen dezelfde kansen te bieden, bijvoorbeeld het organiseren van wervingscampagnes die zich specifiek richten tot holebi's in instellingen die soms negatief tegen holebi's aankijken. Een ander voorbeeld is het organiseren van een opleiding voor 50-plussers zodat zij vlotter aan de online selectieprocedure kunnen deelnemen. Bij gelijkheid van competenties wordt dan aan de kandidaat uit de minderheidsgroep voorrang gegeven.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	5,00%	7,50%	15,00%	20,00%	37,50%	15,00%
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	5,00%	12,50%	32,50%	22,50%	17,50%	10,00%
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	22,50%	25,00%	27,50%	12,50%	5,00%	7,50%
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	22,50%	12,50%	32,50%	15,00%	7,50%	10,00%

Tabel 10. Overzicht maatregel positieve acties

Wanneer gevraagd wordt of de maatregel positieve acties gekend is, gaat 72,50% hiermee eerder tot helemaal akkoord. Zo'n 27,5% gaat eerder tot helemaal niet akkoord en hoorde dus nog nooit van de maatregel. De helft van de respondenten geeft echter aan het een goede en effectieve maatregel te vinden. Slechts één vierde past deze vandaag toe. De meerderheid van de deelnemers (67,50%) geeft ook aan positieve acties niet te willen invoeren in de toekomst.

Hoeveel procent van de respondenten die de maatregel (positieve acties) kennen, vindt deze goed en effectief?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	29	72,50%
Ik vind het een goede en effectieve maatregel	18	62,07%

Tabel 11. Overzicht respondenten die positieve acties kennen en effectief vinden

Zo'n 62,07% van de respondenten die aangeven de maatregel te kennen (72,50% van de 40 respondenten), vindt het ook een goede en effectieve maatregel.

Hoeveel van de respondenten die de maatregel (positieve acties) kennen, passen deze al toe of overwegen deze toe te passen in de toekomst?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	29	72,50%
Ik pas deze toe	10	34,48%
Ik overweeg om deze toe te passen	11	37,93%

Tabel 12. Overzicht respondenten die positieve acties kennen en toepassen

Wanneer het verband wordt nagegaan tussen het kennen van de maatregel en het toepassen ervan, blijkt dat 34,48% van de respondenten die aangeeft de maatregel te kennen, deze ook effectief toepast en 37,93% dit overweegt te doen.

1.4.1 Analyse open antwoorden

De helft van de bevroagden geeft aan positieve acties een goede en effectieve maatregel te vinden. Vier respondenten hebben het in de open vraag over het concept positieve discriminatie. Volgens hen is het gevolg van het bevoordelen van personen uit kansengroepen dat kandidaten uit een meerderheidsgroep gediscrimineerd worden.

Eén van die vier respondenten geeft ook aan dat deze maatregel ervoor kan zorgen dat niet altijd de beste kandidaat voor de job gekozen wordt, aangezien de kans bestaat dat deze uit een meerderheidsgroep komt. Het is volgens een andere respondent moeilijk uit te leggen aan mannelijke kandidaten dat ze niet in aanmerking komen voor een job omdat de organisatie het quotum voor vrouwen niet haalt.

Een respondent past positieve acties toe in eigen organisatie en geeft een voorbeeld: kandidaten krijgen de mogelijkheid om een opleiding te volgen ter voorbereiding van het interview.

1.5 **Maatregel 4: redelijke aanpassingen**

Sommige bedrijven zetten in op het aanbieden van redelijke aanpassingen. Voorbeelden zijn het aanpassen van de jobinhoud naargelang de leeftijd van een werknemer, een gebedsruimte voorzien op de werkvloer of een deur verbreden voor een rolstoelgebruiker. Omdat het weigeren van dergelijke aanpassingen ook onder discriminatie valt, kan het invoeren ervan een manier zijn om gelijke kansen te bevorderen.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	2,50%	7,50%	10,00%	17,50%	57,50%	5,00%
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	0,00%	5,00%	17,50%	22,50%	47,50%	7,50%
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	5,00%	12,50%	20,00%	20,00%	40,00%	2,50%
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	2,50%	10,00%	20,00%	22,50%	37,50%	7,50%

Tabel 13. Overzicht maatregel redelijke aanpassingen

De vierde maatregel die bevroagd wordt, is het aanbieden van redelijke aanpassingen. De overgrote meerderheid (80%) van de respondenten gaat eerder tot helemaal akkoord met de stelling “Ik ken deze maatregel”. Zo’n 77,50% geeft aan het een goede en effectieve maatregel te vinden. Eén vijfde (20%) van de respondenten kent de maatregel niet en 22,50% vindt deze ook niet goed en effectief.

Zo'n 62,50% past de maatregel reeds toe of overweegt deze toe te passen (67,50%).

Hoeveel procent van de respondenten die de maatregel (redelijke aanpassingen) kennen, vindt deze goed en effectief?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	32	80,00%
Ik vind het een goede en effectieve maatregel	28	87,50%

Tabel 14. Overzicht respondenten die redelijke aanpassingen kennen en effectief vinden

De meerderheid van de respondenten die de maatregel kennen, vindt het ook een goede en effectieve maatregel (87,50%).

Hoeveel van de respondenten die de maatregel (redelijke aanpassingen) kennen, passen deze al toe of overwegen deze toe te passen in de toekomst?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	32	80,00%
Ik pas deze toe	23	71,88%
Ik overweeg om deze toe te passen	23	71,88%

Tabel 15. Overzicht respondenten die redelijke aanpassingen kennen en toepassen

Wanneer we kijken naar het aantal respondenten die aangeeft de maatregel te kennen, zien we dat 71,88% daarvan de maatregel ook reeds toepast of overweegt dit te doen.

1.5.1 Analyse open antwoorden

Redelijke aanpassingen worden van alle bevroegde maatregelen het vaakst toegepast door de respondenten. Dit is de enige maatregel waarbij dit percentage boven de helft ligt. Enkele voorbeelden van toepassingen in organisaties van respondenten: een 45-plusactieplan, aanpassingen in de fysieke werkomgeving voor werknemers met een beperking of een andere functie naargelang de leeftijd van de werknemer stijgt of indien lichamelijke beperkingen zich voordoen.

Ongeveer een vierde van de respondenten (22,50%) staat niet positief tegenover redelijke aanpassingen. Zij vinden het geen goede en effectieve maatregel en enkelen geven dan ook toelichting bij dit antwoord. Een respondent die werkzaam is als consulent in een dienstenchequebedrijf merkt op dat aanpassingen in de fysieke werkomgeving voor huishoudhulpen niet mogelijk zijn aangezien er dan een aanpassing aan het huis van de klant moet gebeuren. Ook is er bij één van de respondenten sprake van een budgettekort waardoor er onmogelijk aanpassingen gedaan kunnen worden voor een rolstoelgebruiker.

Uit deze antwoorden blijkt dat redelijke aanpassingen niet evident zijn voor iedere organisatie en niet in iedere sector even makkelijk uitvoerbaar zijn. De attitudes van bevroegde HR-medewerkers zijn uiteenlopend, aangezien er ook respondenten zijn die aangeven het een goede maatregel te vinden (77,50%) en dit ook zo beschrijven. De maatregel focust volgens een respondent op het gemak en de effectiviteit van de werknemer, zonder in te boeten aan kwaliteiten of competenties, wat een goede zaak is volgens hem.

Net zoals voor de maatregel positieve acties, is er voor deze maatregel nog nood aan meer en heldere informatie. Zo geeft een respondent aan dat er informatie tekort is om een oordeel te kunnen vellen, hij vraagt zich af of het verbreden van een deur voor een werknemer met een rolstoel bijvoorbeeld verplicht is voor de werkgever.

1.6 Maatregel 5: praktijktesten

Naast het tegengaan van discriminatie, zijn er ook maatregelen die ontwikkeld zijn om organisaties te controleren op discriminatie. Zo worden er praktijktesten gedaan of mystery shoppers (of calls). Bij praktijktesten solliciteren twee bijna identieke profielen voor dezelfde functie met als enige verschil één cruciaal kenmerk zoals afkomst. Zo wordt gekeken of het bedrijf eerder de persoon van België zal uitnodigen op gesprek dan de persoon uit Afghanistan bijvoorbeeld. Bij mystery calls/shoppers wordt nagegaan of een organisatie ingaat op een discriminerend verzoek, door een sociaal inspecteur die zich bijvoorbeeld voordoet als een klant die bij een dienstenchequebedrijf vraagt naar een huishoudhulp onder de 40 jaar.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	0,00%	10,00%	2,50%	7,50%	35,00%	45,00%
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	0,00%	2,50%	7,50%	20,00%	30,00%	40,00%
Onze organisatie werd al onderworpen aan zo'n test	22,50%	10,00%	20,00%	10,00%	10,00%	27,50%

Tabel 16. Overzicht maatregel praktijktesten

Het grootste deel van de respondenten geeft aan de maatregel praktijktesten te kennen. Van de 40 ondervraagden, kent 87,50% de maatregel. De overige 12,50% hoorde nog nooit van praktijktesten. Wanneer gevraagd wordt of het een goede en effectieve maatregel is, geeft 90% van de deelnemers aan dat dit zo is. Minder dan de helft van de ondervraagden geeft aan al onderworpen te zijn geweest aan een praktijktest (47,50%). Onduidelijk is hier echter of het gaat om een pure praktijktest, mystery callers of mystery shoppers.

