

Persbericht 03/07/2013

Jonge lesbiennes hebben betere aanwervingskansen

Grootschalig onderzoek naar discriminatie op basis van seksuele geaardheid op Vlaamse arbeidsmarkt

In een grootschalig veldonderzoek van doctorandus Stijn Baert (UGent) werd de impact discriminatie op de toegang van lesbiennes tot de arbeidsmarkt onderzocht. Lesbiennes blijken op jonge leeftijd 25 procent meer kans hebben op een jobinterview na een schriftelijke sollicitatie. Op oudere leeftijd is er geen verschil in behandeling van lesbische en heteroseksuele vrouwen. Dit verschil naar leeftijd strookt met de theoretische verwachtingen.

Belangrijkste bevindingen

Zonder in te zoomen op verschillen naar leeftijd en moederschap, vinden de onderzoekers bij de werkgevers geen statistisch significante voorkeuren voor heteroseksuele of lesbische kandidates. Dit is in groot contrast met recente gelijkaardige studies die werden uitgevoerd in Oostenrijk, Griekenland, Cyprus en Zweden: daar werden lesbiennes over het algemeen minder vaak uitgenodigd voor jobinterviews dan heteroseksuele kandidates.

Wanneer er een onderscheid gemaakt wordt naar leeftijd, vinden de onderzoekers wel significante vormen van ongelijke behandeling. Lesbiennes hebben op jonge leeftijd 25 procent meer kans op een jobinterview na een schriftelijke sollicitatie. Jonge lesbische vrouwen die een kind hebben, maken zelfs 33 procent meer kans op een jobinterview dan heteroseksuele jonge vrouwen met een kind. Op oudere leeftijd wordt er geen ongelijke behandeling gevonden.

Verklaringen

Deze bevindingen sluiten aan bij de economische theorievorming omtrent discriminatie. Enerzijds wordt discriminatie theoretisch verklaard door 'algemene voorkeuren' die werkgevers, werknemers en klanten hebben om samen te werken met personen die qua seksuele geaardheid tot een minderheid behoren. Dat deze voorkeurdiscriminatie minder speelt in België dan in andere landen, strookt met de internationale "Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe" die aangeeft dat ons land qua holebirechten (antidiscriminatiewetgeving, huwelijk en adoptie) zeer goed scoort.

Anderzijds wordt discriminatie theoretisch verklaard door zogenaamde '**discriminatie op basis van statistieken**'. Werkgevers gebruiken mogelijk, bewust of onbewust, gemiddelde productiviteitsgerelateerde kenmerken van groepen werknemers om hun oordeel te vellen over individuele kandidaten. **In dit opzicht is het zo dat lesbiennes enerzijds minder vaak kinderen hebben dan heteroseksuele vrouwen en daardoor minder vaak afwezig zijn door zwangerschap. Bovendien worden de opvoedkundige taken binnen een lesbisch koppel gemiddeld genomen evenwichtiger verdeeld dan bij heterokoppels. Beide zaken kunnen, op jonge leeftijd, leiden tot een meer toegewijde en continue arbeidsmarktparticipatie voor lesbiennes. De onderzoeksresultaten die binnen de UGent werden gerealiseerd geven aan dat werknemers dit in rekening brengen bij hun aanwervingbeslissingen.**

Het uitgevoerde onderzoek strookt ook met recent academisch onderzoek in Frankrijk waaruit bleek dat vrouwelijke jobkandidaten gediscrimineerd werden tegenover mannelijke kandidaten, maar dit enkel op vruchtbare leeftijd.

Verdere bevindingen

Uit verdere statistische analyse van de experimenteel opgebouwde dataset blijkt dat **mannelijke selectieverantwoordelijken een sterkere voorkeur voor jonge lesbische vrouwen** hebben dan vrouwelijke selectieverantwoordelijken. Ten slotte is het zo dat lesbiennes relatief beter af zijn in laaggeschoolde jobs, jobs met weinig klantencontact en traditioneel mannelijke jobs. Deze laatste verschillen zijn echter niet statistisch significant.

Methode

Om ongelijke arbeidsmarktbehandeling van vrouwen op basis van hun seksuele geaardheid na te gaan werd een correspondentietest opgezet. 576 paren van gelijkaardige fictieve sollicitaties werden uitgezonden als reactie op bestaande vacatures in Vlaanderen. Beide kandidates vermeldden als burgerlijke status dat ze gehuwd waren. Eén van beide specificeerde daarnaast ook de naam van een vrouwelijke echtgenote. Door de gemiddelde kans op een reactie vanuit de werkgeverszijde te bestuderen, kon discriminatie geïdentificeerd worden.

Er werd vier soorten "paren" uitgestuurd: (1) vrouwen van 25 jaar met één kind, (2) vrouwen van 25 jaar zonder kinderen, (3) vrouwen van 37 jaar met één kind, (4) vrouwen van 37 jaar zonder kinderen. Op die manier kon nagegaan worden of ongelijke behandeling verschillend was naar leeftijd en moederschap.

Het veldexperiment werd uitgevoerd tussen oktober 2012 en maart 2013 onder leiding van UGent-doctorandus Stijn Baert, met onderzoeksondersteuning door Jolien Sichien en Angelie Vancoillie, twee studenten in de Master of Science in de Economische Wetenschappen.

Info

- Wetenschappelijk artikel: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/irj.12078>.
- Stijn Baert – doctorandus – Vakgroep Sociale Economie – 0486 49 27 52 – Stijn.Baert@UGent.be
- Jolien Sichien – student – 0498 70 29 98
- Angelie Vancoillie – student – 0472 30 94 87