



# DIVERSITEITS- BAROMETER **Werk**

## Samenvatting

CENTRUM VOOR  
**GELIJKHEID**  
VAN KANSEN  
EN VOOR RACISME  
BESTRIJDING



# 1 Resultaten per discriminatiegrond

## 1.1 Leeftijd

### I. Discriminatiegraad leeftijd

- Uit de geaggregeerde gedragstesten blijkt dat 45-plussers een aanzienlijk risico lopen gediscrimineerd te worden bij de uitgenodiging voor het sollicitatiegesprek. De oudere kandidaat heeft 7 à 8 procentpunt meer kans op een discriminatienadeel. In dat geval wordt de oudere kandidaat niet uitgenodigd voor het sollicitatiegesprek, maar de jongere kandidaat wel. Bovendien heeft de oudere kandidaat 4 procentpunt minder kans op een discriminatievoordeel. In dat geval wordt hij wel uitgenodigd, maar de jongere tegenkandidaat niet.
- Bijna de helft van het bevroegde HR-personeel zegt dat de leeftijd van een kandidaat een impact heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing, dus ook na de uitnodiging voor een eerste sollicitatiegesprek.
- 15% van de selectieverantwoordelijken meent dat oudere sollicitanten zich meer moeten bewijzen dan jongere sollicitanten. Hoewel daaruit niet zomaar kan afgeleid worden dat die kandidaten gediscrimineerd worden op basis van leeftijd, doet dat resultaat toch vermoeden dat de selectieverantwoordelijken oudere kandidaten verschillend behandelen.
- Discriminatie doet zich niet enkel voor bij de aanwerving, maar ook tijdens de uitvoering van het arbeidscontract. Respectievelijk 12% en 6% van de werknemers zegt zelf getuige en slachtoffer te zijn geweest van leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer gedurende de laatste twee jaar.
- Leeftijdsdiscriminatie kan verschillende vormen aannemen, gaande van een gebrek aan respect tot een werkelijk verschil in behandeling wegens de leeftijd.

## II. Tolerantiegraad leeftijd

### Algemeen

- De algemene perceptie over oudere leeftijdscategorieën op de arbeidsmarkt steunt op een aantal negatieve stereotypen over vooral de competenties en de fysieke conditie van oudere werknemers. Onderzoek wijst uit dat individuele verschillen veel bepalender zijn voor de competenties en de fysieke toestand dan het (wel bestaande) leeftijdseffect.
- Er bestaan ook een aantal 'positieve stereotypen' over oudere werknemers. Ze worden steeds als vriendelijk en mild omschreven. Ook dat zijn veralgemeningen die finaal bijdragen tot een incorrect beeld van categorieën van werknemers.
- Leeftijdscategorieën verdienen niettemin de aandacht van de overheid omdat het een belangrijk maatschappelijk probleem is.

### Organisatieniveau

- Ook het HR-personeel ziet dezelfde drempels bij de aanwerving van 45-plussers. Competenties, fysieke conditie en loonkost zijn steeds weerkerende negatieve argumenten.
- Paradoxaal beweren diezelfde selectieverantwoordelijken op zoek te zijn naar ervaring en expertise die ze maar moeilijk vinden.
- De organisaties krijgen vragen naar aanpassingen om oudere leeftijdscategorieën zo efficiënt mogelijk te blijven inzetten. Slechts minder dan de helft van de organisaties gaat hier ook daadwerkelijk op in.
- Slechts een derde van de organisaties zegt te investeren in opleiding en competentieontwikkeling van de 45-plussers die ze tewerkstellen.
- Driekwart van de bevroegde organisaties geeft aan dat ze de laatste drie jaar één of meerdere 45-plussers hebben aangeworven.