Hoeveel procent van de respondenten die de maatregel (praktijktesten) kennen, vindt deze goed en effectief?

	Aantal	Procent
Ik ken deze maatregel	35	87,50%
Ik vind het een goede en effectieve maatregel	32	91,43%

Tabel 17. Overzicht respondenten die praktijktesten kennen en effectief vinden

Van de respondenten die aangeven praktijktesten te kennen, vindt 91,43% het ook een goede en effectieve maatregel.

Zijn de organisaties die reeds onderworpen werden aan een praktijktest (47,50%) voornamelijk groot of klein qua aantal werknemers?

	Aantal	Procent
Onderworpen aan praktijktest	19	47,50%
# werknemers < 100	3	15,79%
# werknemers > 100	16	84,21%

Tabel 18. Verband praktijktest en grootte organisatie

Er is mogelijk een relatie tussen het al dan niet onderworpen zijn aan een praktijktest en de grootte van het bedrijf in aantal werknemers. Van de 47,50% die aangeeft al onderworpen te zijn aan een praktijktest, werkt 84,21% in een organisatie met 100 of meer werknemers. Slechts 15,79% van de 47,50% werkt in een organisatie waar minder dan 100 werknemers werken.

1.6.1 Analyse open antwoorden

De meningen van HR-medewerkers die de vragenlijst invulden, zijn opnieuw verdeeld. Een respondent die werkzaam is als uitzendconsulent merkt op dat 90% van de mystery callers door de mand vallen doordat ze niet subtiel genoeg te werk gaan. In Vlaanderen krijgen de kantoren van het uitzendbureau waar zij voor werkt nog geen bezoek van mystery shoppers, er wordt volgens haar enkel met callers gewerkt. De vraag is natuurlijk of de mystery shoppers zodanig subtiel zijn dat ze niet door de mand vallen of dat er effectief geen langskomen. Deze respondent vraagt zich af of er geen sterke lobby tegen anti-discriminatieacties bestaat. Een andere respondent geeft toe dat mystery callers haar eraan herinneren alert te zijn voor discriminerende verzoeken van klanten waarop ze wel eens goedbedoeld zou durven ingaan. Nog een andere kritische respondent zegt dat praktijktesten als gevolg kunnen hebben dat kandidaten uit minderheidsgroepen vaker uitgenodigd worden op gesprek, maar daarna toch nog geweigerd worden omwille van het behoren tot die minderheidsgroep.

Er zijn drie respondenten die geen idee hebben of hun organisatie al dan niet al onderworpen werd aan een praktijktest, maar wel aangeven het een goede maatregel te vinden. Eén respondent vraagt zich af of organisaties gecontacteerd worden bij een positief resultaat.

1.7 Andere maatregelen

Via een open vraag (“Welke maatregelen worden er in uw organisatie al genomen?”) wordt gepolst naar welke maatregelen de werkgevers reeds toepassen. Deze vraag wordt gesteld vóórdat de respondenten de andere vragen omtrent de maatregelen beantwoorden, zodat nagegaan kan worden welke kennis HR-medewerkers er reeds over hebben.

1.7.1 Controleorganen

Enkele respondenten hebben het over interne of externe controleorganen die hen controleren op discriminatie. Zo wordt ervoor gezorgd dat zij zo weinig mogelijk discrimineren aangezien ze na zo’n controle telkens kunnen bijsturen waar het misloopt of kunnen voortbouwen op successen. Enkele voorbeelden van dergelijke controleorganen: een extern selectiebureau die instaat voor de beoordeling van de assessment centers, een extern jurylid tijdens de mondelinge proef of controle op eigen neutrale vacatureteksten.

1.7.2 Bedrijfscultuur en communicatie

Naast het uitvoeren van controles op discriminatie, zijn er heel wat respondenten die zaken aanhalen die deel uitmaken van de bedrijfscultuur. Een dergelijke houding kan ervoor zorgen dat de organisatie niet discrimineert, al is het geen echte maatregel. Door informatie over diversiteit en discriminatie op te nemen in de onthaalbrochure of de communicatie naar medewerkers toe, werken organisaties aan een antidiscriminatiebeleid. Voorbeelden van antwoorden die betrekking hebben op bedrijfscultuur zijn: “Iedereen die wil werken is welkom”, “Grondregel is: iedereen kan solliciteren” of “Geen enkele vorm van discriminatie op basis van afkomst, leeftijd of sexe (sic)”.

Daarnaast zijn er respondenten die een charter diversiteit implementeren of in het arbeidsreglement vermelden dat iedereen gelijk behandeld wordt. Verder zetten sommigen in op communicatie naar de buitenwereld om de employer branding op te krikken door bijvoorbeeld een boodschap op de website te plaatsen waarin staat dat niet gediscrimineerd wordt. Ook een nultolerantie ten opzichte van discriminatie wordt door enkele ondervraagden gehanteerd door een werknemer die discrimineert te ontslaan.

1.7.3 Vorming, training en opleiding

Ten slotte geven sommige organisaties opleidingen aan de medewerkers van de personeelsdienst in functie van het antidiscriminatie- of diversiteitsbeleid.

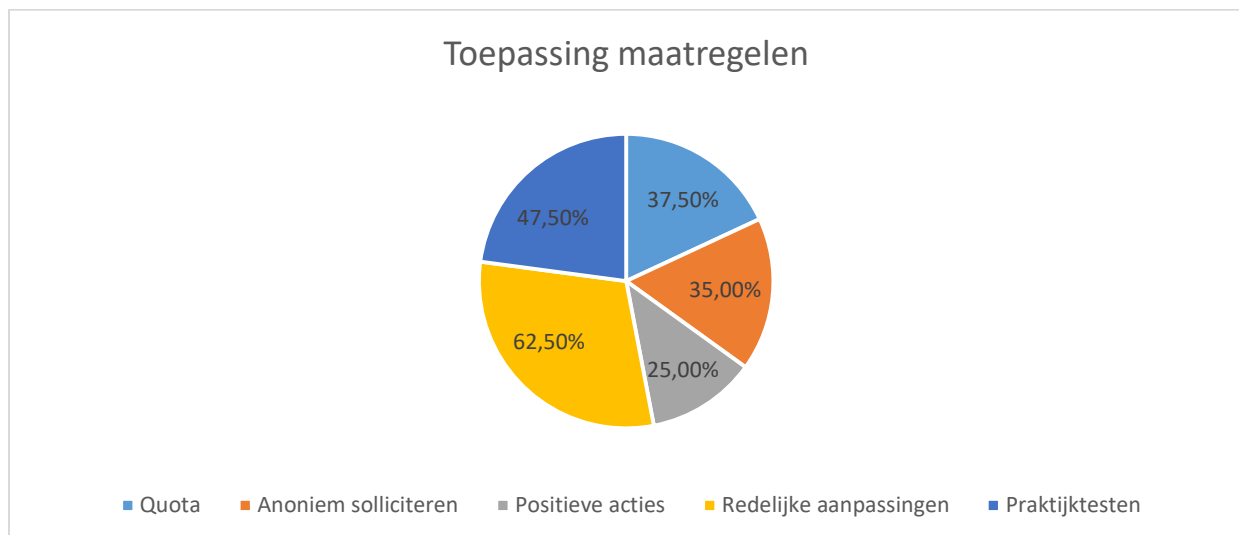
1.7.4 Overige antwoorden

Los van controleorganen, bedrijfscultuur en communicatie, vorming, training en opleiding, kwamen er ook heel wat zaken naar voren die betrekking hebben op de gekende en hierboven besproken maatregelen. Zo zijn er verschillende antwoorden die we onder het label ‘anoniem solliciteren’ kunnen plaatsen. Ook redelijke aanpassingen en het invoeren van quota worden toegepast in de organisaties van de respondenten.

1.8 Bijkomende analyses

Na het analyseren van de resultaten op de vragen van de vragenlijst, werden er enkele bijkomende vragen opgesteld. Deze dienen om een overzicht te krijgen op de maatregelen die het meest worden toegepast en dus de tweede onderzoeksvraag “Hoe worden deze maatregelen toegepast in Belgische organisaties?” nog beter te kunnen beantwoorden.

