



SAMENVATTING ONDERZOEK

LGBTQ'S DOOR DE OGEN VAN RECRUITERS: HOMO'S MINDER LEUK OM MEE SAMEN TE WERKEN, LESBIENNES LEUKER

De verhalen over gaybashing die het afgelopen jaar opdoken tonen aan dat deze dag ook nu nog écht waarde heeft. Maar hoe zit het nu met homo's en lesbiennes op de arbeidsmarkt? Hoe worden zij gezien door recruiters? Onderzoekers van UGent @ Work checkten alle positieve en negatieve vooroordelen die eerder in de wetenschappelijke literatuur theoretisch werden aangehaald op hun empirische waarde.

De onderzoekers startten met een uitgebreide literatuurstudie. Op die manier werden 71 kenmerken geïdentificeerd die geassocieerd worden met homo's en lesbiennes. Vervolgens reduceerden ze deze "labels", door gelijkaardige samen te voegen, tot 21 kenmerken die theoretisch in het voordeel of nadeel van homo en lesbiennes zouden kunnen spelen op de werkvloer.

Daarna lieten de onderzoekers 408 professionele recruiters elk vier fictieve jobkandidaten beoordelen, niet alleen met betrekking tot de algemene sterkte van hun profiel, maar ook met betrekking tot deze 21 kenmerken. Bijkomend werd ook gepolst naar de mate waarin ze meenden dat ze zelf graag met deze kandidaat zouden samenwerken en dat hun klanten en collega's er graag mee zouden samenwerken.

Sterktes en zwaktes

De onderzoekers leggen bloot dat recruiters bij kandidaten die bij de burgerlijke status van hun cv aangeven gehuwd te zijn met iemand van hetzelfde geslacht, vooral positieve verwachtingen hebben, al zijn er ook negatieve stigma.

"In vergelijking met heteroseksuele mannen worden homoseksuele mannen gezien als duidelijk meer (i) uitgesproken, (ii) open-minded, (iii) zelfbewust, (iv) emotioneel gevoelig, (v) netjes, (vi) intelligent, (vii) creatief, (viii) spraakzaam en (ix) eerlijk, ze tonen meer (x) empathie in samenwerkingsverbanden, en ze hebben meer (xi) geavanceerde sociale vaardigheden, meer (xii) teamgerichtheid en een meer (xiii) liefdevolle en zachte persoonlijkheid - maar ze zijn (xiv) minder aangenaam om mee samen te werken dan heteroseksuele mannen."

Stijn Baert, professor arbeidseconomie

"Lesbiennes daarentegen worden gezien als (i) prettiger om mee samen te werken, maar tegelijk als (ii) minder liefdevol en zacht dan hun heteroseksuele tegenhangers. Net als bij homoseksuele mannen percipiëren recruiters hen echter ook als meer (iii) uitgesproken, (iv) open-minded en (v) zelfbewuster dan heteroseksuele vrouwen. Bovendien worden lesbiennes in vergelijking met hun heteroseksuele tegenhangers als (vi) assertiever, (vii) onafhankelijker en (viii) dominanter beschouwd, terwijl dit bij homoseksuele mannen niet het geval is."

Philippe Sterkens, doctoraal onderzoeker

Link met aanwervingskansen

Hoewel homoseksualiteit voor recruiters een subtiel signaal is voor veel verschillende eigenschappen van een kandidaat, zijn er slechts twee signalen die duidelijk verband houden met de interviewkansen van homoseksuele kandidaten.

"Het feit dat recruiters bij homoseksuele mannen aangeven dat ze er zelf (gemiddeld) minder graag mee zullen samen werken en/of dat hun klanten en collega's dat minder zullen zien zitten, is negatief geassocieerd met hun aanwervingskansen. Voor lesbiennes exact geldt het omgekeerde."

