

## ***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

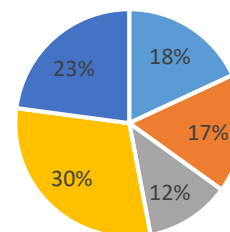
tegen te gaan, is het uitvoeren van praktijktesten. Een sociaal inspecteur kan twee (fictieve) gelijk gekwalificeerde kandidaten laten solliciteren voor de job van administratief medewerker. Deze kandidaten verschillen slechts op één kenmerk: geslacht. Wanneer de man een positief antwoord krijgt en de 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/>.