Welke maatregelen worden het meest toegepast?



Figuur 6. Overzicht toepassing maatregelen

Bovenstaande grafiek geeft een overzicht van de toepassing van de verschillende maatregelen bij de ondervraagden. Redelijke aanpassingen worden het vaakst toegepast (62,50%), gevolgd door quota (37,50%), anoniem solliciteren (35%) en positieve acties (25%). Bijna de helft van de ondervraagden (47,50%) werd al onderworpen aan een praktijktest.

Toepassing maatregelen die respondenten aangeven te kennen

	Ik ken de maatregel	Ik pas toe	Ik overweeg om toe te passen
Quota	92,50%	40,54%	43,24%
Anoniem	77,50%	41,94%	41,94%
Positieve acties	72,50%	34,48%	37,93%
Redelijke aanpassingen	80,00%	71,88%	71,88%

Tabel 19. Overzicht toepassing maatregelen die respondenten aangeven te kennen

Bovenstaande tabel geeft een overzicht van hoeveel respondenten aangeven de maatregel te kennen, deze ook effectief toepassen of overwegen deze toe te passen. Zo blijkt bijvoorbeeld dat van de 92,50% die de maatregel quota kent, 40,54% deze ook toepast en 43,24% overweegt deze toe te passen. Uit deze resultaten leiden we af dat het invoeren van redelijke aanpassingen het vaakst wordt toegepast bij respondenten die aangeven de maatregel te kennen.

Toepassing maatregelen die respondenten aangeven goed en effectief te vinden

	Ik ken de maatregel	Ik pas toe	Ik overweeg om toe te passen
Quota	45,00%	66,67%	72,22%
Anoniem	65,00%	50,00%	65,38%
Positieve acties	50,00%	45,00%	55,00%
Redelijke aanpassingen	77,50%	29,03%	35,48%

Tabel 20. Overzicht toepassing maatregelen die respondenten aangeven goed en effectief te vinden

Bovenstaande tabel geeft dan weer een overzicht van hoeveel respondenten die aangeven de maatregel goed en effectief te vinden, deze ook effectief toepassen of overwegen deze toe te passen. Zo blijkt bijvoorbeeld dat van de 45% die de maatregel quota goed en effectief vindt, 66,67% deze ook toepast en 72,22% overweegt deze toe te passen. Uit deze resultaten leiden we af dat het invoeren van quota het vaakst wordt toegepast bij respondenten die aangeven de maatregel goed en effectief te vinden en anoniem solliciteren het vaakst overwogen wordt om toe te passen.

1.9 Resultaten vragen met betrekking tot ontwikkelen beroepsproduct

Naast het bevragen van de maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, werden er ook enkele vragen gesteld in verband met het beroepsproduct. Hieronder worden de resultaten van die twee vragen besproken.

Organisaties zijn vaak onvoldoende op de hoogte van mogelijke maatregelen. Daarom wordt er als resultaat van dit onderzoek een product ontwikkeld dat meer informatie geeft. Onder welke vorm zou dit het best aangeboden worden?

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord	Totaal niet akkoord	Totaal akkoord
Website	0,00%	0,00%	2,50%	17,50%	55,00%	25,00%	2,50%	97,50%
Folder	7,50%	20,00%	17,50%	12,50%	35,00%	7,50%	45,00%	55,00%
Handleiding	5,00%	7,50%	25,00%	20,00%	35,00%	7,50%	37,50%	62,50%
Filmpje	2,50%	5,00%	7,50%	5,00%	50,00%	30,00%	15,00%	85,00%
Infosessie	2,50%	5,00%	7,50%	15,00%	47,50%	22,50%	15,00%	85,00%

Tabel 21. Overzicht mogelijkheden beroepsproduct

Uit de bevraging blijkt dat het grootste deel van de respondenten (97,50%) akkoord gaat met het ontwikkelen van een website. Ook een filmpje of infosessie kunnen op veel populariteit rekenen met beide 85% van de deelnemers die akkoord gaat. De folder krijgt het minste stemmen, met 45% van de respondenten die niet akkoord gaat. Voor een handleiding koos 62,50% van de deelnemers.

Welke informatie zou u graag terugvinden in wat ontwikkeld zal worden?

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord	Niet akkoord	Akkoord
Regels en wetgeving	0,00%	2,50%	5,00%	20,00%	40,00%	32,50%	7,50%	92,50%
Getuigenissen	0,00%	2,50%	2,50%	32,50%	32,50%	30,00%	5,00%	95,00%
Verschillende maatregelen	0,00%	5,00%	0,00%	12,50%	60,00%	22,50%	5,00%	95,00%
Interessante onderzoeken	0,00%	2,50%	10,00%	30,00%	42,50%	15,00%	12,50%	87,50%
Tips en tricks	0,00%	2,50%	0,00%	12,50%	50,00%	35,00%	2,50%	97,50%

Tabel 22. Overzicht mogelijke inhoud beroepsproduct

Naast het soort product dat ontwikkeld zou worden, werd ook gepeild naar welke informatie respondenten nuttig zouden vinden. Voor alle voorgestelde topics gaat telkens het overgrote deel van de respondenten akkoord, met 97,50% voor tips en tricks, 95% voor de verschillende maatregelen en getuigenissen van organisaties die maatregelen toepassen, 92,50% voor regels en wetgeving rond discriminatie en maatregelen en 87,50% voor interessante onderzoeken rond het thema.

Discussie

“Welke maatregelen bestaan er in België om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?”. Een antwoord op deze vraag werd gezocht aan de hand van de zelfontworpen vragenlijst en aangevuld met informatie vanuit de literatuurstudie. De vragenlijst gaf tevens een antwoord op de onderzoeksvragen “Hoe worden deze maatregelen toegepast in Belgische organisaties?” en “Wat zijn de meningen van Belgische werkgevers in verband met deze maatregelen?”. Er werd dus zowel gepeild naar de kennis en het gebruik van deze maatregelen als naar de attitudes van werkgevers tegenover de maatregelen. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste resultaten, geordend per onderzoeksvraag. Daarna wordt dieper ingegaan op de beperkingen en sterktes van het onderzoek en worden de praktische relevantie en het beroepsproduct besproken. Afsluitend volgt een algemene conclusie.

1 Samenvatting resultaten

1.1 Welke maatregelen bestaan er in België om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?

Uit de literatuur blijkt dat er vijf belangrijke maatregelen kunnen ingezet worden: quota, anoniem solliciteren, positieve acties, redelijke aanpassingen en praktijktesten. De meest gekende maatregel onder de respondenten is het opleggen van quota, gevolgd door praktijktesten, daarna redelijke aanpassingen, anoniem solliciteren en het minst gekend zijn positieve acties. Een mogelijke verklaring voor het zeer grote percentage respondenten dat aangeeft quota te kennen, is publiciteit rond de maatregel.

Hoewel redelijke aanpassingen voor personen met een handicap al sinds 2007 vastgelegd zijn in de Antidiscriminatiewet (ACV, z.j.), verschijnt hier niet frequent iets over in de media. Toch geeft de meerderheid van de respondenten aan deze maatregel te kennen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat HR-medewerkers hier op de werkvloer over ingelicht worden, aangezien de werkgever verplicht is een aanpassing in te voeren wanneer deze als redelijk beschouwd wordt.

Solliciteren met een anonieme cv, motivatiebrief of het opmaken van een geanonimiseerd en gestandaardiseerd sollicitatieformulier was een tijd een hot topic in de media. Toch werd er in België, laat staan Europa, nog niet veel onderzoek naar gedaan. Als een werkgever dus niet zelf het initiatief neemt om deze maatregel in te voeren, zal deze ook niet voor de HR-medewerkers bekend geraken.

Positieve acties zijn nog maar sinds januari 2019 vastgelegd in een Koninklijk Besluit (Unia, 2018), wat een directe verklaring kan zijn voor het feit dat deze maatregel het minst gekend is bij de respondenten.

Er werden vanuit de literatuur ook enkele mogelijkheden gevonden om discriminatie tegen te gaan die betrekking hebben op het zo objectief mogelijk selecteren van kandidaten, zoals conclusies over kandidaten na een interview aftoetsen bij een onafhankelijke beoordelaar of gebruik maken van gestandaardiseerde interviewschema's. Deze maatregelen kunnen we zien als controleorganen (Unia, 2012). Heel wat open antwoorden op de vraag die peilde naar welke maatregelen respondenten reeds toepassen, vallen ook onder de noemer controleorganen.

Een andere mogelijkheid om te werken aan een antidiscriminatiebeleid is het inzetten op opleiding van de HR-medewerkers hieromtrent. Ook dit antwoord kwam vaak terug in de bevraging en komt dus overeen met de literatuur.

