

TRANSVROUWEN DOOR DE OGEN VAN RECRUITERS: AUTONOMER, ASSERTIEVER MAAR OOK MINDER GEZOND

Op de vooravond van de Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie communiceren UGent-onderzoekers een studie naar de drempels voor transseksuele vrouwen bij het solliciteren.

Eerder (inter)nationaal onderzoek geeft aan dat transseksuelen, meer dan holebi's, discriminatie ondervinden op de arbeidsmarkt. Transseksuele vrouwen (vrouwen die bij hun geboorte en voor hun transitie als man werden aangeduid) ondervinden daarbij meer ongunstige behandeling dan transseksuele mannen.

Doctoranda Hannah Van Borm en professor Stijn Baert zetten een **logische volgende stap**: van het meten naar het verklaren van ongunstige behandeling van transseksuele vrouwen. Daartoe voerden zij een experiment uit waarbij deelnemers transseksuele en cisseksuele jobkandidaten beoordeelden.

Schrik voor heibel met andere werknemers en klanten

Een eerste mechanisme dat zij testten, was zogenaamde **voorkeursdiscriminatie**. Dit houdt in dat werkgevers (of hun andere werknemers of klanten) een zekere afkeer hebben tegen het samenwerken met genderminderheden.

Wat blijkt uit het experiment, is dat de beoordelaars zelf geen afkeer hadden tegen het samenwerken met transseksuele vrouwen, maar wel **vreesden dat hun andere werknemers en klanten minder graag met transseksuele vrouwen zouden samenwerken**. Dit patroon werd ook gevonden in [eerder onderzoek](#) naar etnische discriminatie.

“Bij het maken van aanwervingsbeslissingen, woog deze vrees echter amper of niet door. We vonden dus weinig ondersteuning voor dit mechanisme als drijfveer van ongunstige behandeling van transseksuele vrouwen op de arbeidsmarkt.” Doctoranda Hannah Van Borm (UGent)

Autonomer en assertiever maar ook minder gezond

Veel belangrijker bleek een tweede mechanisme: **statistische discriminatie**. Dit houdt in dat recruiters uit de beperkte informatie die een cv hen oplevert andere zaken, die typisch niet in het cv zijn opgenomen (zoals motivatie en intelligentie), proberen af te leiden. Zo kunnen transseksuele individuen benadeeld worden doordat aan de groep van transseksuelen negatieve groepspercepties vasthangen.

Uit het experiment komt wat dat betreft een duidelijk vooroordeel naar voren: **transseksuele vrouwen worden geacht minder gezond te zijn** dan cisseksuele vrouwen. Daartegenover staat dat zij ook gezien worden als **autonomer en assertiever**. De aanwervingskansen van de transseksuele vrouwen in het experiment hingen sterk samen met deze percepties.

“Ons onderzoek geeft dan ook aan dat transseksuelen er alle belang bij hebben om gunstige signalen met betrekking tot hun gezondheid uit te sturen bij het solliciteren. Zo moeten recruiters minder teruggaan op hun eventuele mispercepties hieromtrent.” Professor Stijn Baert (UGent)

Verder werd van transseksuele vrouwen ook, logischerwijze, vermoed dat zij minder zouden uitvallen wegens zwangerschap. Dit werd echter niet substantieel meegenomen bij de aanwervingsbeslissingen.

De beoordeling van transseksuele kandidaten was niet verschillend in typisch mannelijke versus vrouwelijke beroepen en hing ook niet duidelijk samen met het geslacht van de beoordelaars of de mate waarin zij contact hadden met transseksuelen in het dagelijkse leven.

Onderzoek

Het onderzoek werd uitgevoerd bij 310 laatstejaarsstudenten in 10 studieprogramma's gerelateerd aan human resource management. Zij dienden transseksuele of cisseksuele jobkandidaten uitgebreid te beoordelen. De transseksuele identiteit van de kandidaten werd aangebracht in de cv's in samenspraak met Transgender Infopunt. De studie werd aanvaard voor publicatie in het wetenschappelijke vakblad International Journal of Manpower. Meer info omtrent het experiment en resultaten is [hier](#) te vinden.

Dra. Hannah Van Borm
Gsm (0032) 476 80 74 80

Prof. dr. Stijn Baert
Gsm (0032) 486 49 27 52