### III. Participatiegraad leeftijd

#### Toegang tot arbeid

- In België kennen de uiterste leeftijdscategorieën (18-24 jaar en 55-64 jaar) een zeer lage werkzaamheidsgraad in vergelijking met de middelste leeftijdscategorieën.
- De werkzaamheidskloof tussen 55-plussers en 25- tot 54-jarigen is een van de grootste van Europa. Een samenspel van lage instroom, hoge uitstroom en een beperkte doorstroom zorgt ervoor dat weinig 55-plussers aan het werk zijn.
- Terwijl er wel sprake is van een hoge activiteitsgraad van de 50- tot 54-jarigen, geldt voor dezelfde leeftijdscategorie een werkloosheidsgraad die hoger ligt dan de algemene werkloosheidsgraad.
- Het aandeel 50-plussers is zeer hoog in de groep die langer dan twee jaar werkloos is. Dat wijst ten dele op een moeilijke herintrede op de arbeidsmarkt.
- De activiteitsgraad van de 18- tot 24-jarigen is laag vanwege het grote aantal jongeren die nog studeren op die leeftijd. Zij die wel actief zijn, kampen met een aanzienlijke werkloosheidsgraad. Dat doet vermoeden dat laaggeschoolde jongeren moeilijker toegang hebben tot werk.

#### Arbeidscondities

- Bij deeltijdse tewerkstelling is het aandeel vrouwen veel groter dan het aandeel mannen. Het aandeel vrouwen met een deeltijdse baan is vrijwel constant voor de verschillende leeftijdscategorieën. Er is wel een stijgend aandeel van mannelijke 50-plussers met deeltijdse tewerkstelling.
- Zowel de oudste als de jongste categorieën zijn oververtegenwoordigd in deeltijdse jobs met een arbeidsduur lager dan 50%. Daarenboven is er een sterke vertegenwoordiging van de categorie van 18- tot 24-jarigen in 'speciale' arbeidsregimes met minder standvastige arbeidsvoorwaarden.

## 1.2 Origine

### I. Discriminatiegraad origine

- Uit de geaggregeerde gedragstesten blijkt dat personen van vreemde origine gediscrimineerd worden bij de uitnodiging op een sollicitatiegesprek. Een kandidaat van vreemde origine heeft 6,6 procentpunt meer kans op een discriminatienadeel en 4,5 procentpunt minder kans op een discriminatievoordeel in vergelijking met een kandidaat van Belgische herkomst.
- Bijna 10% van het bevroegde HR-personeel zegt dat de origine van de kandidaat invloed heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing. 5% geeft aan dat ook huidskleur meespeelt. Ook na de uitnodiging voor een eerste sollicitatiegesprek speelt origine of huidskleur dus een rol.
- 45% van het HR-personeel geeft aan dat specifieke religieuze uiterlijkheden zoals de hoofddoek een impact hebben op de uiteindelijke selectiebeslissing. De vraag stelt zich of het hier om een onderscheid louter op basis van godsdienst of ook van etnische achtergrond gaat.
- 8% van het HR-personeel geeft aan dat kandidaten die behoren tot een etnische minderheid zich meer zullen moeten bewijzen tijdens een sollicitatie. Opnieuw wordt duidelijk dat discriminatie zich ook voordoet in latere fasen van het aanwervingsproces en niet uitsluitend bij de eerste uitnodiging voor een gesprek.
- 75% van de bevroegde personen van vreemde herkomst geven aan minstens één keer slachtoffer van discriminatie te zijn geweest tijdens hun zoektocht naar werk.
- Personen van Marokkaanse herkomst vormen de grootste etnische minderheid in België. 20% van die groep zegt gedurende het laatste jaar slachtoffer van discriminatie geweest te zijn bij aanwerving. 10% geeft aan gediscrimineerd te zijn op de werkvloer. Deze cijfers zijn respectievelijk 10% en 9% voor personen van Turkse origine. Hoewel deze cijfers geen werkelijk gesteld gedrag weergeven, vormen ze toch een indicatie voor discriminatie op de arbeidsmarkt.

## II. Tolerantiegraad origine

### Algemeen

- 40% van de Belgische bevolking vindt dat de aanwezigheid van minderheidsgroepen in België een negatieve impact heeft op de Belgische arbeidsmarkt en wil dat deze mensen teruggestuurd worden naar hun land indien het aantal arbeidsplaatsen vermindert.