Een oplossing die niet aan bod kwam in de literatuur, maar wel door respondenten is aangehaald, is het inzetten op een niet-discriminerende bedrijfscultuur. Heel wat respondenten gaven aan een nultolerantie te hanteren tegenover discriminatie, te communiceren op de website of via e-mails dat de organisatie iedereen welkom heet enzovoort.

1.2 Hoe worden de maatregelen toegepast in Belgische organisaties?

Over het algemeen geeft drie vierde van de respondenten aan maatregelen toe te passen in eigen organisatie. Wanneer hier dieper op ingegaan wordt door specifiek te peilen naar de kennis en toepassen van een maatregel, blijkt dit aantal soms lager te liggen.

Redelijke aanpassingen is de vaakst getroffen maatregel en tevens de enige waarbij het percentage boven de helft ligt. Ook het percentage respondenten dat overweegt om redelijke aanpassingen in te voeren, ligt als enige boven de helft.

Quota worden na redelijke aanpassingen het vaakst toegepast, maar het percentage ligt echter wel onder de helft. Een mogelijke verklaring voor dit lage percentage is dat quota nog niet in alle bedrijven verplicht opgelegd worden. Zo wordt de onderwijssector bijvoorbeeld vrijgesteld van het aanwervingsquotum van 3% voor jongeren onder de 26 jaar en de private sector hoeft geen rekening te houden met het aanwervingsquotum ten voordele van allochtonen (www.abvv.be). Het is dus mogelijk dat de respondenten die aangeven quota niet toe te passen, werkzaam zijn in de private sector.

Anoniem solliciteren wordt vaker overwogen om toe te passen dan dat de maatregel effectief toegepast wordt, maar beide percentages liggen onder helft. Hoewel enkele onderzoeken evidentie leveren voor het effect van anonieme sollicitaties (Andersson, 2008), is nog niet helemaal duidelijk of het een garantie biedt op verminderde discriminatie (IFAU, 2007). Het ontbreken van kennis hierover kan voor werkgevers een doorslaggevende factor zijn om er niet mee aan de slag te gaan. Er moet immers heel wat tijd, geld en moeite geïnvesteerd worden om deze maatregel door te voeren.

Positieve acties worden slechts door een vierde van de respondenten toegepast en ook weinig overwogen om in te voeren. Duidelijke informatie rond de voorwaarden en criteria voor het invoeren van positieve acties kan werkgevers helpen om dit in de toekomst in te voeren. Ook een betere communicatie vanuit de overheid over het KB dat goedgekeurd werd in januari kan bijdragen tot meer toepassing van de maatregel.

Bijna de helft van de ondervraagden werd al onderworpen aan een praktijktest. Dit wil zeggen dat er zeker wordt ingezet op praktijktesten vanuit controlerende instanties zoals sociale inspecteurs of onderzoekers van universiteiten.

1.3 Wat zijn de meningen van Belgische werkgevers in verband met deze maatregelen?

Wat betreft gecercipieerde effectiviteit, scoren praktijktesten het hoogst van alle bevroegde maatregelen. De reden hiervoor kan zijn dat respondenten gemerkt hebben dat wanneer hun organisatie onderworpen wordt aan zo'n test, er fundamentele zaken veranderen. Ongeveer de helft van de ondervraagden werd reeds onderworpen aan zo'n test en kan daarom waarschijnlijk met zekerheid aanduiden dat praktijktesten effectief zijn.

Wat betreft algemene attitude tegenover praktijktesten, is er onder de respondenten geen consensus. Enkele respondenten twijfelen aan de maatregel, mogelijk door een gebrek aan kennis over het gebruik en effect ervan.

Redelijke aanpassingen werden door heel wat respondenten als effectief aangeduid. Uit de open antwoorden blijkt dat redelijke aanpassingen niet evident zijn voor iedere organisatie en niet in iedere sector even makkelijk uitvoerbaar zijn. Redenen hiervoor zijn bijvoorbeeld budgettekort of praktische onhaalbaarheid. Respondenten die het een goede maatregel vinden, hebben het over een vanzelfsprekendheid om aanpassingen te doen voor werknemers van oudere leeftijd of met een handicap.

Anoniem solliciteren is een maatregel waarover enkele respondenten kritisch zijn. Zo wordt het gevaar voor discriminatie in een latere fase van het sollicitatieproces aangehaald. Ook de administratieve rompslomp zorgt voor een negatieve mening. Deze sceptische houding van werkgevers werd eveneens in de literatuur beschreven (Territoriaal pact voor de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, z.j.). Heel wat respondenten zijn dan wel weer positief over anonieme sollicitaties en geven aan dat het een goede manier is om objectief te beoordelen en te focussen op competenties. Een respondent zegt het altijd toe te passen op de schriftelijke proef.

Niet alleen anoniem solliciteren zorgde voor enkele kritische reacties. Ook over positieve acties hebben enkele respondenten iets te zeggen. Volgens enkelen kan het invoeren van zo'n actie uitdraaien op positieve discriminatie of het risico om de meest gekwalificeerde kandidaat te moeten weigeren aangezien deze zich in een meerderheidsgroep bevindt. De helft van de ondervraagden vindt positieve acties een effectieve oplossing om discriminatie tegen te gaan. Respondenten die positieve acties reeds toepassen geven kandidaten bijvoorbeeld de mogelijkheid om een opleiding te volgen ter voorbereiding van het interview.

Uit deze mix van zowel positieve als negatieve attitudes leiden we af dat HR-medewerkers nog niet voldoende geïnformeerd zijn over de voorwaarden van positieve acties. Organisaties kunnen niet zomaar in het wilde weg kandidaten voortrekken en anderen benadelen. De actie kan enkel ingevoerd worden als er sprake is van duidelijke ongelijkheid en wanneer het wegwerken van deze ongelijkheid een doelstelling is die de overheid nastreeft, de maatregel moet ook tijdelijk zijn en dus worden ingetrokken wanneer de nagestreefde doelstelling is gerealiseerd en ten slotte moet de positieve actiemaatregel de rechten van anderen niet nodeloos inperken (www.ediv.be).

Wanneer het gaat om quota, gaat minder dan de helft van de respondenten akkoord met de stelling dat het een goede en effectieve maatregel is. Ook geven sommigen aan dat quota discriminerend werken voor diegenen die niet binnen de minderheidsgroep vallen. Deze opmerking maakte ook Professor Baert. Volgens hem vormen quota een te groot risico op nog meer discriminatie (Baert, z.j.).

2 Beperkingen en sterktes van het onderzoek

2.1 Beperkingen

Aan het eind van de vragenlijst werden er twee vragen toegevoegd die peilden naar behoeften en noden in verband met het beroepsproduct. Zo werd gevraagd welk product er ontwikkeld moest worden en welke informatie nuttig zou zijn. Dit onderdeel van de vragenlijst was bedoeld als behoeftenanalyse om een hapklaar beroepsproduct af te leveren. Achteraf bleek dat deze vragen niet goed gesteld waren, aangezien de Likertschaal het moeilijk maakt om een duidelijk beeld te krijgen van wat respondenten willen. Zo kon iemand ‘eerder akkoord’ gaan met het ontwikkelen van een website of ‘eerder niet akkoord’ met het toevoegen van getuigenissen aan het beroepsproduct. Beter had het geweest indien de opties zich beperkten tot ‘Ja’ of ‘Nee’. Hier werd echter een oplossing op gevonden door het aantal respondenten dat eerder akkoord, akkoord en helemaal akkoord gingen op te tellen, alsook het aantal respondenten dat eerder niet akkoord, niet akkoord en helemaal niet akkoord gingen. Op die manier was er een duidelijke verdeling van het aantal stemmen voor ieder voorstel.

Een open vraag met ruimte voor eigen inbreng wat betreft de vorm van het beroepsproduct was bewust niet toegevoegd aan de vragenlijst omdat de voorgestelde opties haalbaar en uitvoerbaar zijn. Toch waren suggesties van respondenten een meerwaarde geweest, aangezien het beroepsproduct dan nog meer zou inspelen op de noden en behoeften van het werkveld. De resultaten nu wijzen erop dat respondenten met alle voorstellen akkoord gaan, maar misschien was er iemand met een nog beter idee.

Verder is de steekproef beperkt tot 40 respondenten, waarvan 26 werken in een West-Vlaamse organisatie. Dit zorgt ervoor dat de verdeling niet erg evenwichtig is en de resultaten dus niet generaliseerbaar zijn.

