



PERSSAMENVATTING.

WORDEN MANNEN EN VROUWEN NOG STEEDS ANDERS BEKEKEN DOOR RECRUITERS?

Recent onderzoek is best dubbelzinnig over genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt. In sommige praktijktesten vindt men dat vrouwen benadeeld worden en in sommige vindt men het omgekeerde. Via een nieuw experiment gingen onderzoekers van UGent @ Work na welke stereotypen aan de grondslag liggen van ongelijke behandeling én wanneer deze meer in het nadeel van vrouwen spelen.

De onderzoekers lieten 290 recruiters elk vijf fictieve jobkandidaten beoordelen, niet alleen met betrekking tot de algemene sterkte van hun profiel, maar ook met betrekking tot 21 kenmerken die relateren aan in de wetenschappelijke literatuur beschreven genderstereotypen.

“Ons onderzoek geeft aan dat **vrouwen door recruiters meer dan mannen gezien worden als sociaal, behulpzaam, creatief en open voor nieuwe mensen en ervaringen**. Recruiters denken, gemiddeld genomen, ook liever samen te zullen werken met vrouwelijke werknemers én menen dat klanten en collega-werknemers dat ook liever zullen doen.”

Dr. Hannah Van Borm

“Daarentegen **speelt in het nadeel van vrouwen dat recruiters sneller bij hen vrezen dat zij afwezig zullen zijn wegens zorg voor kinderen, minder fysieke capaciteiten hebben en minder assertief zullen zijn.**”

Prof. dr. Stijn Baert

Deze gunstige en ongunstige percepties omtrent vrouwelijke jobkandidaten balanceren elkaar uit: de recruiters gaven in het experiment mannelijke en vrouwelijke kandidaten ongeveer even vaak een gunstig advies om door te gaan naar de volgende sollicitatieronde. De afwezigheid van een duidelijke genderdiscriminatie bij aanwerving is in lijn met een [recente meta-analyse die praktijktesten sinds 2005 samenvat](#).

In het experiment worden trouwens de volgende zaken ongeveer gelijk ingeschat voor mannen en vrouwen: intellectuele capaciteiten, ambitie, motivatie, autonomie, veerkracht, betrouwbaarheid, coöperativiteit, flexibiliteit, accuraatheid, respect voor autoriteit en verantwoordelijkheidszin.

Typisch vrouwelijk, typisch mannelijk

Wat kan dan verklaren dat in sommige situaties het voordeel toch naar mannen dan wel vrouwen overhelt? Eerder internationaal onderzoek schuift twee belangrijke verklaringen naar voren.

Langs de ene kant is er de ‘opvallendheid’ van mannen en vrouwen in de aanwervingscontext: (gunstige en ongunstige) stereotypen omtrent vrouwen zijn meer uitgesproken in beroepen waar vooral mannen tewerkgesteld zijn of vacatures waarvoor vooral mannen solliciteren.

Langs de andere kant is er de ‘prototypicaliteit’ van vrouwelijke kandidaten: stereotypen omtrent vrouwen zijn meer uitgesproken als deze als ‘meer typisch vrouwelijk’ worden gezien. Zo worden blanke vrouwen als ‘meer typisch vrouwelijk’ gezien dan zwarte vrouwen en versterkt ook het reveleren van gezinsverantwoordelijkheden in het cv de gepercipieerde ‘prototypicaliteit’.

Het experiment werd zo ontworpen dat deze hypothesen konden worden getest. Er werd ondersteuning gevonden voor het belang van ‘prototypicaliteit’.

“Het **vooordeel dat vrouwelijke jobkandidaten minder fysieke capaciteiten hebben en minder assertief zijn, is extra sterk tegenover vrouwen die via hun cv reveleren een periode niet gewerkt te hebben wegens gezinsverantwoordelijkheden**. Opvallend: de positieve stereotypen dat vrouwen behulpzamer, opener en prettiger om mee samen te werken zijn, zijn minder sterk voor hen. Dit alles kan mee verklaren wat we in eerdere Vlaamse praktijktesten vonden: over het algemeen geen genderdiscriminatie, maar wel specifiek bij vrouwen op fertile leeftijd, [tegenover lesbiennes](#) en [tegenover mannen wanneer men solliciteert voor een job die een eerste promotie zou impliceren \(kleverige vloer\)](#). Het sluit ook aan bij een Vlaamse praktijktest waaruit bleek dat [vrouwen met één \(jong\) kind lagere aanwervingskansen hebben dan andere vrouwen](#).”

Prof. dr. Stijn Baert



“De overtuiging dat vrouwen behulpzamer en creatiever zouden zijn dan mannen, is minder sterk bij (de minder prototypische groep van) zwarte vrouwen. Tegenover deze zwarte vrouwen duiken bovendien bijkomende stigma op: ze worden gezien als minder verstandig en nauwkeurig.”

Dr. Hannah Van Borm

Info

Het experiment werd uitgevoerd in de Verenigde Staten in april en mei 2021. De keuze voor Amerikaanse recruiters is ingegeven door het feit dat (i) dit meer aansluit bij de door Amerikaanse studies gedomineerde wetenschappelijke literatuur naar genderdiscriminatie en (ii) voor deze recruiters een mooi 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 leeftijdsdiscriminatie, 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](#).

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

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