### Op de werkvloer

- 20% van de Belgen wil liever geen persoon van vreemde origine als collega, laat staan als baas. Een op de drie personen van vreemde herkomst zegt dat de Belgische collega's het moeilijk aanvaarden als hij/zij carrière maakt in de onderneming.
- Twee derden van de Belgen vindt het storend dat collega's van vreemde herkomst niet de voertaal spreken op de werkvloer. De helft van de Belgische respondenten vindt dat zelfs tijdens de pauzes Nederlands, Frans of Duits moet worden gesproken.
- De helft van de Belgen kant zich tegen de voorziening van een gebedsruimte op de werkvloer. De vraag stelt zich in welke mate we hier kunnen spreken van tolerantie louter op grond van godsdienst dan wel op grond van etnische achtergrond.

### Organisatieniveau

- 65% van de organisaties zegt minstens één werknemer afkomstig van buiten de EU te hebben aangeworven.
- Bijna 10% van het HR-personeel zegt dat het aanwerven van personen van vreemde origine meer risico's inhoudt. Verder geeft een kwart van het HR-personeel aan dat kandidaten van vreemde origine vaak niet voldoen aan de taal- en opleidingsvereisten.
- Voor bijna 5% van de organisaties was de aanwerving van een persoon van vreemde origine uiteindelijk een slechte ervaring.
- Een derde van de organisaties die werknemers van vreemde herkomst tewerkstelt neemt daarvoor ook specifieke maatregelen. Die maatregelen zijn: rekening houden met religieuze feestdagen, investeren in de werknemers door middel van specifieke opleidingen, enz.

### III. Participatiegraad origine

Over de hele lijn zien we een bevestiging van de etnostratificatiehypothese, die stelt dat groepen van vreemde origine zich consequent meer in een precare positie bevinden op de arbeidsmarkt. Deze etnostratificatie zien we zowel voor wat betreft de socio-economische positie (werkend, werkzoekend of niet-beroepsactief) als voor wat betreft de arbeidsmarktpositie (de sector) en -omstandigheden (het statuut en de verloning).

#### Toegang tot werk

- Zoals ook voor leeftijd het geval is, scoort België, in vergelijking met de overige Europese lidstaten, slecht voor wat betreft de drie socio-economische basisindicatoren: de activiteits-, werkzaamheids- en werkloosheidsgraad.
- Het verschil tussen de werkzaamheidsgraad van personen met de Belgische nationaliteit en van personen van vreemde nationaliteit is bijzonder groot. Er is duidelijk sprake van een rangschikking of stratificatie waarbij de Belgen de hoogste werkzaamheidsgraad hebben, de Europeanen de middenmoot en de Turkse, Marokkaanse en Congolese minderheden de laagste.
- Het verschil tussen de activiteitsgraad van personen met de Belgische nationaliteit en de activiteitsgraad van niet-Belgen is ook bijzonder groot. Daarenboven verloopt de instroom veel moeilijker voor de etnische minderheden die zich wel op de arbeidsmarkt begeven. Er is dus sprake van een aanzienlijk hogere werkloosheidsgraad.
- Binnen de Turkse en Marokkaanse etnische minderheden kennen vrouwen een zeer lage activiteits- en werkzaamheidsgraad. Verschillende onderzoeken wijzen onder meer in de richting van een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Ten slotte hebben vooral Turkse vrouwen te kampen met een opvallend hoge werkloosheidsgraad.
- Turkse en Marokkaanse jongeren (ook van de tweede en derde generatie) hebben het aanzienlijk moeilijker dan hun Belgische leeftijdsgenoten om in te stromen op de arbeidsmarkt. Wanneer het hen toch lukt, moeten ze zich vaker tevreden stellen met minder goede arbeidsvoorwaarden en met een functie onder hun scholingsgraad.
- Het aandeel van personen met de Turkse, de Marokkaanse of de Congolese nationaliteit in de langdurige werkloosheid ligt rond een vijfde.