2.2 Sterktes

Een sterkte van het onderzoek op zich is dat er door de combinatie van theorie en een bevraging in het werkveld een krachtig beroepsproduct gemaakt kon worden. Uit de vragenlijst werd duidelijk dat een groot aantal HR-medewerkers nog niet voldoende kennis bezit over de verschillende maatregelen om ze te gaan toepassen. Daarom is het beroepsproduct een belangrijke meerwaarde. Enerzijds is er vanuit het literatuuronderzoek en de vragenlijst een overzicht van de huidige maatregelen en een samenvatting van de wetgeving verkregen. Anderzijds is er dankzij de vragenlijst een beeld van zowel de toepassing van de maatregelen

als de attitudes van werkgevers tegenover de maatregelen. Deze informatie gebundeld biedt een volledig antwoord op de drie onderzoeksvragen en draagt bij tot een praktijkrelevant beroepsproduct.

Een andere sterkte is dat respondenten bewust gemaakt worden. Een deel van de respondenten geeft namelijk aan niet goed op de hoogte te zijn van de maatregelen. Dit bleek ook uit de antwoorden op de stelling ‘Ik ken deze maatregel’ die bij elke vraag rond een maatregel hoorde. Door het invullen van de vragenlijst werden respondenten op de hoogte gebracht van het bestaan van de vijf belangrijkste oplossingen voor arbeidsdiscriminatie. In de vraagstelling werden deze telkens uitgelegd. Respondenten die nog niets wisten over (een) bepaalde maatregel(en) zijn door de vragenlijst dus bewust gemaakt van het bestaan van deze maatregelen. De mogelijkheid bestaat dat sommige respondenten hierdoor meer informatie gaan opzoeken over het onderwerp en eventueel met de maatregelen aan de slag gaan. Eén van de doelstellingen van dit onderzoek was dan ook om werkgevers, HR-medewerkers en uitzendconsulenten op de hoogte te brengen van de bestaande maatregelen.

3 Praktische relevantie en beroepsproduct

3.1 Praktische relevantie

De keuze voor het onderwerp discriminatie op de arbeidsmarkt kwam er niet zomaar. Er is veel informatie voorhanden over de wetenschappelijke en praktische kant van rekruteren en selecteren, maar het maatschappelijke luik komt minder vaak aan bod.

De opleiding toegepaste psychologie draait rond het welzijn van de leden van de maatschappij. Dit onderzoek draagt hiertoe bij door mensen niet alleen te informeren over cijfers in verband met discriminatie en de maatregelen die ingezet kunnen worden, maar hen er ook over te ondervragen. Hoewel het beroepsproduct ontwikkeld is vanuit een bevraging bij werkgevers en ook gericht is op werkgevers, is het eveneens voor werkzoekenden relevant. Weten welke maatregelen er kunnen aangewend worden om ervoor te zorgen dat iemand als sollicitant niet gediscrimineerd wordt, kan handig zijn. Bovendien is het kennen van de opties niet voldoende en was er bijgevolg nood aan meer kennis over wat de maatregel precies inhoudt, wie deze kan afdwingen en hoe dit dan kan gebeuren. Het kennisplatform speelt dus perfect in op deze nood en om de inhoud ervan zo goed mogelijk af te stemmen op het werkveld, werden ook hier vragen over gesteld.

Daarnaast is de website een meerwaarde voor het werkveld omdat het op een eenvoudige manier een snel overzicht geeft dat nog nergens te vinden was. Geïnteresseerden kunnen er door

enkele kliks veel te weten komen over het onderwerp en worden verwezen naar interessante links indien ze zich nog meer willen verdiepen. Ook het forum waar er persoonlijke ervaringen gedeeld en gelezen kunnen worden, mocht niet ontbreken aangezien ondervraagden dit zo aangaven. Niet enkel door theorie en wetenschappelijk onderzoek kan iets geleerd worden, maar ook door best practices of uit minder goede ervaringen van collega's kan veel interessante informatie gehaald worden.

3.2 Omschrijving beroepsproduct

Aangezien een website de voorkeur van de meeste respondenten geniet, wordt dit beroepsproduct ontwikkeld. Het is een kennisplatform, ontworpen op Wordpress.com waar alle categorieën die in Tabel 22. Overzicht mogelijke inhoud beroepsproduct op pagina 53 naar voren komen, te vinden zijn. Met andere woorden: de verschillende onderwerpen (regels en wetgeving, getuigenissen, de verschillende maatregelen, interessante onderzoeken en tips en tricks) zijn telkens op een aparte webpagina te vinden. Daarnaast worden nog twee extra pagina's toegevoegd: 'Over deze website' en 'Krantenartikel'. De inhoud hiervan wordt verderop besproken.

De homepagina van de website is meteen ook de eerste webpagina: Over deze website. Hier wordt de aanleiding van het aanmaken van het kennisplatform besproken en wordt toegelicht wat op welke pagina te vinden is. Deze pagina maakt het navigeren binnen de verschillende pagina's gemakkelijker.

Regels en wetgeving in verband met discriminatie op de arbeidsmarkt worden besproken op de eerste pagina: 'De wet'. Deze informatie wordt uit de literatuurstudie gehaald, meer specifiek uit de onderdelen 'discriminatiegronden' en 'wetgeving op Europees, federaal en Vlaams niveau'. De wetten en regels die gelden in België worden beknopt toegelicht, zodat de bezoeker in enkele minuten een duidelijk beeld krijgt van de regelgeving. Er is ook een link te vinden naar meer uitgebreide informatie, via een doorverwijzing naar de pagina waarop literatuur te vinden is.

Een tweede webpagina, 'Maatregelen', geeft informatie rond de verschillende bestaande maatregelen in de strijd tegen arbeidsdiscriminatie. Alle maatregelen die in het literatuuronderzoek uitvoerig besproken worden, zijn ook op deze webpagina terecht gekomen. De informatie die op de pagina komt, wordt voornamelijk uit de resultatensectie gehaald aangezien er daar een beknopt overzicht wordt gegeven van de verschillende maatregelen.

Daarnaast wordt een pagina aangemaakt worden waarop bezoekers meer informatie rond het thema kunnen vinden. Met andere woorden onderzoeken, krantenartikels of brochures die

online te raadplegen zijn met betrekking tot discriminatie of de maatregelen ertegen. Deze pagina wordt ‘Literatuur’ genoemd. De inhoud wordt gehaald uit de referenties die voor dit onderzoek geraadpleegd werden. De lijst met referenties wordt dan ook op deze pagina gedeeld, zodat er een compleet overzicht beschikbaar is van alle bronnen die voor het onderzoek geraadpleegd werden. De bachelorproef zelf wordt hier ook gepubliceerd voor bezoekers die het hele onderzoek willen lezen. Wanneer er recent nieuws verschijnt rond het thema, wordt dit op deze pagina geplaatst zodat de informatie steeds up-to-date is.

Een vierde webpagina krijgt de naam ‘Nuttige links’. Daar wordt zo veel mogelijk informatie gedeeld rond georganiseerde opleidingen of lezingen in verband met discriminatie op de arbeidsmarkt, websites waar er meer informatie te vinden is en instanties die meer informatie of hulp kunnen bieden. Deze pagina wordt ook regelmatig geüpdatet met aankomende lezingen of opleidingen.

Voor het onderdeel ‘getuigenissen’ dat bevraagd werd in de vragenlijst, wordt op een externe website een forum gecreëerd waarop bezoekers hun ervaringen kunnen delen en de ervaringen van anderen kunnen lezen. De link naar dat forum is te vinden op de webpagina ‘Forum’. Aan de hand van dit forum kunnen geïnteresseerden best practices raadplegen of verhalen lezen van HR-medewerkers die vertellen over een maatregel die bijvoorbeeld niet effectief bleek binnen de organisatie. Deze pagina wordt regelmatig gecontroleerd en beheerd, zodat enkel relevante en nuttige bijdragen gepubliceerd zijn.

Verder wordt nog een extra pagina aangemaakt waarop het krantenartikel zal verschijnen, zodat de lezer ook een korte samenvatting van het onderzoek en de resultaten kan lezen (‘Krantenartikel’).