Ines Pauwels, werkte mee als Masterproefstudente aan de experimenten

"Recruiters houden in het algemeen ook niet echt van de (gepercipieerde) uitgesprokenheid (of: vrijpostigheid) van homoseksuele mannen en lesbiennes. Ook dit is geassocieerd met lagere aanwervingskansen."

Hellen Durinck, werkte mee als Masterproefstudente aan de experimenten



“Alles bij elkaar zien we dat de goede en minder goede percepties omtrent homo’s en lesbiennes elkaar kunnen uitbalanceren. Bij de gemiddelde recruiter spreken we dus niet over (negatieve) discriminatie op basis van seksuele geaardheid.”

Axana Dalle, doctoraal onderzoeker

“Opgelet, dat ‘gay helemaal okay is’ voor de gemiddelde recruiter wil niet zeggen dat negatieve discriminatie – ook in het experiment – niet voorkwam. We zien dat een selecte deelgroep van recruiters, die zich ook in het dagelijkse leven negatiever uitdrukt over homoseksuele en lesbische personen, minder gunstige beoordelingen over hen maakt in een aanwervingssetting. Zogenaamd “homonegatieve” recruiters kijken specifiek negatiever naar (i) de leiderschapsvaardigheden, (ii) het professionalisme, (iii) de loopbaanoriëntaties en (iv) de huidige gezondheid van homo’s en lesbiennes.”

Philippe Sterkens, doctoraal onderzoeker

Beleidsperspectief

De relevantie van dit onderzoek ligt erin dat we nuance aantoonde in het beeld dat recruiters (anno 2022) hebben over homoseksuele en lesbische jobkandidaten. De (mis)percepties omtrent vrijpostigheid en minder aangename samenwerkingen die we identificeerden kunnen besproken worden tijdens opleidingen van recruiters. Daarnaast lijkt het een beloftevolle route om het aanwervingsproces niet in handen te leggen van één enkele (mogelijks bevooroordeelde) beoordelaar.

Transgenderidentiteit

Het feit dat de gunstige en minder gunstige percepties omtrent homo’s en lesbiennes elkaar uitbalanceren, bleek ook uit een [recente praktijktest die een deel van de onderzoekers uitvoerden voor de Stad Antwerpen](#). In tegenstelling tot oudere jobkandidaten en kandidaten met een migratieachtergrond, werden zij niet minder uitgenodigd voor een jobgesprek dan hun heteroseksuele tegenhangers.

IDAHOT staat niet alleen in het teken van homoseksuele mannen en lesbiennes. Een heel ander verhaal was het voor kandidaten met een transgenderidentiteit. In [een recente praktijktest in Gent](#) werden transgenderkandidaten uitgenodigd in 13% van hun sollicitaties, tegenover 19% voor cisgenderkandidaten.

“Ons [eerder onderzoek](#) helpt verklaren waarom transgenderkandidaten gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt: aan hen kleeft een vrij hardnekkig stigma van een minder goede gezondheid. Werkgevers vrezen dat zij zullen uitvallen wegens ziekte. Tegelijk worden ze ook als assertiever en autonomer ingeschat.”

Stijn Baert, professor arbeidseconomie

Info

Het experiment werd uitgevoerd bij recruiters uit de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk in mei 2021. De keuze voor Amerikaanse en Britse recruiters is ingegeven door het feit dat (i) dit meer aansluit bij de door Angelsaksische studies gedomineerde wetenschappelijke literatuur naar discriminatie op de arbeidsmarkt en (ii) voor deze recruiters een kwaliteitsvol panel beschikbaar is via de tool Academic Prolific. Er zijn geen substantiële redenen om aan te nemen dat de mechanismen onderliggend aan discriminatie erg verschillen tussen OESO-landen, wat ook bleek uit [eerder onderzoek naar de mechanismen van discriminatie op basis van leeftijd, waarbij de onderzoekers een onderzoek met Amerikaanse recruiters repliceerden bij Vlaamse recruiters](#).

Meer informatie omtrent het experiment en de resultaten staat in het [Engelstalige wetenschappelijke manuscript](#).