#### Arbeidscondities

- Zowel mannen als vrouwen van vreemde origine zijn veel minder voltijds tewerkgesteld in vergelijking met de meerderheidsgroep. Ze combineren daarentegen vaak meerdere deeltijdse jobs tot een voltijdse.
- Er is een sterke oververtegenwoordiging van personen met een nationaliteit van buiten de EU in de zogenaamde 'speciale' werkregimes, met name de interim-, gelegenheids- en seizoensarbeid.
- De groepen met een nationaliteit van buiten de EU zijn, in vergelijking met de personen met een Belgische nationaliteit, sterk oververtegenwoordigd in de moeilijke activiteitsectoren in termen van arbeidsvoorwaarden en verloning.

## 1.3 Handicap

### I. Discriminatiegraad handicap

- Uit de geaggregeerde gedragstesten blijkt dat personen met een handicap gediscrimineerd worden bij de uitnodiging voor het sollicitatiegesprek. De kandidaten die aangeven een fysieke handicap te hebben maken 3 procentpunt minder kans op een discriminatievoordeel. In dat geval wordt de kandidaat met fysieke beperking wel uitgenodigd, in tegenstelling tot de kandidaat zonder beperking. De kandidaat met een fysieke beperking heeft daarenboven 4 procentpunt meer kans op een discriminatienadeel, waarbij z/hijzelf niet wordt uitgenodigd terwijl de kandidaat zonder fysieke handicap wel wordt uitgenodigd.
- 70% van het HR-personeel zegt dat de gezondheidstoestand van de kandidaat invloed heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing. Ook na de uitnodiging voor een eerste sollicitatiegesprek kan de gezondheidstoestand van de kandidaat een negatieve invloed hebben op de selectie.
- In totaal geeft 10% van de bevroagden aan ofwel zelf slachtoffer (4%) te zijn geweest van discriminatie op grond van hun handicap ofwel getuige (6%) te zijn geweest van een discriminerende situatie ten aanzien van een persoon met een handicap.
- 47% van de Belgen denkt dat de handicap van een kandidaat een negatieve invloed zal hebben op de aanwerving.



## II. Tolerantiegraad handicap

### Algemeen

- 81% van de Belgen gaat akkoord met specifieke maatregelen op en rond de werkvloer ten aanzien van personen met een handicap, bijvoorbeeld aangepaste werkuren, specifieke wervingsprocedures enzovoort.

### Organisatieniveau

- Het HR-personeel staat op het eerste zicht positief tegenover de aanwerving van personen met een handicap, maar er blijken toch tal van voorwaarden en drempels:
  - Functie-specifiek: het HR-personeel acht niet alle functies geschikt voor personen met een handicap.
  - Eigen aan de handicap: het HR-personeel ziet geen drempels ten aanzien van personen met een lichte fysieke handicap. Een zwaardere fysieke handicap, alsook een mentale of psychische stoornis vormen echter wel grote drempels.
- 30% van de bevraagde organisaties heeft de laatste drie jaar een persoon met een handicap in dienst genomen. Vooral grotere organisaties in de dienstensector scoren hier het hoogst. De organisaties met een diversiteitsbeleid hebben ook significant meer personen met een handicap in dienst.
- 16,7% van de organisaties geven aan dat de tewerkstelling van personen met een handicap tot bepaalde problemen heeft geleid. Die negatieve ervaringen vormen ook een drempel voor de verdere aanwervingen in de toekomst.
- 68% van de organisaties die personen met een handicap in dienst hebben, hebben daarvoor specifieke maatregelen genomen zoals het toegankelijk maken van de werkplek, het voorzien van begeleiding, het aanpassen van de concrete jobinhoud, het aanpassen van de werkinstrumenten, het aanpassen van de werkomstandigheden en de arbeidsuren, overleg met de collega's enzovoort.