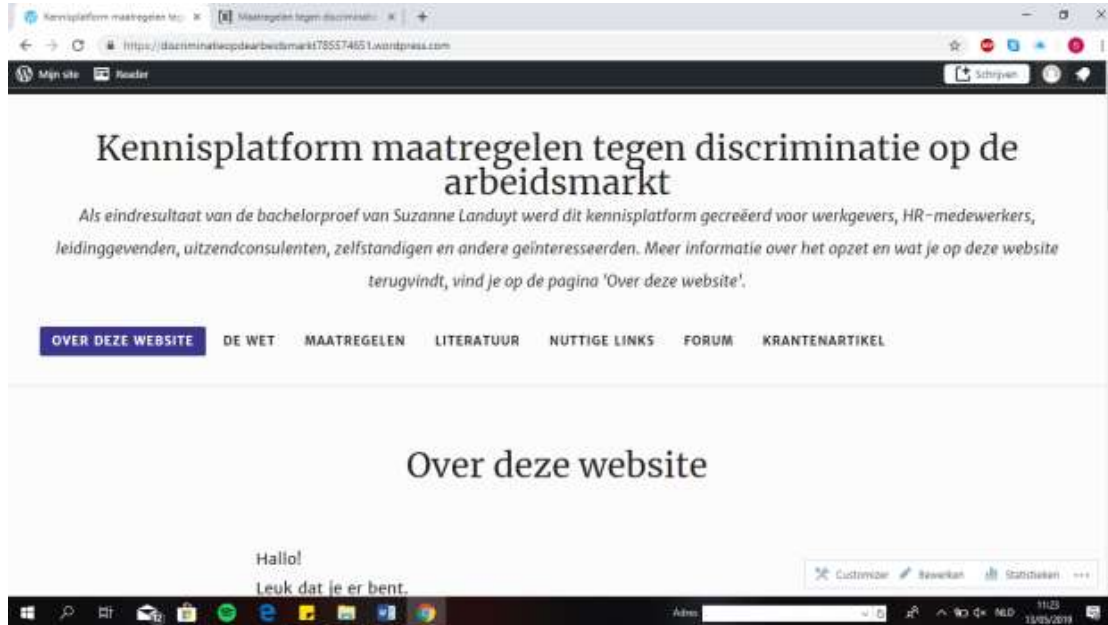
Het kennisplatform is vooral gericht op zaakvoerders, HR-medewerkers, leidinggevenden of uitzendconsulenten, maar in principe kan iedereen die in aanraking komt met of geïnteresseerd is in het thema er terecht. De focus ligt echter wel op informatieoverdracht, waardoor er weinig aandacht besteed wordt aan het aantrekkelijk maken van de website door het invoegen van afbeeldingen enzovoort.

De verspreiding van de website kan via verschillende kanalen gebeuren. Zowel sociale media, e-mail als mond-aan-mondreclame kunnen ingezet worden om de website te promoten. Net zoals het verspreiden van de vragenlijst via de sneeuwbal methode gebeurde, kan het verspreiden van de website ook zo gebeuren. Iemand die de link krijgt, kan deze delen met vrienden, kennissen of collega’s die er ook in geïnteresseerd zijn.

De link naar het kennisplatform is:

<https://discriminatieopdearbeidsmarkt785574651.wordpress.com/>

Hieronder kan je zien hoe de website eruit ziet op de homepagina:



4 Toekomstig onderzoek

Er zijn uit dit onderzoek enkele suggesties voor toekomstig onderzoek naar het thema discriminatie op de arbeidsmarkt gekomen. Deze worden hieronder besproken.

4.1 Kennisplatform optimaliseren

Om de kwaliteit van het kennisplatform te verhogen en nog meer op de behoeften af te stemmen, is het aangewezen om dit te evalueren. Dit kan aan de hand van een vragenlijst die peilt naar de verwachtingen die HR-werknemers hebben van dergelijke websites en de relevantie van de inhoud van de website.

4.2 Onderzoek naar attitudes en motieven

De attitudes tegenover discriminatie op zich kunnen interessant zijn om te onderzoeken, aangezien het invoeren van maatregelen enkel zal gebeuren als een werkgever ook van mening is dat discriminatie niet door de beugel kan. Er kan dus bevestigd worden wat de beweegredenen zijn voor het al dan niet invoeren van maatregelen. Is dit uit interne motivatie of eerder extern, zoals het naleven van wetten die opgelegd zijn?

Hiervoor is echter wel een grootschalig onderzoek nodig zodat de steekproef representatief en generaliseerbaar naar de populatie is. Wanneer blijkt dat bepaalde maatregelen nog te weinig gekend zijn en toegepast worden, kan hier gericht op ingezet worden. De promotie van die specifieke maatregelen kan zo gestart worden aan de hand van een filmpje of infosessie. Dit zijn media die vlot toegankelijk zijn, makkelijk uitvoerbaar en veel informatie in korte tijd kunnen verspreiden.

4.3 Lijst bestaande maatregelen aanvullen

Er zijn nog enkele oplossingen tegen discriminatie mogelijk die niet uitvoerig besproken werden in dit onderzoek en waarover de toepassing en de attitudes in Belgische organisaties dus ook nog onbekend zijn. Om een volledig beeld te krijgen en dit te verspreiden op het kennisplatform, is meer onderzoek dus aangewezen.

4.4 Effectiviteit maatregelen

Het zou een meerwaarde voor het werkveld zijn om de effectiviteit van de verschillende maatregelen grondig na te gaan aangezien dit nog niet gebeurde. Indien er meer informatie voorhanden zou zijn, zou het voeren van promotie voor het invoeren ervan efficiënter verlopen. Wanneer blijkt dat anoniem solliciteren bijvoorbeeld zeer effectief is in Belgische organisaties kan hier meer publiciteit rond gemaakt worden met als ultiem doel discriminatie te verminderen.

5 Algemene conclusie

Het invoeren van quota, anonieme sollicitaties, positieve acties, redelijke aanpassingen en praktijktesten vormen de belangrijkste maatregelen in de strijd tegen arbeidsdiscriminatie vormen. Redelijke aanpassingen worden in organisaties van de respondenten het meest toegepast en positieve acties het minst (Figuur 6. Overzicht toepassing maatregelen). Hoewel de meeste respondenten aangeven alle maatregelen te kennen en goed op de hoogte te zijn, is het opmerkelijk dat ze niet allemaal in elke organisatie worden toegepast.

Dit kan liggen aan een gebrek aan gefundeerde informatie, het feit dat maar twee van de vijf maatregelen voor sommige organisaties (onder voorwaarden) verplicht zijn of een soms sceptische houding tegenover de maatregelen. De meningen van bevraagde werkgevers zijn verdeeld: praktijktesten, redelijke aanpassingen en anoniem solliciteren worden het meest effectief bevonden maar roepen kritische bedenkingen op. Quota en positieve acties worden

door sommigen gezien als vormen van positieve discriminatie maar lokken ook enkele positieve reacties uit. HR-medewerkers zijn dus niet altijd op de hoogte van het bestaan van maatregelen en zijn het er niet over eens welke maatregelen effectief zijn en welke niet. Daarom is het belangrijk in te zetten op informatieoverdracht en kennisverruiming aan de hand van het ontwikkelde kennisplatform.

Referentielijst

- Abrams, D., & Swift, H. J. (2012a). Experiences and expressions of ageism: Topline results (UK) from round 4 of the European Social Survey. *ESS country specific topline results* (2). London: Centre for Comparative Social Surveys. Geraadpleegd van https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS4_gb_toplines_experiences_and_expressions_of_ageism.pdf
- Actiris. (2018). Vrouwen nog te vaak slachtoffer van discriminatie op de arbeidsmarkt [Persbericht]. Geraadpleegd op <https://press.actiris.be/vrouwen-nog-te-vaak-slachtoffer-van-discriminatie-op-de-arbeidsmarkt>
- ACV. (z.j.). Discriminatie op de werkvloer. Geraadpleegd van <https://www.acv-online.be/Images/ACV-Brochure-discriminatie-op-de-werkvloer-2014-tcm183-315227.pdf>
- Algemene Directie Humanisering van de Arbeid. (2006). Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer [Brochure]. Geraadpleegd van <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=6136>
- Amnesty International. (2012). *Choice and prejudice: discrimination against muslims in Europe*. Retrieved from <https://www.amnesty-international.be/sites/default/files/bijlagen/Rapportchoiceandprejudice.pdf>
- Andersson, P. (2008). Positive effects of anonymous job applications. Geraadpleegd van <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/positive-effects-of-anonymous-job-applications>
- Baert, S. (z.j.). DISCRIMINATIE OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT: REFLECTIES NA VIJF JAAR VELDONDERZOEK [PowerPoint]. Geraadpleegd van <https://users.ugent.be/~sbaert/ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIEPresentatie.pdf>
- Baert, S. (2014). Etnische aanwervingsdiscriminatie in Vlaanderen: evidentie, mechanismen en aanpak. In B. Benyaich (Ed.), *Klokslag twaalf: tijd voor een ander migratie- en integratiebeleid* (pp. 267–282). Brussels: Itinera Institute.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters: liever Jonas dan Okan? *Over.Werk (Leuven)*, 23(1), 12–16.
- Baerts, A., Deschacht, N., & Guerry, M.-A. (2008). Carrières van vrouwen en mannen: een literatuurstudie (Working Paper MOSI/37). Geraadpleegd op <http://research.vub.ac.be/sites/default/files/uploads/BUTO/Working->

- Papers/mosi_working_paper_37_-_baerts_a._2008_carrieres_van_vrouwen_en_mannen_-_een_literatuurstudie.pdf
- Bauwens, D. (2018). Een op de drie bedrijven houdt zich niet aan genderquota. Geraadpleegd van <https://www.demorgen.be/nieuws/een-op-de-drie-bedrijven-houdt-zich-niet-aan-genderquota~bdf3564c5/>
- Beyens, L. (2016). *Handicap en redelijke aanpassingen op de reguliere arbeidsmarkt* (master's thesis, Universiteit Hasselt). Geraadpleegd van <https://uhdspace.uhasselt.be/dspace/bitstream/1942/22186/1/12326062015636.pdf>
- Bouchrafat, S. (2017). *Anoniem solliciteren: de oplossing voor raciale discriminatie?* (master's thesis, Universiteit Gent). Geraadpleegd van https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/349/430/RUG01-002349430_2017_0001_AC.pdf
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012). *Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten - technisch verslag*. HIVA-KU Leuven.
- Delrue, E. (2016, 5 november). Anoniem solliciteren lost discriminatie niet op. Geraadpleegd van <https://www.demorgen.be/economie/anoniem-solliciteren-lost-discriminatie-niet-op-b664db19/>
- Derous, E. (2011). Geen baan voor een Marokkaan?: discriminatie bij CV-screening nader bekeken. *Gedrag & organisatie*, 24(2), 139–164.
- Derous, E. (2014). Op de proef gesteld : uitdagingen voor werving en selectie. In M. Van der Borgh (Ed.), *Handboek HR in de zorg : beleid en praktijk (5th ed., pp. 1–26)*. Brussel: Politeia.
- Europees Hof beslist: werkgever mag hoofddoek verbieden (2017, 14 maart). *De Morgen*. Geraadpleegd op <https://www.demorgen.be/binnenland/europees-hof-beslist-werkgever-mag-hoofddoek-verbieden-baa01bf9/>
- Goff, S. C. (2016). How to trade fairly in an unjust society: the problem of gender discrimination in the labor market. *Social Theory and Practice*, 555-580.
- Haex, K. (2013). *Diversiteit in dienstenchequebedrijven: een studie naar diversiteitspraktijken* (master's thesis, UHasselt). Geraadpleegd van <http://hdl.handle.net/1942/15629>

- Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid. (2005). Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest [Perscommuniqué]. Geraadpleegd van http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Pers_etnische_discriminatie.pdf
- Kwart interimkantoren bezondigt zich aan discriminatie. (2011, 9 juni). Geraadpleegd op 23 maart 2018, van <https://www.hln.be/geld/economie/kwart-interimkantoren-bezondigt-zich-aan-discriminatie~a3d726b1/>
- Loeters, E. (2011). *Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland* (master's thesis). Geraadpleegd van <http://docplayer.nl/11173679-Een-onderzoek-naar-het-honoreren-van-discriminerende-verzoeken-van-werkgevers-door-intercedenten-van-uitzendbureaus-in-nederland.html>
- Loog, Bart & Smits, Wendy & Vries, M. (2014). Arbeidsmarktdynamiek in Nederland: 2003-2013. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken. 30. 27-39. 10.5553/TvA/016922162014030001003.
- Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. (2017). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2017*. Geraadpleegd van https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf
- Spaas, C. & Vandenbroucke, S. (2012). *TE JONG? TE OUD? Stereotypen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd op de werkvloer*. Geraadpleegd van https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/Eindrapport_Te%20jong%20te%20oud_NL_final.pdf.pdf
- Spaas, N. (2005). *Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?* Geraadpleegd van <https://www.minderhedenforum.be/download/media/387/rapport-dienstencheques-definitief-22-feb-2015.pdf>
- Territoriaal pact voor de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. (z.j.). Verslag van de testperiode rond anoniem CV in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Geraadpleegd van <http://docplayer.nl/25700809-Cva-verslag-van-de-testperiode-rond-anoniem-cv-in-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest.html>
- Tubergen, F. V. (2007). Discriminatie allochtonen op de arbeidsmarkt: feiten en consequenties. *Migrantenstudies*, 2007(1), 51.
- Unia. (2012). *Diversiteitsbarometer werk*. Geraadpleegd op https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/de_diversiteitsbarometer_werk_0.pdf

- Unia. (2017). *2016: Nooit eerder klopten zoveel mensen aan bij Unia voor vermoedelijke discriminatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs*. Geraadpleegd op <https://www.unia.be/nl/artikels/2016-stijging-vermoedelijke-discriminatie>
- Unia. (2017). *Aan het werk met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk [Brochure]*. Geraadpleegd van <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/brochure-aan-het-werk-met-een-handicap-qr>
- Unia. (2017). *Socio-economische monitoring*. Geraadpleegd van https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1215_UNIA_Monitoring_2017_-_NL-Anysurfer.pdf
- van Zon, A., Zagt, A., & Zijlstra, I. (2012). *Uitzending gemist? Een onderzoek naar discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende binnen de Nederlandse uitzendbranche en de rol van het geslacht van de intercedent* (bachelorthesis, Universiteit Utrecht). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/253125/Anne%20Zagt%20&%20Ils%20Zijlstra%20&%20Angelique%20van%20Zon%20bachelorthesis.pdf?sequence=1>
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. *Beleid en Maatschappij*, 30(2), 90-100. Geraadpleegd op <https://rjh.ub.rug.nl/beleidmaatschappij/article/viewFile/27304/24730>
- Verhaeghe, P.-P., & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten : van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *SOCIOLOGOS*, 38(1), 182–200.
- Vincke, J., Dewaele, A., Van den Berghe, W., & Cox, N. (2008). Discriminatie van holebi's op de werkvloer: over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het “roze” plafond. *Rapport voor het centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*. Gent: Universiteit Gent, Vakgroep Sociologie.
- Weel, I. (2018). Anoniem solliciteren geen succes: gemeenten stoppen alweer. *Trouw*. Geraadpleegd van <https://www.trouw.nl/samenleving/anoniem-solliciteren-geen-succes-gemeenten-stoppen-alweer~a44245fc/>
- Wegkamp, F.A. (2016). *Proef met anoniem solliciteren bij de Gemeente Utrecht: Ervaringen van sollicitanten en sollicitatiecommissieleden*. Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/352604>
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44, 1-19. <http://dx.doi.org/10.1080/133693183X.20105.11303279>

Bijlagen

1 Vragenlijst

Beste meneer/mevrouw

Bent u bedrijfsleider, leidinggevende, bestuurslid, HR-medewerker of uitzendconsulent? Met andere woorden, houdt u zich bezig met de rekrutering en selectie en loopbaanbegeleiding in uw organisatie? Dan wil ik u graag uitnodigen en bedanken om deel te nemen aan dit onderzoek.

Aan de hand van de resultaten zal een kennisplatform ontwikkeld worden in verband met maatregelen die discriminatie op de arbeidsmarkt tegengaan. Enerzijds zal dit product inspelen op de vragen en noden van werkgevers omtrent het thema. Anderzijds helpen uw antwoorden mij ook om een beter beeld te krijgen op het huidige gebruik van maatregelen en de attitudes hier tegenover.

Indien u nog steeds geïnteresseerd bent om de vragenlijst in te vullen, kunt u gewoon verder naar beneden scrollen en de vragen invullen. Indien u dit liever niet doet, kunt u deze gewoon afsluiten.

Bij vragen of opmerkingen, contacteer mij gerust via suzanne.landuyt@student.howest.be
Voel u vrij deze vragenlijst te delen met kennissen in gelijkaardige functies, liefst uit andere organisaties.
Bedankt!!

1. Wat is uw leeftijd? *

- Jonger dan 25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- Ouder dan 65

2. Wat is uw geslacht? *

- M
- V
- X

3. In welke organisatie werkt u (naam organisatie + sector)? *

4. Wat is uw functie? *

5. Waar is uw organisatie gevestigd? *

- Antwerpen
- Limburg
- Oost-Vlaanderen
- West-Vlaanderen
- Henegouwen
- Luik
- Luxemburg
- Namen
- Vlaams-Brabant
- Waals-Brabant
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest

6. Hoeveel werknemers telt uw organisatie? *

- 0-9
- 10-49
- 100-249
- 250 en meer

7. Worden er in uw organisatie maatregelen genomen om discriminatie ten opzichte van sollicitanten/werknemers tegen te gaan? *

- Ja
- Neen
- Weet ik niet

7b. Zo ja, welke maatregelen worden in uw organisatie genomen?