### III. Participatiegraad handicap

#### Toegang tot werk

- Een handicap of een chronische aandoening heeft een negatief effect op de arbeidsdeelname.
- De activiteitsgraad van personen met een handicap is met 40,1% (anno 2011) zeer laag. Er is een kloof van 31 procentpunten in vergelijking met de activiteitsgraad van personen zonder handicap.
- De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap ligt op 34,6% (anno 2011) en ligt 22 procentpunten verwijderd van de werkzaamheidsgraad van personen zonder handicap.
- De werkloosheidsgraad van personen met een handicap is enorm hoog. 14% van de personen met een handicap die actief zijn op de arbeidsmarkt is werkloos. Dat is 7 procentpunten meer dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van personen zonder handicap.
- Een opvallende trend sinds 2002 is een daling van de activiteitsgraad en de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap, terwijl er een omgekeerde beweging merkbaar is voor de referentiegroep. De werkloosheidsgraad van personen met een handicap daalt ook.
- De lage activiteits- en werkzaamheidsgraden en de relatief hoge werkloosheidsgraad maken dat slechts een minderheid van de personen met een handicap tewerkgesteld is.
- Er is een positieve correlatie tussen handicap en leeftijd. Daardoor is er een duidelijk effect van leeftijd en handicap samen op de werkzaamheidsgraad. Werkzoekende 50-plussers met een arbeidshandicap hebben het bijzonder moeilijk om terug in te stromen op de arbeidsmarkt.

## 2 Resultaten over werving, selectie en duurzame tewerkstelling

### 2.1 Werving en selectie

#### Algemeen

- Ruim 40% van de organisaties, voornamelijk kleinere, beschikt niet over gestandaardiseerde wervings- en selectieprocedures.

#### Wervingskanalen

- Organisaties beroepen zich vooral op informele wervingskanalen.
- Grotere organisaties met meer middelen gebruiken ook de formele wervingskanalen.
- Wervingskanalen gericht op specifieke doelgroepen worden zelden gebruikt.
- Organisaties ontvangen wel regelmatig sollicitaties van kandidaten die behoren tot een doelgroep.

#### Selectiemethode

- De eerste selectie en uitnodiging voor een gesprek gebeurt op basis van objectieerbare kenmerken zoals diploma en werkervaring. (*'hard skills'*)
- Het sollicitatiegesprek is meer gericht op de competenties, de vaardigheden en de persoonlijkheid van de kandidaat. (*'soft skills'*)
- Grotere organisaties gebruiken wervingsproeven afgestemd op het functieniveau.
- Kleinere organisaties baseren zich vaker op het buikgevoel wat leidt tot een groter risico op willekeur en discriminatie.

#### Specifieke maatregelen

- De meeste organisaties treffen geen specifieke maatregelen voor werving en selectie van kandidaten uit de doelgroepen.
- Het HR-personeel geeft aan dat er nood is aan een objectiever verloop van de selectieprocedure.
- Het HR-personeel geeft aan dat er nood is aan sensibilisering en opleiding van directe leidinggevenden en HR-personeel over diversiteit en non-discriminatie.

## Selectiecriteria

- 15% van het HR-personeel zegt dat het geslacht van een kandidaat de uiteindelijke selectiebeslissing beïnvloedt.
- De houding en de motivatie van de kandidaat tijdens het sollicitatiegesprek heeft een zeer grote invloed op de uiteindelijke selectie.
- Verder spelen ook de opleiding en het opleidingspotentieel en de werkervaring, de sociaal-communicatieve vaardigheden en het algemeen voorkomen, de zelfstandigheid, de flexibiliteit, het werkverleden en de talenkennis een belangrijke rol.

## 2.2 Duurzame tewerkstelling

### HR-Beleid

- Indien de organisaties de doelgroepen op hun werkvloer willen behouden zullen ze een beleid moeten voeren dat tegemoet komt aan de specifieke noden. Er zullen dus specifieke maatregelen moeten worden genomen.
- Een uitgebouwd diversiteitsbeleid zorgt ervoor dat organisaties vragen vanuit een specifieke doelgroep ombuigen naar algemene maatregelen waar alle werknemers van kunnen genieten. Die aanpak weerspiegelt de essentie van een diversiteitsbenadering waarin zoveel mogelijk ingespeeld wordt op individuele verschillen en behoeften.

### Bewustzijn van het personeel

- Het HR-personeel geeft aan dat het essentieel is voor het slagen van een diversiteitsbeleid dat zowel het hogere kader als het middenkader dezelfde waarden uitdraagt naar de medewerkers.
- Enkel communiceren over diversiteit is niet voldoende. De boodschap die uitgedragen wordt, moet ook blijken in de dagelijkse werking. Wanneer die twee elementen in strijd zijn met elkaar zal de sensibilisering elk effect missen.
- De meest voorkomende acties en maatregelen hebben te maken met algemene vorming en opleiding over multiculturaliteit voor het management en de werknemers. Opleidingen over een leeftijdsbewust personeelsbeleid komen minder aan bod.