8. Vindt u het noodzakelijk en belangrijk dat er maatregelen genomen worden in organisaties om discriminatie tegen te gaan? *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik vind het noodzakelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind het belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Heeft u het gevoel dat u goed op de hoogte bent van maatregelen die bestaan om discriminatie te voorkomen of tegen te gaan? *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ben goed op de hoogte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Eén van de maatregelen die gehanteerd wordt binnen de rekrutering en selectie is het invoeren van bepaalde quota ten voordele van minderheidsgroepen (vb. x procent van de werknemers moet vrouwelijk zijn). *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen over deze maatregel (invoeren quota).

11. Anoniem solliciteren is een manier om ervoor te zorgen dat de sollicitant niet afgewezen wordt op basis van naam, nationaliteit of geslacht en enkel beoordeeld wordt op relevante informatie zoals opleiding en ervaring. Hierbij vult de sollicitant een gestandaardiseerd sollicitatieformulier in zonder leeftijd, geslacht of andere persoonlijke kenmerken. Het kan ook dat de sollicitant zijn/haar cv en motivatiebrief instuurt en deze dan geanonimiseerd wordt door een medewerker die deze niet zal beoordelen. *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen over deze maatregel (anoniem solliciteren).

12. Een derde maatregel die genomen kan worden is het invoeren van positieve acties. Anders dan het invoeren van quota, focust deze nog specifieker op het bevoordelen van minderheidsgroepen. Er wordt een tijdelijke voorkeursbehandeling gegeven aan bepaalde doelgroepen om hen dezelfde kansen te bieden, bijvoorbeeld het organiseren van wervingscampagnes die zich specifiek richten tot holebi's in instellingen die soms negatief tegen holebi's aankijken. Een ander voorbeeld is het organiseren van een opleiding voor 50-plussers zodat zij vlotter aan de online selectieprocedure kunnen deelnemen. *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen over deze maatregel (positieve acties).

13. Sommige bedrijven zetten in op het aanbieden van redelijke aanpassingen. Voorbeelden zijn het aanpassen van de jobinhoud naargelang de leeftijd van een werknemer, een gebedsruimte voorzien op de werkvloer of een deur verbreden voor een rolstoelgebruiker. Omdat het weigeren van dergelijke aanpassingen ook onder discriminatie valt, kan het invoeren ervan een manier zijn om gelijke kansen te bevorderen. *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen over deze maatregel (redelijke aanpassingen).

14. Naast het tegengaan van discriminatie, zijn er ook maatregelen die ontwikkeld zijn om organisaties te controleren op discriminatie. Zo worden er praktijktesten gedaan of mystery shoppers (of calls). Bij praktijktesten solliciteren twee bijna identieke profielen voor dezelfde functie met als enige verschil één cruciaal kenmerk zoals afkomst. Zo wordt gekeken of het bedrijf eerder de persoon van België zal uitnodigen op gesprek dan de persoon uit Afghanistan bijvoorbeeld. Bij mystery calls/shoppers wordt nagegaan of een organisatie ingaat op een discriminerend verzoek, door een sociaal inspecteur die zich bijvoorbeeld voordoet als een klant die bij een dienstenchequebedrijf vraagt naar een huishoudhulp onder de 40 jaar. *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik ken deze maatregel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dit een goede maatregel en denk dat deze effectief is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deze maatregel wordt toegepast in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik overweeg om deze maatregel toe te passen in onze organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opmerkingen over deze maatregel (praktijktesten).

15. Organisaties zijn vaak onvoldoende op de hoogte van mogelijke maatregelen. Daarom wordt er als resultaat van dit onderzoek een product ontwikkeld dat meer informatie geeft. Onder welke vorm zou dit het best aangeboden worden? *

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Website	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Folder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmpje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infosessie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Heeft u nog andere ideeën?

16. Welke informatie zou u graag terugvinden in wat ontwikkeld zal worden? *

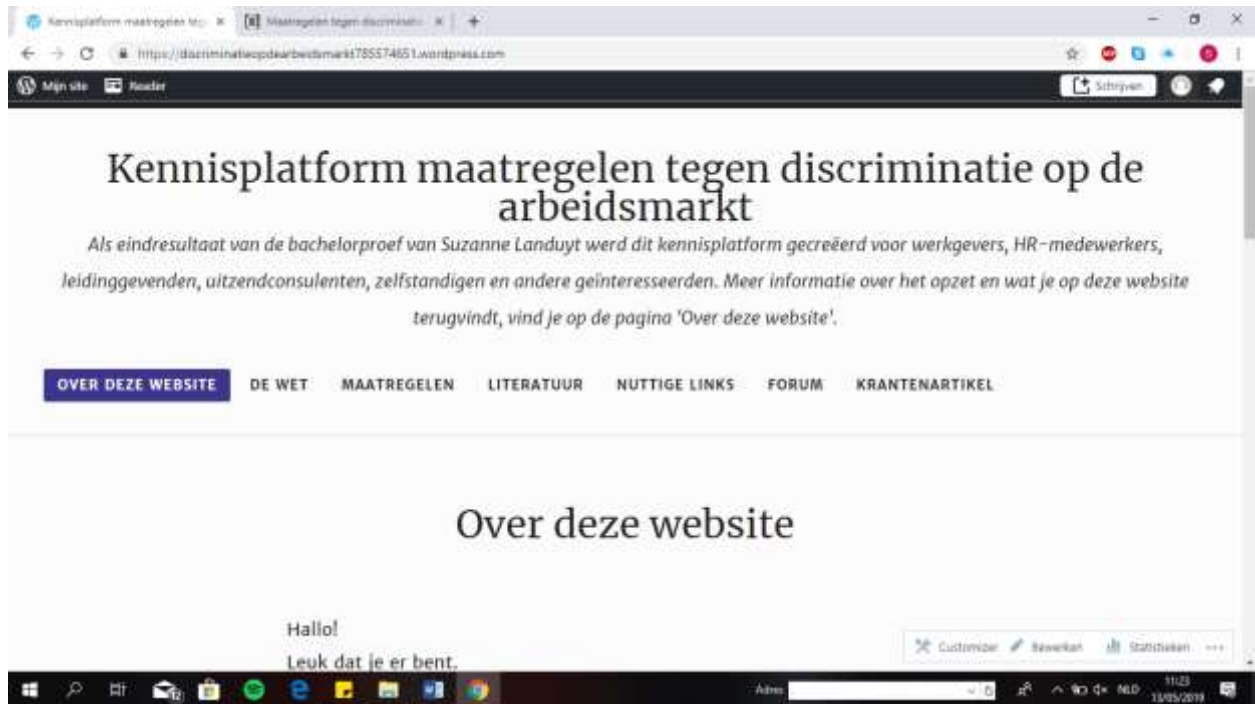
	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Regels en wetgeving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Getuigenissen van organisaties die maatregelen toepassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De verschillende maatregelen uitgelicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interessante onderzoeken rond het thema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tips en tricks (vb. georganiseerde opleidingen, instanties waar u terecht kan met vragen,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Heeft u specifieke vragen in verband met maatregelen tegen discriminatie?

18. Zou u bereid zijn te getuigen over hoe er in uw organisatie wordt omgegaan met een diversiteitsbeleid of dergelijke maatregelen? Zo ja, vul hieronder dan uw contactgegevens in aub (naam, e-mailadres/telefoonnummer en organisatie).

2 Beroepsproduct

<https://discriminatieopdearbeidsmarkt785574651.wordpress.com/>



3 Fiche valorisatiemeter of –peter

howest.be

Bachelor Toegepaste psychologie

Module Bachelorproef

INLICHTINGENFICHE VALORISATIEPETER OF –METER

Toe te voegen aan de tussentijdse paper én de bachelorproef

Student: Suzanne Landuyt

Titel bachelorproef: Maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt:
een praktijkonderzoek

Voornaam en naam valorisatiepeter of –meter: Imane El Morabet / Hans Clauwaert

Functie valorisatiepeter of -meter (ev. met een korte omschrijving): Dienst individuele ondersteuning bij Unia / FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg

Werkadres: Unia, Koningsstraat 138, Brussel / Ernest Blerotstraat 1, Anderlecht

Telefoon of GSM: +32 (0)2 212 30 95 / 02/233 44 33

e-mailadres: imane.elmorabet@unia.be / hans.clauwaert@werk.belgie.be

Korte toelichting bij de keuze voor deze valorisatiepeter of -meter: Ik contacteerde de organisatie Unia omdat ik denk dat zij een meerwaarde kunnen bieden vanuit rapporten en meldingen die zij in hun bezit hebben.

Hans gaf aan mij te kunnen helpen met het wettelijk luik van mijn bachelorproef.

Korte omschrijving van het resultaat van het overleg met de valorisatiepeter of –meter voor de bachelorproef: Imane stelde een ander onderwerp en onderzoek voor, maar bevestigde de praktijkrelevantie van het gekozen onderwerp.

Hans gaf informatie mee waarin wettelijke bepalingen in verband met arbeidsdiscriminatie staan.