## 2.3 Diversiteitsbeleid

### Stand van zaken

- Nog geen derde van de bevroegde organisaties zegt een diversiteitsbeleid te voeren. Vooral de grotere organisaties voeren een dergelijk beleid.
- In sommige van de organisaties is er sprake van een latent diversiteitsbeleid. Het is niet zichtbaar en er wordt slechts sporadisch over gecommuniceerd.
- Het diversiteitsbeleid is in sommige gevallen louter *windowdressing*, en soms zelfs een 'lege doos'. Er worden geen middelen voor vrij gemaakt en er wordt geen rekening gehouden met diversiteitsaspecten in de procedures van werving en selectie.
- De redenen voor organisaties om te investeren in een diversiteitsbeleid zijn uiteenlopend: om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, omwille van problemen met het invullen van bepaalde vacatures of om een positief imago van de organisatie uit te dragen.
- Bijna tweederde van het HR-personeel geeft aan dat ze het overheidsbeleid terzake niet kennen.

### Impact

- De aanwezigheid van een persoon of een dienst verantwoordelijk voor het voeren van een diversiteitsbeleid biedt nog geen garanties op de realisatie ervan. Het is noodzakelijk dat het management van de onderneming achter de idee van diversiteit staat.
- Bijna de helft van de organisaties zegt dat het gevoerde diversiteitsbeleid geleid heeft tot een hogere instroom van doelgroepen.
- Meer dan de helft van de organisaties is het eens met de stelling dat het gevoerde diversiteitsbeleid geleid heeft tot meer duurzame tewerkstelling van doelgroepen of dat daardoor de inzetbaarheid van doelgroepen gestegen is.
- Een derde van de organisaties is het ermee eens dat de doorstroom van doelgroepen in de organisatie gestegen is.
- Een vijfde van de organisaties gaat ermee akkoord dat de uitstroom van werknemers dankzij het diversiteitsbeleid ingedijkt is.
- Bijna een derde van de organisaties zegt dat de kwaliteit van het werk van de doelgroepen dankzij het gevoerde diversiteitsbeleid gestegen is.
- Meer dan de helft van de bevroegde organisaties zegt dat het gevoerde diversiteitsbeleid de houding van het management ten aanzien van doelgroepen positief veranderd heeft.

- Meer dan de helft van de bevroagde organisaties zegt dat het gevoerde diversiteitsbeleid de houding van de werknemers ten aanzien van de doelgroepen positief veranderd heeft.
- Meer dan de helft van de organisaties zegt dat dankzij het gevoerde diversiteitsbeleid de meerwaarde van de doelgroepen meer tot uiting komt in de organisatie.

## 2.4 Rol, profiel en attitudes van de *gatekeepers*

### Profiel

- De bevraagde *gatekeepers* zijn overwegend hooggeschoolde vrouwen ouder dan 35 jaar.

### Rol HR-personeel

- De beslissingsbevoegdheid van de *gatekeepers* is groter in de fases die voorafgaan aan de uiteindelijke selectiebeslissing. Ze hebben vooral inspraak bij het vastleggen van de vacature, de keuze van de wervingsstrategieën en het vastleggen van de selectiemethode.
- De rechtstreekse impact van de *gatekeepers* op de selectieprocedure is minder groot bij een gedecentraliseerd selectieproces.
- De realisatie van een diversiteitsbeleid is nog in sterke mate afhankelijk van het individuele initiatief en de *goodwill* van het HR-personeel.
- In sommige gevallen neemt het HR-personeel de rol van 'waakhond' op zich en blijft het nauw betrokken bij het selectieproces om te waarborgen dat er zowel tijdens de selectie als bij de uiteindelijke beslissing niet gediscrimineerd wordt.
- De meerderheid van het HR-personeel ziet absoluut geen meerwaarde in een divers werknemerspubliek. Ze staan eerder onverschillig ten aanzien van diversiteit.
- De *gatekeepers* zijn zich niet bewust van de drempels die daardoor voor de doelgroepen ontstaan, noch van de modererende rol die zij daarin zouden kunnen spelen.



## **3 Conclusies en aanbevelingen**

### **3.1 Conclusies**

#### **I. Participatie**

- De verschillende doelgroepen die aan bod komen in dit rapport doen het steeds minder goed dan gemiddeld op het vlak van de activiteits-, werkzaamheids- en werkloosheidsgraad.
- Wanneer de arbeidsmarktindicatoren bekeken worden vanuit Europees perspectief blijkt dat België slechte resultaten voorlegt voor deze doelgroepen. België hangt aan de staart van het peloton. Voor het leeftijds criterium draagt België zelfs de rode lantaarn. Daartegenover staat een aanzienlijk hoge werkzaamheidsgraad van de Belgische man tussen 25 en 50 jaar.

## II. Tolerantie

- Voor elk van de doelgroepen bestaan er heel wat drempels bij de instroom op de arbeidsmarkt. De evaluatie die organisaties maken, wordt steevast beïnvloed door stereotypen en vooroordelen van het personeel ten aanzien van de betrokken doelgroepen. Werkgevers gebruiken echter economische argumenten om een verschil in behandeling te rechtvaardigen. De inzetbaarheid, de productiviteit en/of de flexibiliteit van de kandidaat worden geëvalueerd in functie van leeftijd, origine, gezondheidstoestand of fysieke beperkingen.
- Ook op de werkvloer worden doelgroepen geconfronteerd met vooroordelen en stereotypen. Werkgevers zullen minder gemakkelijk investeren in een werknemer die behoort tot één van de doelgroepen. Ze krijgen minder opleidingskansen, minder uitdagende opdrachten en maken minder kans op promotie. Maar ook collega's handelen soms volgens stereotype beelden of vooroordelen.
- Anderzijds gaan werknemers die zelf deel uitmaken van één van de doelgroepen zich soms gedragen naar het stereotype dat over hen bestaat. Ze profileren zich minder en besluiten zichzelf alvast uit te sluiten van een aantal mogelijkheden die toch voor de anderen zijn weggelegd.
- Werkgevers zijn zich veel minder bewust van stereotypen en vooroordelen ten aanzien van leeftijd dan van vreemde origine. Bij iemand van vreemde origine is er zelfs een sterke terughoudendheid en een tendens om sociaal wenselijk te antwoorden. Werkgevers vinden het ook eerder evident dat personen met een mentale of psychische aandoening of met een zware fysieke handicap niet inzetbaar zijn op de werkvloer.
- Veruiterlijkingen van religieuze overtuigingen vormen zowel voor werkgevers als voor werknemers een heikel punt. Het actuele hoofddoekendebat onderstreept dat alleen maar. Er is echter sprake van een eerder ambigue grens tussen vooroordelen louter ten aanzien van (een) religie en vooroordelen ten aanzien van origine. Het hoofddoekendebat in de Belgische context treft in elk geval vooral personen van Marokkaanse of Turkse afkomst.

### III. Discriminatie

- In een aantal gevallen leiden vooroordelen en stereotypen ook tot daadwerkelijke discriminatie. Uit het onderzoek op basis van de correspondentietesten blijkt dat al in de eerste fase van het selectieproces in bijna één op de tien gevallen gediscrimineerd wordt op grond van een niet relevant persoonskenmerk. De sollicitatie van een (fictieve) kandidaat die behoort tot een doelgroep, maar waarvan het profiel volledig overeenstemt met de functievereisten mondt in dat geval niet uit in een sollicitatiegesprek.
- De meerderheid van het HR-personeel zegt dat ook in de verdere fases van de selectie persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, gezondheidstoestand, geslacht, origine en huidskleur in meer of mindere mate een impact hebben op de uiteindelijke selectiebeslissing. Hoewel we, in tegenstelling tot de correspondentietesten, uit deze bevraging niet dezelfde besluiten kunnen trekken over het gestelde gedrag, geven deze resultaten toch een belangrijke indicatie voor het bestaan van discriminatie ook na die eerste fase van de aanwerving.

#### IV. Diversiteit

- Veel bedrijven en organisaties investeren niet of nauwelijks in de professionalisering van hun wervings- en selectieprocedure, noch in een selectieprocedure die kadert binnen een diversiteitsbeleid. Het gebrek aan objectieve gestandaardiseerde selectieprocedures verhoogt het risico op willekeur en discriminatie bij de aanwerving.
- Het succes van een diversiteitsbeleid binnen een organisatie is nog te vaak afhankelijk van het initiatief van enkelingen. Daarenboven is de draagwijdte van dergelijke initiatieven sterk afhankelijk van de houding van het hoger en het middenkader. Een diversiteitsbeleid moet dus structureel worden ingebed waardoor het succes ervan minder afhankelijk is van individuen. Verder moeten zowel het management als de directe leidinggevenden het diversiteitsbeleid onderschrijven en promoten zodat er ook bij de werknemers voldoende draagvlak wordt gecreëerd.
- Ook na de werving en de selectie moeten alle werknemers kunnen rekenen op een duurzame tewerkstelling. Werknemers die behoren tot een doelgroep moeten daarvoor soms een beroep kunnen doen op specifieke maatregelen. Slechts een deel van de bedrijven en organisaties die investeren in een diversiteitsbeleid geven aan dat dergelijke maatregelen werkelijk worden getroffen. De organisaties die tegemoetkomen aan specifieke vragen zeggen dat dit de duurzame tewerkstelling van de doelgroepen op de werkvloer bevordert.
- De professionalisering van het personeelsbeleid en het voeren van een diversiteitsbeleid is een investering. Uit het onderzoek blijkt echter dat grote bedrijven en organisaties daarvoor meer middelen (kunnen) opzijzetten. Tegelijkertijd blijkt dat maar een minderheid van de werkgevers op de hoogte is van de maatregelen en de middelen die van overheidswege aan bedrijven en organisaties beschikbaar worden gesteld om te investeren in een diversiteitbeleid.

### 3.2 Aanbevelingen

- Werkgevers en vakbonden kunnen een reflectie en een gesprek aangaan over normen en waarden op de werkvloer. Stereotypes en vooroordelen van medewerkers die ingaan tegen bepaalde normen, moeten minstens ter discussie gesteld worden.
- Discriminatie moet proactief aangepakt worden. Dat kan via een soepele procedure voor meldingen van discriminatie die door iedereen gekend is en die de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de werknemers respecteert. In dit verband kunnen ook de rol van de vertrouwenspersoon en van de preventieadviseur worden versterkt.
- Een diversiteitsbeleid staat of valt met een antidiscriminatieclausule die expliciet ondersteund wordt door de leidinggevenden. Zolang discriminatie bij aanwerving, promotie en ontslag blijft bestaan, hebben andere acties weinig zin.
- Bij het aanspreken van wervingskanalen zouden bedrijven en organisaties zich meer kunnen richten op de formele kanalen die ter beschikking staan. Daarenboven kan men zich meer wenden tot de wervingskanalen die op specifieke doelgroepen gericht zijn.
- De selectieprocedures kunnen verder geprofessionaliseerd en gestandaardiseerd worden. Dat impliceert dat bedrijven en organisaties investeren in:
  - de sensibilisatie en opleiding van HR-personeel en leidinggevenden;
  - een competentiegerichte selectieprocedure;
  - het gebruik van competentie- en psychotechnische tests die de selectieprocedure kunnen objectiveren;
  - het wegwerken van etnische of culturele vertekening bij dergelijke tests.
- De specifieke werkgeversorganisaties worden uitgenodigd voor een reflectie rond het wervings- en selectiebeleid in KMO's met het oog op een verdere professionalisering.
- Bedrijven en organisaties kunnen investeren in een diversiteitsbeleid met het oog op een duurzame tewerkstelling van de werknemers.
- Een meer doorgedreven leeftijdsbewust personeelsbeleid zal een gunstig effect hebben op zowel de arbeids sfeer als de resultaten.